

TERRA

Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit



Präventive Tätigkeitswechsel: Berufsbiographische Möglichkeiten und Hemmnisse

Alexander Bendel
München, 09. März 2018



Ausgangspunkt

- „Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ (Behrens 1994)
- Tätigkeitswechsel erhöhen/erhalten die Beschäftigungsfähigkeit (u.a. Oschimansky/Schmid/Uhrig 2001; Skrubbeltrang 1999; Schömann/Mytze/Gülker 1998)

Gesundheit

- Verringerung physischer und psychischer Belastungen
 - Arbeitsumgebungsbelastungen
 - arbeitsorganisatorische Belastungen

Qualifikation

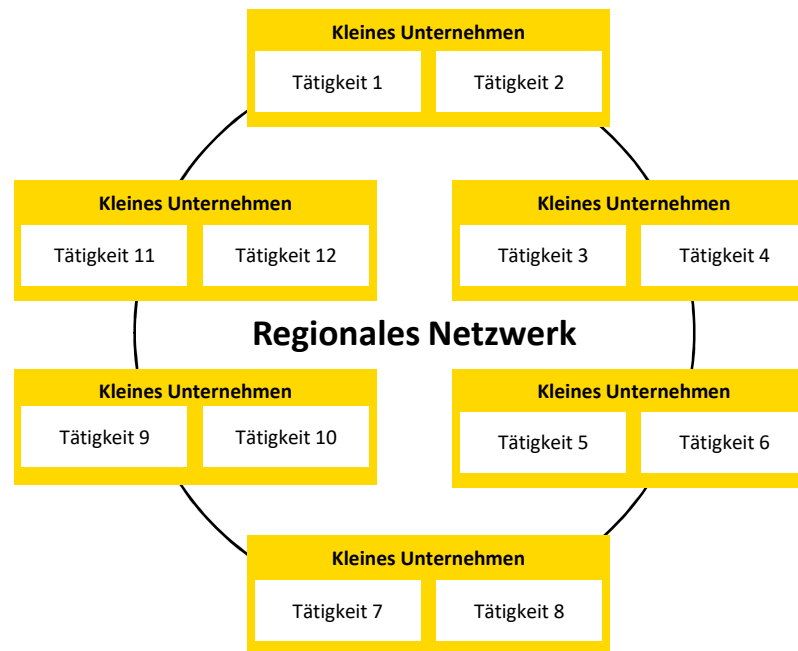
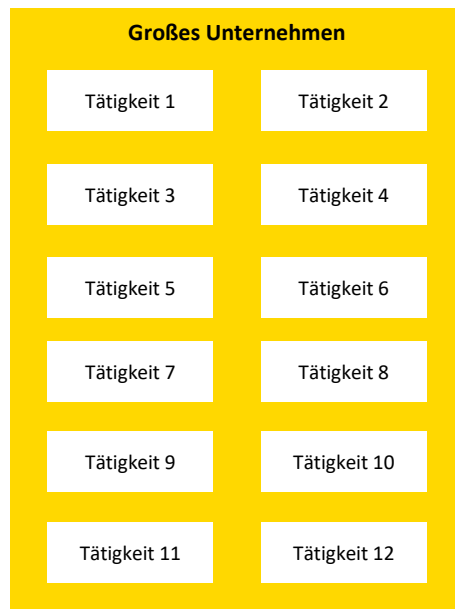
- Berücksichtigung veränderten Leistungsvermögens
- Erhöhung der Weiterbildungsquote
- Förderung von lebenslangem Lernen

Motivation

- Vermeidung von Wertschätzungsverlust
- Schaffung neuer Aufgabenfelder
- Förderung einer altersfreundlichen Unternehmenskultur



Ausgangspunkt



Arbeitspakete

Analyse Ist-Zustand

- Experteninterviews
- **Berufsbiographische Interviews**
- Tätigkeitsanalysen
- Mitarbeiterbefragung zum Thema Arbeitsgestaltung

(Rechtliche) Rahmenbedingungen

- Finanzierungsmöglichkeiten
- Akteure
- Kosten-Nutzen-Rechnungen
- Typologie von Tätigkeitswechseln

Netzwerkbildung

- Akquise/Identifizierung von Unternehmen & Netzwerken
- Informationsveranstaltungen
- Netzwerkpflge

Casemanagement

- Betreuung von Einzelfällen
- Konzipierung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Evaluation



Berufsbiographische Interviews (Rosenthal 1995)

Ziel

- in Bezug auf präventive Tätigkeitswechsel: Analyse **gesundheitlicher Faktoren** (im Sinne z.B. von funktionalen Stärken und Einschränkungen), **motivationalen Aspekten** sowie **individueller Rahmenbedingungen** (materielle Anforderungen, Anforderungen an *work-life-balance*, Zeitbudget oder Wegzeiten)

Methodisches Vorgehen

- Erhebungsmethode: Berufsbiographische Interviews (Rosenthal 1995)
- Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2015)
- Sample: sechs langjährig beschäftigte Mitarbeiter eines regionalen Entsorgungsbetriebes



Berufsbiographische Interviews (Rosenthal 1995)

Sample

Abteilung	Tätigkeit	Alter	Geschlecht
Anlagen- und Betriebsstättenservice	Hauswart	61	männlich
Anlagen- und Betriebsstättenservice	Pförtner	56	männlich
Müllabfuhr	Fahrer	49	männlich
Müllabfuhr	Fahrer	54	männlich
Recyclinghof	Kassierer	52	männlich
Recyclinghof	Kassierer	63	männlich



Berufsbiographische Interviews (Rosenthal 1995)

Dimension: Individuelle Rahmenbedingungen

- langjährige Betriebszugehörigkeit (im Durchschnitt ca. 30 Jahre)
- alle Interviewpartner besitzen eine Berufsausbildung (z.B. als Gas- und Wasserinstallateur oder Kraftfahrzeugmechaniker)
- mittlerweile: Schonarbeitsplätze, vorher: langjährig Straßenreiniger/Mülllader
- Mehrverdienerfamilien mit Nachwuchs (bis auf eine Ausnahme)
- vergleichsweise hoher sozioökonomischer Lebensstandard (Wohneigentum etc.)
- *work-life-balance*: wird als ausgewogen empfunden



Berufsbiographische Interviews (Rosenthal 1995)

Dimension: Gesundheit

- längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten
 - Nierenerkrankungen
 - Hörstürze
 - Bandscheibenvorfälle
 - Knochenbrüche
 - Meniskusschäden
 - Herzerkrankungen etc.
- insbesondere die Muskel- und Skeletterkrankungen werden als Resultat der Tätigkeiten als Straßenreiniger und Mülllader betrachtet
- kaum Wahrnehmung der unternehmensintern angebotenen Gesundheitsmaßnahmen
- eingeschränkte „Arbeitsfähigkeit“ (Illmarinen/Tempel 2002)



Berufsbiographische Interviews (Rosenthal 1995)

Dimension: Motivation

- sowohl aktuell als auch retrospektiv: keine Motivation für überbetriebliche Tätigkeitswechsel
 - Grund: hohe Arbeitgeberattraktivität durch hohe sozioökonomische Standards
- keine Bereitschaft für Wechsel des Wohnortes und/oder längere Wegzeiten
- innerbetriebliche Tätigkeitswechsel: nur wenn gesundheitlich notwendig
- Tätigkeitswechsel kommen nur infrage, wenn sich das Einkommen nicht verschlechtert



Berufsbiographische Interviews (Rosenthal 1995)

Dimension: Qualifikation

- keine Wahrnehmung von betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten
- lediglich obligatorische Schulungen: Arbeitssicherheit, Führerscheinmodule etc.
- auch im Privaten kaum Weiterqualifizierungen



Berufsbiographische Interviews (Rosenthal 1995)

Zusammenfassung

- arbeitssoziologisch: „Massenarbeitnehmer“ (Voß/Pongratz 1998)
- „Normalarbeit fordistisch-tayloristischer Prägung“ (Kratzer 2003)
 - überwiegend unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse
 - häufig lebenslange Betriebszugehörigkeiten
 - standardisierte Arbeitszeiten
 - ein fest umrissener Arbeitsort
 - die dauerhafte Übereinstimmung von erworbener Qualifikation und Tätigkeit
 - die Ein- bzw. Unterordnung in betriebliche Hierarchien
 - deutlich eingeschränkte individuelle Handlungsspielräume



Berufsbiographische Interviews (Rosenthal 1995)

Zusammenfassung

- Erwerbsarbeit dient nicht der Sinnerfüllung, sondern der Aufrechterhaltung des sozioökonomischen Standards (auch auf Kosten der Gesundheit)
- in Bezug auf präventive Tätigkeitswechsel: keine Motivation und stagnierende oder gar abnehmende Arbeitsfähigkeit (z.B. durch Verlernen)



Schlussfolgerung

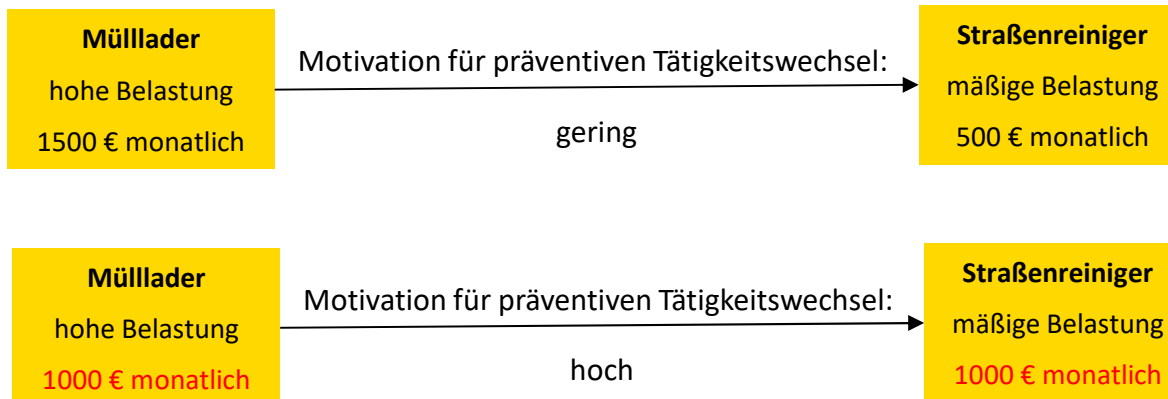
Ganzheitliche Betrachtung des Erwerbsverlaufs

- im Fokus: Gesundheit, Qualifikation, Motivation
- Notwendigkeit einer lern- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung (vgl. etwa Dehnbostel 2008, Frieling et al. 2006)
- Notwendigkeit einer gesundheitsgerechten Entgeltordnung



Schlussfolgerung

Beispiel *job rotation*

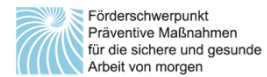


Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

GEFÖRDERT VOM



BETREUT VOM



Literaturhinweise

- Behrens, J. (1994): Der Prozess der Individualisierung – Das demographische Ende eines historischen Bündnisses. In Behrend, C. (Hg.): *Frühinvalidität – Ein Ventil des Arbeitsmarktes? Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten in der sozialpolitischen Diskussion*. Berlin: DZA.
- Dehnbostel, P. (2008): Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung. In: *BWP 2008 (2)*, S. 5–8.
- Denisow, K. (1997): Rolle und Funktion von Aktionsforschung im Interventionsprozess. In Fricke, W. (Hg.): *Aktionsforschung und industrielle Demokratie*. Forum Zukunft der Arbeit. Heft 6. Bonn: FES.
- Fricke, W. (1997): *Aktionsforschung und industrielle Demokratie*. Forum Zukunft der Arbeit. Heft 6. Bonn: FES.
- Frieling, E., Bernard, H., Bigalk, D., Müller, R. F. (2006): *Lernen durch Arbeit. Entwicklung eines Verfahrens zur Bestimmung der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz*. Münster: Waxmann.
- Ilmarinen, J. / Tempel, J. (2002): *Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?* Hamburg: VSA-Verlag.
- Kratzer, Nick (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung. Edition Sigma: Berlin.
- Mayring, P. (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Oschimansky, H., Schmid, G. & Uhrig, B. (2001): *Qualifikation und Beschäftigung: Jobrotation als Instrument der Weiterbildung und Integration von Arbeitslosen*. Bonn: FES.
- Rosenthal, G. (1995): *Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Schömann, K., Mytze, R. & Gülker, S. (1998): *Institutional and Financial Framework for Job Rotation in Nine European Countries*. Berlin: WZB-Discussion Paper FS I 98-207.
- Skrubbeltrang, O. (1999): *Job Rotation: A Tool to Develop Enterprises, Employees and the Unemployed?* Taastrup: DTI.
- Voß, G. G., Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50*, Heft 1/1998. S. 131-158.
- Wolfram Cox, Julie (2012): Action Reserach. In: Symon, G. / Cassell, C. (Hg.): *Qualitative organizational research. Core methods and current challenges*. Los Angeles: Sage. S. 371-388.

