

Anlage zum iga.Report 17



„Mein nächster Beruf“ – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer

Methoden der Datenerhebung und -analyse
Sabine Ulbricht

Die Initiative Gesundheit und Arbeit

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) kooperieren gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung, um arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Gemeinsam werden Präventionsansätze für die Arbeitswelt weiterentwickelt und vorhandene Methoden oder Erkenntnisse für die Praxis nutzbar gemacht.

IGA wird getragen vom BKK Bundesverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

www.iga-info.de

Methodenbericht

**„Mein nächster Beruf – Personalentwicklung für
Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“**

Methoden der Datenerhebung und -analyse

Dr. Sabine Ulbricht

Inhaltsverzeichnis

1	Zielstellungen der Projektarbeit	5
2	Überblick über die Analysemethodik	5
3	Die Analysemethodik im Detail	6
3.1	Gesund und leistungsfähig bis zur Rente im Erwerbsleben? – Wege der Identifikation von „Risikoberufen“ („Risikoanalysen“)	6
3.1.1	Die Anzahl von Arbeitsunfällen und deren Auswirkungen auf das Krankheitsgeschehen	6
3.1.2	Gesund bis zur Rente? – Alter und Krankheit in der Baubranche	7
3.1.3	Analyse subjektiv erlebter Belastungen und Beanspruchungsfolgen	8
3.2	Gegenwärtige und zukünftige Anforderungen an das Berufsbild beschreiben – Eine Spurensuche aus unterschiedlichen Blickwinkeln	8
3.2.1	Anforderungsanalyse auf Grundlage von Stellenanzeigen	8
3.2.2	Was verändert sich in den Anforderungen an das Berufsbild – Experten beschreiben gegenwärtige und zukünftige Anforderungen	9
3.3	Frühwarnindikatoren erkennen - Mit Betriebsärzten im Dialog!	11
3.3.1	Der Fragenkatalog für ein strukturiertes Interview mit Betriebsärzten	11
3.3.2	Der teilstandardisierte Fragebogen	11
3.4	Der Weg in den nächsten Beruf – Erfahrungsaustausch mit REHA-Managern der Berufsgenossenschaften	15
3.5	Gesund und leistungsfähig bis zur Rente im derzeitigen Beruf? – Erfahrungen und Empfehlungen von Beschäftigten in Risikoberufen der Generation 45+	17
3.5.1	Das Interview mit „Stelleninhabern“ in Risikoberufen der Generation 45+	17
3.5.2	Das Interview mit Vorgesetzten von Beschäftigten in Risikoberufen der Generation 45+	17
3.6	Mein nächster Beruf! – Wege erfolgreicher Berufswechsler	22
3.6.1	Wie findet man erfolgreiche Berufswechsler?	22
3.6.2	Mit Berufswechslern im Gespräch ...	22
3.6.3	Ein nächster Beruf – Welche neuen Tätigkeits- und Berufsfelder entstehen in dem jeweiligen Wirtschaftszweig?	25
4.	Literatur	26
5.	Abbildungsverzeichnis	26
6.	Tabellenverzeichnis	26

1 Zielstellungen der Projektarbeit

In Berufen mit hohen physischen und/oder psychischen Belastungen treten häufiger arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken auf als in anderen Berufen. Die Folge sind verminderte Leistungsfähigkeit, Berufsaufgabe, Frühverrentung oder Arbeitslosigkeit insbesondere bei älteren Arbeitnehmern.

Arbeitsgestaltung, berufsbegleitende Qualifizierung und Gesundheitsvorsorge können solche Risiken vermindern. Doch nicht alle Folgen von Belastungen können so abgefangen werden.

Tätigkeits- oder Berufswechsel vor dem Auftreten arbeitsbedingter Erkrankungen sind ein weiterer Weg, die Folgekosten für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Versicherungsträger zu senken.

Vor diesem Hintergrund muss sich betriebliches Gesundheitsmanagement, insbesondere Personalentwicklung in Unternehmen, neuen Herausforderungen stellen. In die Zukunft gerichtete Personalentwicklung beinhaltet die Unterstützung bei der Laufbahngestaltung zur Verlängerung der Verweildauer im Beruf bzw. die rechtzeitige berufsbegleitende Qualifikation für einen Tätigkeits- oder Berufswechsel.

Mit dem Projekt „Mein nächster Beruf – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ verfolgen wir das Ziel, Berufsberatung und Personalauswahl sowie Ausbildung, Arbeits- und Organisationsgestaltung und Personalentwicklung in Unternehmen zu unterstützen.

In einem ersten Schritt gehen wir der Frage nach: Lassen sich Berufe bzw. Berufsgruppen identifizieren, in denen ein erhöhtes Risiko für eine vorzeitige Beendigung der Erwerbstätigkeit in diesem Beruf besteht?

In einem zweiten Schritt fragen wir für ausgewählte „Risikoberufsgruppen“:

Welchen Anforderungen müssen sich Bewerberauswahl, berufliche Ausbildung und betriebliches Gesundheitsmanagement einschließlich Personalentwicklung stellen, um den Risiken von verminderter Leistungsfähigkeit, Berufsaufgabe, Frühverrentung und Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Dabei verfolgen wir zwei Fragestellungen:

Wie kann die Verweildauer im Beruf verlängert werden?

Wie kann rechtzeitige Beratung und Qualifizierung für einen Tätigkeits-/Berufswechsel im Rahmen einer alternsgerechten Laufbahngestaltung bei drohender Berufsaufgabe umgesetzt werden?

¹ Für das Modellprojekt im Bereich der stationären Gesundheits- und Krankenpflege nutzten wir bspw. Ergebnisse des „Nurses early exit study“ (Hasselhorn u.a., 2005) sowie des „Pflegethermometers 2006“.

² Für das Modellprojekt im Straßen- und Tiefbau analysierten wir bspw. Daten aus dem Datensatz der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006.

2 Überblick über die Analysemethodik

Die im Folgenden vorgestellten Methoden wurden im Rahmen von zwei Modellprojekten für die Berufsbilder der stationären Gesundheits- und Krankenpflege sowie des Straßen- und Tiefbauers entwickelt. Sie unterstützen eine Projektarbeit mit dem Ziel der Entwicklung von Methoden eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements einschließlich einer alternsgerechten Laufbahngestaltung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer bei folgenden Analyseschritten:

- Analyse zur Identifikation von „Risikoberufen“
- Analyse von gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an das jeweilige Berufsbild
- Analyse von Anforderungen an Auszubildende/Bewerber
- Beschreibung von Veränderungsbedarfen in der beruflichen Erstausbildung
- Identifikation von Frühwarnindikatoren für berufsbedingte Erkrankungen
- Wege der Verlängerung der Verweildauer im Beruf
- Wege in den nächsten Beruf

Bei der Konzeption der Analysemethodik folgten wir dem in der qualitativen empirischen Sozialforschung etablierten Ansatz der „Perspektiventriangulation“ (Denzin, 1978).

Die Methoden werden bezogen auf die jeweilige Zielgruppe vorgestellt. Einen Überblick über den Informationsgehalt der einzelnen Methoden in Hinblick auf die Analyseschritte ist in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Beiträge der Methoden zu den einzelnen Analyseschritten

Analyseschritt	Datenquellen
Analyse zur Identifikation von „Risikoberufen“	<ul style="list-style-type: none"> • Indikatoren und Datenquellen für eine Risikoanalyse (vgl. Abschnitt 3.1) • Analyse subjektiv erlebter Belastungen und Beanspruchungsfolgen aus Datensätzen von entsprechenden Forschungsprojekten/Datenbanken¹
Analyse von gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an das jeweilige Berufsbild	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse von Stellenanzeigen • Analyse subjektiv erlebter Anforderungen² • Fragenkatalog_Betriebliche Experten • schriftliche Expertenbefragung • Fragenkatalog_Betriebsärzte • Fragebogen_Betriebsärzte • Workshopleitfragen_REHA-Manager der Berufsgenossenschaften • Interview_Stelleninhaber 45+ • Interview_Vorgesetzte 45+ • Interview_Berufswechsler

Analyseschritt	Datenquellen
Analyse von Anforderungen an Auszubildende/Bewerber	<ul style="list-style-type: none"> • Fragenkatalog_Betriebliche Experten • Fragenkatalog_Betriebsärzte • Workshopleitfragen_REHA-Manager der Berufsgenossenschaften • Interview_Stelleninhaber 45+ • Interview_Vorgesetzte 45+
Beschreibung von Veränderungsbedarfen in der beruflichen Erstausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Fragenkatalog_Betriebliche Experten • Fragenkatalog_Betriebsärzte • Fragebogen_Betriebsärzte • Workshopleitfragen_REHA-Manager der Berufsgenossenschaften • Interview_Berufswechsler
Identifikation von Frühwarnindikatoren für berufsbedingte Erkrankungen	<ul style="list-style-type: none"> • Fragenkatalog_Betriebsärzte • Fragebogen_Betriebsärzte
Wege der Verlängerung der Verweildauer im Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Workshopleitfragen_REHA-Manager der Berufsgenossenschaften • Interview_Stelleninhaber 45+ • Interview_Vorgesetzte 45+
Wege in den nächsten Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Fragenkatalog_Betriebliche Experten • Workshopleitfragen_REHA-Manager der Berufsgenossenschaften • Interview_Berufswechsler • Recherche neuer/alternativer Berufsbilder über Fortbildungcurricula und Stellenanzeigen

3 Die Analysemethodik im Detail

3.1 Gesund und leistungsfähig bis zur Rente im Erwerbsleben? – Wege der Identifikation von „Risikoberufen“ („Risikoanalysen“)

In den Analysen verfolgten wir drei Fragestellungen:

- Lässt sich auf Grundlage branchenvergleichender Analysen das Baugewerbe als ein Wirtschaftszweig identifizieren, in dem ein erhöhtes Risiko für eine begrenzte Tätigkeitsdauer besteht?
- Ist es auf Grundlage berufsvergleichender Analysen möglich, das Berufsbild des Straßen- und Tiefbauers als „Risikoberuf“ zu begründen?

- Gibt es Hinweise auf Zusammenhänge zwischen Alter und Krankheitsgeschehen, die Berufe im Baugewerbe als „Risikoberufe“ für eine begrenzte Tätigkeitsdauer charakterisieren?

Als Indikatoren wählten wir:

- die Anzahl von Arbeitsunfällen und deren Auswirkungen auf das Krankheitsgeschehen
- Daten zur Arbeitsunfähigkeit
- Daten zu Rentenzugängen wegen verminderter oder voller Erwerbsunfähigkeit bzw. der Verbleibsquote im Beruf
- Daten zu Entwicklungen im Bereich der Verdachtsmeldung und der Bestätigung von Berufskrankheiten
- Daten zu subjektiv erlebten Belastungen und Beanspruchungsfolgen.

Als Datenquellen nutzten wir:

- die Gesundheitsberichterstattung der gesetzlichen Krankenkassenverbände und Zusatzversorgungskassen
- die Berichterstattung der Rentenversicherungsträger
- Daten aus den Statistiken der Berufsgenossenschaften
- Ergebnisse aus Forschungsprojekten.

Als Vergleichsmaßstab zur Identifikation eines erhöhten Risikos vorzeitiger Berufsaufgabe durch arbeitsbedingte Fehlbeanspruchungen nach Wirtschaftszweigen diente bei allen Indikatoren die jeweilige Ausprägung in der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung bzw. allen Versicherten in den jeweiligen Krankenkassen.

Als Vergleichsmaßstab zur Identifikation eines erhöhten Risikos vorzeitiger Berufsaufgabe durch arbeitsbedingte Fehlbeanspruchungen nach Berufen diente bei allen Indikatoren die jeweilige Ausprägung in der Gesamtzahl der Beschäftigten in dem Wirtschaftszweig.

3.1.1 Die Anzahl von Arbeitsunfällen und deren Auswirkungen auf das Krankheitsgeschehen

Es ist primäres Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch Verhältnis- und Verhaltensprävention Beiträge zu leisten, damit Beschäftigte in ihrem Beruf bis zur Erreichung des Rentenalters gesund und leistungsfähig bleiben. Im Rahmen der Arbeitssicherheitsforschung steht dabei die Vermeidung von Unfällen und anderen Gesundheitsgefährdungen im Vordergrund.

Wir fragten, wie „sicher“ Beschäftigte im Baugewerbe arbeiten. Als Indikator wählten wir das Unfallgeschehen am Arbeitsplatz. In Abbildung 1 sind alle Wirtschaftszweige, in denen die Unfallquote über dem Gesamtmittelwert von 27,6 liegt. Das Baugewerbe nimmt im Arbeitsunfallgeschehen eine außerordentlich prominente Stellung ein. Die Unfallquote liegt bei über 70. Das bedeutet, dass im Baugewerbe jeder 14. Beschäftigte in 2006 einen meldepflichtigen Arbeitsunfall erlitt.

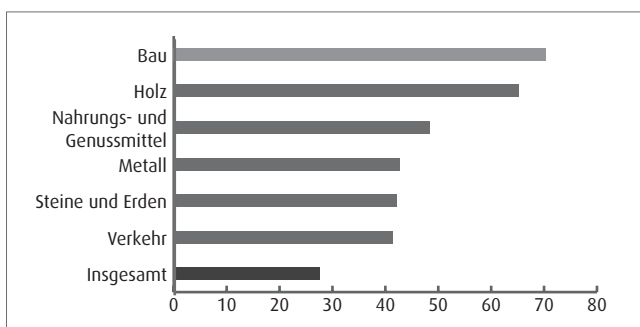


Abbildung 1: Meldepflichtige Arbeitsunfälle nach Wirtschaftszweigen (Unfallquote je 1000 Beschäftigte in 2006). Quelle: BG-Statistiken 2006

Wie wirkt sich dieses Unfallgeschehen nun auf Arbeitsunfähigkeit und Krankheitsdauer aus? Analysen der Daten des Fehlzeiten-Reports (AOK, 2007) zeigen, dass angesichts der hohen Anzahl von Arbeitsunfällen daraus resultierende Fälle der Arbeitsunfähigkeit um mehr als 50% über dem Bundesdurchschnitt aller in der AOK versicherten Beschäftigten lagen. Die mit den Fällen der Arbeitsunfähigkeit verbundenen Arbeitsunfähigkeitstage überstiegen den Bundesdurchschnitt um mehr als das Siebenfache (vgl. Abbildung 2).

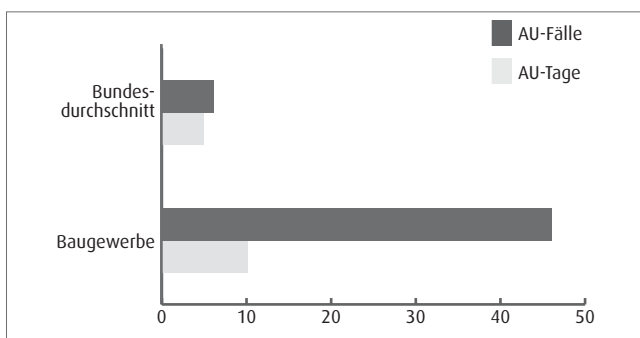


Abbildung 2: Arbeitsunfähigkeit in Folge von Arbeitsunfällen in 2006
Quelle: Fehlzeiten-Report 2007

3.1.2 Gesund bis zur Rente? – Alter und Krankheit in der Baubranche

Wie lange arbeiten Beschäftigte im Baugewerbe in ihrem Beruf (Verbleibsquote)?

Schätzungen der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (SOKA-BAU, 2005) gehen davon aus, dass in 2005 nur 10% aller Bauarbeiter die Regelrente mit 65 Jahren erreicht haben. Die anderen Beschäftigten scheiden wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit früher aus dem Erwerbsleben aus. Im Vergleich zu allen Branchen lag die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen im Baugewerbe 2005 mit 7,9% noch deutlich unter der ohnehin niedrigen durchschnittlichen Beschäftigungsquote von 10,2% in dieser Altersgruppe (Kistler, 2007). Dabei stellt sich die Altersstruktur innerhalb der einzelnen Berufsbilder unterschiedlich dar (Tabelle 2).

Tabelle 2: Altersstruktur der Beschäftigten in der Baubranche nach Berufsordnungen in Prozent (Quelle: Kistler, 2007)

	Altersgruppe				
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Alle Berufe	12,2	22,1	31,2	24,3	10,2
Maurer, Betonbauer	13,2	20,3	33,8	23,3	9,5
Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	23,2	27,3	30,9	14,0	4,5
Straßen- und Tiefbauer	10,6	17,7	34,7	26,4	10,6
Bauhilfsarbeiter	8,9	22,1	33,5	25,5	10,0
Bauausstatter	16,8	25,9	31,5	18,4	7,4
Maler, Lackierer	22,8	21,8	28,9	18,8	7,7

Betrachtet man die Quote des Verbleibs im Beruf der 55- bis 59-Jährigen über den Zeitraum von 1999 – 2004 (vgl. Tabelle 3), so wird deutlich, dass überdurchschnittlich viele ältere Beschäftigte im Baugewerbe vorzeitig aus dem Beruf ausscheiden.

Tabelle 3: Verbleibsquoten der 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 1999 auf 2004 (Kistler, 2007)

Alle Beschäftigten	34,8
Beschäftigte in der Baubranche	23,0
Maurer, Betonbauer	19,5
Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	21,1
Straßen- und Tiefbauer	27,0
Bauhilfsarbeiter	22,4
Bauausstatter	21,0
Maler, Lackierer	27,0

Gibt es einen Zusammenhang zwischen kalendarischem Lebensalter und dem Krankheitsgeschehen?

Wir fragten in diesem Zusammenhang u.a., wie sich der Altersverlauf im Krankheitsgeschehen für die Beschäftigten im Straßen- und Tiefbau darstellt. Auf Grundlage von Analysen des BKK Bundesverbandes berichten wir zunächst Daten zur Quote von Arbeitsunfähigkeitsfällen sowie der Dauer der Arbeitsunfähigkeit (vgl. Abbildung 3).

Übereinstimmend mit anderen Befunden (z.B. Fehlzeiten-Report 2007, SUGA, 2006) zeigt sich zunächst, dass ältere Beschäftigte auch in dieser Branche nicht häufiger arbeitsunfähig sind, sich jedoch die Dauer der Arbeitsunfähigkeit pro Fall in der Kohorte der 55- bis 65-Jährigen im Vergleich zu dem Mittelwert aller Altersgruppen um fast 50% erhöht.

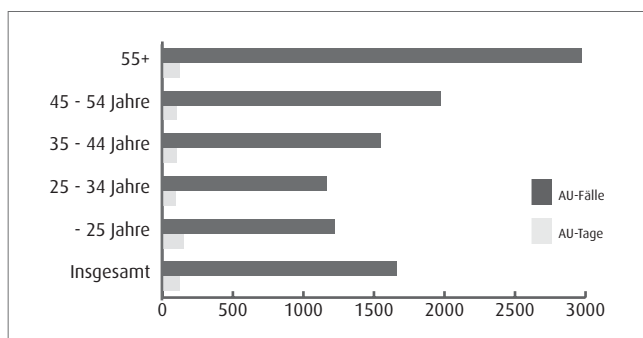


Abbildung 3: Altersverlauf von Arbeitsunfall-Fällen und Arbeitsunfall-Tagen für Straßen- und Tiefbauer (Quote je 100 Versicherte in 2006)

3.1.3 Analyse subjektiv erlebter Belastungen und Beanspruchungsfolgen

Wie erleben die Beschäftigten des Baugewerbes ihre Arbeitssituation und was sind die Folgen von Fehlbeanspruchungen in der Arbeit?

Ergebnisse der Befragungen im Rahmen der Untersuchungen zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit (SUGA, 2006 vgl. auch Kistler, 2007) belegen, dass insbesondere Arbeiten unter Zwangshaltungen und Arbeiten unter widrigen Witterungsbedingungen als besonders belastend erlebt werden. Die daraus resultierenden subjektiv wahrgenommenen gesundheitlichen Beschwerden beziehen sich zum einen auf Symptome von Muskel- und Skeletterkrankungen zum anderen auf Schädigungen wegen Lärm und Atemwegserkrankungen sowie Hauterkrankungen (vgl. Abbildung 4).

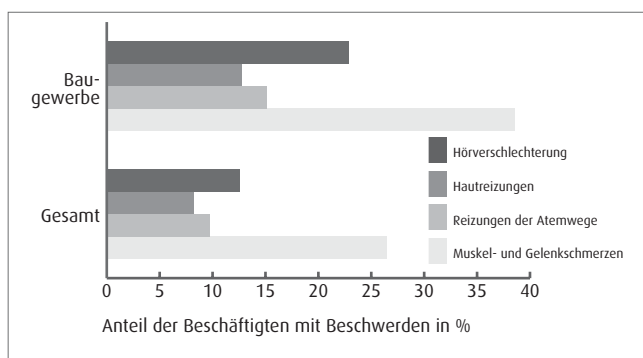


Abbildung 4: Gesundheitliche Beschwerden während bzw. nach der Arbeit nach Berufsbereichen (dargestellt sind alle Beschwerden der befragten Beschäftigten im Baugewerbe, die über dem Durchschnitt aller befragten Beschäftigten lagen)
Quelle: SUGA, 2006

3.2 Gegenwärtige und zukünftige Anforderungen an das Berufsbild beschreiben – Eine Spurensuche aus unterschiedlichen Blickwinkeln

Nicht nur im Rahmen der Analyse gegenwärtiger und zukünftiger Anforderungen an das jeweilige Berufsbild war es uns wichtig, die Perspektiven möglichst vieler „Experten“ zu berücksichtigen (vgl. Abschnitt). An diesem Analyseschritt wollen wir jedoch unterschiedliche Wege der Datenerhebung beispielhaft aus dem Modellprojekt der stationären Krankenpflege aufzeigen.

Zur Analyse gegenwärtiger und zukünftiger Anforderungen an das Berufsbild der Gesundheits- und Krankenpflegerin nutzen wir u.a. (vgl. dazu Tabelle 1):

- Stellenanzeigen
- schriftliche und telefonische Expertenbefragungen.

3.2.1 Anforderungsanalyse auf Grundlage von Stellenanzeigen

Stellenanzeigen beschreiben wesentliche Anforderungen, denen ein Bewerber aus der Sicht des Arbeitgebers bezogen auf eine mit einer beruflichen Position verbundene Tätigkeit genügen muss. Wir nutzen Stellenanzeigen, um für die jeweiligen Berufsbilder aus Sicht von Arbeitgebern relevante Anforderungen zu analysieren.

Ein Beispiel eines im Ergebnis der Analyse erstellten Anforderungsprofils für Gesundheits- und Krankenpflegerinnen ist in Tabelle 4 dokumentiert. Die Bedeutsamkeit der jeweiligen Anforderungen wird über die absolute Häufigkeit der Nennungen der Anforderungen in allen analysierten Stellenanzeigen in Rangplätzen abgebildet.

Tabelle 4 (s. rechts): Anforderungsanalyse für den Pflegeberuf aus 200 direkt von Kliniken geschalteten Stellenanzeigen

Anforderungen	Häufigkeit der Nennungen	Rangplatz
Teamarbeit/Teamfähigkeit	98	1
Flexibilität (Arbeitszeit)	75	2
Fähigkeit/Bereitschaft zur berufsgruppenübergreifenden Kooperation (bereichsübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit)	70	3
Lernbereitschaft/Interesse an neuen Herausforderungen	68	4
Psychische Belastbarkeit	55	5,5
Engagement/Einsatzbereitschaft	55	5,5
Flexibilität (allgemein in der Übernahme unterschiedlicher fachlicher Aufgaben)	53	7
Organisationsgeschick	47	8
Eigenverantwortung/selbstständiges Arbeiten (Eigenverantwortung in der Gestaltung der Arbeitsabläufe)	45	9,5
Freude an der Arbeit mit Menschen	45	9,5
Einfühlungsvermögen	44	11
Professioneller Umgang mit emotionaler Nähe und Distanz	38	12
Bereitschaft, Prozesse aktiv mit zu gestalten (Bereitschaft, Veränderungen aktiv mit zu gestalten)	37	13
Kommunikationsfähigkeit	36	14
Zuverlässigkeit	25	15
Dienstleistungsorientierung/Patientenorientierung („Dienstleistungsgedanke“, Selbstbestimmungsrecht des Patienten ...)	23	16
Fähigkeit zur Selbstreflexion	22	17
Kreativität	20	18
Sozialkompetenz	12	19
unternehmerisches Denken und Handeln (unternehmerisches und betriebswirtschaftliches Denken und Handeln)	11	20
Körperliche Belastbarkeit	10	21,5
sympathisches Erscheinungsbild/ausgeglichenenes Wesen	10	21,5
EDV-Kenntnisse	5	23
vorausschauendes Denken	2	24,5
manuelle Geschicklichkeit	2	24,5
Deutschkenntnisse in Wort und Schrift	1	26

3.2.2 Was verändert sich in den Anforderungen an das Berufsbild – Experten beschreiben gegenwärtige und zukünftige Anforderungen

Betriebliche Experten verfügen sowohl über Wissen in Zusammenhang mit Veränderungen von Strukturen im Unternehmen und damit einhergehenden Veränderungen beruflicher Anforderungen als auch über Kenntnisse aus dem Unternehmensumfeld und daraus erwachsenden Veränderungen beruflicher Anforderungen.

Für das Berufsbild der stationären Gesundheits- und Krankenpflege waren unsere Experten:

- Geschäftsführer
- Verwaltungsdirektoren
- Personalleiter
- Ausbildungsverantwortliche
- Pflegedienstleitungen.

Das Telefoninterview

Der Fragenkatalog beinhaltete folgende Themenbereiche:

- Veränderungen in den Arbeitsanforderungen in Vergangenheit und Zukunft
- Empfehlungen zur Verhaltensprävention für die Zielgruppe
- notwendige Bestandteile und Vorgehensweisen im Rahmen der beruflichen Eignungsprüfung und deren Umsetzung im Haus
- Anforderungen an die berufliche Erstausbildung in Hinblick auf die Verlängerung der Verweildauer im Beruf
- die Anpassung der beruflichen Erstausbildung an sich verändernde berufliche Anforderungen
- Wege in den „nächsten Beruf/die nächste Tätigkeit“ innerhalb des Unternehmens.

Die schriftliche Befragung

Auf Grundlage der Ergebnisse unserer telefonischen Experteninterviews entwickelten wir ein anforderungsbezogenes Zukunftsszenario für Entwicklungen im Bereich der stationären Gesundheits- und Krankenpflege (vgl. Abbildung 5).

Ausgehend von diesen allgemeinen Entwicklungsprognosen haben wir unsere Experten schriftlich aus ihrer Erfahrung die sechs wesentlichsten Anforderungen zu beschreiben, die das Berufsbild der stationären Gesundheits- und Krankenpflege in der Zukunft prägen werden.



Abbildung 5: Zukunftsszenario – Pflegeberufe im Wandel



Fragenkatalog –

Betriebliche Experten_Telefoninterview

A Veränderungen in den Arbeitsanforderungen in Vergangenheit und Zukunft

Der Bereich der stationären Gesundheits- und Krankenpflege ist von einem dynamischen Strukturwandel betroffen.

Was hat sich im Arbeitsalltag in der stationären Gesundheits- und Krankenpflege in den letzten Jahren verändert?

Das Berufsbild der Gesundheits- und Krankenpflegerin wird sich auch in Zukunft weiter verändern. Lassen Sie uns gemeinsam versuchen ein zukünftiges Anforderungsprofil zu entwerfen.

- Was sind aus Ihrer Sicht wesentliche Anforderungen, die das Berufsbild prägen und prägen werden?

B Eigenverantwortung für Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Für den Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten trägt das Unternehmen Verantwortung. Doch auch die Mitarbeiter selbst können ihre Beiträge dazu leisten:

- Was können aus Ihrer Sicht die Beschäftigten selbst für den Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit tun?

C Der nächste Beruf ...

Angenommen, ein Gesundheits- und Krankenpfleger möchte oder muss aus dem erlernten Beruf ausscheiden.

- Welche Wechsel in andere Tätigkeits- oder Berufsfelder sind aus Ihrer Erfahrung in Ihrem Haus möglich?

Bei Personalverantwortlichen:

- Können Sie mir ein Beispiel beschreiben?
- Was waren Erfolgsfaktoren?
- Was hat den Wechsel schwierig gemacht?

Das Berufsbild der Gesundheits- und Krankenpflegerin schriftliche Expertenbefragung

Der Bereich der stationären Gesundheits- und Krankenpflege ist von einem dynamischen Strukturwandel betroffen. Veränderungen im Finanzierungssystem von Gesundheitsdienstleistungen, die zunehmende Öffnung des Marktes und der daraus resultierende Wettbewerb zwischen Anbietern von Gesundheitsdienstleistungen sowie die verbindliche Einführung eines Qualitätsmanagementsystems, aber auch epidemiologische und demografische Entwicklungen gestalten den Arbeitsalltag im stationären Pflegebereich neu.

Die Ergebnisse von Experteninterviews beschreiben einen Wandel im Berufsbild der stationären Gesundheits- und Krankenpflege.

D Je früher desto besser – Berufliche Eignung prüfen und Ausbildungskonzepte gestalten

Nicht selten ist es schon die Berufswahl, bei der falsche Weichen gestellt werden. Oft ist der Wunschberuf nicht der Beruf, der zu dem Bewerber passt. Die Übereinstimmung zwischen den Anforderungen des Pflegeberufs und den Leistungsvoraussetzungen sowie beruflichen Zielen der Bewerber ist die Basis für einen erfolgreichen Start in ein Berufsleben, das Erfolg und Gesundheit gleichermaßen sicher stellt.

- Was sind aus Ihrer Sicht notwendige Bestandteile einer beruflichen Eignungsprüfung/Auswahlverfahren für das Berufsbild der stationären Gesundheits- und Krankenpflege?

Bei Ausbildungsverantwortlichen/Personalverantwortlichen:

- Wie wird das bei Ihnen im Haus umgesetzt?

bei Ausbildungsverantwortlichen/Pflegedienstleitungen
Die Ausbildung bereitet nicht immer umfassend auf die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen des Berufs vor. Fachwissen allein garantiert heute und in Zukunft in keinem Berufsfeld den Erfolg.

- Was muss aus Ihrer Sicht die Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger leisten, damit die Auszubildenden auf die veränderten beruflichen Anforderungen gut vorbereitet werden?

Bei Ausbildungsverantwortlichen:

- Wie sieht bei Ihnen die theoretische und berufspraktische Ausbildung aus?
- Was haben Sie in den letzten Jahren verändert?
- Was haben Sie sich vorgenommen?

Die Ergebnisse der Experteninterviews: Pflegeberufe im Wandel



Zur Beschreibung eines zukunftsorientierten Anforderungsprofils für den Bereich der stationären Gesundheits- und Krankenpflege benötigen wir Ihre Unterstützung.

Nennen Sie uns bitte die 6 wichtigsten Anforderungen, die das Berufsbild der Gesundheits- und Krankenpflegerin in den nächsten Jahren prägen werden und senden Sie uns diesen Fragebogen im beigefügten Antwortbrief zurück.

Herzlichen Dank!

3.3 Frühwarnindikatoren erkennen - Mit Betriebsärzten im Dialog!

Die Auswirkungen berufsbedingter Belastungen werden oft sehr spät, manchmal zu spät sichtbar. Neben den Aufgaben der (Primär-)Prävention gemäß § 20 SGB V beziehen sich die übergeordneten Ziele von Prävention jedoch explizit auf frühzeitiges Erkennen und frühzeitiges Eingreifen zum Zwecke der Erhaltung von Beschäftigungsfähigkeit im Sinne von Integration, Re-Integration und Weiterbeschäftigung. Notwendig dazu ist die Entwicklung und Implementierung eines „Frühwarnsystems“:

„Ein Frühwarnsystem ist als ein überbetriebliches und/oder betriebliches, datenbasiertes Informationssystem zu verstehen, welches mögliche gesundheitsrelevante Gefährdungen und Risiken mit zeitlichem Vorlauf frühzeitig signalisiert und bewertet und damit die Möglichkeit schafft, frühzeitig geeignete Maßnahmen zur Verhinderung oder Minderung der signalisierten Gefahr zu ergreifen.“ (PRVE, 2004, S. 121).

Dieser Ansatz bezieht sich auf ein ganzheitliches Informationssystem, dass sowohl die aktuelle Leistungsfähigkeit des Beschäftigten, seine persönliche Lebenssituation als auch die Merkmale der Arbeit und der Arbeitsbedingungen einschließt.

Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen (ArbSchG/ASiG). Das Aufgabengebiet umfasst sowohl die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung und Beratung von Beschäftigten als auch die Beratung von Arbeitgebern.

In Ergänzung zu Indikatoren mit prognostischer Evidenz für Langzeitarbeitsunfähigkeit wie Alter, Geschlecht, sozialer Status und das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen in den letzten Berufsjahren (vgl. dazu ausführlich Bödeker & Zelen, IGA-Report 14) richtet sich unser Fokus bei der Frage nach Frühwarnindikatoren berufsbedingter Erkrankungen auf körperliche und psychische Symptome.

Darüber hinaus nutzen wir die Expertise von Betriebsärzten bei der Beurteilung belastungskritischer Anforderungen, geeigneter Maßnahmen der primären Prävention insbesondere angesichts sich verändernder Arbeitsbedingungen bis hin zu Fragen der Integration von Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die berufliche Erstausbildung.

Im Rahmen der Projekte wurden zwei unterschiedliche methodische Zugänge zur Befragung von Betriebsärzten entwickelt:

- ein Fragenkatalog für ein strukturiertes Interview
- ein teilstandardisierter Fragebogen für eine schriftliche Befragung.

3.3.1 Der Fragenkatalog für ein strukturiertes Interview mit Betriebsärzten

Der Fragenkatalog beinhaltet vier Themenfelder:

- das betriebsärztliche Leistungsangebot und die Nachfrage des Angebots seitens der Unternehmen einschließlich der Fragen nach der beruflichen Einstellungsuntersuchung
- die (belastungskritischen) Anforderungen des Berufsbildes sowie Wege der Verhältnis- und Verhaltensprävention
- Möglichkeiten der frühzeitigen Erkennung von Risiken berufsbedingter Erkrankungen einschließlich Fragen der beruflichen Eignung
- Anforderungen an die berufliche Erstausbildung, die betriebliche Weiterbildung und die betriebsärztliche Betreuung in Hinblick auf die Verlängerung der Verweildauer im Beruf.

3.3.2 Der teilstandardisierte Fragebogen

Der Fragebogen ist in vier Themenbereiche untergliedert:

- das betriebsärztliche Leistungsangebot und die Nachfrage des Angebots seitens der Unternehmen (standardisiert)
- belastungskritische Anforderungen des Berufsbildes sowie Wege der Verhältnis- und Verhaltensprävention
- Möglichkeiten der frühzeitigen Erkennung von Risiken der für das Berufsbild häufigsten berufsbedingte Erkrankungen
- Anforderungen an die berufliche Erstausbildung.



Fragenkatalog_Betriebsärzte

A Arbeitsmedizinisches Leistungsangebot

Wie ist die arbeitsmedizinische Betreuung von Unternehmen in der Branche ... organisiert?

Welche Leistungen bieten sie Unternehmen an?

Welche über die arbeitsmedizinische Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und dem Arbeitsschutzgesetz hinausgehende Leistungen werden von Unternehmen in der Branche ... nachgefragt?

Gibt es eine Berufseignungs- oder Einstellungsuntersuchung?

wenn ja: Was sind Inhalte dieser Untersuchung?

wenn nein: Was wären aus Ihrer Sicht notwendige Inhalte einer solchen Untersuchung?

Wie erfolgt die Dokumentation der arbeitsmedizinischen Befunde?

Wer erfährt wann was?

B Anforderungen des Berufsbildes und deren Veränderung vor dem Hintergrund primärer Prävention

Was hat sich in den letzten Jahren in den Anforderungen des Berufsbildes ... verändert?

Was sind aus Ihrer Sicht Risikofaktoren berufsbedingter Erkrankungen?

Was sind aus Ihrer Erfahrung erfolgreiche Wege der Verhältnisprävention?

Was können die Beschäftigten selbst für den Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit tun?

C Identifikation von Frühwarnindikatoren

Wie spiegeln sich Veränderungen in den Anforderungen des Berufsbildes ... in den Ergebnissen der arbeitsmedizinischen Untersuchungen wider?

Je früher Symptome, die auf eine berufsbedingte Erkrankung hindeuten, erkannt werden, umso besser sind die Chancen, einer chronischen Erkrankung vorzubeugen. Woran erkennen Sie frühzeitig, wenn etwas nicht stimmt?

Was muss eine Bewerberin/ein Bewerber für diesen Beruf „mitbringen“?

D Zukunft des Berufsbildes gestalten

Was muss die betriebliche Erstausbildung leisten, um auf die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen des Berufsbildes so vorzubereiten, dass die Ausübung des Berufs bis zur Rente möglich ist?

Was muss betriebliche Weiterbildung leisten, damit die Ausübung des Berufs bis zur Rente möglich ist?

Was muss der betriebsärztliche/arbeitsmedizinische Dienst angesichts sich verändernder Anforderungen leisten, damit die Ausübung des Berufs bis zur Rente möglich ist?



Beispiel: Baugewerbe

Welche Leistungen bieten Sie Unternehmen aus dem Baugewerbe an?	ja	nein
Arbeitsmedizinische Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)		
G-Untersuchungen (nach den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen)		
Betriebliche Präventivmedizin		
Spezielle fachbezogene Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen		
Untersuchungen nach den Fahrerlaubnisverordnungen		
Erstellung von Fachgutachten für Arbeitsmedizin, Dermatologie, Gerichtsgutachten, Berufskrankheitsanzeigen		
Alkohol- und Suchtprobleme, Frühphasendiagnostik, Therapievorschlage		
Analyse arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren		
Umweltmedizin (Prüfung und Begutachtung von Produkten hinsichtlich ihrer Umwelt- und Gesundheitsverträglichkeit oder allergenen Wirkung)		
Arbeitsschutz		
Messungen		
Beratung bei der Maschinen-/Anlagen- und Arbeitsstättenplanung		
Beratung bei der Implementierung/Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements		

Wie häufig werden die folgenden Leistungen nachgefragt?	nie	selten	oft
Arbeitsmedizinische Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)			
G-Untersuchungen (nach den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen)			
Betriebliche Präventivmedizin			
Spezielle fachbezogene Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen			
Untersuchungen nach den Fahrerlaubnisverordnungen			
Erstellung von Fachgutachten für Arbeitsmedizin, Dermatologie, Gerichtsgutachten, Berufskrankheitsanzeigen			
Alkohol- und Suchtprobleme, Frühphasendiagnostik, Therapievorschlage			
Analyse arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren			
Umweltmedizin (Prüfung und Begutachtung von Produkten hinsichtlich ihrer Umwelt- und Gesundheitsverträglichkeit oder allergenen Wirkung)			
Arbeitsschutz			
Messungen			
Beratung bei der Maschinen-/Anlagen- und Arbeitsstättenplanung			
Prüfung von Geräten/Anlagen/Maschinen nach gesetzlichen Vorschriften und Richtlinien			
Beratung bei der Implementierung/Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements			

Das Berufsbild des Straßen- und Tiefbauers ist durch unterschiedliche Anforderungen geprägt. Viele dieser Anforderungen sind mit einem Risiko für Gesundheit und Leistungsfähigkeit verbunden. Was sind aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Faktoren mit prädiktiver Relevanz für Risiken berufsbedingter Erkrankungen, die aus

- der Arbeitsaufgabe
- den Bedingungen der Aufgabenerfüllung (Arbeits- und Organisationsgestaltung) erwachsen.

Risiken berufsbedingter Erkrankungen kann durch die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufen im Rahmen der Verhältnisprävention entgegengewirkt werden. Was sind aus Ihrer Erfahrung die fünf erfolgreichsten Wege dieser Formen der Prävention im Baugewerbe?

Risiken berufsbedingter Erkrankungen können durch Maßnahmen, die beim Arbeitshandeln des Beschäftigten ansetzen, entgegengewirkt werden. Zum Beispiel kann Heben und Tragen von Lasten sehr unterschiedlich aussehen. Die eine Form stärkt den Rücken, die andere macht den Rücken eher krank. Was sind aus Ihrer Erfahrung die fünf erfolgreichsten Wege solcher Verhaltensprävention im Baugewerbe?

Die häufigsten berufsbedingten Erkrankungen im Baugewerbe sind Muskel- und Skeletterkrankungen, Atemwegserkrankungen, Hauterkrankungen und lärmbedingte Hörverschlechterungen. Arbeitsbedingte Erkrankungen treten jedoch nicht von heute auf morgen auf. Je früher Symptome erkannt werden, desto besser sind die Chancen, einer chronischen Erkrankung vorzubeugen.

Woran erkennen Sie frühzeitig, wenn etwas nicht stimmt?

Muskel- und Skeletterkrankungen

Atemwegserkrankungen

Hauterkrankungen

Lärmbedingte Beeinträchtigungen des Gehörs

Andere Erkrankungen

Früh übt sich, wer ein Meister werden will. Ausbildung ist die Vorbereitung auf einen Beruf. Was muss aus Ihrer Sicht die Ausbildung zum Straßen- und Tiefbauer neben der Vermittlung fachlichen Wissens leisten, damit dieser Beruf bis zur Rente ausgeübt werden kann?

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

3.4 Der Weg in den nächsten Beruf – Erfahrungsaustausch mit REHA-Managern der Berufsgenossenschaften

Der REHA-Manager ist als Außendienstmitarbeiter der Berufsgenossenschaften verantwortlich für die medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation des Versicherten (sog. Leistungen zur Teilhabe) nach einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer anerkannten Berufskrankheit. Zu seinen Aufgaben gehören u.a.:

- die frühzeitige Kontaktaufnahme mit dem Versicherten und seinen Angehörigen bereits im Krankenhaus
- die Koordination und Steuerung der medizinischen Rehabilitation in Zusammenarbeit mit dem Versicherten, den Angehörigen sowie den behandelnden Ärzten und Therapeuten
- die Planung und Durchführung der dauerhaften Wiedereingliederung in das Arbeitsleben unter Berücksichtigung von Eignung, Neigung und bisheriger beruflicher Tätigkeit des Versicherten.

Für uns waren REHA-Manager der Berufsgenossenschaften vor allem Ansprechpartner bei der Frage nach Erfolgsfaktoren und Hemmnissen bei dem Wechsel in einen „nächsten Beruf“. Darüber hinaus nutzen wir im Rahmen moderierter Workshops die Expertise der Mitarbeiter der Berufsgenossenschaften zu folgenden Themenbereichen:

- belastungskritische Anforderungen des Berufsbildes sowie Wege der Verhältnis- und Verhaltensprävention
- Erfolgsfaktoren und Hemmnisse bei der beruflichen Wiedereingliederung in den „alten Beruf“
- Inhalte einer Berufseignungsuntersuchung
- Anforderungen an die berufliche Erstausbildung in Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz.



Workshopleitfragen –

REHA-Manager der Berufsgenossenschaften

A Arbeitsanforderungen

Was sind aus Ihrer Sicht die belastendsten Arbeitsanforderungen im ...?

Was hat sich aus Ihrer Erfahrung an den Anforderungen des Berufsbildes ... in den letzten Jahren verändert?

Welche Wege der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen/ arbeitsbedingter Unfälle erachten Sie für die Berufsgruppe ... als besonders wichtig?

Gesund und leistungsfähig bis zur Rente im ... – Welche Wege der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung führen dahin?
Gesund und leistungsfähig bis zur Rente im ... – Welche Wege der Verhaltensprävention führen dahin?

B Berufliche Wiedereingliederung in den „alten Beruf“

Welche Leistungen erbringen Sie im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung?

Was sind Ihre Erfahrungen bei der Begleitung von Beschäftigten in ihren vor Erkrankung/Arbeitsunfall ausgeübten Beruf im ... ?

- Was sind „Erfolgsfaktoren“?
- Was macht die Begleitung schwierig?
- Erzählen Sie mir die Geschichte eines Erfolges/eines Scheiterns!

C Der nächste Beruf ...

Welche Berufsfelder stehen aus Ihrer Erfahrung Arbeitern aus dem ... nach krankheitsbedingter Berufsaufgabe offen?

Was sind Ihre Erfahrungen bei der Begleitung von Beschäftigten aus dem ... nach krankheitsbedingter Berufsaufgabe in einen neuen Beruf?

- Was sind „Erfolgsfaktoren“?
- Welche Qualifikationen/Kompetenzen helfen beim Wechsel in einen anderen Beruf?
- Was macht die Begleitung schwierig?
- Erzählen Sie mir die Geschichte eines Erfolges/eines Scheiterns!

D Je früher desto besser – Berufliche Eignung prüfen und Ausbildungskonzepte gestalten

Was sind aus Ihrer Erfahrung notwendige Bestandteile einer beruflichen Eignungsuntersuchung für das Berufsbild ... ?

Was muss aus Ihrer Sicht die berufliche Erstausbildung neben der Vermittlung fachlichen Wissens leisten, um auf den Beruf ... so vorzubereiten, dass der Beruf bis zum Erreichen des Rentenalters ausgeübt werden kann?

3.5 Gesund und leistungsfähig bis zur Rente im derzeitigen Beruf? – Erfahrungen und Empfehlungen von Beschäftigten in Risikoberufen der Generation 45+

Die Expertiseforschung greift im Rahmen der Gestaltung lernförderlicher Arbeitsbedingungen und der Beschreibung von Voraussetzungen für erfolgreiches Arbeitshandeln auf das Erfahrungswissen der Erwerbstätigen zurück, die Arbeitsanforderungen besonders erfolgreich bewältigen (im Überblick Gruber & Ziegler, 1996). Erfahrungswissen entsteht nur über die langfristige Auseinandersetzung mit den jeweiligen Anforderungen. Deshalb richtet sich der Fokus unserer Methodenentwicklung auf Beschäftigte im jeweiligen Berufsbild jenseits des 45. Lebensjahres. In unserer Interviewmethodik greifen wir diesen Ansatz der Expertiseforschung auf und erweitern ihn über das Arbeitshandeln hinaus auf die Eigeninitiative beim Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in allen Lebensbereichen (vgl. Schmidt, 1986; Stengel, 1996).

3.5.1 Das Interview mit „Stelleninhabern“ in Risikoberufen der Generation 45+

Das Interview mit Beschäftigten in Risikoberufen der Generation 45+ umfasst vor diesem Hintergrund folgende Themenbereiche:

- der berufliche Werdegang einschließlich der Gründe für die Berufswahl und berufliche Wechsel
- die subjektiv erlebten Anforderungen des derzeitigen Berufs vor dem Hintergrund eines aus der Beanspruchungsforschung entlehnten Belastungs-Ressourcen-Ansatzes (vgl. z.B. Richter & Hacker, 1998)
- Voraussetzungen einer erfolgreichen Bewältigung beruflicher Anforderungen in Hinblick auf die Eignung von Auszubildenden in der beruflichen Erstausbildung,
- die Gestaltung der Freizeit insbesondere in Hinblick auf eigenaktive Gesundheitsprävention
- Wege, im Beruf gesund und leistungsfähig bis zur Rente zu arbeiten
- der Rückblick auf den beruflichen Werdegang und die Entscheidung für den Beruf.

3.5.2 Das Interview mit Vorgesetzten von Beschäftigten in Risikoberufen der Generation 45+

Ein Weg der primären Prävention aus dem Bereich der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung besteht in der Organisation von „Misch Tätigkeiten“, die durch wechselnde Belastungen einseitige Fehlbeanspruchung vorbeugen.

Bei der Diskussion, wie es gelingen kann, Mitarbeiter auch im mittleren Erwachsenenalter oder leistungsgewandelte Mitarbeiter langfristig in das Erwerbsleben zu integrieren, kommt der altersgemischten Arbeit in Gruppen eine besondere Bedeutung zu. Dabei wird dafür plädiert, dass es Aufgabe jeden Vorgesetzten ist, seine Mitarbeiter entsprechend ihrer individuellen Leistungsvoraussetzungen in den Arbeitsprozess zu integrieren. Vor diesem Hintergrund wurde der Interviewleitfaden für „Stelleninhaber“ in Risikoberufen der Generation 45+ für Interviews mit Vorgesetzten der entsprechenden Altersgruppe um den Themenbereich „Reflektion des eigenen Führungsverhaltens“ ergänzt. Dabei liegt der Schwerpunkt neben allgemeinen Fragen zu Erfolgsrezepten bei der Mitarbeiterführung in den Themenbereichen:

- gesundheits- und leistungsförderliche Organisation von altersgemischter Gruppenarbeit
- frühzeitige Gestaltung von „Misch Tätigkeiten“, um einseitigen Belastungen vorzubeugen.



Interviewleitfaden_Stelleninhaber 45+

A Begrüßung

Selbstvorstellung
Projekt/Anliegen beschreiben

Fokus auf persönliche Erfahrungen im Beruf:

„Gegenstand des Interviews ist die Frage, ob und unter welchen Bedingungen man das Rentenalter in Ihrem Beruf gesund und leistungsfähig erreichen kann. Es geht uns um Ihre persönlichen Erfahrungen und Sichtweisen.“

Auf die Anonymität der Auswertung hinweisen.

„Alle Angaben werden anonym und vertraulich behandelt.“

Grundsätzlichen **Ablauf** erläutern:

„Bitte sagen Sie alles, was Ihnen (zum Thema) einfällt. Sie können jederzeit nachfragen oder eine Pause machen.“

Auf die **Dauer des Gesprächs** hinweisen:

„Das Gespräch wird voraussichtlich 60 Minuten dauern. Aber das hängt ganz davon ab, wie viel Sie mir erzählen wollen.“

Überprüfen, ob noch **Klärungsbedarf** besteht.

„Haben Sie noch Fragen?“

I Einleitungsfrage Gesprächsbeginn

„Sie arbeiten heute als Erzählen Sie doch, wie es dazu kam!“

Die im Folgenden aufgeführten Fragen dienen als Hilfestellung zur Strukturierung des Gesprächs und zu Erhebung ergänzender Informationen.

a) Berufsbiografie

Was waren die Gründe für die Berufswahl?

War es Ihr Wunschberuf?

Haben Sie schon immer in diesem Beruf gearbeitet?

Erhebung des beruflichen Werdegangs einschließlich der Gründe für einen beruflichen Wechsel

b) Anforderungen (Belastungen vs. Ressourcen)

Was macht Ihnen in Ihrem Beruf besonders viel Spaß?

Was stört Sie manchmal?

Wie könnte das verändert werden?

Was muss ein Auszubildender „mitbringen“, um im Beruf des ... erfolgreich zu sein?

Wann ist man ein guter ...? (Berufsbezeichnung einfügen)

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den Kollegen?

Was läuft gut?

Was läuft nicht so gut?

Wie könnte man das ändern?

Wann ist ein Vorgesetzter ein guter Vorgesetzter?

Was sind positive Erfahrungen?

Was ärgert Sie manchmal?

Was hat sich über die Jahre in Ihrem Beruf verändert?

c) Freizeitgestaltung

Arbeiten ist ja nicht alles im Leben – Was machen Sie am Liebsten in Ihrer Freizeit?

(z.B. nach Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub?)

d) Gesund und leistungsfähig bis zur Rente im Beruf?

Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, den Beruf zu wechseln?

Was wäre dann in Frage gekommen?

Können Sie sich vorstellen, Ihren Beruf bis zur Rente auszuüben?

wenn ja:

Was empfehlen Sie Ihren jungen Kollegen, damit denen das auch gelingt?

Haben oder hatten Sie gesundheitliche Beschwerden?

Was tun Sie/haben Sie dagegen getan?

wenn nein:

Weshalb glauben Sie das nicht? (Fokus auf gesundheitliche Beschwerden)

Was müsste bezogen auf Ihre Arbeit und Ihre Arbeitsbedingungen anders werden aus Ihrer Sicht?

e) Der Rückblick auf den beruflichen Werdegang und die Entscheidung für den Beruf

Straßen- und Tiefbauer fast ein ganzes Berufsleben lang –
Haben Sie die Entscheidung schon einmal bereut?

II Demografische Daten (nur wenn sie sich nicht schon aus dem Interview erschlossen haben)

„Dann möchte ich mit einigen allgemeinen Fragen zu Ihrer Person und zu Ihrem bisherigen Berufsverlauf beginnen, die wir zur entsprechenden Zuordnung Ihrer Daten benötigen.“

1. Wann sind Sie geboren?/Wie alt sind Sie?
2. Wie ist Ihr familiärer Status?
(ledig, verheiratet oder in Lebensgemeinschaft, geschieden/getrennt, verwitwet)
3. Haben Sie Kinder? Wenn ja, wie viele?
In welchen Berufen arbeiten Ihre Kinder?
4. Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?
(Hauptschulabschluss, Mittlere Reife, Hochschulreife (Abitur), Hochschulabschluss (Diplom), höherer akademischer Abschluss)
5. Haben Sie ein eigenes Haus/Wohnung?
6. Gibt es besondere Belastungen, die aus der persönlichen Lebenssituation erwachsen?



Interviewleitfaden_Vorgesetzte 45+

A Begrüßung

Selbstvorstellung
Projekt/Anliegen beschreiben

Fokus auf persönliche Erfahrungen im Beruf:

„Gegenstand des Interviews ist die Frage, ob und unter welchen Bedingungen man das Rentenalter in Ihrem Beruf gesund und leistungsfähig erreichen kann. Es geht uns um Ihre persönlichen Erfahrungen und Sichtweisen.“

Auf die Anonymität der Auswertung hinweisen.

„Alle Angaben werden anonym und vertraulich behandelt.“

Grundsätzlichen **Ablauf** erläutern:

„Bitte sagen Sie alles, was Ihnen (zum Thema) einfällt. Sie können jederzeit nachfragen oder eine Pause machen.“

Auf die **Dauer des Gesprächs** hinweisen:

„Das Gespräch wird voraussichtlich 60 Minuten dauern. Aber das hängt ganz davon ab, wie viel Sie mir erzählen wollen.“

Überprüfen, ob noch **Klärungsbedarf** besteht.

„Haben Sie noch Fragen?“

I Einleitungsfrage Gesprächsbeginn

„Sie arbeiten heute als Erzählen Sie doch, wie es dazu kam!“

Die im Folgenden aufgeführten Fragen dienen als Hilfestellung zur Strukturierung des Gesprächs und zu Erhebung ergänzender Informationen.

a) Berufsbiografie

Was waren die Gründe für die Berufswahl?
War es Ihr Wunschberuf?
Haben Sie schon immer in diesem Beruf gearbeitet?
Erhebung des beruflichen Werdegangs einschließlich der Gründe für einen beruflichen Wechsel

b) Anforderungen (Belastungen vs. Ressourcen)

Was macht Ihnen in Ihrem Beruf besonders viel Spaß?
Was stört Sie manchmal?
Wie könnte das verändert werden?

Was muss ein Auszubildender „mitbringen“, um im Beruf des ... erfolgreich zu sein?
Wann ist man ein guter ...? (Berufsbezeichnung einfügen)

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit im Team/der Arbeitsgruppe?
Was läuft gut?
Was läuft nicht so gut?
Wie könnte man das ändern?

Wann ist ein Vorgesetzter ein guter Vorgesetzter?
Was sind positive Erfahrungen?
Was ärgert Sie manchmal?

Was hat sich über die Jahre in Ihrem Beruf verändert?

c) Freizeitgestaltung

Arbeiten ist ja nicht alles im Leben – Was machen Sie am Liebsten in Ihrer Freizeit?
(z.B. nach Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub?)

d) Gesund und leistungsfähig bis zur Rente im Beruf?

Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, den Beruf zu wechseln?
Was wäre dann in Frage gekommen?

Können Sie sich vorstellen, Ihren Beruf bis zur Rente auszuüben?
wenn ja:
Was empfehlen Sie Ihren jungen Kollegen, damit denen das auch gelingt?
Haben oder hatten Sie gesundheitliche Beschwerden?
Was tun Sie/haben Sie dagegen getan?
wenn nein:
Weshalb glauben Sie das nicht? (Fokus auf gesundheitliche Beschwerden)
Was müsste bezogen auf Ihre Arbeit und Ihre Arbeitsbedingungen anders werden aus Ihrer Sicht?

e) Die Reflektion des eigenen Führungsverhaltens

Was sind Ihre Erfolgsrezepte, damit Ihre Mitarbeiter alle an einem Strang und in die richtige Richtung ziehen?
Was hat Ihnen geholfen, sich als junger Vorgesetzter durchzusetzen? (Nur wenn das Thema im beruflichen Werdegang eine Rolle spielt.)
Gesund und leistungsfähig bis zur Rente im Beruf des ... - Was können Sie dafür tun?
(Fokus auf der Organisation von altersgemischter Gruppenarbeit und Misch Tätigkeiten)

f) Der Rückblick auf den beruflichen Werdegang und die Entscheidung für den Beruf

Straßen- und Tiefbauer fast ein ganzes Berufsleben lang – Haben Sie die Entscheidung schon einmal bereut?

II Demografische Daten (nur wenn sie sich nicht schon aus dem Interview erschlossen haben)

„Dann möchte ich mit einigen allgemeinen Fragen zu Ihrer Person und zu Ihrem bisherigen Berufsverlauf beginnen, die wir zur entsprechenden Zuordnung Ihrer Daten benötigen.“

1. Wann sind Sie geboren?/Wie alt sind Sie?
2. Wie ist Ihr familiärer Status?
(ledig, verheiratet oder in Lebensgemeinschaft, geschieden/getrennt, verwitwet)
3. Haben Sie Kinder? Wenn ja, wie viele?
In welchen Berufen arbeiten Ihre Kinder?
4. Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?
(Hauptschulabschluss, Mittlere Reife, Hochschulreife (Abitur), Hochschulabschluss (Diplom), höherer akademischer Abschluss)
5. Haben Sie ein eigenes Haus/Wohnung?
6. Gibt es besondere Belastungen, die aus der persönlichen Lebenssituation erwachsen?

3.6 Mein nächster Beruf! – Wege erfolgreicher Berufswechsler

3.6.1 Wie findet man erfolgreiche Berufswechsler?

Auf der Suche nach erfolgreichen Berufwechslern oder Berufswechslern, die erst ihren Erfolg anstreben, sind wir unterschiedliche Wege gegangen. Wir

- haben Anzeigen in regionalen Tageszeitungen geschaltet und so erfolgreiche Berufswechsler kennen gelernt, die uns dann mit anderen Berufswechslern bekannt gemacht haben
- sind in Kontakt mit Berufsförderungswerken getreten und haben so Beschäftigte kennen gelernt, die sich für einen nächsten Beruf qualifizieren
- haben REHA-Manager um ihre Unterstützung gebeten und so Beschäftigte kennen gelernt, die nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit einen „nächsten Beruf“ erlernen.

3.6.2 Mit Berufswechslern im Gespräch ...

Der Wechsel in eine neue Tätigkeit/einen neuen Beruf kann auf Grundlage unterschiedlicher Motivationen der Beschäftigten erfolgen. Es können schwerwiegende gesundheitliche Beeinträchtigungen sein, die eine berufliche Neuorientierung notwendig machen, unabhängig davon ob eine Anerkennung der Folgen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit vorliegen oder nicht. Es kann aber auch der eigene Wunsch sein, sich angesichts unbefriedigender und subjektiv als belastend erlebter Arbeitsbedingungen beruflich neu zu orientieren. Im Rahmen der Modellprojekte haben wir eine Interviewmethodik entwickelt, die beiden Formen eines Wechsels in eine neue Tätigkeit/einen neuen Beruf und den Erfahrungen der Befragten Rechnung trägt (vgl. Abschnitt 2). Dabei werden folgende Themenbereiche exploriert:

- der berufliche Werdegang beginnend mit den Gründen für die Berufswahl und Tätigkeits- und Berufswechsel einschließlich der erlebten Anforderungen vor dem Wechsel in den derzeitigen Beruf
- der Prozess der Entscheidung für den Tätigkeits-/Berufswechsel mit Schwerpunkten in den Bereichen,
- Gründe für die Entscheidung
 - Unterstützung bei der Entscheidung und der Realisation des Wechsels
 - Erfolgsfaktoren und Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Intention die Tätigkeit/den Beruf zu wechseln,

bei erfolgreichen Berufswechslern aus eigener Initiative:

- der Weg in die neue Tätigkeit/den neuen Beruf in Hinblick auf
 - die Möglichkeiten der Nutzung in der Berufsbiografie erworbener Kompetenzen
 - Lernanforderungen und Formen der Bewältigung dieser Lernanforderungen für die neue Tätigkeit/den neuen Beruf
 - das Erleben der Arbeitssituation einschließlich der Veränderungen von Anforderungen und Belastungen in der neuen Tätigkeit/dem neuen Beruf.

bei Berufswechslern in Umschulung:

- der Weg in die Umschulung in Hinblick auf
 - die Möglichkeit der Nutzung in der Berufsbiografie erworbener Kompetenzen
 - Lernanforderungen und Formen der Bewältigung dieser Lernanforderungen
 - Zielvorstellungen bzgl. der Beschäftigung nach Abschluss der Umschulung
- der Rückblick auf den alten Beruf in Hinblick auf
 - die Bewertung der Entscheidung des Wechsels der Tätigkeit/des Berufs
 - Voraussetzungen einer erfolgreichen Bewältigung beruflicher Anforderungen in Hinblick auf die Eignung von Auszubildenden in der beruflichen Erstausbildung



Interviewleitfaden_Berufswechsler

A Begrüßung

Selbstvorstellung
Projekt/Anliegen beschreiben

Fokus **auf persönliche Erfahrungen** mit dem Berufswechsel:

„Gegenstand des Interviews ist der Berufswechsel aus Ihrem erlernten Beruf in anderen Beruf/eine andere Tätigkeit. Es geht uns um Ihre persönlichen Erfahrungen.“

Auf die Anonymität der Auswertung hinweisen.

„Alle Angaben werden anonym und vertraulich behandelt.“

Grundsätzlichen **Ablauf** erläutern:

„Bitte äußern Sie alles, was Ihnen (zum Thema) einfällt. Es gibt nur einen grob vorgegebenen Ablauf, denn in erster Linie sollen Sie zu Wort kommen. Sie können jederzeit nachfragen oder eine Pause machen.“

Kurz auf die **Interviewstruktur** eingehen.

„Zunächst bitte ich Sie, uns ausführlich über Ihren Berufswechsel zu erzählen. Über den Berufsverlauf vor dem Wechsel, die Entwicklung des Berufswechsels, die eventuell notwendige Fort- oder Ausbildung,... und alles, was Ihnen in diesem Zusammenhang wichtig erscheint.“

Auf die **Dauer des Gesprächs** hinweisen:

„Das Gespräch wird voraussichtlich 60 Minuten dauern. Aber das hängt ganz davon ab, wie viel Sie mir erzählen wollen.“

Überprüfen, ob noch **Klärungsbedarf** besteht.

„Haben Sie noch Fragen?“

I Einleitungsfrage Gesprächsbeginn

„Sie haben Ihren Beruf/Ihre Tätigkeit gewechselt. Wie kam es dazu, dass Sie nicht mehr als ... tätig sind? Erzählen Sie doch, wie es dazu kam!“

Die im Folgenden aufgeführten Fragen dienen als Hilfestellung zur Strukturierung des Gesprächs und zu Erhebung ergänzender Informationen.

a) Berufsbiografie vor dem Wechsel

Erhebung des beruflichen Werdegangs einschließlich der Gründe für einen beruflichen Wechsel

Was waren die Gründe für die Berufswahl?
War es Ihr Wunschberuf?
Hatten Sie die Möglichkeit, vor Ausbildungsbeginn bereits Erfahrungen in dieser Tätigkeit zu erwerben?
War evtl. schon das Ziel vorhanden, sich nach der Ausbildung weiterzuqualifizieren?

Entsprach die Ausbildung Ihren Erwartungen? Wie zufrieden waren Sie während Ihrer Ausbildung?
Wie schätzen Sie die Vorbereitung auf die tatsächlichen beruflichen Anforderungen während der Ausbildung ein?
Was waren Ihre Erfahrungen in der Tätigkeit als ...?
Bitte schildern Sie Anforderungen und Belastungen!
Was hat sich in den letzten Jahren verändert?

„Sie haben ja eben sehr schön anschaulich beschrieben, Wir wollen Sie nun bitten, konkret darauf einzugehen, wie es zu der Entscheidung des Berufswechsels und letztendlich zum Berufswechsel gekommen ist. Bitte schildern Sie ausführlich alles, was Sie damit verbinden!“

b) Entscheidung zum Berufswechsels/Entwicklung des Berufswechsels

Was waren die Gründe für die berufliche Neuorientierung?
Wann und warum haben Sie angefangen, über einen Berufswechsel nachzudenken?
Bitte beschreiben Sie möglichst genau innere und äußere Ursachen!
(z.B. private Einflussfaktoren (Partner/Familie), finanzielle Faktoren (Verdienst), Arbeitsbedingungen (Schichtarbeit, körperliche Belastung, ...), Arbeitsplatzbedingungen (befristeter Vertrag/keine Aussicht auf eine Stelle, ...))
Gab es eine Schwelle, die Sie erst überwinden mussten?
Bitte beschreiben Sie, was für Sie ausschlaggebend war, den Beruf tatsächlich zu wechseln und nicht mehr nur über einen Wechsel nachzudenken!

Was waren die wichtigsten Handlungen/Voraussetzungen für den Berufswechsel aus Ihrer Sicht?

Was war schwierig oder vielleicht sogar belastend?

Welche Probleme gab es?

Bitte schildern Sie unterstützende Faktoren für den Berufswechsel!

(soziales Netzwerk: Information, emotionale Unterstützung/Trost, Handlungshilfen, ...; Bildung, Beratungsstellen...)

(Bei Umschülern im Berufsförderungswerk nach der Unterstützung von Rentenversicherungsträgern nachfragen!)

Was denken Sie, hätte Sie von Ihrer Absicht, den Beruf zu wechseln, abbringen können?

(mehr Fortbildungen, Veränderung der Arbeitszeiten oder ganz andere Dinge)

„Sie haben jetzt viele wichtige Aspekte angesprochen, die mit Ihrem Berufswechsel im Zusammenhang stehen bzw. Einfluss darauf hatten. Wie gestaltete sich konkret der Wechsel in einen anderen Beruf, welche Aus- und/oder Fortbildungen waren notwendig?“

c) Abkehr von dem erlernten Beruf/erneute Aus- und Fortbildung

Wie weitgehend ist der Berufswechsel?

(Wechsel in einen nahe verwandten Beruf oder in einen weiter entfernten Beruf? → Branchenwechsel?)

Inwieweit konnten Sie das bisher erworbene Wissen weiter gebrauchen?

Inwieweit finden die in der Ausbildung gelernten Fertigkeiten weiterhin Verwendung?

Welche Fertigkeiten mussten Sie neu erwerben?

Welche Zusatzqualifikationen waren notwendig?

„Nun möchten wir Sie bitten, zu resümieren. Was hat sich mit Blick auf ihre jetzige Tätigkeit im Vergleich zur Tätigkeit als ... geändert? Bitte erzählen Sie ausführlich, was sich durch den Berufswechsel für Sie verändert hat!“

d) Situation nach dem Berufswechsel

(Für Umschüler mit dem Fokus auf die Ausbildung und berufliche Perspektiven am Arbeitsmarkt)

Wie bewerten Sie Ihren Berufswechsel im Nachhinein?

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer jetzigen Tätigkeit?

Welche Veränderungen haben sich durch den Berufswechsel für Sie ergeben?

Inwieweit haben sich Anforderungen und Belastungen verändert?

e) Der Rückblick auf den „alten“ Beruf

Was würden Sie einer jungen Frau/Mann raten, die den Beruf einer/eines ... erlernen möchte?

Was muss sie mitbringen?

Worauf sollte die berufliche Ausbildung besonders vorbereiten?

Haben Sie manchmal noch Sehnsucht nach Ihrem ehemaligen Beruf?

Haben Sie den beruflichen Wechsel jemals bereut?

II Demografische Daten (nur wenn sie sich nicht schon aus dem Interview erschlossen haben)

„Dann möchte ich mit einigen allgemeinen Fragen zu Ihrer Person und zu Ihrem bisherigen Berufsverlauf beginnen, die wir zur entsprechenden Zuordnung Ihrer Daten benötigen.“

1. Wann sind Sie geboren?/Wie alt sind Sie?
2. Wie ist Ihr familiärer Status?
(ledig, verheiratet oder in Lebensgemeinschaft, geschieden/getrennt, verwitwet)
3. Haben Sie Kinder? Wenn ja, wie viele?
4. Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?
(Hauptschulabschluss, Mittlere Reife, Hochschulreife (Abitur), Hochschulabschluss (Diplom), höherer akademischer Abschluss)
5. Wie lange haben Sie als ... gearbeitet? (Dauer)
6. Welchen Beruf bzw. welche Tätigkeiten üben Sie zur Zeit aus?
7. Wie lange üben Sie diesen „neuen“ Beruf bzw. diese „neuen“ Tätigkeiten jetzt schon aus?

3.6.3 Ein nächster Beruf – Welche neuen Tätigkeits- und Berufsfelder entstehen in dem jeweiligen Wirtschaftszweig?

Neben der Beschreibung von Berufsbildern, in die unsere Interviewpartner wechselten, und den damit verbundenen beruflichen Anforderungen recherchieren wir auch Berufsbilder und Tätigkeitsfelder, die in den entsprechenden Wirtschaftszweigen auf Grund struktureller Veränderungen oder Anpassung an Marktentwicklungen neu entstehen. Als Datenquellen nutzen wir u.a. Stellenanzeigen und Inhalte von entsprechenden Fortbildungscurricula. Dabei fragen wir:

- nach Inhalten der Tätigkeit
- nach Anforderungen an das Berufsbild.

Abbildung 6 zeigt das Ergebnis einer solchen Recherche für das Berufsbild der Kodierfachkraft im klinischen Bereich.

Was macht eine Kodierfachkraft?

Die Stelle der Kodierfachkraft ist im Haus als Stabsstelle der Pflegedirektion angesiedelt. Eine Kodierfachkraft ist der Schnittstellenberater zwischen medizinischem Bereich und Verwaltung. Er übersetzt die Zahlen der medizinischen Dokumentation in abrechnungsfähige Daten für die Kostenträger.

Der Beruf der Kodierfachkraft kann als Erstberuf erlernt oder als Zusatzqualifikation – aufbauend auf einer medizinischen Ausbildung – erworben werden.

Was sind die Anforderungen des Berufsbildes

Aus der Analyse von Fortbildungscurricula und Stellenausschreibungen lassen sich die folgenden Kernanforderungen an das Berufsbild der Kodierfachkraft im klinischen Bereich beschreiben:

- Kenntnisse der unterschiedlichen Abrechnungssysteme
- Kenntnisse in Gesundheitsökonomie und Betriebswirtschaft
- Kenntnisse der Aufgaben und Prozesse im medizinischen Bereich
- EDV-Kenntnisse zur Erstellung von Statistiken für Budgetverhandlungen
- Schulung des medizinischen Personals in Veränderungen im Dokumentations- und Abrechnungssystem
- interdisziplinäre Zusammenarbeit mit allen Bereichen des Hauses
- Präsentation von Daten und Fakten vor allen Berufsgruppen
- Kooperation mit den Kostenträgern
- selbstständiges eigenverantwortliches Arbeiten

Anliegen der Analyse ist es nun, die Anforderungen des „alten“ Berufs mit denen des neuen Berufs abzugleichen. Für unser Beispiel bedeutet das, der Frage nachzugehen, was waren Anforderungen, die die Beschäftigten in ihrem „alten“ Beruf bereits bewältigen mussten und was mussten sie neu lernen. Interdisziplinäre Zusammenarbeit und selbständiges eigenverantwortliches Arbeiten kennzeichnen heute das Berufsbild einer Gesundheits- und Krankenpflegerin. Für alle anderen Anforderungen, die in Abbildung 6 beschrieben sind, muss der Beschäftigte die Kompetenzen erwerben.

Abb. 6 Beispiel für die Beschreibung eines „Neuen Berufs“ im Gesundheitswesen in Hinblick auf Tätigkeitsinhalte und berufliche Anforderungen

4. Literatur

BKK-Gesundheitsreport 2007. BKK-Bundesverband (Hrsg.), Essen: Woechte.

Bödeker, W. & Zelen, K. (2008). Frühwarnindikatoren für Langzeitarbeitslosigkeit. Entwicklung eines Vorhersageinstruments für die Praxis in Betrieben und Krankenkassen. IGA-Report 14. [<http://www.iga-info.de> Zugriff 02.01.2009].

Denzin, N.K. (1978). The research act. McGram: Hill Gruber, H. & Ziegler, A. (Hrsg.) (1996). Expertiseforschung. Theoretische und methodische Grundlagen. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Hasselhorn, H.-M., Müller, B.-H., Tackenberg, P., Kümmerling, A. & Simon, M. (2005). Berufsaustieg Pflegepersonal. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Bremerhaven: Verlag für neue Wissenschaft GmbH.

Kistler, E. (2007). Unternehmenserfolg mit alternder Belegschaft in der Bauwirtschaft – Auswirkungen der demografischen Entwicklung in der Bauwirtschaft. In Schul, S., Steinborn, V., Sieker, A. & Cernavin, O. (Hrsg.), Neue Qualität des Bauens. Entwicklungen – Erfahrungen – Praxishilfen (S. 39-57). Bremerhaven: Verlag für neue Wissenschaft GmbH.

Küsgens, I., Macco, K. & Vetter, C. (2008). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2006. In Badura, B., Schröder, H. & Vetter, Ch. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2007 (S. 261 – 465). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

PRVE – Prävention und Rehabilitation zur Verhinderung von Erwerbsminderung. Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Sporthochschule Köln (Hrsg.) Köln: 2004.

Richter, P. & Hacker, W. (1998). Belastung und Beanspruchung. Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Heidelberg: Asanger.

Schmidt, H. D. (1986). Grundriß der Persönlichkeitspsychologie. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.

SOKA – BAU (2005) [<http://www.bauunternehmen.com/b/sokabau>. Zugriff 28.02.2008]

Stengel, M. (1996). Freizeit als Restkategorie. Das Dilemma einer eigenständigen Freizeitforschung. In H.A. Hartmann & R. Haubl (Hrsg.), Freizeit in der Erlebnisgesellschaft (S. 19-44). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (2006). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) [Zugriff: 28.02.2008]

5. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Meldepflichtige Arbeitsunfälle nach Wirtschaftszweigen (Unfallquote je 1000 Beschäftigte in 2006).	7
Abb. 2	Arbeitsunfähigkeit in Folge von Arbeitsunfällen in 2006	7
Abb. 3	Altersverlauf von Arbeitsunfall-Fällen und Arbeitsunfall-Tagen für Straßen- und Tiefbauer (Quote je 100 Versicherte in 2006)	8
Abb. 4	Gesundheitliche Beschwerden während bzw. nach der Arbeit nach Berufsbereichen (dargestellt sind alle Beschwerden der befragten Beschäftigten im Baugewerbe, die über dem Durchschnitt aller befragten Beschäftigten lagen)	8
Abb. 5	Zukunftsszenario – Pflegeberufe im Wandel	9
Abb. 6	Beispiel für die Beschreibung eines „Neuen Berufs“ im Gesundheitswesen in Hinblick auf Tätigkeitsinhalte und berufliche Anforderungen	25

6. Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Beiträge der Methoden zu den einzelnen Analyseschritten	5
Tab. 2	Altersstruktur der Beschäftigten in der Baubranche nach Berufsordnungen in Prozent (Quelle: Kistler, 2007)	7
Tab. 3	Verbleibsquoten der 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 1999 auf 2004 (Kistler, 2007)	7
Tab. 4	Anforderungsanalyse für den Pflegeberuf aus 200 direkt von Kliniken geschalteten Stellenanzeigen	9

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

BKK Bundesverband
Kronprinzenstraße 6, 45128 Essen

BGAG – Institut Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
Königsbrücker Landstraße 2, 01109 Dresden

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Str. 31, 10178 Berlin

Verband der Ersatzkassen e. V.
Frankfurter Str. 84, 53721 Siegburg

AUTOR

Sabine Ulbricht, change – Personal- und Organisations-
entwicklung für den wirtschaftlichen Wandel

LAYOUT:

Alexandra Shatup, BGAG - Institut Arbeit und Gesund-
heit der DGUV

INITIATIVE GESUNDHEIT UND ARBEIT

Internet: www.iga-info.de
E-Mail: projektteam@iga-info.de

Anlage zum IGA-Report 17
1. Auflage Mai 2009

ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK BV, DGUV, AOK-BV, vdek 2009

IGA-Reporte können in kleiner Stückzahl kostenlos
über projektteam@iga-info.de bezogen werden.