



TERRA

Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

www.taetigkeitswechsel.de



Bildquelle: Dominik Asbach, EDG Entsegrung Dortmund GmbH

TERRA

Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

TERRA-Grundidee

Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Mit dem demografischen Wandel und der Digitalisierung der Arbeitswelt gewinnen innovative Alters- und Altersmanagement-Konzepte für Unternehmen und Beschäftigte in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Eines der größten Probleme ist es, dass bestimmte berufliche Tätigkeiten immer häufiger nicht mehr bis zum Renteneintrittsalter leistungsfähig ausgeübt werden können.

Überbetriebliche Tätigkeitswechsel innerhalb regionaler Netzwerke können die langfristige Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit entscheidend verbessern. Mit TERRA steht ein innovatives, **erwerbsbiographisches Arbeits- und Gesundheitsschutzinstrument** für die Arbeitswelt von morgen bereit.

Aufgrund der bei kleinen und mittelständischen Unternehmen oft begrenzten Möglichkeiten der innerbetrieblichen

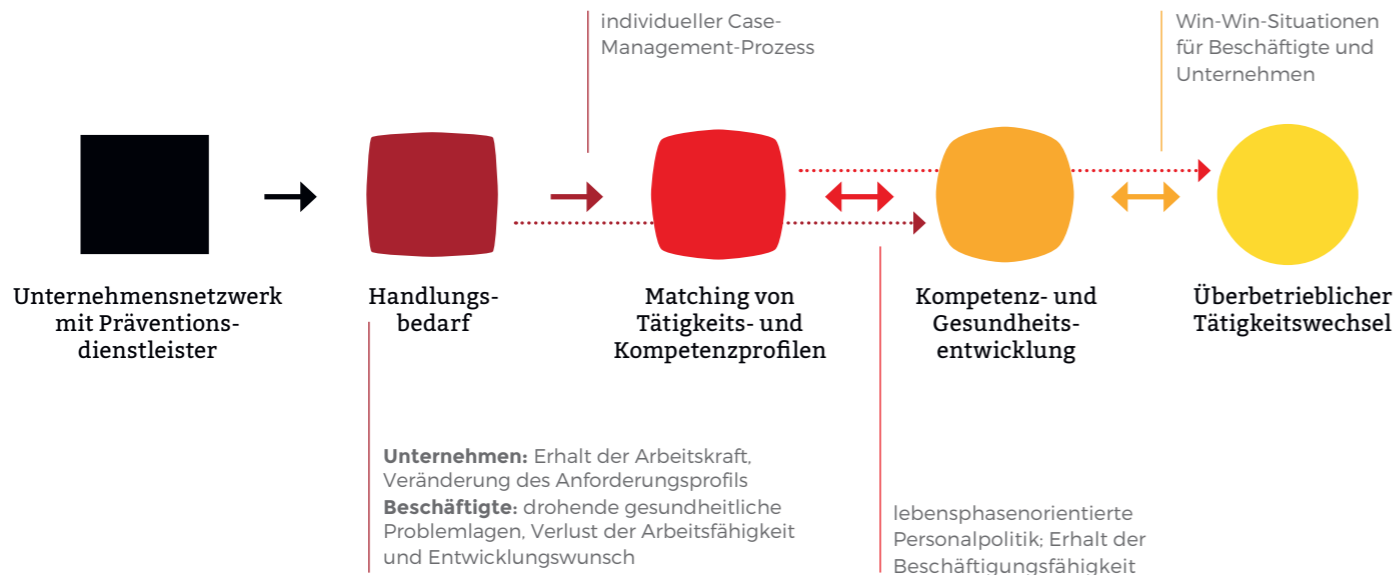
Personalentwicklung, wird das regionale überbetriebliche TERRA-Netzwerk zu einer neuen Chance für Beschäftigte und Unternehmen.

Das Projekt

Den Kern des dreijährigen Verbundprojektes (4/2016 – 4/2019) von sieben Partnern aus Wirtschaft, Bildung und Forschung bildete die vorausschauende Gestaltung von Erwerbsverläufen in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Dabei steht die Vermeidung einseitiger Belastungen sowie die Förderung individueller Kompetenzen ebenso im Vordergrund, wie die Schaffung nachhaltiger Strukturen für Beschäftigungsalternativen inner- und außerhalb des Unternehmens. TERRA stellt auf diese Weise die Weichen für eine verbesserte zwischenbetriebliche Mobilität und setzt Impulse für die sozialpolitischen Rahmenbedingungen zur Umsetzung von überbetrieblichen Tätigkeitswechseln.



Szenario eines Tätigkeitswechsels



Vom Disability- zum Ability-Management

Der demografische Wandel und die Digitalisierung der Arbeitswelt fordern Unternehmen wie Beschäftigte heraus. Der TErrA-Tätigkeitswechselprozess gibt die Möglichkeit eines Perspektivwechsels, indem die präventive Gestaltung von Erwerbsverläufen für Unternehmen wie auch für Beschäftigte in den Blick genommen wird.

Gesundheit

Beschäftigte mit vorhandenen oder drohenden gesundheitlichen Einschränkungen werden gezielt auf für sie passende Tätigkeiten in einem anderen Unternehmen vorbereitet. So gehen Leistungspotentiale nicht verloren, sondern werden individuell auf sich ändernde Bedingungen abgestimmt.

Qualifikation

Beschäftigte werden mit individueller Kompetenzentwicklung innerhalb des

TErrA-Netzwerks gezielt gefördert, um ihnen dauerhaft eine Entwicklungsperspektive zu geben – gerade auch weil ihre berufliche Zukunft außerhalb des eigenen Unternehmens liegen kann. Erfahrene Beschäftigte werden fachlich weiterentwickelt und profitieren vom betriebsübergreifenden Alter(n)smanagement.

Motivation

Ob als unternehmensübergreifende, fachliche und persönliche Karrieregestaltung oder als sichere Alternative für ein drohendes Beschäftigungsende: greifbare Perspektiven für die eigene berufliche Entwicklung fördern die Veränderungsbereitschaft und schaffen die Grundlage für ein zufriedenes und motiviertes Arbeiten – bei Jung und Alt.

TErrA-Grundidee

TErrA als ganzheitlicher Ansatz der Personalentwicklung:

- Gesundheit
- Qualifikation
- Motivation

Impressum

Regionale Unternehmensnetzwerke – Treiber für überbetriebliche Tätigkeitswechsel

Die Grenzen von Tätigkeitswechseln innerhalb von Unternehmen sind je nach Unternehmensgröße und Diversität der Tätigkeiten schnell erreicht. Ausgangspunkt für TERRA ist daher die Idee, auf überbetriebliche regionale Netzwerke zu setzen und Tätigkeitswechsel dort als Personalentwicklungsinstrument zu verankern. Auf diese Weise werden die Chancen zur Realisierung von (präventiven) Tätigkeitswechseln deutlich erhöht. Dabei werden regionale Unternehmensnetzwerke als eine Vergrößerung des „internen“ Arbeitsmarktes verstanden, in dem die Möglichkeiten einer Passung von Arbeitsanforderung, Gesundheit, Qualifikation und Motivation der Beschäftigten gesteigert werden können.

Zweck von Unternehmensnetzwerken ist immer die Generierung von Mehrwert für alle beteiligten Netzwerkpartner, wie

z.B. der Zugriff auf die Kompetenzen der Partner, eine erhöhte Lerngeschwindigkeit, Skaleneffekte beim Einkauf und Verkauf, eine höhere Wahrnehmung im Markt und die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität.

Im Rahmen des Projektes erwiesen sich verschiedene Erfolgsfaktoren für Unternehmensnetzwerke als zentral, innerhalb derer überbetriebliche Tätigkeitswechsel realisiert werden können:

Regionalität. Es hat sich gezeigt, dass Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwiegend regional rekrutieren. Auch die Beschäftigten sind häufig nicht bereit, für einen neuen Arbeitsplatz den Wohnort zu wechseln. Daher ist die regionale Verankerung des Unternehmensnetzwerkes zentral: Auf diese Weise wird es nicht nur den

Personalentwicklung im Netzwerk

Funktion im Tätigkeitswechsel- prozess:

- Weiterentwicklung der Idee präventiver Tätigkeitswechsel angepasst an regionale und unternehmensspezifische Anforderungen
- Matching von vakanten Stellen mit verfügbaren Fachkräften im Netzwerk

Unternehmensverantwortlichen erleichtert, mit den anderen Unternehmen regelmäßig im Austausch zu sein, sondern das Netzwerk kann auch für die Beschäftigten überhaupt erst als relevanter Arbeitsmarkt in Erscheinung treten.

An bestehende Netzwerke und Strukturen anknüpfen. Die Idee eines präventiven überbetrieblichen Tätigkeitswechsels ist komplex und voraussetzungsreich. Eine Netzwerkgründung allein zur Realisierung von überbetrieblichen Tätigkeitswechsell scheint nicht erfolgversprechend, stattdessen sollte die TErrA-Idee in bestehende Netzwerke implementiert werden.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit im Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz. Eine enge Zusammenarbeit zwischen zum Teil miteinander in Konkurrenz stehenden Unternehmen ist keinesfalls selbstverständlich. Der Erfolg des Netzwerks hängt von einer vertrauensvollen Kooperation und persönlicher Kontinuität der Netzwerkpartner ab. Daher ist es die wichtigste Aufgabe des Netzwerkmanagements Vertrauensarbeit zu leisten und die Synergiegewinne aus den Kooperationen herauszustellen.

Kompetentes Netzwerkmanagement („Kümmerner“). Unternehmensnetzwerke brauchen professionelle Unterstützung durch eine zentrale Stelle, die als „Spinne im Netz“ Prozesse organisiert, Aktivitäten der Partner koordiniert und nach innen wie nach außen kontinuierlich kommuniziert.

Hilfsnetzwerke. Kein Unternehmensnetzwerk kann ohne die Unterstützung und den Austausch mit Hilfsstrukturen überbetriebliche Tätigkeitswechsel alleine durchführen. Zentrale Hilfsstrukturen sind die unterschiedlichen Zweige der Sozialversicherung (Rentenversicherungen, Krankenkasse, Unfallversicherungen/Berufsgenossenschaften, Arbeitsagentur), Präventionsdienstleister, Beratungseinrichtungen und Kammern bis hin zur Wirtschaftsförderung. Aufgabe des Netzwerkmanagements ist es, diese Austausch- und Beratungsprozesse zu kanalisieren.



Beratung und Begleitung für Unternehmen

Der Tätigkeitswechselprozess ist ein präventiver Prozess zur strategischen Personalentwicklung. Die Sensibilisierung für die Themen „Tätigkeiten mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ und „präventive, nachhaltige Erwerbsverlaufsgestaltung“ stehen im Vordergrund. Ebenso wichtig sind die Bedarfe des Unternehmens bei der Vorbereitung auf eine Stellenbesetzung: Arbeitsplatzbeschreibung, (überfachliche) Kompetenzanforderungen und Jobprofiling mit Schwerpunkt auf psychische Belastungsbeurteilung. Die Instrumente der TErrA-Toolbox verstehen sich als Ergänzung zu z. T. vorhandenen Instrumenten der Personalentwicklung und des Arbeitsschutzes. Bei Bedarf kann auf ein umfangreiches Unterstützungsnetzwerk zurückgegriffen werden. Die Tätigkeitswechsel können durchaus bilateral zwischen einzelnen Unternehmen oder in regionalen Netzwerken erfolgen. Die grundsätzliche Idee zielt auf Wechsel in regionalen Netzwerken ab.

Das Konzept besteht aus vier Phasen:

- 1. Orientierung**
Einstieg in den Tätigkeitswechselprozess, Sensibilisierung für eine präventive Personalentwicklung
- 2. Perspektivfindung**
Reflexion der Fachkräftesituation des Unternehmens mit Identifizierung von Unterstützungsbedarfen und Analysen
- 3. Realisierung**
Zusammenführung der vakanten Stellen im Netzwerk mit personenbezogenen Daten
- 4. Nachbetreuung**
Monitoring der erzielten Ergebnisse und ggf. Identifizierung weiterer Unterstützungsbedarfe

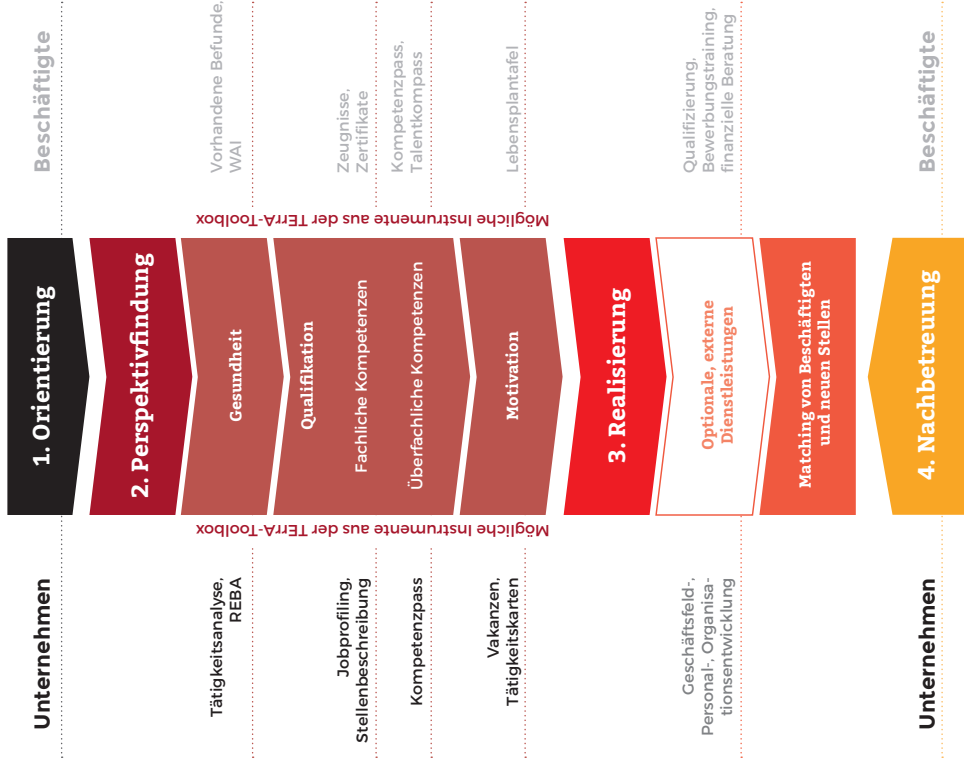
In den vier Phasen des Prozesses erarbeiten Experten und Unternehmen gemeinsam individuell zugeschnittene Perspektiven und Lösungsansätze mit Hilfe der Instrumente.

Funktion im Tätigkeitswechsel- prozess:

- Individuelle Standortbestimmung
- Sensibilisierung für eine präventive Personalentwicklung
- Gewinnung für das regionale Netzwerk
- Identifizierung von Beratungs- und Unterstützungsbedarfen
- Besetzung vakanter Stellen vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels

Tätigkeitswechselprozess für Unternehmen

Der Tätigkeitswechselprozess



Impressum

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. | Knobelsdorffstraße 92 | 14059 Berlin
Tel.: 030 3002-1252 | info@taetigkeitswechsel.de | www.taetigkeitswechsel.de

Tätigkeitsanalyse REBA – (Rechnergestützte psychologische Bewertung von Arbeitsinhalten)

Bei REBA werden Arbeitstätigkeiten unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bewertet. Die Ergebnisse können für den prospektiven Einsatz bei der Gestaltung von Arbeitssystemen genutzt werden. Im Rahmen von REBA werden die folgenden vier Tätigkeitsdimensionen analysiert:

Ausführbarkeit: Kann die Aufgabenerfüllung langfristig zuverlässig durch die gewählte arbeitsgestalterische Lösung gewährleistet werden? Analyse der Körperhaltungen, aufzubringenden Kräfte und Nutzung von handlungsleitenden Informationen.

Schädigungslosigkeit: Werden durch die Arbeitsgestaltung körperliche und psychische Gesundheitsschäden ausgeschlossen? Analyse der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften, der gesundheitlichen

Belastungen und des arbeitsbedingten Befindens der Beschäftigten.

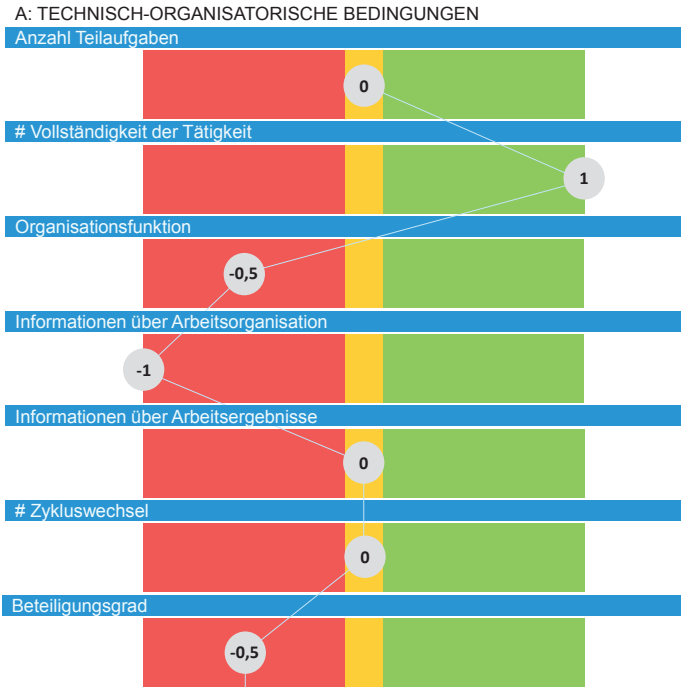
- **Beeinträchtigungsfreiheit:** Inwiefern beugt die Arbeitsgestaltung psychischen Fehlbeanspruchungen vor? Analyse psychischer Ermüdung der Tätigkeit durch Monotonie oder Stress.
- **Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit:** Ist die Tätigkeit so gestaltet, dass die Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten gefördert wird? Analyse der technisch-organisatorischen Bedingungen, der Kooperations- und Kommunikationsanforderungen, der Qualifikationsanforderung, der Verantwortungsinhalte und der kognitiven Leistungen der Tätigkeit.

Die Bewertung der Arbeitsinhalte erfolgt durch teilnehmende Beobachtung eines Experten an einem typischen Arbeitstag.

Funktion im Tätigkeitswechsel- prozess:

- Systematische Analyse und Zusammenfassung der Beanspruchungen und Belastungen der Tätigkeiten
- Sicherstellung, dass Beschäftigte mit einer bereits gefährdeten Arbeitsfähigkeit einer neuen Tätigkeit nachgehen, die ihre Gesundheit nicht weiter verschlechtert

Beispiel einer REBA



Quelle: P&T Prieler Tometich Verlag, Potentialanalyse und Testverfahren GmbH

Impressum

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. | Knobelsdorffstraße 92 | 14059 Berlin | Tel.: 030 3002-1252 | info@taetigkeitswechsel.de | www.taetigkeitswechsel.de

Job-Profil

Das Job-Profil ist ein Instrument, um detailliertes Wissen über fachliche, überfachliche, psychische und physische Anforderungen einzelner Tätigkeiten zu erfassen. Job-Profile sind die Grundlage für die Identifizierung von Umstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen. Das Job-Profil besteht dabei aus den folgenden Inhalten:

- Tätigkeitsbezeichnung
- Haupt- und Nebenaufgaben
- Voraussetzungen zur Ausübung der Tätigkeit
- Können: Kenntnisse und Fertigkeiten
- Anforderungen an Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
- Anforderung an Arbeitsgegenstand und Arbeitsmittel
- Psychophysisches Anforderungsprofil

Job-Profile haben erheblichen Nutzen sowohl für die interne als auch für die externe Personalgewinnung, denn sie ent-

halten alle wichtigen Informationen für Stellenausschreibungen. Denkbare Einsatzmöglichkeiten und Nutzen sind:

- Interne und externe Personalgewinnung
- Grundlage für Umstiegs- und Aufstiegsqualifizierung (Fokus auf die fachlichen Anforderungen)
- Grundlage für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- Grundlage für die Flexibilisierung der Personaleinsatzmöglichkeiten
- Grundlage für Mitarbeiterbeurteilungen
- Transparenz in der Personalorganisation
- Grundlage für tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilungen nach ArbSchG und Wiedereingliederungsmaßnahmen (BEM) nach SGB IX

Die Jobprofile werden in gemeinsamen Interviews mit Führungskräften und Beschäftigten erarbeitet.

Funktion im Tätigkeitswechsel- prozess:

- Fundierte Beschreibung einzelner Tätigkeiten
- Erfassung tätigkeitsbezogener Qualifikationen, Kompetenzen und Weiterbildungen
- Erhebung physischer und psychischer Anforderungen
- Grundlage für die richtige Stellenzuordnung im Tätigkeitswechselprozess

Beispiel: Job-Profil

Hauptaufgaben	Geschätzte Verteilung in % der Arbeitszeit
Maschinenbedienung und Qualitätskontrolle (Prüfen) der Baugruppen	60%
Einrichtung der AOI-Linie	10%
AOI Programme erstellen (offline Programmierung) und optimieren (online Programmierung)	5-10%
Zusätzliche Aufgaben (nicht als Teilaufgabe einer Schicht bzw. keine Hauptaufgabe)	Geschätzte Verteilung in % der AZ
Durchführen von Pflege- und Wartungsarbeiten (täglich/wöchentlich/ 3-monatlich/ halbjährlich/ jährlich)	<5%
Nacharbeiten (z.B. Löten)	variabel
Können: Kenntnisse & Fertigkeiten	
Anlernen:	
..	
Ausbildung:	
Mindestens 3-jährige fachspezifische Berufsausbildung (z.B. Geräte- und Systemelektroniker)	
Zusatzkenntnisse / Zusatzausbildung:	
Auf den Betrieb bezogene Weiterbildung: mehrwöchige Bedienerausbildung Viscom; IPC A610 - Spezialist	
Berufserfahrung:	
Arbeitsaufgaben, die zusätzlich zu den Fachkenntnissen Berufserfahrungen von mindestens 9 Monaten erfordern	
Voraussetzungen zur Ausübung der Tätigkeit	
Fachliche Anforderungen:	
Lötkenntnisse	
Handwerkliches Geschick	
Technisches Verständnis (Qualitätskontrolle, Optimierung)	
EDV-Kenntnisse	
Überfachliche Anforderungen:	
Sorgfalt	

Quelle: <http://www.interne-rekrutierung.de/downloads/>

Impressum

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. | Knobelsdorffstraße 92 | 14059 Berlin
Tel.: 030 3002-1252 | info@taetigkeitswechsel.de | www.taetigkeitswechsel.de

Kompetenzpass

Der Kompetenzpass erfasst die überfachlichen Kompetenzen von Beschäftigten – die sogenannten „Soft Skills“. Dabei werden einzelne überfachliche Kompetenzen nach vier Kompetenzarten geordnet:

1. Personale Kompetenz
2. Aktivitäts- und Handlungskompetenz
3. Sozialkommunikative Kompetenz
4. Fach- und Methodenkompetenz

Den Kompetenzarten sollten jeweils drei bis vier Einzelkompetenzen zugeordnet werden, z. B. bei der Kompetenzart „Sozialkommunikative Kompetenz“ die drei Einzelkompetenzen Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit. Jede Einzelkompetenz ist wiederum mit drei Aussagen zu operationalisieren, um jeweils Soll-Anforderungen in Bezug auf die Tätigkeit festzulegen und mittels Fragebogen hierzu eine Selbsteinschätzung der Beschäftigten und eine Fremdeinschätzung durch die direkte Führungskraft zu ermöglichen.

Einsatzmöglichkeiten und Nutzen

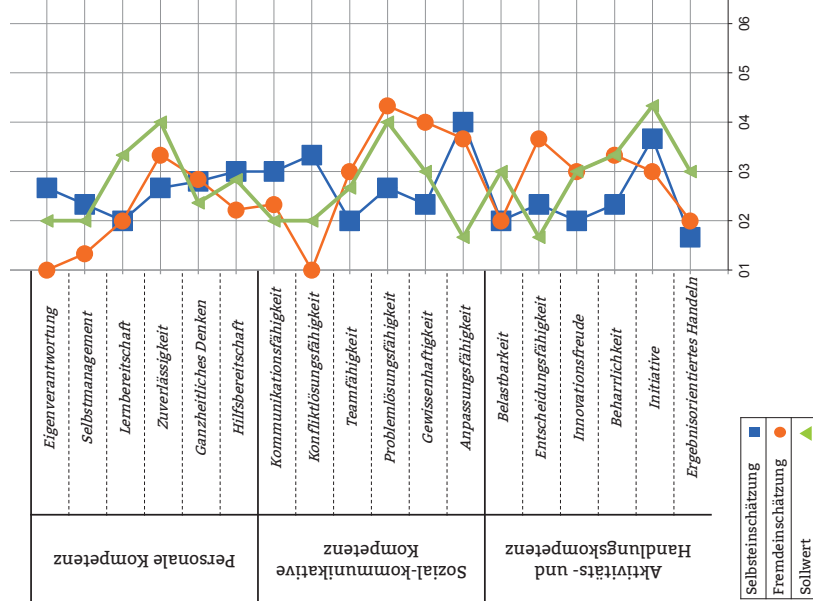
- deckt versteckte Kompetenzen der Beschäftigten auf
- verbessert Personaleinsatzplanung
- stellt Vergleichbarkeit und Objektivität bei der Mitarbeiterbeurteilung sicher
- unterstützt die Identifikation von geeigneten Beschäftigten für eine Aufstiegsqualifizierung
- Soll-Anforderungen sind hilfreich für Einstellungsgespräche/-verfahren
- stellt die oft vernachlässigten überfachlichen Kompetenzen in den Vordergrund

Im Rahmen des TErrA-Projektes wird ein Kompetenzpass bereitgestellt. Alternativ können Kompetenzen und Items im Rahmen einer Workshopreihe erarbeitet werden.

Funktion im Tätigkeitswechsel- prozess:

- Erfassung überfachlicher Kompetenzen
- Identifizieren von Soll-Anforderungen vakanter Positionen
- Abgleich von Ist- und Soll-Werten sogenannter „weicher“ Faktoren im Tätigkeitswechselprozess

Beispiel: Kompetenzpass



Stufe 1	Wird nicht gefordert
Stufe 2	Wird in geringem Maß gefordert, nur für den eigenen, definierten Verantwortungsbereich
Stufe 3	Wird in hohem Maß für den eigenen umfassen- den Verantwortungsbereich gefordert
Stufe 4	Wird in hohem Maß für den eigenen umfassen- den Verantwortungsbereich gefordert, Auswirkung auf Andere
Stufe 5	Wird in hohem Maß gefordert, Berücksichtigung über den eigenen Verantwortungsbereich hinaus

Quelle: <http://www.interne-rekrutierung.de/wp-content/uploads/REQ-InternePotenziale-web.pdf>

Impressum

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. | Knobelsdorffstraße 92 | 14059 Berlin
 Tel.: 030 3002-1252 | info@taetigkeitswechsel.de | www.taetigkeitswechsel.de

Tätigkeitskarten

Das Instrument „Tätigkeitskarten zur Laufbahngestaltung“ dient der Katalogisierung und Systematisierung aller in einem Unternehmen/einem Unternehmensnetzwerk anfallender Tätigkeiten sowie aller Tätigkeiten, die den Beschäftigten zukünftig bei entsprechender Weiterqualifizierung und Erschließung neuer Geschäftsfelder angeboten werden könnten. Bei der Erstellung solcher Tätigkeitskarten sind folgende Überlegungen handlungsleitend:

- Wie können für die Beschäftigten attraktive Laufbahnen entwickelt und gestaltet werden?
- Wie können Laufbahnen gefördert werden? Welche Strategien werden dabei im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung benötigt?
- Wie können beruflich und außerberuflich erworbene Kompetenzen in den Arbeitsalltag integriert werden?
- Wie kann eine altersgerechte und lebensphasenübergreifende Aufgabenverteilung umgesetzt werden?

Die Karten sind strukturiert durch die mit der Tätigkeitsausführung einhergehenden Ziele, das Spektrum anfallender Teiltätigkeiten sowie die diesbezüglich erforderlichen Qualifikationen. Die hierfür benötigten Informationen werden durch die Instrumente „Job-Profil“ und „REBA“ gewonnen. Diese werden ggf. ergänzt durch Experteninterviews und/oder Expertenworkshops (insbesondere im Falle der Erschließung neuer Geschäftsfelder und damit einhergehender neuer Tätigkeiten).

TErrA-Toolbox Motivation

Funktion im Tätigkeitswechsel- prozess:

- Kompakte Übersicht über potentielle Stellen
- Grundlage für die individuelle Karriereplanung
- Aufzeigen von Möglichkeiten des Tätigkeitswechsels

Beispiel Tätigkeitskarten

Stadtreinigung Dortmund

Position Fahrer	
Ziel	<input type="checkbox"/> Termingerechte Leerung der Abfallbehälter bzw. Straßenreinigung laut Satzung der Stadt Dortmund
Tätigkeitsspektrum	<input type="checkbox"/> Abfallsammel- bzw. Straßenreinigungsfahrzeuge im Straßenverkehr sicher bewegen sowie vor- und nachgelagerten Tätigkeiten ausführen <input type="checkbox"/> Tagesleistung des Teams dokumentieren <input type="checkbox"/> ggf. untertägige Tätigkeitsrotation mit Ladern bzw. Kehrarbeitern <input type="checkbox"/> Kommunikation mit Kunden und Bürgern
Voraussetzungen	<input type="checkbox"/> Körperliche und psychische Belastbarkeit <input type="checkbox"/> Deutsche Sprachkenntnisse <input type="checkbox"/> Teamfähigkeit <input type="checkbox"/> Keine Berufsausbildung erforderlich <input type="checkbox"/> Anlernzeit ca. 1 Jahr <input type="checkbox"/> Führerschein Kl. C <input type="checkbox"/> Alle 5 Jahre Weiterbildung nach Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG)

Position Kehrarbeiter	
Ziel	<input type="checkbox"/> Straßenreinigung laut Satzung der Stadt Dortmund
Tätigkeitsspektrum	<input type="checkbox"/> Reinigung von Bürgersteigen und angrenzenden Bereichen <input type="checkbox"/> Leerung von Papierkörben <input type="checkbox"/> Beseitigung „wilder Müllkippen“ <input type="checkbox"/> Saisonal abhängige Tätigkeiten (z. B. Winterdienst und Laubbeseitigung) <input type="checkbox"/> Kommunikation mit Kunden und Bürgern <input type="checkbox"/> Arbeitsgeräte pflegen und reinigen
Voraussetzungen	<input type="checkbox"/> Körperliche und psychische Belastbarkeit <input type="checkbox"/> Deutsche Sprachkenntnisse <input type="checkbox"/> Teamfähigkeit <input type="checkbox"/> Keine Berufsausbildung erforderlich

Weitergehende Informationen: Blum, Marvin & Annalena Sohn (2016): Außer(pflege)beruflich erworbene Kompetenzen - Impulse für die Gestaltung von Fachlaufbahnen. In: F. Frerichs (Hrsg.), Fachlaufbahnen in der Altenpflege – Grundlagen, Konzepte, Praxiserfahrungen. Schriftenreihe Vehtaer Beiträge zur Gerontologie. Wiesbaden: Springer, 143-185.

sowie online: https://www.uni-vechta.de/fileadmin/user_upload/IfG/Publikationen/Blum_Ausserberuflich_erworbene_Kompetenzen__in_der_Altenpflege_final.pdf

Impressum

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. | Knobelsdorffstraße 92 | 14059 Berlin | Tel.: 030 3002-1252 | info@taetigkeitswechsel.de | www.taetigkeitswechsel.de

Beratung und Begleitung für Beschäftigte

Der Tätigkeitswechselprozess ist ein speziell auf den präventiv gestalteten Tätigkeitswechsel zugeschnittenes Modell. Er sensibilisiert für die Themen „Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“, „Umgang mit Gesundheit“ und „präventive Erwerbsverlaufsgestaltung“. Im Vordergrund des Tätigkeitswechselprozesses steht die individuelle Betreuung von Wechselwilligen. Persönliche Kompetenzen, Gesundheitsstatus sowie Rahmenbedingungen auf der einen Seite und die spezifischen Anforderungen von vakanten Stellen auf der anderen Seite finden Berücksichtigung bei dem angestrebten Tätigkeitswechsel.

Das Konzept besteht aus vier Phasen:

1. Orientierung

Einstieg in den Tätigkeitswechselprozess, Sensibilisierung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer

2. Perspektivfindung

Identifizierung von Unterstützungsbedarfen und Analysen, Reflexion der Erwerbslaufbahn durch z. B. Jobprofil, fachliche Kompetenzen, Interessen, Potentiale

3. Realisierung

Zusammenführen der personenbezogenen Daten mit vakanten Stellen im Netzwerk

4. Nachbetreuung

Betreuung in der ersten Phase der neuen Tätigkeit – Unterstützung, Stabilisierung

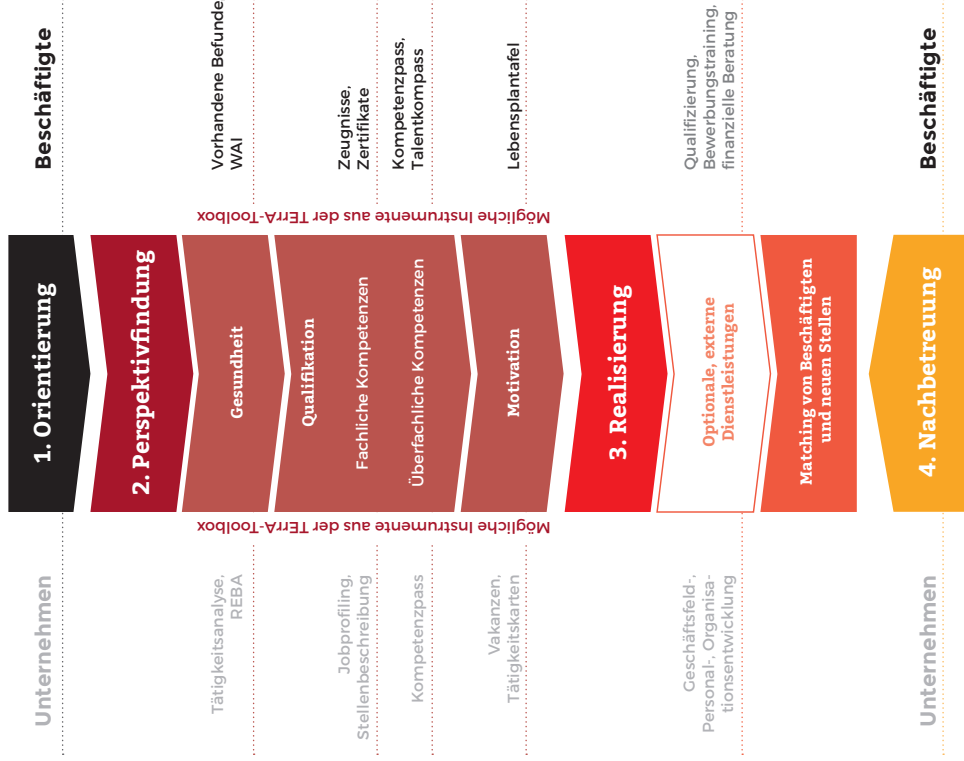
Die vier Phasen finden im Rahmen eines Coaching-Prozesses in den beschriebenen Teilschritten statt. In diesem Format erarbeiten die Beratungsexperten und die einzelnen Beschäftigten individuell zugeschnittene Perspektiven und Lösungsansätze.

Funktion im Tätigkeitswechsel- prozess:

- Individuelle Standortbestimmung
- Sensibilisierung für eine präventive Erwerbsverlaufsgestaltung
- Erarbeitung neuer beruflicher Perspektiven
- Realisierung eines Tätigkeitswechsels

Tätigkeitswechselprozess für Beschäftigte

Der Tätigkeitswechselprozess



Impressum

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. | Knobelsdorffstraße 92 | 14059 Berlin
Tel.: 030 3002-1252 | info@taetigkeitswechsel.de | www.taetigkeitswechsel.de

Work Ability Index (WAI)

Der Work Ability Index (WAI), im Deutschen auch Arbeitsbewältigungsindex (ABI) genannt, ist ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen. Der WAI ist ein Fragenbogen zur Selbstdiagnose, der die subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten zur eigenen Arbeitsfähigkeit ermittelt. Die erzielten Werte verweisen darauf, ob infolge zukünftig drohender Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit Handlungserfordernisse bestehen, um die Gesundheit der Befragten gezielt zu fördern.

Ziel der Anwendung in Betrieben ist die Förderung bzw. Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.

Mit Hilfe des WAI sollen

- mögliche arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken frühzeitig erkannt,
- geeignete Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit eingeleitet und
- den Risiken einer Frühverrentung entgegengewirkt werden.

Beim WAI handelt es sich um einen Fragebogen, der entweder von den Befragten selbst oder von Dritten, z. B. Betriebsärztinnen und Betriebsärzten bei der arbeitsmedizinischen Untersuchung, ausgefüllt wird. Das Instrument ist einfach zu handhaben. Der Zeitaufwand für die Befragung liegt bei zehn bis 15 Minuten, hinzukommen drei bis fünf Minuten für die Auswertung.

Funktion im Tätigkeitswechsel- prozess:

- Identifikation eventueller gesundheitlicher Einschränkungen
- Sensibilisierung für ein nachhaltiges Denken beim Thema Gesundheit
- Grundlage für die Berücksichtigung des individuellen Gesundheitszustandes bei der Planung des Tätigkeitswechsels



Bildquelle: Dominik Asbach, EDG, Entsorgung Dortmund GmbH

Impressum

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. | Knobelsdorffstraße 92 | 14059 Berlin | Tel.: 030 3002-1252 | info@taetigkeitswechsel.de | www.taetigkeitswechsel.de

Talentkompass

Der Talentkompass NRW ist ein Instrument zur Begleitung von Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen. Das Verfahren basiert auf einem speziellen Ansatz der Lebens- und Berufswegeplanung, dem Life/Work Planning. Es versteht sich als Unterstützungstool, die eigenen Fähigkeiten zu erkennen und produktiv in aktuelle oder anstehende Orientierungs- und Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen. Der Talentkompass dient der Klärung der eigenen Position, unterstützt die Zieldefinition und die Planung der weiteren Schritte.

Im Tätigkeitswechselprozess wird nur ein Teil des Gesamtkonzeptes genutzt und in den Matching-Verfahren eingebettet. Dabei handelt es sich um

- den biografisch orientierten Einstieg in Form des Lebensblattes,

- die Bearbeitung der persönlichen, fachlichen und überfachlichen Fähigkeiten sowie
- die Bearbeitung der Interessen und Werte, die die Person für ein künftiges berufliches Umfeld als wichtig erachtet.

So entsteht mit Hilfe der Beratungsexperten der persönliche Kompass, mit dem das berufliche Potential der Wechselwilligen näher beleuchtet werden kann.

Im Kontext des Tätigkeitswechselprozesses kann der Talentkompass NRW als Ergänzung zum Kompetenzpass oder bei Nichtvorlage des Kompetenzpasses als Ersatz dienen, um Zugang zu Neigungen und persönlichen Ressourcen der Wechselwilligen zu erhalten.

TErrA-Toolbox Qualifikation

Funktion im Tätigkeitswechsel- prozess:

- Selbstreflexion der Interessen und Potentiale
- Individuelle Standortbestimmung
- Vorbereitung auf die Beurteilung der Passung auf vakante Stellen
- Unterstützung der Perspektiventwicklung

Dimensionen des Talentkompasses



Quelle: <https://www.talentkompass.de/der-talentkompass/fuenf-schritte-zum-erfolg>

Impressum

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. | Knobelsdorffstraße 92 | 14059 Berlin | Tel.: 030 3002-1252 | info@taetigkeitswechsel.de | www.taetigkeitswechsel.de

Lebensplantafel

Bei der „Lebensplantafel zum Erwerbsbiografiemanagement“ handelt es sich um ein Instrument, das Beschäftigten dabei hilft, berufliche und private Ansprüche zu definieren, Lebensereignisse zeitlich günstig zu ordnen und auf Abhängigkeiten zwischen Ereignissen und Phasen zu reagieren. Zielgruppe sind Menschen, die ihre Erwerbsbiografie planen und verschiedene Ziele in Einklang bringen wollen. Die Plantafel ermöglicht es, durch die Visualisierung der zeitlichen Reihung von Ereignissen eine Planung der eigenen Erwerbsbiografie unter verschiedenen Blickwinkeln vorzunehmen und alternative Karrieren gegenüberzustellen.

Die Planung der eigenen Erwerbsbiografie beginnt mit der Zieldefinition im berufli-

chen und privaten Bereich. Entsprechende Ereignisse (Tätigkeitswechsel, Weiterbildung, Familienplanung etc.) werden mit Hilfe von Karten (Visualisierung) in eine erste zeitliche Reihenfolge gebracht. Der sich so ergebende Entwurf einer Erwerbsbiografie wird hinsichtlich folgender Parameter bewertet:

- Lebenszufriedenheit
- Karriereentwicklung
- Gesundheitsentwicklung
- Einkommensentwicklung

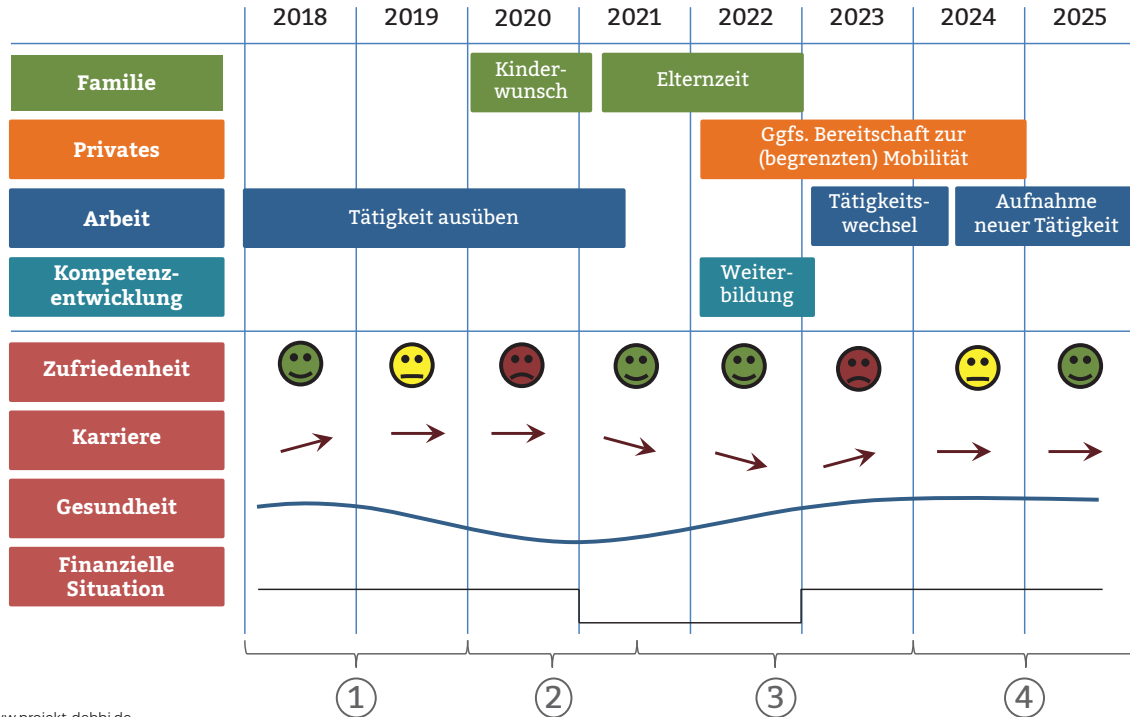
Sind die Parameter aus der Sicht der Beschäftigten nicht zufriedenstellend ausgeprägt, werden so lange alternative Planungen durchgespielt und Maßnahmen definiert, bis ein für die Person optimales Szenario gefunden wurde.

TErrA-Toolbox Motivation

Funktion im Tätigkeitswechsel- prozess:

- Erhebung persönlicher Ziele
- Aufzeigen neuer Perspektiven und Optionen
- Identifikation von Hemmnissen für mögliche Tätigkeitswechsel
- Sensibilisieren für Chancen und Nutzen von Tätigkeitswechseln

Beispiel: Lebensplantafel



Quelle: <http://www.projekt-debbi.de>

Impressum

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V. | Knobelsdorffstraße 92 | 14059 Berlin | Tel.: 030 3002-1252 | info@taetigkeitswechsel.de | www.taetigkeitswechsel.de



Projektpartner:

Sieben Verbundpartner aus Wirtschaft, Bildung und Forschung bilden die Akteurs-Allianz des TErrA-Netzwerks:

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

bfw
Berufsförderungswerk
Dortmund

**INITIATIVE
NEUE
QUALITÄT
DER ARBEIT**
ddn
Unternehmen. Generationen. Regionen.

 **Deutsche
Berufsförderungswerke
Bundesverband**

 **EDG**
ENTSÖRGUNG DORTMUND GMBH

prospektiv
Gesellschaft für betriebliche
Zukunftsgestaltungen mbH


thyssenkrupp