

Hinweise zu altersgerechten Arbeitsbedingungen aus Gender-Perspektive

Die folgenden Checklisten dienen der Beurteilung der körperlichen und psychischen Anforderungen der Arbeitsbedingungen hinsichtlich alters- und gendergerechten Arbeitsgestaltung. Verstehen Sie die Ergebnisse des „Checks“ als wichtige Daten für Taten, also als Grundlage für den Einstieg in betriebliche Projekte für „Gute Arbeit für Frauen. Gute Arbeit für Männer.“ aller Altersgruppen.

Sie finden die beiden Checklisten zur Beurteilung von körperlichen und psychischen Anforderungen auch zum Herunterladen und Ausdrucken auf der Webseite der AK Vorarlberg: www.ak-vorarlberg.at/gute-arbeit

Checkliste nach Spirduso (überarbeitet nach Ilmarinen & Tempel, 2002, 239 ff.),
Ergänzungen: Geißler, Gruber, Frevel, Buchinger, Skrabs, Werner, Fokuhl, 2013

Checkliste zur Beurteilung körperlicher Anforderungen		
Körperliche Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
Eingeschränkte Beweglichkeit der Gelenke, verminderte Elastizität von Sehnen und Bändern	<p>Tätigkeiten vermeiden, die Folgendes erfordern bzw. beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeit mit angehobenen Armen ▶ Länger dauernde ungewöhnliche Körperhaltungen ▶ Verdrehte Wirbelsäule ▶ Arbeiten mit erheblicher Verbiegung des Handgelenks, um Kraft mit Hilfe von Werkzeugen auszuüben <p>Folgendes beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Positionierung von Gegenständen, Geräten, Bildschirmen etc. so, dass länger dauernde Zwangshaltungen (Verdrehung, Vorbeugen, Bücken) vermieden werden ▶ Anpassung der Arbeitsgeräte und Ausrüstungen auch in Fahrzeugen und im Büro an die individuelle Körpergröße ▶ Niederfrequente Vibrationen (Lkw, Baugeräte, Werkbaugeräte) 	<p>Tätigkeiten, die Folgendes erfordern bzw. beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Arbeiten mit angehobenen Armen <input type="checkbox"/> Länger dauernde ungewöhnliche Körperhaltungen <input type="checkbox"/> Verdrehte Wirbelsäule <input type="checkbox"/> Arbeiten mit erheblicher Verbiegung des Handgelenks, um Kraft mit Hilfe von Werkzeugen auszuüben
Nachlassen der Kraft	<p>Vermeidung von</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kontrollgeräten und Werkzeugen, die große Kraft erfordern ▶ Heben, Senken, Schieben, Ziehen und Tragen von Lasten ▶ Heben von Lasten die größer sind als die Maximalleistung eines jungen Arbeiters ▶ Schnelles Heben <p>Arbeitsabläufe so gestalten, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Eine Last in Körfernähe getragen werden kann ▶ Die Aufgabe kein übermäßiges Beugen, Bücken oder Verdrehen 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hantieren mit Kontrollgeräten und Werkzeugen, die große Kraft erfordern <input type="checkbox"/> Heben, Senken, Schieben, Ziehen und Tragen von Lasten in unergonomischen Arbeitshaltungen <input type="checkbox"/> Schnelles Heben <input type="checkbox"/> Tätigkeit mit der Anforderung des übermäßigen Beugens, Bückens oder Verdrehens der Wirbelsäule <input type="checkbox"/> Arbeitsphasen mit körperlichen Arbeitsanforderungen

Checkliste zur Beurteilung körperlicher Anforderungen		
Körperliche Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<p>der Wirbelsäule erfordert,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Genügend Pausen zwischen den einzelnen Arbeitsaufgaben sind ▶ Bodenhaftung und sicherer Stand möglich sind <p>Unterweisung in „Heben und Tragen“:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Benutzung von Hebe- und Transferhilfen ▶ Tragen von geeignetem Schuhwerk ▶ Aufbauen von Körperspannung, Beckenspannung 	<p>ohne die Möglichkeit, selbstregulativ gesundheitsbezogene Arbeitsunterbrechungen machen zu können</p>
Geringeres Lungenvolumen	<p>Tätigkeiten mit erhöhtem Energieaufwand sollten 0,7 (Männer) und 0,5 (Frauen) Liter/Minute Sauerstoffverbrauch nicht überschreiten</p>	<p><input type="checkbox"/> z.B Schweres Heben oder langes Stehen</p>
<p>Verminderte Wahrnehmung und Entscheidungsfähigkeit</p> <p>Aufmerksamkeits-Defizite</p> <p>Gedächtnis-Defizite</p> <p>Schwierigkeiten bei geistiger Umsetzung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einteilung von älteren Beschäftigten für Aufgaben, <ul style="list-style-type: none"> ▶ in denen die Arbeit eher vorhersehbar und nicht reaktiv organisiert ist ▶ die eine gute Mischung von Erfahrungswissen und Weiterbildung erfordern ▶ Längere und auf die Person zugeschnittene Trainingsabschnitte ▶ Ergänzung der Praxis durch schriftliche Arbeitsanweisungen ▶ Videos, die die gewünschte Arbeitsleistung darstellen ▶ Erhöhung der Signal-Geräusch-Relation am Arbeitsplatz 	<p><input type="checkbox"/> Tätigkeiten mit Daueraufmerksamkeit und Zeitdruck</p>
<p>Schwächen im Sehen und im Farbsehen</p>	<p>Bereitstellung von:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 50 % mehr Beleuchtungsstärke für Beschäftigte zwischen 40 und 55 Jahre 	<p><input type="checkbox"/> Bildschirmarbeit in der Produktion oder</p> <p><input type="checkbox"/> im Büro</p>

Checkliste zur Beurteilung körperlicher Anforderungen		
Körperliche Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 100 % mehr Beleuchtungsstärke für Beschäftigte über 55 Jahre ▶ Erhöhung des Kontrasts an Sichtgeräten und Messinstrumenten ▶ Vergrößerung der Schrift/von Symbolen auf Sichtgeräten und Monitoren ▶ Beseitigung von Blendung ▶ Entfernung von Blau-Grün-Unterscheidung aus dem Signalangebot 	
Hitze-Unverträglichkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verminderung/Vermeidung von Hitzebelastung ▶ Bereitstellen geeigneter Schutz- und Dienstkleidung (z.B. Baumwollkleidung nach der Menopause) 	<input type="checkbox"/> Hitzearbeit
Geringere Kälteverträglichkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aufrechterhaltung von optimalen Arbeitsplatztemperaturen ▶ Kälteschutzkleidung anbieten ▶ Frauenarbeitsplatz Küche: Wärmematten/Schuhe in der kalten Küche, am Band 	<input type="checkbox"/> Kältearbeit <input type="checkbox"/> Schwere körperliche Arbeit im Freien
Hörverminderung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erhöhen der Signal-Geräusch-Relation bei Aufgaben, die signalabhängige Anweisungen beinhalten 	<input type="checkbox"/> z.B. Überwachungstätigkeiten
Höhere Häufigkeit von Beschwerden der Lendenwirbelsäule (LWS)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bereitstellung von Trainingsprogrammen über Prävention von LWS-Beschwerden ▶ Verbreitung von Basiswissen über die Körperreaktionsmuster ▶ Arbeiten so gestalten, dass Rückenbeschwerden minimiert werden 	<input type="checkbox"/> Heben, Senken, Schieben, Ziehen und Tragen von Lasten in unergonomischen Arbeitshaltungen <input type="checkbox"/> Schnelles Heben <input type="checkbox"/> Steharbeitsplätze ergonomisch ausgestattet?

Checkliste zur Beurteilung körperlicher Anforderungen		
Körperliche Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vorbeugen von Beschwerden und Verletzungen im Freizeitbereich ▶ Bereitstellen federnder Matten und/oder Schuhe an Steharbeitsplätzen ▶ Bereitstellen von Stehhilfen 	
Erhöhtes Risiko für Fallen und Ausrutschen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ausreichende Beleuchtung des Arbeitsplatzes ▶ Fußtrittmarkierung auf Rampen ▶ Beseitigung von schlüpfrigen, rutschigen Arbeitswegen ▶ Bereitstellen von/Hinwirken auf Tragen von festem rutschhemmendem Schuhwerk (besonders auch in Frauenberufen) 	<input type="checkbox"/> schlüpfrige, rutschige Arbeitswege
Probleme mit höherer Arbeitsbelastung	<p>Ständigen Arbeitsdruck vermeiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Betonung der Arbeitsgenauigkeit gegenüber der Arbeitsgeschwindigkeit ▶ Den Beschäftigten Kontrolle über die Arbeitslast einräumen 	<input type="checkbox"/> Arbeit unter Zeitdruck
Langsamere Rehabilitation bei Verletzungen und Erkrankungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Schrittweise Rückkehr zur vollen/möglichen Arbeitsbelastung ▶ Rotation zwischen leichter und schwerer Arbeit, um eine Gewöhnung an die Arbeitsanforderungen zu erleichtern ▶ Bereitstellung von Informationen über vernünftige Formen der Rehabilitation und Rückkehr zur Arbeit 	<input type="checkbox"/> Stufenweise Eingliederungsmaßnahmen
Tendenz zur körperlichen Inaktivität	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bereitstellung eines inner- und/oder außerbetrieblichen Fitness-Programmes ▶ Ermunterung für die Teilnahme an diesen Programmen 	<input type="checkbox"/> Körperliche Inaktivität

Checkliste zur Beurteilung körperlicher Anforderungen		
Körperliche Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
Längere Regeneration	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vorwärtsrollierende, kurzzyklische Systeme; Abbau von Nachtarbeit ▶ Entlastungstage anbieten 	<input type="checkbox"/> Wechsel- bzw. Nachtschicht
Längere Regeneration	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Keine regelmäßigen Überstundenleistungen 	<input type="checkbox"/> Regelmäßige Überstunden
Unterforderung mit möglichen psychosomatischen Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tätigkeiten mit höheren und wiederkehrenden Lernanforderungen 	<input type="checkbox"/> Tätigkeiten ohne technische oder sozialen Neuerungen in den letzten Jahren

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
Arbeitsaufgabe		
Qualifikationsanforderungen/ Lernförderlichkeit Qualifikationsentwicklung	<p>Folgendes beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Weiterbildungsangebote sind bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf die Lebens- und Arbeitserfahrung abzustimmen ▶ Angebote müssen mit der Lebenssituation in Einklang stehen, damit sie auf Resonanz stoßen <p>Bei einer Diskrepanz von Arbeitsaufgabe/-anforderung und Qualifikation können:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Stress, Termindruck, Ausdehnung der Arbeitszeit, mangelnde Bewältigung der Belastung oder/ und Versagensgefühl entstehen 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reichen die Qualifikationen bzw. das Gelernte aus, um die geforderten Aufgaben erfüllen zu können? <input type="checkbox"/> Finden Qualifizierungen für den Aufgabenbereich statt? <input type="checkbox"/> Wird der Qualifikationsbedarf ermittelt? <input type="checkbox"/> Werden Qualifikationsangebote gemacht? <input type="checkbox"/> Werden Qualifikationswünsche durch konkrete Angebote unterstützt? <input type="checkbox"/> Sind die Angebote alters-, gender- und zielgruppengerecht methodisch und

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<p>Gestaltung der Qualifikation so, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Sicherheit im Umgang mit der Arbeitsaufgabe, Erfolgsergebnisse, Anerkennung, Motivation, passende Qualifikation entstehen 	<p>didaktisch konzipiert? (Zeitressourcen berücksichtigen!)</p> <p><input type="checkbox"/> Schafft die Arbeit über alle Lebensphasen die Möglichkeit Neues dazuzulernen?</p>
Wechselnde Anforderungen	<p>Gefahr der</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Überforderung, Stress, Konflikte, Veränderungsängste; Unterforderung <p>Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Belastungswechsel ▶ Kompetenzerhalt ▶ Kompetenzweiterentwicklung ▶ Spaß ▶ Aufgabenvielfalt 	<p><input type="checkbox"/> Muss man sich auf immer neue Situationen einstellen?</p>
Tragen von Verantwortung <ul style="list-style-type: none"> ▶ für Personen ▶ für Qualität des Produktes/ der Dienstleistung ▶ für Qualität des Arbeitsmittels ▶ Ziele und Ergebnisse 	<p>Folgendes beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mit zunehmendem Alter verstärkte Fähigkeit, eigene Möglichkeiten und Grenzen abzuschätzen und Entscheidungen abzusichern ▶ mehr Sicherheit im Arbeitsalltag: persönliche Arbeitserleichterungen und Handlungssicherheit durch Erfahrungswissen ▶ Die geschlechtsbezogenen Rollenbilder und Rollenerwartungen sind oft nicht bewusst und produzieren hierdurch veränderte Beanspruchungen ▶ Anerkennung, positives Feedback, Motivation ▶ Erfolgserlebnis unterstützen das stärker werdende Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung 	<p><input type="checkbox"/> Haben die Beschäftigten Einfluss auf die Qualität der Ergebnisse, Dienstleistungen?</p> <p><input type="checkbox"/> Haben Beschäftigte Einfluss auf die Auswahl der Arbeitsmittel?</p> <p><input type="checkbox"/> Haben Beschäftigte Einfluss auf die Festlegung von Zielen und Ergebnissen?</p> <p><input type="checkbox"/> Wird ein Feedback über die Arbeit gegeben?</p> <p><input type="checkbox"/> Gibt es Möglichkeiten Entscheidungen mit Kolleginnen und Kollegen abzusprechen?</p> <p><input type="checkbox"/> Kann die Arbeit selbstständig eingeteilt werden?</p> <p><input type="checkbox"/> Können selbstständig</p>

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Möglichkeiten der Supervision <p>Vermeidung von</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Stress, Burnout, Abstumpfung, Überforderung, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Zielkonflikt zwischen ethischen und betriebswirtschaftlichen Ergebnissen 	<p>Entscheidungen getroffen werden?</p> <p><input type="checkbox"/> Ist die Arbeitsmenge beeinflussbar?</p>
<p>Überforderung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ qualitativ ▶ quantitativ 	<p>Folgendes beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Druck entsteht bei Älteren nicht mehr mithalten zu können ▶ Bei Jüngeren entsteht Druck sich beweisen zu müssen und noch nicht mithalten zu können <p>Vermeiden von:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Stress, Termindruck, Ausdehnung der Arbeitszeit, Leistungsdruck <p>Zur Verfügung stellen von:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ausreichender Qualifikation, Zeitressourcen, Solidarisierungsmöglichkeiten z.B. durch Austausch 	<p><input type="checkbox"/> Kommt es vor, dass die Arbeit nicht zu schaffen ist?</p> <p><input type="checkbox"/> Kommt es häufig zu Überstunden?</p> <p><input type="checkbox"/> Kann die Arbeit in der geforderten Qualität erledigt werden?</p> <p><input type="checkbox"/> Wird die Arbeit mit nach Hause genommen?</p> <p><input type="checkbox"/> Wird auch am Wochenende gearbeitet?</p> <p><input type="checkbox"/> Gelingt es nach der Arbeit abzuschalten?</p> <p>Bereits vorhandene Überlastungsanzeigen können Hinweise auf Überforderung geben!</p>
<p>Unterforderung</p>	<p>Zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bei Unterforderung kann es zu innerer Kündigung, Kompetenzverlust, mangelndem Selbstwertgefühl, Konfliktpotenzial, Desinteresse, Arbeitsunzufriedenheit, fehlender Motivation, physischer und mentaler Erschöpfung kommen <p>Diskrepanz zwischen Fähigkeiten und Tätigkeiten beseitigen!</p>	<p><input type="checkbox"/> Können eigene Fähigkeiten genutzt werden?</p> <p><input type="checkbox"/> Hat man das Gefühl, dass man mehr könnte als verlangt wird?</p> <p><input type="checkbox"/> Werden Personalentwicklungsgespräche geführt?</p> <p><input type="checkbox"/> Gibt es die Möglichkeit sich intern auf anspruchsvollere Arbeitsplätze zu bewerben?</p>

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
Entwicklungsmöglichkeiten	<p>Zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten können zu Demotivation, „Fachidiotentum“, Perspektivlosigkeit, Chancenlosigkeit führen <p>Personalentwicklungskonzepte erstellen, die den Kompetenzerwerb und eine Persönlichkeitsentwicklung auf Basis der Rolle als Mann/Frau als Jung/Alt ermöglichen und Beschäftigungsfähigkeit erhalten</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hat man gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt, wenn man hier gearbeitet hat? <input type="checkbox"/> Hat man in diesem Betrieb die Möglichkeit Karriere zu machen? <input type="checkbox"/> Hat man auch im Alter die Möglichkeit im Betrieb andere Aufgaben zu übernehmen? <input type="checkbox"/> Werden einem in diesem Betrieb Wissen und Kompetenzen vermittelt, die über die aktuellen Anforderungen zur Aufgabenerledigung hinausgehen?
Beziehungen zu internen und externen Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten, Dienstleistungspartnerinnen und -partnern	<p>Folgendes beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mit zunehmendem Alter werden die kommunikativen Kompetenzen ausgeprägter <p>Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Schulungen zum Umgang mit Aggressivität, kriminellen Übergriffe, Mobbing ▶ Einbeziehung der sexualisierten Übergriffe/Gewalt, z.B. in der Pflege und Betreuung, besonders gegenüber Frauen <p>Die Definitionshoheit, was Übergriff und Aggression ist, liegt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuell – oft sind verbale Übergriffe sehr belastend</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wird man von anderen Menschen während der Arbeit aufgrund des Alters oder Geschlechts herablassend und unwürdig behandelt? <input type="checkbox"/> Gibt es Qualifikationsangebote zu sozialem Verhalten im Umgang mit Geschäftspartnerinnen und -partnern?

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
Erscheinungsbild (Attraktivität und Auftreten)	<p>Gefahr von:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ausgrenzung, Beschränkung der beruflichen Entwicklung, Unsicherheit, Verlust von Authentizität, Zementierung von Rollenstereotypen, Zweiklassengesellschaft (Diskriminierung von Leiharbeitnehmenden) <p>Sicherheit durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Rollenübernahme (Schutz der Persönlichkeit) und Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ist die Kleidungsauswahl eingegrenzt? <input type="checkbox"/> Gibt es eine Kleiderordnung? <input type="checkbox"/> Vermittelt die Arbeitskleidung ein Gefühl der Selbstsicherheit? <input type="checkbox"/> Wirkt sich die Arbeitskleidung positiv auf die Arbeit aus? <input type="checkbox"/> Muss in der Freizeit Aufwand getrieben werden, um die Attraktivität für die Arbeit zu erhalten?
Emotionale Anforderungen	<p>Gefahr von:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ „Gefühlsstau“, Verlust des Zugangs zu und Umgangs mit eigenen Gefühlen, Neurosen, Vertrauensverlust, Trennungsunschärfe zwischen Privatem und Beruf geht verloren, emotionale Dissonanz, Sinnlosigkeitserfahrung, traumatisierende Erlebnisse, Stress, Burnout, emotionale Erschöpfung <p>Notwendigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ professioneller Umgang und damit einen Zugang zu Emotionen schaffen, Authentizität, Teamförderlichkeit, Handlungs- und Zeitspielräume schaffen, Sozialkompetenz fördern 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Können bei der Arbeit wirkliche Gefühle und Stimmungen gezeigt werden? <input type="checkbox"/> Ist die Arbeit emotional belastend? <input type="checkbox"/> Ist schon mal die persönliche Grenze überschritten worden? <input type="checkbox"/> Gibt es Raum, schwierige Situationen zu besprechen? <input type="checkbox"/> Stehen Ressourcen für professionelle Unterstützung zur Verfügung? <input type="checkbox"/> Werden Kommunikationstrainings angeboten? <input type="checkbox"/> Gibt es Weiterbildungsangebote zur Sozialkompetenz?
Eindeutigkeit/Verstehbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gestaltung der Arbeit muss die altersspezifischen Erfahrungen berücksichtigen 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sind die Arbeitsaufgaben klar und frei von Widersprüchen?

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aufgaben müssen für alle Beschäftigte verständlich sein <p>Zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Unklare, sich widersprechende Informationen können zu Verwirrung, Unsicherheit, Überforderung, Minderwertigkeitsgefühl, Stress, Versagensgefühl, Konflikten und einer Steigerung der Fehlerhäufigkeit führen 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sind die Zuständigkeiten klar definiert? <input type="checkbox"/> Sind Rückfragen akzeptiert? <input type="checkbox"/> Besteht eine Kultur der Akzeptanz von Diversität im Ansprechen und Verstehen?
Arbeitsorganisation		
Zeitvorgaben/Leistungsverdichtung	<p>Möglichkeiten schaffen das Arbeitstempo den Erfordernissen der Situation und der eigenen Konstitution anzupassen</p> <p>Siehe: „Probleme mit höherer Arbeitsbelastung“ unter körperlichen Aspekten im Rahmen des Alterns (Seite 94)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sind die Aufgaben zu umfangreich, so dass einem die Arbeit über den Kopf wächst? <input type="checkbox"/> Hat sich die Zeit immer mehr verdichtet, aufgrund von Zielvorgaben und höherer Leistungsanforderungen? <input type="checkbox"/> Hat man die Möglichkeit Zielvereinbarungen während des vereinbarten Zeitraumes zu korrigieren?
Steuerungsformen Arbeit mit	<p>Zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ziele altersgemäß entwickeln ▶ Altersgemäße, mit den Betroffenen abgestimmte Ziele können zu mehr Eigenverantwortung und Motivation führen ▶ Rückmeldungen über geleistete Arbeit sind notwendig ▶ Ziele, die realistisch erreicht werden können, können die Arbeitsfähigkeit unterstützen 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hat man Einfluss auf die Zielentwicklung und Ressourcenplanung? <input type="checkbox"/> Erfährt man Nachteile bei Nichterfüllung (z.B. weniger Entgelt, geringere Wertschätzung)? <input type="checkbox"/> Sind die Ziele in der Arbeitszeit erfüllbar? <input type="checkbox"/> Ist das Zielsystem so angelegt, dass man es über

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<p>Gefahr von:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Verlust/Einengung von Handlungsspielräumen, Selbstüberforderung, Selbstausbeutung, Frust, Demotivation, Versagensängsten, Stress, Angst vor Arbeitsplatzverlust, psychosomatische Störungen, Burnout ▶ Verlust der eigenen Identität/In-Frage-stellen des eigenen Rollenbildes aufgrund von Nachlassen der Kräfte/Attraktivität/Schnelligkeit 	<p>mehrere Berufsjahre durchhalten kann?</p> <p><input type="checkbox"/> Werden Ziele an sich verändernde Situationen angepasst?</p>
Personalbemessung	<p>Zu beachten:</p> <p>Enge Personalbemessung führt zu</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ hoher Arbeitsintensität, was größere Auswirkungen auf Ältere hat ▶ Pausenzeitreduzierung (höhere Belastung für Ältere, da längere Regenerationszeiten) ▶ zur Ausdehnung der Arbeitszeit 	<p><input type="checkbox"/> Gibt es Vertretungsressourcen?</p> <p><input type="checkbox"/> Gibt es funktionierende Vertretungsregelungen im Krankheitsfall?</p> <p><input type="checkbox"/> Wie werden Vertretungsregelungen zwischen Jüngeren und Älteren abgestimmt?</p> <p><input type="checkbox"/> Orientiert sich die Personalbemessung an den Teamzusammensetzungen und den geforderten Anforderungen?</p>
Arbeitszeit	<p>Zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitszeiterfassung, um ein Steuerungsinstrument zu haben ▶ Ausreichende Regenerationszeiten, Ausreichende Pausenangebote, Kurzpausen ▶ Teilnahme am sozialen Leben, den Lebensphasen angepasste Angebote 	<p><input type="checkbox"/> Stimmen Arbeitszeit und Arbeitsvolumen überein?</p> <p><input type="checkbox"/> Sind graue (unbezahlte und nicht angeordnete/heimliche) Überstunden erforderlich, um die Anforderungen zu bewältigen?</p> <p><input type="checkbox"/> Müssen regelmäßig Überstunden geleistet werden?</p>

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<p>Gefahr von:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Erschöpfung, Burnout, Schlafstörungen, chronische Ermüdung, Stress durch Vereinbarkeitsprobleme, Verlust an Sozialkontakten 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Findet die Arbeit zu ungünstigen Zeiten statt? <input type="checkbox"/> Schwankt die persönliche Arbeitszeit je nach Arbeitsanfall? <input type="checkbox"/> Können Arbeitszeiten den persönlichen Bedürfnissen angepasst werden? <input type="checkbox"/> Hat man Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung?
<p>Informationsverfügbarkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ qualitativ ▶ quantitativ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erhalt von Informationen, Bekanntheitsgrad von Informationswegen ▶ Rechtzeitige Informationen in Zusammenhang mit Veränderungen ▶ Überangebot (Ältere unterscheiden zwischen wichtig und unwichtig) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sind Rückfragen möglich und akzeptiert?
Unterbrechungen	<p>Zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Durch Abnahme der Konzentrationsfähigkeit benötigen Ältere mehr Handlungsspielräume, auch bei der zeitlichen Umsetzung der Arbeitsaufgabe ▶ Arbeitsbedingungen so gestalten, dass die Möglichkeit besteht, auf neue Anforderungen und Bedürfnisse angemessen reagieren, Prioritäten setzen, sich abgrenzen zu können <p>Gefahr durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mangelnde Planbarkeit, ständiges Wiedereinarbeiten, Zeitdruck, dadurch Stress, psychische Ermüdung, Einschränkung der Konzentration, Burnout 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gibt es die Möglichkeit, die Arbeit zu unterbrechen, z.B. durch Kurzpausen? <input type="checkbox"/> Wird die Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört? <input type="checkbox"/> Ist es möglich Unterbrechungen zu verhindern, z.B. durch Ausschalten oder Umschalten des Telefons? <input type="checkbox"/> Kann man die Art und Dauer der Unterbrechung beeinflussen?

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
Grenzziehung zwischen Lebens- und Arbeitswelt	<p>Gefahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mangelnde Regeneration, Überidentifikation, Arbeit als ausschließlicher Lebensinhalt, fehlende soziale Netze außerhalb der Arbeit, psychische und physische Erschöpfung, Burnout <p>Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass präventiv gehandelt wird ▶ z.B. durch Abgrenzung, Regeneration, Wahrnehmung von Verhältnismäßigkeiten und verbesserte Teamarbeit, Umgang mit mobiler Arbeit im Team bzw. mit dem/der Vorgesetzten klar ansprechen, den Altersgruppen und individuellen Präferenzen entgegen kommen <p>Folgen der Selbstaussbeutung sind oft erst im Alter erkennbar!</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sind Grenzen zwischen Arbeit und Privatem fließend oder klar getrennt? <input type="checkbox"/> Können Beschäftigte entsprechend ihrer jeweiligen Situation Einfluss nehmen? <input type="checkbox"/> Werden Überstunden erwartet? <input type="checkbox"/> Gibt es funktionierende Vertretungsregelungen?
Soziale Beziehungen		
Sozialklima/Betriebsklima Kommunikationsmöglichkeiten Rückmeldungen <ul style="list-style-type: none"> ▶ qualitativ ▶ quantitativ Unterstützung Konflikte	<p>Folgen von keiner bzw. schlechter Kommunikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Isolation, Demotivation, Desinteresse, Unverständnis für die Probleme anderer = Konflikte, eingeschränkte Teamarbeit, fehlende Sozialkontakte, kollegiale Unterstützung als Stresspuffer entfällt <p>Keine Rückmeldungen führen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fehlende Sinnhaftigkeit, Fehleinschätzungen, Gefühl der Abwertung der Arbeit, Stress, Demotivation 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gibt es die Möglichkeit, bei der Arbeit Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen aufzunehmen? <input type="checkbox"/> Werden Rückmeldungen zur Qualität der Ergebnisse/ Arbeit an die Beschäftigten weitergegeben? <input type="checkbox"/> Wird man häufig zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder bloßgestellt? <input type="checkbox"/> Spielt Konkurrenz eine Rolle?

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<p>Fehlende Unterstützung kann</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mobbing, innere Kündigung, Demotivation, Desinteresse, Angst, aggressives Sozialverhalten befördern ▶ zu Konflikten, Schuldzuweisungen, häufigeren Fehlern, Doppelarbeit, Stress, Burnout, psychischen und physischen Erschöpfungszuständen führen, kollegiale Unterstützung als Stresspuffer entfällt <p>Frauen und Männer haben zum Teil verschiedene Strategien, mit Konflikten umzugehen!</p> <p>Gutes Sozialklima, trägt bei zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gemeinschaftsgefühl, Identifikation, Unterstützung, Verständnis und gutes Betriebsklima ▶ Gefühl, dass die Arbeit etwas wert ist (auch Geld), Motivation, Kohärenzgefühl, Erfolgserlebnissen ▶ Ermutigung, Unterstützung, Kollegialität, Aufgeschlossenheit, Problemlösefähigkeit, respektvollem Umgang miteinander ▶ Möglichkeit, Belastungen zu reduzieren, Zeitersparnis durch kollegiale Unterstützung 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nimmt die Konkurrenz immer mehr zu? <input type="checkbox"/> Hat sich das Betriebsklima in den letzten Jahren verändert? <input type="checkbox"/> Sind Mobbingfälle bekannt? <input type="checkbox"/> Die Vorgesetzten bzw. die Kolleginnen und Kollegen helfen einem bei der Erledigung der Aufgaben <input type="checkbox"/> Ist der/die Vorgesetzte bereit, sich Probleme der Beschäftigten anzuhören und diese zu lösen? <input type="checkbox"/> Sind Zuständigkeiten klar geregelt? <input type="checkbox"/> Gibt es hinderliche Organisationsstrukturen
Wechselnde Arbeitsplätze/ Gruppen	<p>Gestaltung der Arbeitssituationen so, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschäftigte rechtzeitig eingebunden werden, Mitsprache haben ▶ begleitende Unterstützung durch alterns- und gendergerechter Weiter- bzw. Umqualifizierung, ggf. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Erfordert die Arbeit einen häufigen Ortswechsel? <input type="checkbox"/> Arbeitet man häufig in wechselnden Teams? <input type="checkbox"/> Trägt das Arbeiten an wechselnden Arbeitsplätzen/in wechselnden Teams zur

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<p>Probephasen zum Kennenlernen angeboten werden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ bei erforderlichem Ortswechsel die soziale Situation beachtet wird (für Ältere ist es schwieriger neue soziale Netze aufzubauen, die Partnerinnen und Partner finden eher weniger alternative Beschäftigungen) <p>Bei guten Erfahrungen können Wechsel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ auch als Bereicherung ▶ Qualifikationszugewinn in der Breite, Unabhängigkeit, Selbstbestimmung, soziale Stabilität gesehen werden und als Ressource dienen 	<p>Qualifikationserweiterung bei?</p> <p><input type="checkbox"/> Kann man mitbestimmen, an welchen Projekten/in welchen Teams man arbeitet?</p>
Fehlerkultur (u.a. personalisierend)	<p>Eine Fehlerkultur, die Fehler als Chance zur Verbesserung ansieht und nicht personalisierend und sanktionierend ist.</p>	<p><input type="checkbox"/> Wird bei Fehlern konstruktiv nach Lösungen gesucht?</p> <p><input type="checkbox"/> Wenn Fehler passieren, werden sie immer bei anderen gesucht?</p>
Sicherheit	<p>Positive Wirkung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Wohlbefinden, Präventionsstrategien, Deeskalation, professioneller Umgang mit Gefahrensituationen <p>Fehlende Sicherheit führt zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Unsicherheit, Angst, Stress, Panikattacken, psychische Erkrankungen (dauerhaft), Arbeitsunfähigkeit ▶ Trauma (auch mittelbar durch Hörensagen), Ansteckung, Verletzung, Tod 	<p><input type="checkbox"/> Ist man während der Arbeit ausreichend gegen Gefahren durch Personen abgesichert (z.B. Verletzungs- oder Ansteckungsgefahr, Aggressivität, Bedrohung, Überfällen)?</p> <p><input type="checkbox"/> Wird mit solchen Situationen im Betrieb offen umgegangen?</p> <p><input type="checkbox"/> Werden präventive Maßnahmen für erkennbare Sicherheitsrisiken ergriffen?</p>

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
		<input type="checkbox"/> Werden dabei die unterschiedlichen Erfahrungen der Beschäftigten einbezogen? <input type="checkbox"/> Werden Angebote zur Bewältigung der Risikosituation alters- und gendersensibel gemacht?
Diskriminierung	<p>Gefahr von:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Rückzug, Angst, Unsicherheit, Mobbing, Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten, psychosomatische und psychische Erkrankungen <p>Zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Wertschätzender Umgang und Ahndung von Diskriminierung, Stärkung der Ressourcen 	<input type="checkbox"/> Findet im Unternehmen Diskriminierung statt? <input type="checkbox"/> Hat man Nachteile aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, einer Funktion als betriebliche Interessenvertretung, der sexuellen Identität oder aufgrund des Beschäftigtenstatus (wie z.B. Leiharbeitnehmende) zu befürchten? <input type="checkbox"/> Hat man Nachteile in bestimmten Lebenssituationen (Pflegearbeit, Kindererziehung bei Inanspruchnahme von Freistellungen etc.)? <input type="checkbox"/> Haben Teilzeitkräfte gleichberechtigten Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten?
Rahmenbedingungen		
Veränderungsprozesse/ Reorganisationen	<p>Prozesse müssen alters- und gendersensibel geplant werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ In Veränderungen können sich Chancen ergeben die zu Qualifikationsgewinn, Perspektiverweiterung, Abwechslung, 	<input type="checkbox"/> Wie häufig finden Veränderungen statt? <input type="checkbox"/> Sind die Veränderungen sinnvoll geplant?

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<p>Persönlichkeitsentwicklung, Gestaltungsmöglichkeiten, Verbesserungsmöglichkeiten, Sicherheit; Durchschaubarkeit der Veränderungsprozesse führen und nicht als bedrohlich angesehen werden</p> <p>Folgen bei undurchsichtigen, nicht nachvollziehbaren Veränderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Demotivation, Stress, Qualifikationsverlust, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Unsicherheit <p>Zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Durch positive Erfahrungen können Veränderungen als Chance der Neuorientierung, Qualifizierung, Weiterentwicklung begriffen werden 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Werden Veränderungen als positiv empfunden? <input type="checkbox"/> Können Veränderungen mitgestaltet werden? Können Beschäftigte ihre Erfahrungen einbringen (Alters- und Genderkompetenz) <input type="checkbox"/> Sind Veränderungsprozesse durchschaubar und nachvollziehbar? <input type="checkbox"/> Gibt es genügend Zeit und Unterstützung?
Arbeitsplatzrisiko	<p>Folgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Zukunftsangst, Demotivation, Sinnlosigkeit, Stress, Rückzug, Versagensängste, unterdrückte Aggressivität, Hilflosigkeit, Erpressbarkeit, psychosomatische Erkrankungen, Überforderung 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Muss man sich hier als Ältere/Älterer sorgen, arbeitslos zu werden? <input type="checkbox"/> Muss man sich sorgen, dass man gegen den eigenen Willen auf einen anderen Arbeitsplatz muss? <input type="checkbox"/> Sind Arbeitsplatzrisiken gleichmäßig im Unternehmen verteilt? <input type="checkbox"/> Gibt es Unterstützung für die Neuorientierung? <input type="checkbox"/> Gibt es Qualifikationsangebote? <input type="checkbox"/> Ist der Prozess der Veränderung transparent?

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
Existenzsicherung/Bezahlung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Identifikation mit dem Unternehmen, Selbstwertgefühl, Möglichkeit Belastungen finanziell auszugleichen, Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben ▶ Stress durch Mehrfachjobs, Erfordernis von Mehrarbeit zum Lebensunterhalt, Entwertung der Arbeit, Demotivation, Erpressbarkeit, schlechte Gesundheit = gemindertes Leistungsvermögen, Leistungsdruck, Zukunftsangst 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reicht das Einkommen zum eigenen Lebensunterhalt? <input type="checkbox"/> Ist das Einkommen angemessen für die erbrachte Leistung? <input type="checkbox"/> Wie ist das Existenzminimum im Unternehmen verteilt? <input type="checkbox"/> Für wen/welche Gruppe gibt es eine Existenzsicherung? <input type="checkbox"/> Ist das Einkommen in hohem Maße von variablen Bestandteilen/Leistungsentgelt abhängig?
Konkurrenz durch prekäre Beschäftigung	<p>Folgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Zukunftsangst, Demotivation, Sinnlosigkeit, Stress, Rückzug, Versagensängste, unterdrückte Aggressivität, Hilflosigkeit, Erpressbarkeit, zusätzliche Belastung durch die Einarbeitung 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nimmt der Einsatz von prekär Beschäftigten zu? <input type="checkbox"/> Führt der zunehmende Einsatz von prekär Beschäftigten zu mehr Druck? <input type="checkbox"/> Muss man über die normale Tätigkeit hinaus, prekär Beschäftigte einarbeiten und unterstützen? <input type="checkbox"/> Funktioniert die Zusammenarbeit mit den prekär Beschäftigten/Leiharbeitnehmenden?
Vereinbarkeit	<p>Folgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und anderen Verpflichtungen, Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen und im privaten Umfeld, Stress, Zeitdruck, Überforderung, schlechtere berufliche Perspektiven, geringe Partizipationsmöglichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Der Zeitaufwand der Arbeit macht es schwierig, die Aufgaben in der Familie bzw. im Privatleben zu erfüllen <input type="checkbox"/> Wegen beruflicher Verpflichtungen müssen Pläne für private Aktivitäten geändert werden.

Checkliste zur Beurteilung psychischer Anforderungen		
Psychische Aspekte im Rahmen des Alterns	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen	Umfasst die Arbeitsaufgabe/ Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?
	<p>Zukunftsangst, Burnout, psychische und physische Erschöpfung</p> <p>Ressource:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gefühl als ganze Person anerkannt zu sein, Stärkung der Sozialkompetenzen, lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen, Teamgeist 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ist es selbstverständlich, dass es ein Leben außerhalb des Berufs gibt? <input type="checkbox"/> Bekommt man kurzfristig frei, um dringende persönliche Angelegenheiten zu erledigen?
Anerkennung des Berufes	<p>Folgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fehlende Identifikation, fehlende Professionalität, fehlende Wahrnehmung von Anforderungen und Belastungen, „Es liegt in den Genen“-stereotypische Kompetenzzuordnung, Abwertung der eigenen Person und der eigenen Fähigkeiten <p>Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Identifikation, Motivation, professioneller Umgang mit Anforderungen und Belastungen, Fortbildung wird als wichtig angesehen, besseres Einkommen, Selbstwertgefühl, Stolz 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ist der Beruf gesellschaftlich anerkannt? <input type="checkbox"/> Kann man stolz auf den Beruf sein?