

**Erwerbsbiographien und
Qualifikationsprofile
Prozeßbericht**

**Entwicklung des
Erhebungsinstrumentariums**

Wien, November/2006

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Daten zur Untersuchung	4
1 Ziel und Inhalt des Projekts	5
2 Konzepte und Methoden der Erwerbsverlaufsforschung	7
2.1 Einleitung	7
2.2 Konzeptuelle Zugänge und theoretischer Hintergrund	8
2.2.1 Mikrosoziale Prozesse und makrosoziale Gesellschaftsveränderungen	8
2.2.2 Ereignis, Übergang und Verlauf	14
2.3 Methoden und Methodenentwicklung	18
2.3.1 Quantitative Methoden	19
2.3.2 Qualitative Methoden	25
2.3.3 Triangulation	27
3 Diskussion des Entwicklungsprozesses	31
3.1 Entwicklung der Fragestellung	31
3.2 Entwicklung des Instruments	36
3.2.1 Allgemeine Anforderungen	36
3.2.2 ExpertInneninterviews	38
3.2.3 Quantitative Befragung	39
3.2.4 Qualitative Interviews	42
4 Einsatz des Pilot-Instrumentariums	44
4.1 ExpertInneninterviews	44
4.2 Quantitative Befragung	45
4.3 Die Stichprobe	52
4.4 Qualitative Interviews	53
4.4.1 Auswahl der InterviewpartnerInnen	54
4.4.2 Durchführung der qualitativen Interviews	55
4.4.3 Vorgehensweise bei der Auswertung	57
5 Evaluierung des Pilot-Instrumentariums	59
5.1 Allgemein	59
5.2 ExpertInneninterviews	63
5.3 Quantitative Befragung	63
5.4 Qualitative Interviews	68
6 Empfehlungen für die Weiterführung des Pilot-Instrumentariums	70
Literaturverzeichnis	73
Tabellenverzeichnis	79

Abbildungsverzeichnis	80
7 Anhang.....	81
Leitfaden der ExpertInneninterviews (Diplomierter Pflegerberuf)	81
Leitfaden für qualitative Interviews (Diplomierter Pflegerberuf)	85
Fragebogen für Beschäftigte Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile	.89
Fragebogen für Erwerbslose Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile	105

Daten zur Untersuchung

Thema: Erwerbsbiographien und
Qualifikationsprofile -
Prozeßbericht
Entwicklung des
Erhebungsinstrumentariums

Auftraggeber: Arbeitsmarktservice Österreich

Beauftragte Institute: SORA - Institute for
Social Research and Analysis,
Wien
abif - analyse, beratung,
interdisziplinäre Forschung

Wissenschaftliche Leitung: Mag.^a Isabella Kaupa

AutorInnen: Mag.^a Marie Jelenko, Mag.^a
Isabella Kaupa, Mag.^a Christina
Kien, Mag.^a Brigitte Mosberger

1 Ziel und Inhalt des Projekts

Ziel dieser Studie war es, ein variabel einsetzbares Erhebungsinstrumentarium zur Erfassung von Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofilen zu entwickeln, den Diskussionsprozeß dieser Entwicklung zu reflektieren, um das Instrumentarium optimieren und für Folgeprojekte adaptieren zu können. Um das ganze Spektrum berufsbiographischer Aspekte umfassend abbilden zu können wurde ein neues multimethodisches Feldinstrumentarium entwickelt. Im Rahmen eines Pretests wurde das Instrumentarium in dem Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeberuf eingesetzt.

Inhaltlich setzt sich das Instrumentarium aus allgemeinen branchenübergreifenden und ausschließlich für diese Berufsgruppe relevanten Fragestellungen zusammen. Methodisch wurde ein Mix aus qualitativen und quantitativen Verfahren gewählt. Dadurch sind einerseits Repräsentativität und Vergleichbarkeit gegeben, andererseits aber auch dichte, vertiefende Einblicke in das Berufsfeld der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe möglich. Die quantitative Erhebung ermöglicht die standardisierte Erfassung von Berufsverläufen und liefert somit die Basis für die Vergleichbarkeit der erhobenen Daten über Branchen- und Berufsgrenzen hinweg. Die qualitativen Interviews können hingegen auf spezielle Ausschnitte der individuellen Erfahrungswirklichkeit der Betroffenen im Berufsalltag genauer eingehen. Im Sinne der möglichen Übertragbarkeit des Instrumentariums auf andere Branchen und Berufsgruppen können damit Erwerbsbiographien exemplarisch in einen lebensgeschichtlichen und sozialen Kontext eingebettet analysiert werden.

Die Ergebnisse der Studie zu Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofilen sind in einem eigenen Bericht dargestellt und dienen als Grundlage für eine profunde Handreichung für die Berufsinformation und -beratung des Arbeitsmarktservices.

Der hier nachzulesende Prozeßbericht dokumentiert die Entstehung des Instrumentariums sowie dessen Reflexion und Evaluation. Abschließend finden sich Empfehlungen für eine Fort- und Weiterführung des Instrumentariums.

Ein besonderer inhaltlicher Schwerpunkt des Instrumentariums liegt auf den beruflichen Verläufen von Diplombierten Pflegebediensteten: Berufswahl, Bewertung der Ausbildung, Berufseinstieg und weiterer Karriereverlauf, berufliche Unterbrechungen und berufliche Neuorientierung sowie die Beurteilung der aktuellen beruflichen Rahmenbedingungen sind die zentralen Fragestellungen des im Rahmen dieses Projektes entwickelten Erhebungstools.

2 Konzepte und Methoden der Erwerbsverlaufsforschung

2.1 Einleitung

In der folgenden Literaturanalyse soll die Vielfalt an theoretischen und methodischen Zugängen zum Thema Erwerbsverlauf beleuchtet werden. Das folgende Kapitel widmet sich konzeptuellen Problemstellungen der Lebensverlaufsforschung, die auch auf methodischer Ebene immer wieder relevant werden. Mit der Bedeutung von subjektorientierten mikrosoziologischen Ansätzen und von makrosoziologischen Zugängen in der Lebensverlaufs- und Erwerbsbiographieforschung beschäftigt sich das Kapitel 2.2.1. Die zentralen Konzepte, mit denen die Lebenslaufsforschung arbeitet, werden anschließend in Kapitel 2.2.2 behandelt. Einen sehr guten Überblick über den Stand der Forschung zu Ereignissen, Übergängen, Sequenzen und Gesamtverläufen liefern hier Reinhold Sackmann und Matthias Wingens in dem Einleitungskapitel zu dem von ihnen herausgegebenen Buch „Strukturen des Lebenslaufs“.¹ Die vorgestellten theoretischen Konzepte haben sich im Rahmen des DFG-Sonderforschungsbereiches (Sfb 186) „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf“ als bedeutend erwiesen, in dessen Mittelpunkt „Übergangssequenzen und Statussequenzen im Lebenslauf am Schnittpunkt individueller Regulierungsmechanismen und individueller Handlungsstrategien stehen.“²

Im Kapitel 2.3 geht es um die Umsetzung der beschriebenen Konzepte in empirischen Forschungsansätzen. Zunächst werden quantitative (2.3.1) und qualitative (2.3.2) Methoden der Lebensverlaufsforschung beschrieben, ihre Vor- und Nachteile ausgelotet und anschließend die Möglichkeiten der methodischen Triangulation quantitativer und qualitativer Verfahren beleuchtet (2.3.3). Das Potential solcher

¹ Vgl. ebd. 2001.

² Ebd., Seite 5.

Methodenkombinationen liegt im Wesentlichen darin, unterschiedliche Perspektiven zu verbinden und möglichst unterschiedliche Aspekte des untersuchten Gegenstandes zu thematisieren.³

2.2 Konzeptuelle Zugänge und theoretischer Hintergrund

Die Möglichkeiten das Thema Erwerbsbiographie zu beleuchten sind vielfältig, sowohl in theoretischer als auch in empirischer Hinsicht. Grundsätzlich geht es um eine dynamische Betrachtungsweise verschiedener Ereignisse oder Sequenzen des Erwerbsverlaufes. „... any point in the life span must be viewed dynamically as the consequence of past experience and future expectation as well as the integration of individual motive with external constraint.“⁴ Dabei fungiert die Biographie als Schnittpunkt zwischen Individuum und Gesellschaft, als „interchange between persons and their social and cultural milieux.“⁵ Je nach theoretischem Ansatz werden einmal stärker individuelle Gestaltungsspielräume, ein anderes Mal stärker strukturelle Rahmenbedingungen betont. Diese Ansätze sind vielfältig, wie auch die Forschungstraditionen der historischen Demographie, der Soziologie des Alter(n)s, der Biographieforschung sowie der Panel- und Längsschnittuntersuchungen, aus denen die Lebensverlaufsforschung entstammt.

2.2.1 Mikrosoziale Prozesse und makrosoziale Gesellschaftsveränderungen

Forschungskonzepte des Lebenslaufs können prinzipiell dahingehend unterschieden werden, ob sie sich auf gesellschaftliche Veränderungen von Lebensläufen im historischen Kontext beziehen oder ob sie sich mit der Vielfalt an Lebensläufen in einem bestimmten historischen Setting beschäftigen. So konzentrieren sich etwa das

³ Vgl. Uwe Flick 1995, Seite 433.

⁴ Janet Z. Giele/ Glen H. Elder 1998, Seite 19.

⁵ Ebd., Seite 25.

Kohortenmodell, die These von der Segmentierung des Lebenslaufs (durch wohlfahrtstaatliche Regime) und die Theorie der Institutionalisierung des Lebenslaufs (durch das industriegesellschaftliche Erwerbssystem) auf die historische Kontingenz der Strukturen von Lebensläufen. Gemeinsame Sozialisationserfahrungen, gleiche wohlfahrtsstaatliche oder erwerbszentrierte Institutionen führen demnach zu ähnlichen Lebensläufen von Menschen. Handlungsspielräume werden zwar durchaus eingeräumt, in der Praxis der Lebenslaufsforschung aber oft nicht berücksichtigt. Dagegen setzt die Individualisierungs- und Pluralisierungsthese die individuelle Kontingenz von Lebenslaufstrukturen innerhalb bestimmter Kohorten in den Mittelpunkt der Überlegungen. Eine wachsende Anzahl von Handlungsoptionen, aus denen Individuen in „pluralisierten“ Gesellschaften wählen können, ist Basis dieser Theorie, die besonderes Augenmerk auf die Situationsdefinitionen und Handlungsorientierungen individueller Akteure legt.⁶ Mikrosoziologische Ansätze, wie interaktionistische Theorien⁷, Theorien sozialer Strukturierung⁸ und entscheidungstheoretische Modelle⁹, betonen die Entscheidungsspielräume und Wahlmöglichkeiten individueller Akteure und finden in der Soziologie des Lebenslaufs großen Anklang. Inwieweit die handelnden Menschen in ihrer „Lebenslaufsgestaltung“ Strukturen unterliegen und wie ihr individueller Umgang mit diesen Strukturen auf eine allgemeine, vergleichende Ebene gebracht werden kann, ist damit freilich noch nicht geklärt. Dieses Problem wird in der qualitativen Sozialforschung als Dilemma zwischen wissenschaftlichem Verallgemeinerungsanspruch und subjektiver Einzigartigkeit thematisiert und von Heinz Bude folgendermaßen gefaßt: „Der individuelle Fall läßt sich auf ein generelles Prinzip nur

⁶ Vgl. Udo Kelle/ Susann Kluge 2001. Ausführlicheres zum Kohortenmodell vgl. Norman Ryder 1965, zur Segmentierungstheorie vgl. Karl Ulrich Mayer/ Walter Müller 1989, zur Institutionalisierungstheorie vgl. Martin Kohli 1985.

⁷ Vgl. Herbert Blumer 1969.

⁸ Vgl. Anthony Giddens 1988.

⁹ Vgl. James Samuel Coleman 1991.

um den Preis blanker Strukturformeln reduzieren, die gleichzeitig zuviel und zuwenig enthalten.¹⁰

Im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 101 an der Universität München entstand die subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie, welche sich darum bemüht das „wechselseitige Konstitutionsverhältnis von Mensch und Gesellschaft besonders ins Blickfeld zu rücken.“¹¹ Zusammenfassend kann die subjekttheoretisch geprägte Arbeitsforschung als „theoretische Perspektive begriffen werden, deren Vertreter es sich zum Ziel machen, die wechselseitige Konstitution von Subjekt und Struktur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen, und in einem weiteren Sinn: im Rahmen der politischen Ökonomie von Gesellschaften in den Blick zu nehmen.“¹² Das Individuum erlangt hier zunehmend als Interpret des gesamten eigenen Lebenszusammenhanges an Bedeutung, wobei die Zwänge und Bedingungen der Arbeitsorganisation als begrenzende Elemente der Deutungskapazitäten und Lebensführungsoptionen von ArbeitnehmerInnen gesehen werden.

Struktur oder Individuum? Heute wird vielfach versucht, die Diskussion nicht mehr in dieser Ausschließlichkeit zu führen, sondern beide Aspekte zu berücksichtigen und den „Individualverlauf als sozial strukturierte Unternehmung“ zu fassen.¹³

„Der Lebenslauf erweist sich als eine zentrale Institution der sozialen Integration, aber auch als Kontext in dem Spannungen zwischen Individuum und Gesellschaft entstehen. Planung, Gestaltung und Bilanzierung von Biographien werden durch das Lebenslaufkonzept der Gesellschaft zeitlich und sozial gerahmt. Die Individuen sind dabei mit Anforderungen und Risiken konfrontiert, die durch institutionelle Arrangements und individuelle Handlungsstrategien bearbeitet werden müssen.

¹⁰ Heinz Bude 1998, Seite 256f.

¹¹ Karl Martin Bolte 1983, Seite 15.

¹² Boris Traue 2005, Seite 21.

¹³ Claudia Born/ Helga Krüger 2001, Seite 11.

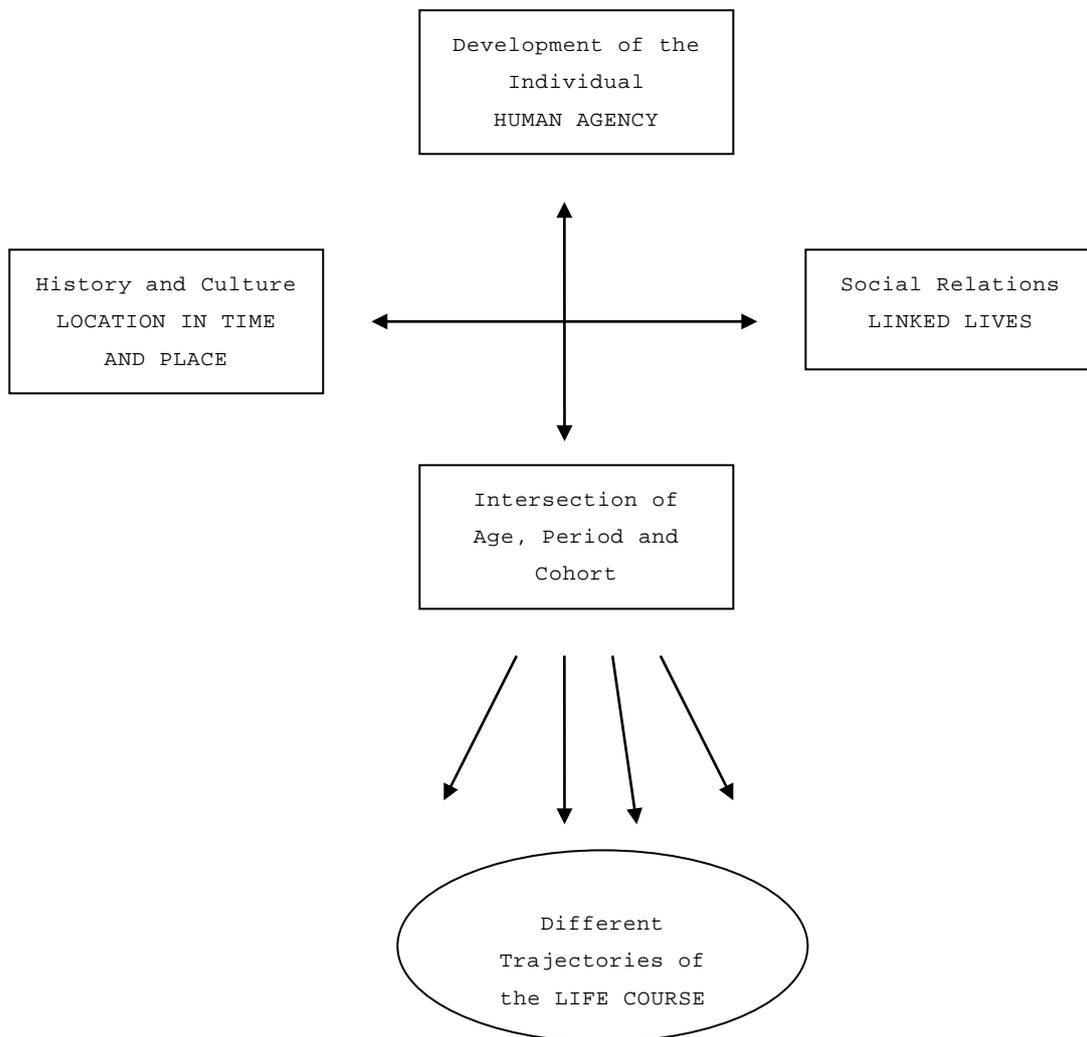
Individuelle Lebensläufe folgen nicht mehr festen Bahnen, sondern bestehen aus flexiblen und selbstverantwortlichen biographischen Arrangements, die durch sozial strukturierte, ungleiche Lebenschancen gefördert bzw. beschränkt werden.¹⁴

In diesem Sinne definiert Kutschka Übergänge im Lebensverlauf als in gesellschaftliche Übergangsstrukturen eingebettete Statuswechsel, die in unterschiedlichem Ausmaß sozial normiert und mit einem Wechsel von Identitätssegmenten verbunden sind und betont damit den Zusammenhang von sozialer Regulierung von Übergängen und der subjektiven Bewältigung dieser.¹⁵ Janet Giele und Glen Elder beschreiben den historischen und kulturellen Hintergrund, die soziale Integration, die individuelle Handlungsorientierung und die zeitliche Lebensplanung als die vier interagierenden Schlüsselemente des Lebensverlaufs (siehe Abbildung 1: Schlüsselemente des Lebensverlaufs).

¹⁴ Reinhold Sackmann/ Matthias Wingens 2001, Seite 5.

¹⁵ Vgl. Günter Kutscha 1991, Seite 117.

Abbildung 1: Schlüsselemente des Lebensverlaufs



Quelle: Janet Z. Giele / Glen H. Elder 1998, Seite 11

Auch die Erwerbsverlaufsforschung darf diese individuellen und strukturellen Elemente nicht unberücksichtigt lassen. Nur wenn individuelle Handlungs- und Zielorientierungen bezüglich der Erwerbstätigkeit, der historische und kulturelle Hintergrund der Erwerbsarbeit (z.B. Arbeitsethos, Arbeitsmarktsituation, Arbeitsbedingungen), die soziale Eingebundenheit in die Erwerbsarbeit (z.B. präkeres versus sicheres Arbeitsverhältnis, KollegInnenschaft), aber auch die Integration in außerberufliche Systeme (z.B. Familie, Vereine,

„Seilschaften“) und das in Zusammenhang mit Alter, Kohorte und Periode zu sehende Timing von Ereignissen im Erwerbsverlauf (z.B. Arbeitsmarkteintritt, Geburt) in ihrem Zusammenspiel berücksichtigt werden, ist es möglich Erwerbsverläufe erkenntnisbringend zu analysieren. Dabei darf die Verflechtung von Erwerbsverläufen mit anderen Teilverläufen, institutionellen Regelungen sowie das Zusammenspiel verschiedener Institutionen und das Verhältnis von Staat und gesellschaftlich normativen Verpflichtungsmustern nicht unberücksichtigt bleiben. Ansonsten läuft die Verlaufsforschung Gefahr, bestimmte wichtige Lebensrealitäten von Menschen auszuklammern. In diesem Sinne ist die (männlich) erwerbszentrierte Sichtweise des Lebensverlaufs von Martin Kohli durchaus kritisch zu sehen.

„The modern life course is organised around participation in the employment system - with the result of a sharp tripartition of life stages into a phase of preparation for work, one of economic activity, and one of retirement. The incorporated timetable of the stages provides individuals with continuity commitment, with long-term perspectives for planning, for stock taking and decision making, and turns the life course itself to an institution that organises biography.“¹⁶

Denn nicht alle Lebensverläufe sind in erster Linie oder ausschließlich durch das Beschäftigungssystem strukturiert. Insbesondere Frauen müssen aufgrund tradierter Rollenvorstellungen Familienverläufe mit bedenken, Aufgaben wahrnehmen und das oft zu Lasten angestrebter „Erwerbskarrieren“. Angesichts zunehmender Unsicherheiten am Arbeitsmarkt stellt sich ganz allgemein die Frage, inwieweit die strukturierende Funktion des Beschäftigungssystems aufbrechen wird bzw. was an seine Stelle tritt, sprich: wie Menschen wieder Sicherheit herstellen können.

¹⁶ Martin Kohli 1986. Zitiert nach Claudia Born/ Helga Krüger 2001, Seite 13.

2.2.2 Ereignis, Übergang und Verlauf

Erwerbsverläufe können als Teile von Lebensverläufen definiert werden, die umgrenzt von den Ereignissen Arbeitsmarkeintritt und -austritt sind. Vorgelagerte Ereignisse, wie Schultyp- und Bildungswahl sind aber ebenso bedeutsam wie nachgelagerte Ereignisse, wie der wohlfahrtsstaatlich geregelte Anspruch auf Pension und bestimmte Ereignisse in anderen Teilverläufen (z.B. auf Freizeit- oder Familienverläufen). Auch innerhalb des Erwerbsverlaufs treten strukturierende Ereignisse, wie Karrieresprünge, Arbeitsplatzwechsel oder Arbeitslosigkeit auf. Gleichzeitig können Ereignisse in anderen Teilverläufen (z.B. Familienverlauf) den Erwerbsverlauf entscheidend beeinflussen. Die Beschäftigung mit Ereignissen im Lebens- oder Erwerbsverlauf ist dann auch von zentraler Bedeutung für die Forschung, die mit der Ereignisdatenanalyse auf ein ausgereiftes methodisches Instrumentarium zur Untersuchung von Ereignissen zurückgreifen kann.¹⁷

Die Kritik Glen Elders am „Lebenslaufparadigma“ richtet sich neben deren unausgearbeiteten und unverbindlichen Begrifflichkeiten genau auf diese, seiner Meinung nach zu starke Fokussierung auf singuläre Statusübergänge (Ereignisse), was sich methodisch am Fehlen von Analyseinstrumenten zur Erhebung von Teil- oder Gesamtverläufen widerspiegelt.¹⁸ Um sich vom Ereigniskonzept abzugrenzen, führt er den Begriff des Übergangs ein. Da viele Veränderungen im Lebensverlauf nicht nur punktförmige Zustandswechsel sind, sondern prozeßhaft erfolgen, plädiert Elder für die Gesamtbetrachtung dieser Prozesse, wenngleich das Übergangskonzept „direkt übersetzbar in die Methoden der Ereignisdatenanalyse“ ist.¹⁹ Begriffliche Klarheit und gute methodische Operationalisierbarkeit sind unbestechliche Vorteile des Übergangskonzepts mit denen das

¹⁷ Ereignisdaten sind spezielle Längsschnittdaten, die Auskunft über Zeitintervalle bis zum Auftreten eines Ereignisses (z.B. Arbeitsplatzwechsel, Arbeitslosigkeit) geben. Vgl. Andreas Diekmann/ Peter Mitter 1984.

¹⁸ Vgl. Glen Elder 1995.

¹⁹ Reinhold Sackmann/ Matthias Wingens 2001a , Seite 19.

vage bleibende Verlaufskonzept kaum konkurrieren kann. Forschungsstränge wie die Rollen- und Streßtheorie beschäftigen sich traditionell mit Übergängen, indem erstere sie als „Sozialisationsprozesse des Rolleneintritts und Verlassens von Rollen thematisieren“ und zweite sie primär als „streßverursachende Ereignisse“ konzipieren.²⁰ Der Lebenslaufsoziologie geht es dagegen um die Verschiebung des „Timings“ von Ereignissen und Kutscha macht in seiner oben angeführten Definition klar, daß es sich hier beim Begriff Übergang um einen individuellen Prozeß des Zustandswechsel handelt, der eingebettet ist in eine Übergangsstruktur, ein Ensemble gesellschaftlicher Verknüpfungen zwischen zwei Zuständen.

Was nun einen Verlauf ausmacht und in welchem Verhältnis Übergänge und Verlauf zueinander stehen bleibt auch nach der Definition von Glen Elder vage, die ihn als „pathway defined by the aging process or by movement across the age structure“ faßt und eine Interdependenz mit anderen Teilverläufen des individuellen Lebenslaufs ausmacht.²¹ In jedem Fall soll die Verknüpfung von Übergängen zum Verlauf sowohl retrospektiv als auch prospektiv ausgerichtet sein, d.h. sich einerseits damit beschäftigen auf welchen Wegen ein bestimmter Zustand erreicht wird, als auch mit der Frage auf welchen Wegen ein bestimmter Zustand verlassen wird. Bei der Betrachtung von Ansätzen, die versuchen Verläufe theoretisch zu fassen, können drei Grundkonzepte ausgemacht werden, die entweder ein prägendes Ereignis oder mehrere Wendepunkte in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen stellen oder die Gesamtgestalt von Verläufen analysieren.²²

Im ersten Fall bestimmt ein *prägendes Ereignis* (z.B. Arbeitsmarktsituation bei Berufseintritt) die „Verlaufsgestalt“. Diese deterministische Sichtweise von Verläufen kann aber das unter 1.1 skizzierte multidimensionale Zusammenspiel verschiedener Elemente des Lebensverlaufes kaum abbilden.

²⁰ Ebd., Seite 22.

²¹ Glen Elder 1985, Seite 31.

²² Vgl. Reinhold Sackmann/ Matthias Wingens 2001a.

Eine offene, nicht-deterministische Sichtweise verfolgen jene Forscher, die *mehrere Wendepunkte* im Lebensverlauf als verlaufsprägend sehen. Dabei sind die Verlaufsgestalten durch mehrere, unter Umständen zeitlich weit auseinander liegende Übergänge charakterisiert. Eine allgemein akzeptierte Definition von Wendepunkten fehlt aber bislang. Glen Elder versteht unter ihnen objektiv feststellbare Richtungswechsel des Lebensverlaufes, durch die ein „wahrscheinlicher Verlauf“ abgebrochen wird. Wie die Wahrscheinlichkeit von Verläufen bestimmt werden kann, bleibt allerdings ungeklärt. Dagegen geht ein anderer Forschungsstrang von subjektiven Wendepunkten aus, welche die Befragten selbst bestimmen. Genannt werden hier übliche, erwartbare Übergänge (z.B. Berufseinstieg, Geburt eines Kindes) mit denen aber eine deutliche Änderung des Selbstbildes einhergeht.

Im Gegensatz zu Ansätzen, die den gesamten Verlauf aus dem Zusammenspiel einiger Übergänge zu erklären versuchen, hat in holistischen Konzeptionen die *Gesamtgestalt eines Verlaufs* forschungslogische Priorität. Mit dem Begriff „Trajekt“ werden Gesamtverläufe als dichte, sequentielle, konditionelle und nicht intentionale Verkettungen von Ereignissen gefaßt, mit denen ein Verlust an Handlungskompetenz einhergeht (z.B. AlkoholikerInnen).

Der Karrierebegriff bezieht sich in der Fassung Mannheims in erster Linie auf „Amtskarrieren“. Sie zeichnen sich durch die „eigentümliche Struktur jener Kette von stabilen Erfolgsmöglichkeiten“ aus, deren Erfolgsgrößen „a priori rationiert und gestaffelt sind“. ²³ Heute erfährt der Karrierebegriff eine breitere Verwendung, auch außerhalb der Erwerbsarbeit (z.B. Familienkarrieren). Luhmann versteht unter Karriere den temporalisierten Modus der Integration von Individuum und Gesellschaft, der in der Moderne eine universelle Lebensform mit völlig kontingenter Struktur darstellt. ²⁴

²³ Karl Mannheim 1930, Seite 28. Zitiert nach ebd. S.28.

²⁴ Vgl. Niklas Luhmann 1989.

In der Biographieforschung geht es dagegen um individuelle Selbstrekonstruktionen des Lebensverlaufs. Die sinnhafte Deutung des Lebenslaufs und damit einhergehende Sinnbildungsprozesse werden als bedeutsam für die Gestaltung des jeweils aktuellen Handelns gesehen. Die biographieanalytische Arbeitsforschung erlangte vor allem in den industriesoziologischen Studien seit den achtziger Jahren Bedeutung. Dabei wurde versucht die „Erfahrung der Arbeit“ und ihre Strukturbedingungen mit der Struktur von Subjektivität zu verknüpfen.²⁵ In der Biographieforschung ist aber das Verhältnis zwischen beschriebenem und wirklichem Leben umstritten. Die unterschiedlichen Zugänge reichen von der systemtheoretischen Perspektive einer selbstreferentiellen Selbstbeschreibung bis zum Ansatz der Wiedergabe der realen Lebenskonstruktion in der Erzählung.²⁶

Ein jüngerer Versuch, Gesamtverläufe zu erfassen, stammt von Andrew Abbott, der die mangelnde Berücksichtigung von Gesamtverläufen in der Lebenslaufforschung kritisiert. Nicht nur Übergänge zwischen verschiedenen Zuständen, sondern auch die Dauer und Abfolge von Zuständen oder Sequenzen von Statuskonfigurationen müssen berücksichtigt werden.²⁷ Abbott unterscheidet in seinem Aufsatz „On the Concept of Turning Point“ drei Elemente des Lebensverlaufs, mit deren Hilfe Muster von Teilverläufen und Wendepunkten identifiziert werden sollen:²⁸

- 1) *Wendepunkte*, die nur nachträglich bestimmt werden können und von Handelnden intendiert oder zufällig sind (z.B. Übergang von Bildungs- in Beschäftigungssystem),
- 2) *Träge Teilverläufe* (z.B. Durchlaufen eines Schulungsprogramm) und
- 3) *Gesamtverläufe* als sozial strukturierte und generierte „trajectories“ (Verläufe), verbunden durch gelegentliche Wendepunkte: „a network in time“.

²⁵ Boris Traue 2005, Seite 27.

²⁶ Vgl. Reinhold Sackmann/ Matthias Wingens 2001a.

²⁷ Vgl. Hildegrad Schaerper 1999.

²⁸ Vgl. Andrew Abbott 1997.

Welche methodischen Zugänge es in der Erwerbsverlaufsforschung gibt und inwiefern sie geeignet sind, die unterschiedlichen und vielfältigen Fragestellungen zu behandeln, soll in folgendem Kapitel geklärt werden.

2.3 Methoden und Methodenentwicklung

Gekoppelt an die unterschiedlichen, theoretisch bedeutsamen Dimensionen von Erwerbsverläufen (z.B. Timing, historischer und kultureller Hintergrund, individuelle Handlungsorientierungen, soziale Integration) müssen auch methodische Instrumente in der Lage sein, diese entsprechend umfassend zu erheben. Ein rein quantitatives Verfahren greift hier zu kurz, da es in der Regel keine Informationen darüber liefert, welche konkreten Entscheidungsprozesse bestimmten Phänomenen (z.B. dem Anstieg des Alters bei Erstgebärenden) zu Grunde liegen. Die theoretischen Erklärungsversuche zu den gefundenen Zusammenhängen von soziodemografischen Merkmalen und dem Zeitpunkt von Statusübergängen bleiben dann häufig unbefriedigend und empirisch ungeprüft. Qualitative Methoden, wie narrative und leitfadengestützte Interviews machen dagegen zwei Ebenen von Handlungsorientierungen zugänglich, die Bettina Dausien folgendermaßen umreißt:²⁹

- Allgemeine Normen, Ideologien, gesellschaftliche Leitbilder und Interpretationsmuster, die Teil der sozialen und kulturellen Struktur sind,
- Erfahrungen und Interpretationen konkreter Akteure, also deren Situationsdeutungen und Handlungsziele.

Damit werden Entscheidungsprozesse zugänglich, es „können jene Innovationen ausfindig gemacht werden, die ‚strukturbildend‘ wirken, das heißt zu Veränderungen von Lebenslaufmustern führen“.³⁰ Jedoch erscheint es angesichts der Pluralität von Handlungsmustern zunehmend fraglich, ob mit der Auswahl einiger weniger Fälle auch alle wichtigen

²⁹ Bettina Dausien 1996, Seite 84.

³⁰ Susann Kluge/ Udo Kelle 2001, Seite 20.

Variationen gefunden werden und mit ihnen auf die relevanten sozialen Strukturen des jeweiligen Handlungsfelds rückgeschlossen werden kann. Nicht zuletzt deshalb bietet die Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden große Vorteile für die Erwerbsbiographieforschung.

2.3.1 Quantitative Methoden

In quantitativen Erwerbsverlaufsstudien wird in der Regel versucht, über repräsentative Längsschnittdaten auf kohortenspezifische Erwerbsverläufe zu schließen und den sozialen Wandel zwischen Kohorten zu erfassen. In Bezug auf die Datenlage können sekundärstatistische Analysen von Massen-(verwaltungs-) Daten, retrospektive Verlaufsstudien und Paneluntersuchungen unterschieden werden. Die Auswertung erfolgt mit Hilfe spezieller Analyseverfahren für Ereignisdaten und seit kürzerem darüber hinaus mit der Optimal-Matching-Technik zum Vergleich von Erwerbsverläufen.

Bei der Analyse von sekundärstatistischen Daten bestehen schon hinsichtlich des Zugangs erhebliche Probleme. Dabei ist für Forschungseinrichtungen in der Planungsphase oft nicht transparent, welche Daten zugänglich sind und welche aus Datenschutzgründen nicht weitergegeben werden. In Österreich sind vielfach Daten der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Grundlage für sekundärstatistische Analysen. Roland Löffler und Michael Wagner-Pinter analysierten zum Beispiel auf Basis von Verwaltungsdaten die berufliche Entwicklung nach der Lehrzeit und konnten dabei nach Einkommen gruppiert u.a. Geschlechterverhältnisse, die Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb, die durchschnittlichen Beschäftigungsmonate und Arbeitslosentage und die durchschnittlichen Wechselhäufigkeit des Arbeitsplatzes nachvollziehen.³¹ Obwohl der Schwerpunkt solcher sekundärstatistischen Untersuchungen zumeist ein deskriptiver ist, betont Peter

³¹ Vgl. Roland Löffler/ Michael Wagner-Pinter 2004.

Schlögel, daß den Auswertungen durchaus arbeitsmarkt-, sozial- oder bildungspolitische Fragestellungen zu Grunde gelegt und diesbezügliche Hypothesen getestet werden können. An Grenzen stößt dieser Ansatz jedoch, wenn es darum geht, „Erklärungen für individuelle Entscheidungen oder Prozesse zu liefern, die in späterer Folge in erhobenen Daten ablesbar werden“.³²

In retrospektiven Verlaufsstudien werden auf Basis von Fragebogenerhebungen der bisherige Werdegang, die derzeitige Lage und Vorstellungen über die Zukunft von Befragten untersucht. Im Gegensatz zur Arbeit mit bereits erhobenen Daten, können hier gezielt für die Hypothesentests notwendige Daten abgefragt werden. Dabei ist es aber kaum möglich, die Vielfalt an möglichen Handlungsorientierungen, die Entscheidungsprozessen zu Grunde liegen, zu erfassen. Darüber hinaus erfordert eine differenzierte Erhebung bisheriger Berufs- und damit zusammenhängender anderer Teilverläufe ein sehr aufwendiges und kompliziertes Befragungsschema. Zum Teil ist ein offenes Vorgehen notwendig, das über nachträgliche Edition der statistischen Auswertung zugänglich gemacht wird. Der dabei anfallende Zeitaufwand und die notwendige Qualifikation der durchführenden Kräfte darf aber nicht unterschätzt werden.³³ Bei Berufsfeldern über die nur wenig bekannt ist, stößt die quantitative Forschungsmethode schnell an Grenzen, da vorformulierte Frage-Antwortschemen kaum dazu geeignet sind, neue Perspektiven der Forschung zugänglich zu machen. Ein weiteres Problem bei retrospektiven Verlaufsstudien ist die Tatsache, daß die Einschätzung von vergangenen Ereignissen und Phasen des Erwerbsverlaufs eng mit dem derzeitigen Status zusammenhängt. So werden Menschen, je nach dem ob sie heute eine gehobene berufliche Position innehaben oder arbeitslos sind, den gleichen vergangenen Karrieresprung anders beurteilen.

³² Peter Schlögl 2004, Seite 14.

³³ Vgl. Angelika Tölke 1989.

Paneldesigns streben die wiederholte Befragung der gleichen Stichprobe in bestimmten Zeitabständen oder nach bestimmten Ereignissen an. Dabei kann entweder ein gleich bleibendes Instrument, oder ein auf die jeweiligen Ereignisse abgestimmtes Instrument angewandt werden. Der große Vorteil dieser Untersuchungsform ist, daß der erwerbsbiographische Weg begleitend analysiert werden und das Zusammenspiel von Zeitverläufen bzw. Ereignissen und individuellen Konsequenzen „aktuell“ erfaßt werden kann. Beispielsweise versucht die Studie NEXT (nurses' early exit study) im Rahmen einer komplexen Paneluntersuchung die Gründe, Umstände und Konsequenzen des vorzeitigen Ausstiegs aus dem Pflegeberuf zu erfassen.³⁴ Gleichzeitig ist die Methode auf einen längeren Zeitraum angelegt, was ihre Anwendung für kurzfristige Auftragsforschungen mit rascher Ergebnisgenerierung kaum attraktiv erscheinen läßt. Beweggründe und Handlungsorientierungen können darüber hinaus innerhalb quantitativer Befragungsformen nur beschränkt erfaßt werden.

Einen Hauptstrang der quantitativen Untersuchung von Lebensverläufen stellen *Ereignisdatenanalysen* dar. Mit ihnen wird gezielt nach Regel- oder Gesetzmäßigkeiten von Massenerscheinungen gesucht und vermutete Regelmäßigkeiten überprüft. Grundsätzlich geht es dabei um die Wahrscheinlichkeit, daß ein bestimmtes Ereignis (z.B. Arbeitslosigkeit) bis zum Zeitpunkt t auftritt und um die Bedeutung von unabhängigen Variablen und/oder Verweildauern für diese Wahrscheinlichkeit. Die Kausalhypothese beschäftigt sich mit der Frage, ob und in welcher Weise das Risiko eines Zustandswechsels (die Übergangsrate) von unabhängigen Variablen (z.B. Ausbildungsniveau,

³⁴ Zunächst werden Menschen im Pflegeberuf in ausgewählten Einrichtungen mit einem Basisfragebogen befragt. Ein Jahr später werden jene, die ihre jeweiligen Einrichtungen innerhalb dieses Zeitraums verlassen haben, mit einem speziell auf die Gründe dieses Schritts ausgerichteten Fragebogen befragt. Ein Jahr später erfolgt eine nochmalige Befragung der „AussteigerInnen“ mit dem Ziel, Auswirkungen und Effekte des Ausstiegs zu erfassen. Die im Beruf Verbliebenen werden ebenfalls ein Jahr nach der Ersterhebung noch mal befragt, um Effekte der fortgesetzten Beschäftigung zu untersuchen. Vgl. NEXT 2002, Seite 4.

Berufserfahrung) beeinflußt wird. Die Entwicklungshypothese untersucht dagegen, in welcher Weise das Risiko von der Verweildauer in einem bestimmten Zustand (z.B. Arbeitslosigkeit) abhängig ist.³⁵ Positiv fällt auf, daß es sich bei der Ereignisdatenanalyse um ein ausgereiftes methodisches Instrumentarium für die Untersuchung von Wartezeiten bis zum Eintreten eines Ereignisses (Survival-Analyse), für das Betrachten von Zustandsdauern und des Risikos eines Zustandswechsels in Abhängigkeit von der Zeit und von zeitkonstanten wie zeitabhängigen Kovariaten handelt. Jedoch ist sie, wie der Name schon andeutet, nur auf Ereignisse bzw. Übergänge zugeschnitten und nicht geeignet Verläufe in ihrer Gesamtheit zu erfassen. Abgesehen davon kann die Festlegung der unabhängigen Variablen ein vorgeschaltetes qualitatives Vorgehen verlangen, insbesondere wenn über das jeweilige Berufsfeld wenig bekannt ist. Anzumerken bleibt weiters, daß mit zunehmender Individualisierung die Erklärungskraft statistischer Modelle in strukturanalytisch angelegten Forschungsdesigns sinkt und der Forscher immer weniger auf „sein Alltagswissen“ bei der Erklärung statistischer Zusammenhänge zurückgreifen kann. Die „Gewohnheitsheuristik des Alltagswissens“ spielt aber eine große Rolle bei der Erklärung von statistischen Zusammenhängen in quantitativen Verfahren.³⁶

In den letzten 15 Jahren erfährt die Methode des *Optimal Matching* in der Lebensverlaufsforschung zunehmend Beachtung. Hier kommt Andrew Abbott der besondere Verdienst zu, die Übertragung der Optimal-Matching (OM) Methode aus der DNA-Analyse in die Lebenslaufforschung vollzogen zu haben. In dieser fallorientierte Strategie geht es um die explorative Ermittlung von Ordnung in Längsschnittdaten, die insbesondere als „Sequenzmusteranalyse“ Anwendung findet. Dabei wird das „Optimal-Matching-Verfahren“ zur Messung von Ähnlichkeiten bzw. Unähnlichkeiten in Ereignissequenzen weniger in Konkurrenz zur

³⁵ Vgl. Andreas Diekmann/ Peter Mitter 1984.

³⁶ Susann Kluge/ Udo Kelle 2001, Seite 21.

Ereignisdatenanalyse gesehen, sondern vielmehr als ihre Ergänzung.³⁷

Die Möglichkeiten dieses Verfahrens liegen vor allem in der Überwindung der Isolierung von Übergängen aus dem Gesamtzusammenhang von Sequenzen bzw. Verläufen. Auf Grundlage der Levenshtein-Distanz werden zuvor codierte Zustände (z.B. A für Arbeitslosigkeit, B für Bildung, C für Vollzeiterwerbstätigkeit etc.) in Sequenzen verglichen und mit diesen Operationen verbundene Kosten ermittelt. Das Maß für Distanz (sprich: Unähnlichkeit) zweier Sequenzen und die „billigste Möglichkeit, die eine Sequenz in die andere zu überführen“ sind Ergebnisse des Optimal-Matching-Algorithmus.³⁸ Dabei werden Lebensläufe entweder mit einem vorgegebenen Referenzlebenslauf (z.B. „Normalbiographie,“) verglichen oder es wird eine Clusteranalyse (Ward-Verfahren) angeschlossen, die eine Typologie von Sequenzmustern ermöglicht. Darauf aufbauend können noch weitere Analysen erfolgen, in welchen die Lebenslaufstypen entweder als abhängige Variable (wer verfolgt welchen Lebensverlauf z.B. nach Geschlecht, Geburtskohorte, Bildung) oder unabhängige Variable (Auswirkungen bestimmter Lebensverläufe auf zukünftiges Geschehen) verwendet werden. Das Problem bei der Untersuchung längerer Lebenslaufsegmente ist nach Sackmann und Wingens, daß es keine „durchschnittlichen Lebenslaufmuster“ gibt, sondern jeder Lebenslauf einzigartig wie ein Fingerabdruck ist.³⁹ Nur eine eingeschränkte Anzahl an Übergangsverknüpfungen dürfe demnach untersucht werden, um den Übergang von Verknüpfungen zu einem Gesamtverlauf sinnvoll studieren zu können. Der von ihnen herausgegebene Band 1 zu Statuspassagen und Lebenslauf beschäftigt sich dann auch mit Sequenzen aus zwei Übergängen, die als Zwischen-, Wechsel-, Brücken-, Folgestatus und Statusabbruch typologisiert werden.⁴⁰ Bei der Einbettung von Sequenzen in

³⁷ Vgl. Hildegard Schaerper 1999.

³⁸ Ebd., Seite 12.

³⁹ Reinhold Sackmann/ Matthias Wingens 2001a, Seite 33.

⁴⁰ Vgl. ebd., Seite 34-36.

Verläufe müssen die Zeitstruktur von Verläufen⁴¹, die sozialstrukturelle Codierung von Sequenzen⁴² sowie methodische Leistungen und Grenzen verschiedener Analyseverfahren berücksichtigt werden. Einen guten Überblick über die Möglichkeiten der Sequenzdatenanalyse geben Josef Brüderl und Stefani Scherer mit folgender Abbildung:

41 Die Zeitstruktur von Verläufen ist durch drei Dimensionen geprägt: vergangene Zustände, Dauer von Zuständen, zukünftige Zustände. Das Prozeßgedächtnis besteht aus individuellen Erfahrungen und Identitäten sowie aus angesammelten Ressourcen (z.B. Humankapital, Netzwerke). Durch eine längere Verweildauer in bestimmten Zuständen wird der Erwerb von Kompetenzen gefördert, soziale Beziehungen eingegangen und die Entwicklung von Selbstbildern geprägt. Zukunftseinschätzungen beeinflussen die Art und das Ausmaß von Zukunftsinvestitionen, die getätigt werden.

42 Sequenzen sind durch verschiedene Mechanismen sozialstrukturell codiert. Wesentlich sind dabei Altersnormen als gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen mit unterschiedlichen Verbindlichkeitsgraden, gesellschaftsgeschichtliche Gelegenheitsfenster, die eine Verbindung von Kohorte und periodenspezifischen Kontextbedingungen erlauben und „density“ als individueller Zustandswechsel, der beeinflusst von makrostrukturellen Zeitumständen in lebenszeitlich unterschiedlicher Streuung auftritt. Wesentlich ist weiters, inwiefern Übergangentscheidungen korrigierbar sind.

Abbildung 2: Möglichkeiten der Sequenzdatenanalyse

- 1) Aggregation der Sequenzen
 - Aggregierte Zustandsverteilung
Beispiele: Verteilung der Erwerbszustände 1,2,... 60 Monate nach Verlassen der Schule; Verteilung der Familienform im Alter von 15, ... 35 Jahren
- 2) Kennzahlen für die individuellen Sequenzen
 - Verweildauer in einzelnen Zuständen
Beispiel: kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer(in Monaten)
 - Anzahl der Zustände und der Zustandwechsel (Ereignisse)
Beispiel: Anzahl beruflicher Wechsel
- 3) Levenshtein-Distanz (Optimal Matching)
 - Vergleich zu einer Referenzgruppe
Beispiel: Abweichung von durchgängiger Vollzeitberufstätigkeit
 - Paarweiser Vergleich → Distanzmatrix (als Ausgangsbasis für Klassifizierungsverfahren)
Beispiel: Bildung von Lebensverlaufstypen

Quelle: Josef Brüderl / Stefani Scherer 2005, Seite7.

2.3.2 Qualitative Methoden

Der biographische Ansatz hat eine längere Tradition in der qualitativen Sozialforschung. In seiner Frühzeit, zu Beginn des 20. Jahrhunderts war es üblich bereits vorliegendes Material zur Auswertung heranzuziehen (z.B. Tagebücher, Briefe, Akten). Heute werden biographische Daten vor allem durch das narrative - oder durch das offene Leitfaden-Interview im Rahmen der qualitativen Methodologie erhoben und müssen dabei den Kriterien der Offenheit, der Kommunikativität, der Naturalistizität und der Interpretativität genügen.⁴³ Während das narrative Interview idealerweise ohne theoretisches Konzept auskommt und der Interviewer/die Interviewerin völlig offen in die Gesprächssituation gehen sollte, baut das offene Leitfaden-Interview auf ein vorhandenes Konzept, wenngleich die Konzeptgenerierung durch den Befragten/die Befragte

⁴³ Vgl. Siegfried Lamnek 1995a, Seite 362-379.

weitestgehend erhalten bleibt und die Konzepte des Forschers/der Forscherin laufend durch das Interview modifiziert werden.

Im Zentrum der soziologischen Biographieforschung steht dabei nicht das Individuum, sondern das soziale Konstrukt „Biographie“, das die Spannweite dessen festlegt, „was im Leben von Gesellschaftsmitgliedern nacheinander kommen muß oder soll, welche biographischen Bereiche gleichzeitig durchlebt werden“. ⁴⁴ Die biographische Methode knüpft an „alltagsweltliche Formtraditionen lebensgeschichtlicher Kommunikation“ an und kann als eine „Anwendung der Fallstudie mit einem speziellen theoretischen“ Zugang beschrieben werden. ⁴⁵ Prinzipiell geht es dabei darum, die individuelle Lebensgeschichte durch die Rekonstruktion der Ereignisse und deren Bedeutung für den Handelnden nachzuvollziehen und gleichzeitig die ihr zugrunde liegenden sozialen Muster herauszuarbeiten. Dafür kommen verschiedene qualitative inhaltsanalytische Verfahren in Frage, wie z.B. die objektive Hermeneutik nach Oevermann, die strukturelle Rekonstruktion nach Bude oder die Typenkonstruktion nach Gerhardt. ⁴⁶

Die biographische Methode hat im Rahmen der subjekttheoretischen Arbeitsforschung eine zentrale Rolle eingenommen (siehe Kapitel 2.2). Ziel ist die Eigensinnigkeit des Handelns vollständig zu erkennen und dann im Kontext von Arbeitsprozessen oder der Arbeitswelt zu analysieren. „Die Spezifik dieses Zugangs liegt darin, daß die Vermittlung allgemeiner Strukturen gesellschaftlicher Arbeitsverhältnisse mit den vorherrschenden Subjektivitätstypen einer historischen Zeit (die ja auch durch andere Institutionen des Lebenslaufs wie Familie, Bildungssystem, Wohlfahrtsstaat etc. geprägt sind) untersucht werden kann.“ ⁴⁷

⁴⁴ Wolfram Fischer/ Martin Kohli 1987, Seite 28.

⁴⁵ Siegfried Lamnek 1995a, Seite 366.

⁴⁶ Vgl. ebd.

⁴⁷ Boris Traue 2005, Seite 25.

Die Möglichkeiten des biographischen Ansatzes liegen in der Identifikation von allgemeinen Normen und Interpretationsmuster als Teil der sozialen und kulturellen Struktur sowie in der Möglichkeit Sinndeutungen und Handlungsziele von Akteuren zu beleuchten. Die starke Begrenzung der Größe des untersuchten Samples kann aber unter Umständen problematisch für die Validität der ermittelten Ergebnisse sein. Insbesondere unter Berücksichtigung der Pluralisierungsthese stellt sich die Frage, wie relevante soziale Strukturen in wenigen Fällen gefunden werden können, wenn es eine große Pluralität von Handlungsmustern gibt. Ein weiteres Problem ist, daß ein und dasselbe biographische Ereignis vom selben Akteur zu verschiedenen Zeitpunkten unterschiedlich interpretiert wird. Andreas Böttger sieht darin aber durchaus positiv nutzbare Elemente und versucht im Rahmen eines integrativen Paneldesigns die Auswirkungen der zur Zeit der Erhebung jeweils wirksamen Selektions- und Deutungsmechanismen von individuellen Akteuren zu erfassen.⁴⁸

2.3.3 Triangulation

Triangulation bedeutet „die Kombination von Methodologien bei der Untersuchung des selben Phänomens“.⁴⁹ Nach Denzin können vier Triangulationsarten mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung identifiziert werden:⁵⁰

- 1) Die Datentriangulation: Hier werden verschiedene Datenmaterialien kombiniert, die wiederum aufgrund einer dreifach denkbaren Variation erhoben wurden: Zum einen eine zeitliche Variation, zum anderen eine Befragung an verschiedenen Orten (räumlich), zum Dritten eine Variation innerhalb der befragten Individuen (personal). So soll bereits "bei der Auswahl der Untersuchungsstichprobe der Variabilität sozialer Phänomene" entsprochen werden.

⁴⁸ Vgl. Andreas Böttger 2001.

⁴⁹ Norman K. Denzin 1978, Seite 291; zitiert nach Uwe Flick 1995, Seite 432

⁵⁰ Zitiert nach Alexander Jakob 2001.

- 2) Die Beobachtertriangulation: Wie der Name schon andeutet, werden hier bei der Datenerhebung verschiedene Beobachter eingesetzt, um so eine Verzerrung der Ergebnisse durch einseitige Wahrnehmung zu mildern, nicht aber zu beseitigen.
- 3) Die theoretische Triangulation: Hier werden soziale Phänomene aufgrund verschiedener Theorien untersucht. So sollen unterschiedliche Erklärungshypothesen entwickelt werden, um mittels dieser anschließend im Rahmen der Forschungen die jeweiligen Theorien zu überprüfen und gegebenenfalls zu verwerfen bzw. zu modifizieren.
- 4) Die Methodische Triangulation; sie wird in zwei Versionen unterschieden:
 - a) Die Within-method: Hier werden unterschiedliche Auswertungsverfahren kombiniert, die auf einen Datensatz Anwendung finden;
 - b) Die Across-method: In dieser Variante werden verschiedene Forschungs- bzw. Erhebungsmethoden kombiniert, um ein empirisches Phänomen zu untersuchen.

Die Across-method ist auch jene, die Campbell und Fiske im Auge hatten, als sie den Einsatz mehrerer Methoden befürworteten, da „die festgestellten empirischen Befunde bei multipler Operationalisierung weniger auf die Methode als auf die Realität zurückzuführen“ seien.⁵¹ Erzberger und Kelle kritisieren aber, daß es trotz intensiver Diskussionen zum Begriff der Triangulation bisher nicht gelungen sei, ein brauchbares methodologisches Modell der Methodenintegration zu formulieren.⁵² Insbesondere die Frage, wie die Ergebnisse der beiden Methodologien theoretisch aufeinander bezogen sind, blieb bisher ungeklärt. Im Wesentlichen können drei Möglichkeiten unterschieden werden: ein komplementäres Verhältnis, nach

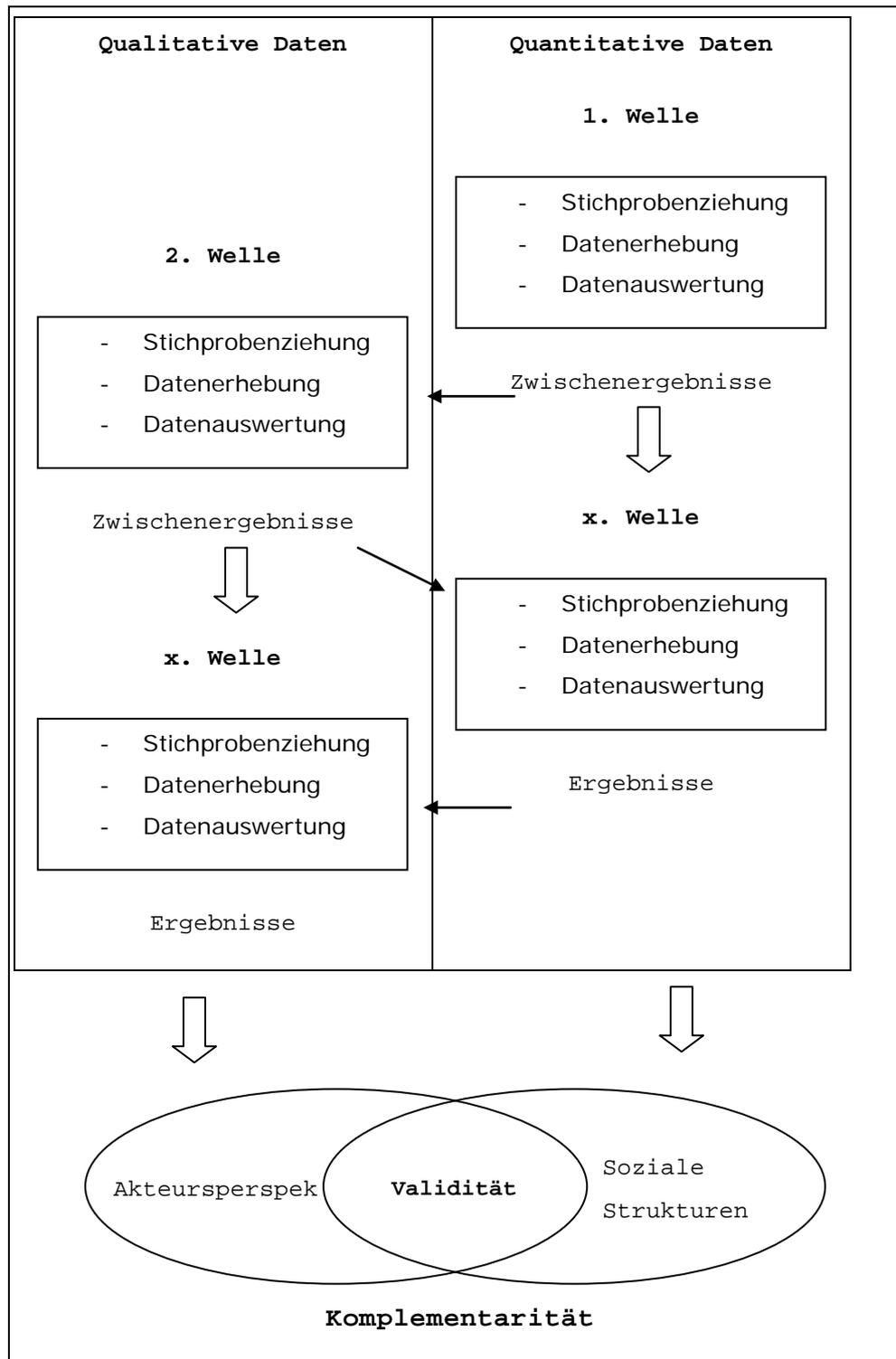
⁵¹ Siegfried Lamnek 1995, Seite 248.

⁵² Vgl. Christian Erzberger/ Udo Kelle 2001.

dem sich die jeweiligen Ergebnisse auf unterschiedliche Gegenstandsbereiche beziehen und sich gegenseitig ergänzen; ein Konvergenzverhältnis, das auf die gegenseitige Validierung der gewonnenen Ergebnisse abzielt, jedoch immer wieder damit konfrontiert ist, daß Ergebnisse divergieren und schließlich das Phasenmodell, das ein nacheinander geschaltetes Vorgehen vorschlägt und die gewonnenen Ergebnisse der einen Methode für das weitere Vorgehen mit der anderen Methode nutzt. Dabei ist die in den letzten Jahrzehnten häufig angewandte Konzeption von qualitativen Verfahren zur Hypothesengenerierung und quantitative Methoden zu deren Überprüfung nicht die einzige Möglichkeit der Verknüpfung. So kann beispielsweise die Stichprobenziehung des qualitativen Samples auf Grund eines expliziten Stichprobenplans erfolgen, der anhand einer zuvor durchgeführten quantitativen Befragung erstellt wurde.⁵³ Susann Kluge verbindet insbesondere mit integrativen Paneldesigns die Möglichkeit, die beiden Methodenstränge in einer Längsschnittperspektive miteinander zu verknüpfen. Dabei sind komplexe statistische Modelle geeignet, um Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Einzelfaktoren zu konstatieren, die mit Hilfe qualitativer Verfahren dann auch erklärt werden können. In folgender Abbildung stellt sie ihr Integrationsmodell vor:

⁵³ So wurden im Rahmen des Projekts „Professionalisierung und Integration der Lebenssphären“ (PROFIL) zunächst sekundärstatistische Daten analysiert, in einem zweiten Schritt eine schriftliche Befragung zu den Berufsverlaufsmustern durchgeführt und in einem dritten Schritt die „prototypischen Vertreter“ in leitfadengestützten Interviews nochmals befragt. Vgl. Ernst-H. Hoff et al. 2002.

Abbildung 3: Modell zur Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslaufforschung



Quelle: Susann Kluge 2001, Seite 43.

3 Diskussion des Entwicklungsprozesses

Ausgangspunkte der Instrumentariumsentwicklung war erstens die Frage nach den Zielsetzungen der Studie und zweitens die Suche nach einer adäquaten methodischen Umsetzung vor dem Hintergrund der unter Kapitel 2 diskutierten empirischen Zugänge zur Erwerbsverlaufsforschung.

3.1 Entwicklung der Fragestellung

Für das Arbeitsmarktservice (AMS) erscheinen in erster Linie die Übergänge in Erwerbsbiographien und deren Bewältigung bedeutsam, da hier dessen potentielle KundInnen zu finden sind. EinsteigerInnen, UmsteigerInnen, WiedereinsteigerInnen, AussteigerInnen suchen in unterschiedlichem Ausmaß das AMS auf und haben einen jeweils anderen Qualifikationsbedarf. Unter Berücksichtigung des spezifischen Interesses des AMS an kontinuierlichen Verlaufsgeschichten bzw. an Stabilität trotz Diskontinuität (i.S. von keinen oder möglichst kurzen Zeiten der Arbeitslosigkeit) wurden folgende Fragestellungen als relevant diskutiert:

- Welche Faktoren beeinflussen einen Verbleib im Arbeitsleben bzw. wie kann ein Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt verhindert werden?
- Welche Kompetenzen brauchen Erwerbstätige, um erfolgreich „im Berufsfeld“ bzw. generell „erwerbsfähig“ zu bleiben?
- Berufsorientierung und Berufseinstieg für junge ArbeitnehmerInnen: Wie gelingt ein nachhaltiger Einstieg?
- Worin unterscheiden sich Gruppen von ArbeitnehmerInnen, die arbeitslos werden, von denen die nicht arbeitslos werden?

- Welche Qualifizierung, Kompetenzen und familiäre Rahmenbedingungen brauchen Erwerbstätige für einen kontinuierlichen Erwerbsverlauf?

Zur Konkretisierung des Fokus der Studie wurde folgende grundsätzliche Fragestellung festgelegt:

Über welche Kompetenzen und Qualifikationen verfügen Menschen, deren Erwerbsverläufe im ausgewählten Berufsfeld „**erfolgreich**“ sind im Vergleich mit „**weniger erfolgreichen**“ Verläufen?

Dabei zeichnen sich erfolgreiche Verläufe in unserer Untersuchung durch relative Stabilität (keine längeren Unterbrechungen oder Ausstiege) und subjektives Wohlbefinden aus.

Bei der Gestaltung des Erhebungsinstrumentariums wurde das Ziel verfolgt, den Gesamtverlauf von Erwerbstätigen abzubilden unter der speziellen Berücksichtigung von vornherein definierten Wendepunkten (z.B.: Berufseinstieg) (siehe Kapitel 2.2.2.).

Erwerbsverläufe können unter dem Aspekt der Übergänge zwischen Berufstätigkeit im Berufsfeld und anderen Tätigkeiten bzw. Phasen (Kinderbetreuung, Arbeitslosigkeit etc.), die in Abbildung 4 dargestellten Formen annehmen. Diese sagen aber noch nichts über Wechsel und die Art von Beschäftigungsverhältnissen sowie über das Arbeitszeitausmaß innerhalb des Berufsfeldes aus. Darüber hinaus fehlen Hintergrundinformationen darüber, wie solche Verläufe zu Stande kommen, welche objektiven und subjektiven Ressourcen und Belastungen die Verlaufsgeschichte prägen.

Es galt sich also in der Instrumententwicklung sowohl der Frage zu widmen, welche typischen Formen Berufsverläufe annehmen, als auch dem Problem, wie diese Formen zu Stande kommen. Folgende Fragestellungen sollte das Untersuchungsinstrument beantworten können:

Deskription

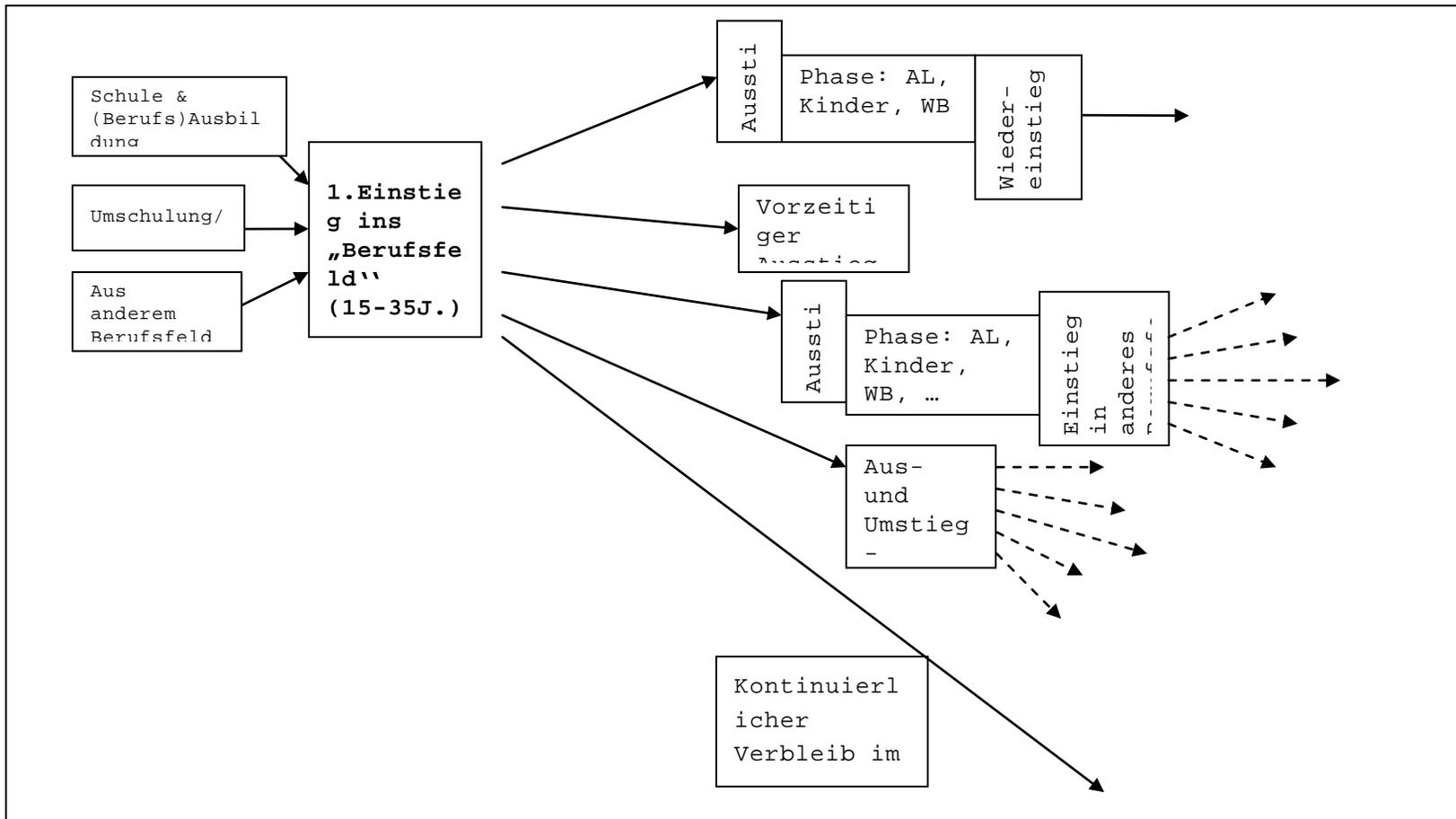
- Wie sehen die Erwerbsverläufe nach dem Unterscheidungsmuster „im (definierten) Berufsfeld/im nicht (definierten) Berufsfeld“ aus?
- Wie sehen die Erwerbsverläufe hinsichtlich der beruflichen Weiterentwicklung aus (Karriere als eine Möglichkeit)?
- Wie sehen die Erwerbsverläufe hinsichtlich des Wechselverhaltens innerhalb des Berufsfeldes aus?

Einflußfaktoren

- Einfluß: Kompetenz
n
- Einfluß: objektive berufl. Bedingungen
- Einfluß: subjektive berufl. Bedingung
- Einfluß: außerberufliche Bedingungen
- Welche (für die Berufsausübung wichtigen) Kompetenzen und Qualifikationen erwerben die Erwerbstätigen des definierten Berufsfeldes a) vor Berufseintritt b) im Berufsverlauf c) durch „berufsfremde“ Tätigkeiten (Weiterbildung (WB), Arbeitslosigkeit (AL), Kinderbetreuung, Freizeitgestaltung, ehrenamtliche Tätigkeiten...)?
 - a) Wie sieht die Berufssituation (Arbeitslosigkeit, Karrieremöglichkeiten etc) im definierten Berufsfeld aus? (Wie sah sie zum Zeitpunkt des Berufseintritts aus?) b) Welche Arbeitsbedingungen (in verschiedenen Phasen?) rahmen die Berufstätigkeit? c) Welche Karriere- und beruflichen Veränderungsmöglichkeiten gibt es im definierten Berufsfeld? d) Welchen Grad an Professionalisierung gibt es?
 - a) Wie schätzen die Befragten ihren Berufsstand ein? b) Welches Berufsbild haben die Befragten? c) In welchem Ausmaß ist berufliche Identität ausgeprägt? d) Welches subjektive Wohlbefinden verbinden die Menschen mit der Ausübung ihrer Berufstätigkeit? e) Mit welchen Erwartungen gingen die Befragten in den Beruf? f) Welche beruflichen Zukunftsaussichten sehen sie für sich?

- Über welche außerberuflichen Unterstützungsnetzwerke verfügen die Befragten bzw. mit welchen außerberuflichen Belastungen sind sie konfrontiert?

Abbildung 4: Erwerbsbiographische Etappen und Übergänge nach dem Unterscheidungsmuster „im Berufsfeld/nicht im Berufsfeld“



3.2 Entwicklung des Instruments

3.2.1 Allgemeine Anforderungen

Bei der Entwicklung des Erhebungsinstrumentariums wurden folgende zentrale Fragestellungen diskutiert:

- Allgemeine Faktoren und Bedingungen des Erwerbsverlaufs versus Spezifika des Berufsfeldes
- Auswahl und Kombination unterschiedlicher Methoden
- Auswahlkriterien für die interessierende Population

Zuerst ging es um die Frage, wie das Erhebungsinstrumentarium so **allgemein** gestaltet werden kann, daß es für unterschiedliche Berufe anwendbar und gleichzeitig auf die **Spezifika** des Diplomierten Pflegeberufs⁵⁴ bzw. anderer Berufe zugeschnitten ist bzw. zugeschnitten werden kann. Ein modulartiger Aufbau des Instruments, mit allgemeinen und berufsspezifischen Fragen sollte dafür sorgen, beiden Ansprüchen zu genügen. Ein Standardtool, das für die Untersuchung der Erwerbsverläufe unterschiedlichster Berufsgruppen geeignet ist, sollte durch berufsspezifische Module ergänzt werden, die sich den jeweiligen Bedingungen des interessierenden Berufsfeldes widmen. Im Zuge des Diskussionsprozesses stellten sich allerdings die Fragen, inwiefern die Entwicklung eines Standardtools möglich ist, welchen Umfang das Standardtool im Vergleich zu den auf die Berufsgruppen abgestimmten Erhebungsteil haben soll und ob der Vergleich von verschiedenen Berufsgruppen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen mit Hilfe eines Standardtools überhaupt Sinn macht. Letztendlich entschieden wir uns für eine gemischte Variante in der quantitativen Untersuchung (siehe Kapitel 3.2.3), die Leitfäden für die ExpertInnenbefragung und die qualitativen

⁵⁴ Das Untersuchungsinstrument soll im Diplomierten Pflegeberuf getestet werden. Ergebnisse dieser Studie sind *im Ergebnisbericht* zu finden.

Interviews müßten hinsichtlich der besonderen Hintergründe und Problemlagen des jeweiligen Berufsfeldes adaptiert werden, bilden aber für den groben Aufbau und Ablauf der Befragung wichtige Anhaltspunkte.

Im Sinne der umfassenden Berücksichtigung struktureller und individueller Aspekte von Erwerbsverläufen sowie der konkreten Entscheidungsprozesse, die diesen zu Grunde liegen, wurde eine **Methodische Triangulation**, die verschiedene Forschungsmethoden kombiniert, gewählt (= **Across-method**, siehe Kapitel 2.3.3). Die unterschiedlichen Methoden sollten auf unterschiedliche Aspekte von Erwerbsverläufen fokussieren und auf diesem Weg nicht vordergründig eine gegenseitige Validierung anstreben, sondern vielmehr komplementäre, sich gegenseitig ergänzende Ergebnisse erzielen. Während sich die quantitative Untersuchung stärker auf die „hard facts“ sowie auf die systematische Erfassung von spezifischen Aspekten des Erwerbsverlaufs konzentriert, ist in der qualitativen Studie zu klären, wie diese zu Stande kommen, welche kulturellen Normen und Leitbilder sowie subjektiven Situationsdeutungen und Handlungsziele hinter den Fakten stehen.

Konkret wurde die Anwendung und Abstimmung **dreier methodischer Befragungsarten** diskutiert:

ExpertInneninterviews, quantitative Befragung und qualitative Interviews. Um einen maximalen Erkenntnisgewinn zu erzielen, sollten diese nicht lose nebeneinander stehen, sondern **phasenweise versetzt** angewandt werden. Die Ergebnisse der vorherigen Phase prägen demnach die nachfolgenden Phasen. Dabei erschien uns die Kombination ExpertInnen - Quantitativ - Qualitativ als dem Untersuchungsgegenstand angemessen. Die ExpertInnen dienen der Exploration des Feldes und ihre Aussagen fließen in die Fragenbogenkonstruktion ebenso ein, wie in den Aufbau des qualitativen Leitfadens. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse geben Aufschluß über die Struktur von Erwerbsverläufen, die den Rahmen für die Auswahl der InterviewpartnerInnen der qualitativen Studie geben sowie

als Hintergrundinformation für die Gesprächsführung dienen. In diesem Zusammenhang erschien die Stichprobenziehung des qualitativen Samples aus den TeilnehmerInnen der quantitativen Untersuchung auf Basis eines expliziten Stichprobenplans, der typische Fälle herausfiltert, als sinnvoll. Die Durchführung der qualitativen Interviews im Anschluß an die quantitative Befragung erleichtert die Interpretation der Daten. Für die qualitative Stichprobenziehung wurde die Anwendung der Methode des Optimal Matching auf den quantitativen Datensatz (siehe Kapitel 2.3.1) diskutiert, mit deren Hilfe Verlaufstypen konstruiert werden sollten.

3.2.2 ExpertInneninterviews

Das Ziel der ExpertInneninterviews ergab sich im Lauf des Diskussionsprozesses. Bei der Planung der Untersuchung stand die Überlegung im Vordergrund, die ExpertInnenbefragung in zwei Teile aufzusplitten:

- 1) Befragung von 2-3 ExpertInnen zur Entwicklung des Standardtools: Diese soll einmalig durchgeführt und nur dann wiederholt werden, wenn sich Grundlegendes am Arbeitsmarkt verändert.
- 2) Befragung von 2-3 ExpertInnen aus dem Berufsfeld: Im Rahmen dieser Befragung sollen Besonderheiten des interessierenden Berufsfeldes erhoben werden. Sie ist Teil des Instruments und sollte daher bei jeder Untersuchung wiederholt werden.

Letztlich wurde ein Kompromiß gewählt: Alle ExpertInnengespräche handelten von Besonderheiten des interessierenden Berufsfeldes. Zusätzlich wurde es für sinnvoll erachtet, in Gesprächen mit einzelnen ExpertInnen allgemeine Aspekte des Arbeitsmarktes zu berücksichtigen.

3.2.3 Quantitative Befragung

Bezüglich der **Auswahl** der zu befragenden **Berufsgruppe** waren sowohl das interessierende Alter der Befragten, das Geschlecht sowie der derzeitige Erwerbsstatus bzw. der aktuell ausgeübte Beruf zu klären. Im Rahmen dieser Diskussion wurde deutlich, daß die Festlegung auf Kriterien der auszuwählenden Stichprobe in Zusammenhang mit den Zielen der Studie sowie mit der Befragungsart und damit der Erreichbarkeit der Befragten (telefonisch bzw. schriftlich) zu sehen ist.

Die Fokussierung auf eine **spezifische Kohorte** hinsichtlich des Abschlusses der Ausbildung (d.h.: beispielsweise die Auswahl von Personen, die in einem bestimmten Zeitraum ihre Ausbildung abgeschlossen haben) bringt Vor- und Nachteile mit sich. :

Pro:

- Erwerbsverläufe sind vergleichbar, da alle Personen eine ähnlich lange Zeitspanne im Berufsleben stehen.

Contra:

- Keine oder kaum Möglichkeiten für Vergleiche zwischen Altersgruppen.
- Erheblicher Aufwand bezüglich der Selektion der Stichprobe.
- Das Ziel der Untersuchung besteht darin, Gesamtverläufe zu analysieren. Um jedoch eine große Zeitspanne der Berufsausübung untersuchen zu können, ist es notwendig, vor allem länger im Beruf stehende Erwerbstätige zu befragen. Hier ist jedoch verstärkt mit Erinnerungsfehlern bezüglich Wendepunkten oder Ereignissen zu rechnen, da diese bereits länger zurückliegen.

Um **geschlechtsspezifische Aussagen** treffen zu können, wurde basierend auf der ursprünglich geplanten Stichprobengröße von 150 TeilnehmerInnen die Ziehung einer disproportionalen

Stichprobe angedacht. Da nur rund 12 Prozent der Diplomierten Pflegekräfte männlich sind, wären bei einer proportionalen Stichprobenziehung (Geschlechterverhältnis in der Stichprobe entspricht dem Verhältnis in der Population) lediglich rund 20 Männer ausgewählt worden. Aufgrund der Erhöhung der Stichprobengröße wurde letztlich diese Frage (beinahe) obsolet. Bei der Auswahl der Stationen in Krankenhäusern wurde trotz der Erhöhung der allgemeinen Stichprobengröße darauf geachtet, die Untersuchung auf einzelnen Stationen durchzuführen, an denen überdurchschnittlich viele Männer vertreten sind.

Ausgehend von der interessierenden Fragestellung, Faktoren zu identifizieren, die einen erfolgreichen beruflichen Verlauf auszeichnen, war ursprünglich beabsichtigt, sowohl **derzeit im Pflegeberuf Beschäftigte** als auch **„AussteigerInnen aus dem Pflegeberuf“** zu befragen.

Pro:

- Die Gründe und Bedingungen für einen tatsächlichen Ausstieg aus dem Berufsfeld können valider von Personen erfahren werden, die einen derartigen Ausstieg tatsächlich durchgeführt haben. Eine Befragung über einen potentiellen Ausstieg kann nur eine Annäherung darstellen.

Contra:

- Der Versuch, Adreßmaterial von AbsolventInnen von Gesundheits- und Krankenpflegeschulen zu besorgen, scheiterte aus Datenschutzgründen.
- Die Idee über derzeit beschäftigte Diplomierte Pflegekräfte Adressen von ehemaligen KollegInnen zu bekommen, wurde aufgrund der Unsicherheit des Erfolges sowie der Langwierigkeit dieser Vorgehensweise verworfen.

Aus diesem Grund wurde versucht, derzeit **erwerbslose Diplomierte Pflegebedienstete** in die Untersuchung aufzunehmen.

Pro:

- Erfassung der Faktoren, die zumindest zu einer zeitweiligen Unterbrechung der Berufstätigkeit führen.

Contra:

- Dies erfordert die Adaption des Fragebogens der quantitativen Untersuchung unter der Berücksichtigung der Anforderung der Vergleichbarkeit der Fragen.

Aufbauend auf Ergebnissen der Literaturanalyse, Analysen des bestehenden AMS-Instrumentariums, publizierten Fragebögen zur Erfassung von Erwerbsbiographien und der ExpertInneninterviews wurden Fragen für das quantitative Erhebungsinstrument entwickelt und bereits bestehende Fragebogenitems adaptiert. Die Entwicklung des standardisierten Fragebogens berücksichtigt die Ansprüche nach einer schnellen und bedarfsorientierten Einsetzbarkeit und Auswertung.

Um auf die Besonderheiten der Berufstätigkeit der Diplomierten Pflegebediensteten eingehen zu können, erschien es - zu Lasten der Vergleichbarkeit - notwendig, auf spezifische Aspekte der Berufstätigkeit sowie der Ausbildung und der Arbeitssituation genauer einzugehen. Letztlich stellt das entwickelte Erhebungsinstrument eine Kombination aus möglichst allgemeinen und spezifischen Modulen dar.

Da sowohl **erwerbstätige** als auch **arbeitslose/arbeitssuchende** Diplomierte Pflegebedienstete in die Stichprobe aufgenommen wurden, galt es bei der Entwicklung des Erhebungsinstrumentariums auch, die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen diesen beiden Gruppen zu berücksichtigen.

3.2.4 Qualitative Interviews

Für die Durchführung der qualitativen Studie wurde die Anwendung der biographischen Methode diskutiert, um erstens eine adäquate Beschreibung der jeweiligen Lebensverläufe zu erhalten und zweitens soziale Determinanten zu identifizieren. Sie zeichnet sich durch folgende Elemente aus:⁵⁵

- Biographische Forschung ist die *Anwendung der Fallstudie mit einem speziellen theoretischen Zugang*.
- Die biographische Methode knüpft an *alltagsweltliche Formtraditionen lebensgeschichtlicher Kommunikation* an.
- Es geht um den *Nachvollzug der individuellen Lebensgeschichte bei gleichzeitiger Herausarbeitung der zugrundeliegenden sozialen Muster*.
- Die eingesetzten *Methoden sind qualitativ* und bestehen zumeist aus *Formen des Interviews* (z.B. narratives und/oder Leitfadeninterview).
- Nicht selten werden bei biographischer Forschung auch *mehrere Methoden in Kombination* angewandt.

Während die Anwendung der biographischen Methode zur Rekonstruktion von Erwerbsverläufen sehr bald außer Streit stand, entzündeten sich Diskussionen darüber, ob narrative oder problemzentrierte Interviews durchgeführt werden sollten. Das völlig offene Vorgehen des narrativen Interviews und der damit hergestellte „Erzählzwang“ der Befragten bieten den Vorteil, daß diese weitgehend ohne Einfluß der Interviewenden ihre Geschichten darstellen können. Der Interviewer/die Interviewerin sollte sich bei dieser Methode jedoch sehr zurückhaltend verhalten, d.h. bereits vorhandenes Vorwissen sollte nicht in das Gespräch einfließen. Bei problemzentrierten Interviews gehen die ForscherInnen zwar mit einem theoretischen Konzept ins Feld, achten aber darauf, daß die „Konzeptgenerierung“ des Befragten dennoch weitgehend erhalten bleibt, eigene

⁵⁵ Siegfried Lamnek 1995a, Seite 366.

Vorstellungen immer nur vorläufig sind und im Laufe des Interviews modifiziert werden. Da das qualitative Interview erst als dritte Phase des Forschungsprozesses geplant war und bereits auf Vorwissen aus den ExpertInneninterviews und der quantitativen Befragung aufbaut, erschien schließlich die Konstruktion eines offenen Leitfadens, der biographisch strukturiert ist, sinnvoller. Für die Auswertung wurde ein zweifaches Vorgehen präferiert, daß erstens die Rekonstruktion der einzelnen Erwerbsbiographien erlaubt und zweitens die fallübergreifende Herausarbeitung von strukturellen, kulturellen und sozialen Bedingungen ermöglicht.

Im Entwicklungsprozeß wurde darüber hinaus diskutiert, ob das qualitative Interview zur Besprechung des Fragebogens mit den InterviewpartnerInnen genützt werden sollte. Dies ermöglicht einerseits Verständnisschwierigkeiten bei einzelnen Fragen mit den Interviewten zu diskutieren und Verbesserungspotential zu erkennen, andererseits hätte diese Vorgehensweise jedoch auch mehr Zeit erfordert bzw. Einschränkungen bei der Thematisierung der biographischen Elemente erfordert.

4 Einsatz des Pilot-Instrumentariums

4.1 ExpertInneninterviews

Die ExpertInneninterviews sind Teil des Untersuchungsinstruments und dienen der Exploration des Berufsfeldes, im konkreten Fall der Diplomierten Pflege. In ihrem Rahmen wurden VertreterInnen der Berufsverbände, eine Direktorin einer berufsspezifischen Ausbildungsstätte sowie ein Mitarbeiter des AMS Österreich/ Abteilung Berufsinformations- und Qualifikationsforschung (BIQ) und ein Wissenschaftler, der sich mit dem untersuchten Beruf auseinandersetzt, befragt.

Die VertreterInnen der Berufsverbände und die Schuldirektorin wurden ausgewählt, da sie sowohl praktische Erfahrungen der beruflichen Tätigkeit in der Diplomierten Pflege einbringen, als auch einen guten Überblick über gesetzliche Grundlagen, Trends, Probleme, Herausforderungen und Potentiale des Diplomierten Pflegeberufs haben. Die Auswahl des AMS-Experten und des sozialwissenschaftlichen Experten erfolgte dagegen, um auch weniger interessensgebundene Aussagen zum Diplomierten Pflegeberuf zu erhalten und die Makroperspektive zu Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung stärker zu berücksichtigen.

Die erste Kontaktaufnahme mit den Befragten erfolgte per E-Mail. Nach telefonischer Vereinbarung fanden vier Interviews am Arbeitsplatz der Befragten und eines in den Büroräumlichkeiten des **abif** statt. Wesentliche Themen der Befragung waren das Berufsbild, der Berufseinstieg, Berufsverläufe, Arbeitsbedingungen und Kompetenzen, berufliche Identität und Berufsstatus in der Diplomierten Pflege sowie Zukunftsperspektiven des Pflegeberufs.

4.2 Quantitative Befragung

Das quantitative Erhebungsinstrumentarium umfaßt allgemeine branchenübergreifende Inhalte sowie berufsspezifische Aspekte und Fragen. Letztere ermöglichen die Berücksichtigung von Besonderheiten des Pflegeberufs, bedürfen jedoch einer Adaptation für den zukünftigen Einsatz. Der im Rahmen dieses Pretests eingesetzte Fragebogen befindet sich im Anhang.

In Tabelle 1 findet sich eine Zuteilung der Inhalte des Fragebogens zu dem allgemeinen oder spezifischen Modul.

Tabelle 1: Inhalte des quantitativen Erhebungsinstruments

Inhalte	Allgemeines Modul	Spezifisches Modul
Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses	X	
Ausbildung	X	
frühere berufliche Tätigkeiten	X	
Verlauf der beruflichen Tätigkeit als DGKS/DGKP ⁵⁶	X	
Weiterbildung	X	
Kompetenzen	X	X
Aussagen zur beruflichen Tätigkeit - Zufriedenheit	X	
Aussagen zur beruflichen Tätigkeit - Belastungen	X	X
berufliche Identität	X	X
Bindung an den Beruf	X	
Momente der Motivierung und Demotivierung	X	X
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	X	
Erwartungen an den Beruf	X	
soziodemographische Merkmale	X	

Um im Rahmen der Auswertung **Typen von Gesamtverläufen** mittels der Methode des Optimal Matching identifizieren und nachzeichnen zu können, enthält das quantitative Instrument detaillierte Fragen zu Beginn und Ende von einzelnen Ausbildungen, Unterbrechungen und Ausübung der Berufstätigkeit.

⁵⁶ DGKS/Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester; DGKP/Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger

Beschreibung der Konstruktion von einzelnen Fragen und Fragenblöcken (nach Reihenfolge im Fragebogen)

Ausmaß der Arbeitszeit (Frage 4)

Diese Frage besitzt insbesondere aufgrund der Vereinbarkeit mit Familie und weiteren beruflichen Tätigkeiten oder sonstigen Interessen eine besondere Bedeutung.

Berufsrelevante Ausbildungen (Frage 5)

Diese Frage dient der Erhebung der Art und des Zeitpunktes von abgeschlossenen berufsrelevanten Ausbildungen. Berücksichtigt wurden dabei das Land, in dem die Ausbildung abgeschlossen wurde sowie die Nostrifikation der Ausbildung.

Motive für die Wahl der Ausbildung (Frage 6)

Unter Berücksichtigung der Berufswahltheorie von Holland⁵⁷ sowie der Überlegungen zum Karriereanker von Schein⁵⁸ werden die einzelnen Ausprägungen dieser Typen in die Antwortkategorien für die Motive zur Ausbildungswahl aufgenommen.

Tätigkeiten während Ausbildung (Frage 7)

Diese Frage ist für die Berufsgruppe dieser Pilotstudie aufgrund der zeitintensiven Ausbildung (rund 40 Wochenstunden) wenig relevant. Für zukünftige Befragungen stellt jedoch der Zusammenhang zwischen Berufstätigkeit während der Ausbildung und Einstieg in den Arbeitsmarkt eine interessante Fragestellung dar, die aus dem AMS-Instrumentarium übernommen wurde.

Beurteilung der Ausbildung (Frage 8 und Frage 9)

Neben Fragen zur Aktualität der Inhalte sowie Angemessenheit der Dauer der Ausbildung, findet auch die adäquate Vorbereitung auf die Berufstätigkeit Berücksichtigung. Hier lieferten vor allem die

⁵⁷ Holland 1985

⁵⁸ Schein 1998

ExpertInneninterviews wesentliche Anhaltspunkte für die Fragenkonstruktion.

**Informationsverhalten bei der Berufswahlentscheidung
(Frage 10)**

In diesem Frageblock wird untersucht, inwiefern welche Informationsquellen für die Berufswahlentscheidung genutzt werden und Relevanz besitzen.

Nicht unmittelbar berufsrelevante Weiterbildungen (Frage 12)

Zu diesem Themenbereich zugehörige Fragen ermöglichen die Erfassung der beruflichen oder persönlichen Weiterbildung sowie damit verbundene berufliche Ziele und Pläne.

Berufstätigkeit vor der interessierenden Ausbildung (Frage 13)

Diese Frage erfaßt den Anteil von UmsteigerInnen aus anderen Berufsgruppen in die Pflege sowie deren ursprünglich ausgeübte Tätigkeit.

Einstieg in den Beruf (Frage 14 und Frage 15)

Dauer und Art der Stellensuche sind hier die interessierenden Fragen.

Organisations- und Aufgabenwechsel innerhalb der Organisation (Frage 16 und Frage 17)

Diese Fragen zielen auf die Anzahl der im Rahmen der interessierenden Tätigkeit durchgeführten Organisations- und Aufgabenwechsel innerhalb der Organisation ab. In den Antwortkategorien zu den Gründen für Organisations- bzw. Aufgabenwechsel sind Aspekte der Tätigkeit, Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes sowie äußere Ereignisse enthalten. Die Gründe für einen Wechsel werden

jeweils nur in Bezug auf den letzten Organisations- oder Aufgabenwechsel erhoben. Erwerbslose Diplomierte Pflegebedienstete erhalten statt der Frage nach dem letzten Organisationswechsel die Frage über die Gründe zur Beendigung des letzten Dienstverhältnisses gestellt.

Unterbrechungen der Berufsausübung (Frage 18, 19 und 20)

Bei diesem Frageblock wird nach der Art der einzelnen - mindestens zwei Monate dauernden - Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit gefragt. In weiterer Folge gibt es die Möglichkeit, bezüglich der vier längsten Unterbrechungen den Zeitpunkt sowie einen eventuell damit verbundenen Organisationswechsel anzugeben. Schwierigkeiten im Rahmen des Wiedereinstiegs in den Beruf werden von derzeit erwerbslosen Diplomierten Pflegebediensteten in Bezug auf ihre aktuelle Situation beantwortet. Derzeit Erwerbstätigen wird die Frage bezogen auf ihre längste berufliche Unterbrechung gestellt. Aus Platzgründen findet die Fokussierung auf die Schwierigkeiten nur auf eine berufliche Unterbrechung statt.

Berufliche Pläne (Frage 21)

Die Antwortkategorien für die Frage zu den beruflichen Plänen berücksichtigt das Aufrechterhalten des derzeitigen Status, Wechsel der Tätigkeit und/oder der Organisation, den Weg in die Selbständigkeit sowie die Aufgabe des Berufes. Um Auskunft über den am meisten präferierten Zukunftsplan zu erhalten, wird lediglich um eine Nennung gebeten. Bei derzeit erwerbslosen Diplomierten Pflegekräften werden die Antwortmöglichkeiten an die derzeitige Situation angepaßt. Weiters wird bei der Angabe eines angestrebten Berufswechsels danach gefragt, um welchen Beruf es sich dabei handelt. Somit kann die Frage beantwortet werden, ob der Wechsel in verwandte oder in gänzlich andere Berufe angestrebt wird.

Berufliche Veränderungen (Frage 23)

Die Frage nach den beruflichen Veränderungen wurde möglichst allgemein formuliert, um die Vergleichbarkeit zu anderen Berufsgruppen herstellen zu können.

Chancen auf dem Arbeitsmarkt (Frage 24)

Wie schwer oder wie leicht im Falle eines Verlustes bzw. der Aufgabe des Arbeitsplatzes eine erneute Stellensuche sein würde, gibt Auskunft über die derzeitigen subjektiv wahrgenommenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Bei derzeit erwerbslosen Personen wird die Frage in Bezug auf die aktuelle Stellensuche gestellt.

Weiterbildung (Frage 25 und Frage 26)

Ausmaß und Inhalte der berufsspezifischen Weiterbildung, Unterstützung durch den Arbeitgeber im vergangenen Jahr sowie zukünftiger Bedarf an Weiterbildung stellen die Inhalte dieses Fragenblocks dar. Derzeit erwerbslose Diplomierte Pflegebedienstete werden lediglich zu ihren Weiterbildungswünschen befragt.

Kompetenzen und Fähigkeiten (Frage 27)

Basierend auf den in den ExpertInneninterviews genannten relevanten Qualifikationen für den Diplomierten Pflegeberuf sowie auf den Fachqualifikationen und den überfachlichen Qualifikationen der Aufstellung des AMS Qualifikation-sbarometers⁵⁹ wurde eine Sammlung an für den interessierenden Beruf speziellen und allgemein bedeutenden Qualifikationen erstellt. Die zur letzteren Gruppe zugehörigen Qualifikationen dienen dem Vergleich mit anderen Berufsgruppen. In einem ersten Schritt wird nach der Wichtigkeit dieser Qualifikation für die Ausübung des Berufes der Diplomierten Pflege gefragt. Anschließend können die Befragten darüber Auskunft geben, in welchem Rahmen diese Fähigkeit vorwiegend erworben werden kann.

Motivatoren und Hemmnisse der Tätigkeit (Frage 28, 29 und 31)

⁵⁹ <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/qualistruktur.php>

Um Auskunft über motivierende oder hemmende Aspekte der beruflichen Tätigkeit zu erlangen, werden diese in Form von Zufriedenheits- und Belastungsfragen sowie auch in Form der Zustimmung oder Ablehnung von generellen Aussagen formuliert. Insbesondere die Zufriedenheits- und Belastungsfragen eignen sich für den branchenübergreifenden Vergleich. In den Aussagen sind insbesondere quantitative und qualitative Über- und Unterforderungen der beruflichen Tätigkeit operationalisiert. In den Fragebögen für derzeit erwerbslose Diplomierte Pflegekräfte sind diese Blöcke nicht enthalten. Da davon ausgegangen werden kann, daß die derzeitige Situation die Beantwortung der Fragen beeinflußt.

Berufliche Identität (Frage 30)

Basierend auf den Ergebnissen der ExpertInneninterviews wurden die in diesem Rahmen diskutierten zwei Pole der beruflichen Identität für die schriftliche Befragung operationalisiert. Aufbauend auf Literaturanalysen, wo eine stark ausgeprägte berufliche Identität in Zusammenhang erstens mit einem ausgeprägten Selbstbewußtsein und zweitens einer klaren Abgrenzung zu anderen Berufen gesehen wird, wurden weitere Items formuliert, die diese Aspekte umfassen⁶⁰.

Vereinbarkeit Familie und Beruf (Frage 32 und Frage 33)

Die Vereinbarkeit zwischen dem Familienleben und der Berufstätigkeit wird in diesen Frageblöcken thematisiert.

Berufsbiographische Gestaltungsmodi (Frage 34)

Basierend auf den von Witzel und Kühn (1999) identifizierten typischen Orientierungs- und Handlungsmustern von jungen Erwerbstätigen wird für jeden einzelnen Typus eine Aussage zu einem zentralen charakterisierenden Merkmal formuliert. Die Komplexität der Typen auf eine Aussage zu reduzieren war aufgrund des bereits umfangreichen Fragenprogramms notwendig.

⁶⁰ Berta Schrems (o.J.)

4.3 Die Stichprobe

Da sich die interessierende Stichprobe aus derzeit erwerbstätigen und erwerbslosen Diplomierten Pflegebediensteten zusammensetzt, gliederte sich die Durchführung der schriftlichen Erhebung in zwei Teilbereiche. Im April 2006 begann die Kontaktaufnahme mit ausgesuchten Spitälern. Das Interesse an einer Teilnahme wurde mit den jeweiligen PflegedirektorInnen geklärt, sowie die Erlaubnis der Durchführung der Untersuchung mit den zuständigen LeiterInnen der Einheiten geklärt (KAV). Es wurde darauf geachtet, unterschiedliche Organisationen in die Stichprobe aufzunehmen. Letztlich erklärten sich zwei niederösterreichische Spitäler, vier Einrichtungen des Wiener Krankenanstaltenverbands (KAV) und sechs Wiener Einrichtungen eines sonstigen Trägers zur Teilnahme bereit. Die Befragung wurde in acht Spitälern bzw. Krankenhäusern, in zwei Einrichtungen der Mobilen Pflege sowie in zwei Pflegeheimen durchgeführt. Die Fragebögen wurden im Zeitraum von Ende Mai bis Mitte Juni 2006 an die Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen gebracht und Mitte bis Ende Juni 2006 wieder eingesammelt. Bei der Übergabe der Fragebögen wurde in einem Gespräch mit den PflegedirektorInnen auf Hinweise zur Verteilung der Fragebögen - diese waren auch auf einem Merkblatt zusammengefaßt - aufmerksam gemacht. Die PflegedirektorInnen übernahmen in weiterer Folge die Verteilung der Fragebögen. Die ausgefüllten Fragebögen wurden von den MitarbeiterInnen in einem Kuvert in eine bereitgestellte Sammelbox geworfen. Bei Diplomierten Pflegebediensteten in der Mobilen Pflege erfolgte die Verteilung der Fragebögen ebenfalls durch die Pflegedirektion. Die Rücksendung der Fragebögen erfolgte jedoch postalisch. Bei derzeit erwerbstätigen Diplomierten Pflegebediensteten lag die Rücklaufquote bei rund 75 Prozent.

Zeitgleich wurde mit dem Arbeitsmarktservice Wien - Währingerstraße unter Wahrung der Anonymität der KundInnen eine Aussendung an derzeit arbeitslos gemeldete Diplomierte Pflegebedienstete vereinbart. In einem Begleitschreiben

wurden die Inhalte der Untersuchung sowie die Rolle des AMS und der beteiligten Forschungsinstitute und die Vorgehensweise erklärt. In dem Anschreiben waren der Fragebogen, das erwähnte Begleitschreiben sowie ein Rücksendekuvert enthalten. 193 beim AMS vorgemerkte Personen wurden angeschrieben, wobei von 51 Personen ein ausgefüllter Fragebogen zurückgesandt wurde (Rücklaufquote: 26%).

Insgesamt wurden 683 Fragebögen verteilt und 381 retourniert. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 56 Prozent. Für schriftliche Befragungen gilt eine Rücklaufquote von über 50 Prozent als außerordentlich hohe Beteiligung.

Weiters ist noch zu erwähnen, daß sich die Fragebögen der derzeit Beschäftigten sowie der derzeit arbeitslos gemeldeten Diplomierten Pflegekräfte unterscheiden. Den derzeit arbeitslos gemeldeten Personen werden keine Fragen zur zuletzt ausgeübten Tätigkeit gestellt. Ansonsten sind die Fragebögen beinahe identisch, um die Vergleichbarkeit der Antworten zu ermöglichen.

4.4 Qualitative Interviews

Der qualitative Teil der Untersuchung zielt auf die Herausarbeitung struktureller Bedingungen, Entscheidungsprozesse und Motivlagen für Erwerbsverläufe im Berufsfeld ab. Dabei soll untersucht werden, welche institutionellen und individuellen Wege in den Beruf führen, inwiefern unterschiedliche „Einstiegsszenarios“ für den weiteren Erwerbsverlauf von Bedeutung sind, wie sich Erwerbsverläufe nach unterschiedlichen Aspekten (Kontinuität, Weiterbildung, Karriere) gestalten und welche Bedeutung Arbeitsalltag und Arbeitbedingungen für die Gestaltung der Erwerbsverläufe haben.

4.4.1 Auswahl der InterviewpartnerInnen

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte aus dem Sample der quantitativ Befragten in Anlehnung an eine clusteranalytische Auswertung, deren Fokus auf erwerbsbiographischen Verläufen lag. Auf diesem Weg eine begrenzte Anzahl an klar voneinander unterscheidbaren Typen zu finden, erwies sich als schwierig.

Für die Auswahl der InterviewpartnerInnen sollten die Ergebnisse der Clusteranalyse berücksichtigt werden. Jedoch ist es nicht sinnvoll, starr nach diesem Schema vorzugehen, da gleichzeitig die spezifischen Interessen der AuftraggeberInnen der Studie mitzudenken sind (z.B. das spezifische Interesse des AMS an Arbeitslosen). Darüber hinaus ist es für die Erklärungskraft der qualitativen Befragung wichtig, ein möglichst breites Spektrum an denkbaren Veränderungen zu erfassen.

Gezielt flossen folgende an die Typologie angelehnten Kriterien in die Auswahl des qualitativen Samples ein: Kontinuität/berufliche Unterbrechung, Spezialisierung auf ein Fachgebiet, Karriereentwicklung innerhalb der hierarchischen Organisation sowie Geschlecht. Die Bedeutung von „Geschlecht“ fand nicht nur als Teil von „Gender Mainstreaming“ Berücksichtigung, sondern ergab sich darüber hinaus aus dem spezifischen Berufsfeld der Diplomierten Pflege. Die Pflege ist ein typischer Frauenberuf, Männer sind aber in bestimmten Fachgebieten und in Führungspositionen relativ stark vertreten. Um die Hintergründe dieses Aspekts genauer zu beleuchten, wurde darauf geachtet, daß sowohl Männer als auch Frauen im qualitativen Sample vertreten sind.

Folgende fünf Fälle wurden in die Untersuchung aufgenommen:

- keine berufliche Unterbrechung, keine Spezialisierung auf ein Fachgebiet, keine Karriereentwicklung, weiblich

- Quereinstieg ohne berufliche Unterbrechung, Spezialisierung auf ein Fachgebiet, keine Karriereentwicklung, männlich
- keine berufliche Unterbrechung, Spezialisierung auf ein Fachgebiet, Karriereentwicklung, männlich
- Unterbrechung wegen Kinderbetreuung, keine Spezialisierung auf ein Fachgebiet, keine Karriereentwicklung, weiblich
- berufliche Unterbrechung, Arbeitslosigkeit, keine Spezialisierung auf ein Fachgebiet, keine Karriereentwicklung, weiblich

Um die Möglichkeiten des Erkenntnisgewinns anhand von fünf Interviews auszuschöpfen, ohne uns in sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen zu verlieren, beschränkten wir die qualitativen Interviews auf die Diplomierte Pflege im Krankenanstaltenbereich, d.h. daß die InterviewpartnerInnen zum Zeitpunkt des Interviews in Krankenanstalten angestellt waren bzw. vor Beginn der Arbeitslosigkeit dort ihre letzte Anstellung hatten.

4.4.2 Durchführung der qualitativen Interviews

Im Zuge der quantitativen Erhebung wurden die Befragten gebeten, falls Sie zu einem zusätzlichen qualitativen Interview bereit wären, ihre Telefonnummer und/oder E-Mail-Adresse am Fragebogen bekannt zu geben. Auf diese Weise erhielten wir rund 50 Telefonnummern und/oder E-Mail-Adressen mit dazugehöriger quantitativer „Fragebogengeschichte“. Fünf davon wurden anhand der oben beschriebenen Kriterien für die qualitative Untersuchung ausgewählt und telefonisch oder per E-Mail für eine Terminvereinbarung kontaktiert.

Die Interviews wurden im Zeitraum zwischen 5. und 18. September 2006 durchgeführt. Ein Interview fand in den Büroräumlichkeiten des **abif** statt, eines am Arbeitsplatz

des Interviewpartners und die anderen drei in Lokalitäten in Wohn- oder Arbeitsnähe der InterviewpartnerInnen.

Als Grundlage der Interviewführung diene ein offener Leitfaden im Sinne des problemzentrierten Interviews⁶¹, der auf biographische Aspekte des Erwerbsverlaufs fokussierte.

„Die Konstruktionsprinzipien des problemzentrierten Interview (PZI) zielen auf eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität.“⁶²

Darüber hinaus fanden offene Fragen zur aktuellen beruflichen Situation und Zukunftsperspektive Eingang in den Leitfaden.

Das problemzentrierte Interview bietet die Möglichkeit mit einem erarbeiteten Vorwissen (ExpertInneninterviews, quantitative Befragung) ins Feld zu gehen, „wobei die Dominanz der Konzeptgenerierung durch den Befragten erhalten bleibt.“⁶³ Der Erkenntnisgewinn sowohl im Erhebungs- als auch im Auswertungsprozeß kann als induktiv-deduktives Wechselverhältnis beschrieben werden.

„Das unvermeidbare und damit offenzulegende Vorwissen dient in der Erhebungsphase als heuristisch-analytischer Rahmen für Frageideen im Dialog zwischen Interviewern und Befragten. Gleichzeitig wird das Offenheitsprinzip realisiert, indem die spezifischen Relevanzsetzungen der untersuchten Subjekte insbesondere durch Narration angeregt werden.“⁶⁴

Die Methode des problemzentrierten Interviews mit den Grundpositionen der Problemzentrierung (Ausgangspunkt der Forschung), Gegenstandsorientierung (Flexibilität der

⁶¹ Andreas Witzel 2000.

⁶² Ebd., Seite 1.

⁶³ Siegfried Lamnek 1995a, Seite 78.

⁶⁴ Andreas Witzel 2000, Absatz 3.

Methode gegenüber Anforderungen des Untersuchungsgegenstandes) und Prozeßorientierung (ständige Reflexion und offen halten für neue Erkenntnisse) soll die Aufdeckung subjektiver Denk- und Handlungsmuster der InterviewpartnerInnen ermöglichen, um über sie „individuelle und kollektive Handlungsstrukturen und Verarbeitungsmuster gesellschaftlicher Realität“ zugänglich zu machen.⁶⁵

4.4.3 Vorgehensweise bei der Auswertung

Um interpretative Auswertungsverfahren anwenden zu können, wurden die Interviews auf Tonband aufgenommen und anschließend wörtlich und vollständig verschriftlicht. Orts- und Personennamen wurden im Sinne der Anonymität der InterviewpartnerInnen verändert.

Die Auswertung der Interviews fand unter Berücksichtigung der Grobanalyse nach Froschauer und dem analytischen Verfahren der Grounded Theory statt.⁶⁶ Das grob-analytische Vorgehen dient der „Erforschung einer selektiven Abfolge von Aussagekomplexen, die in einem ersten Schritt **komprimiert**, dann **expliziert** und zuletzt **strukturiert**, d.h. in Thesen und Erklärungen über bestimmte Regelmäßigkeiten zusammengefaßt werden.“⁶⁷ Für das konkrete Vorgehen bei der Auswertung bedeutet das, daß die in Interpretationseinheiten unterteilten Interviewtranskripte zunächst zusammengefaßt, dann nach den Intentionen der jeweiligen interviewten Person untersucht und schließlich strukturelle Bedingungen und Strukturfolgen der Aussagen im Interview sowie mögliche Systemeffekte herausgearbeitet wurden.

Da im qualitativen Teil der Untersuchung die Theoriegenerierung einen zentralen Stellenwert hatte, stand zunächst die Entwicklung von Interpretationsvorschlägen im Vordergrund und nicht deren Bestätigung. Erst nach und nach

⁶⁵ Andreas Witzel 1982, Seite 67.

⁶⁶ Vgl. Ulrike Froschauer 1992; Anselm Strauss 1998.

⁶⁷ Ulrike Froschauer 1992, Seite 71.

wurden Kategorien entwickelt, die im weiteren Verlauf zum Teil wieder verworfen wurden. Letztendlich sollten „durch offenes Kodieren die einzelnen Codes sowohl verifiziert als auch gesättigt werden.“⁶⁸ Axiales und selektives Kodieren⁶⁹ führten schließlich zu einem Theoriegerüst, daß in der abschließenden Berichtlegung mit den Erkenntnissen aus der quantitativen Befragung verbunden wurde. Wichtig für den Kodiervorgang war die Berücksichtigung des Kodierparadigmas nach Strauss⁷⁰, in dessen Rahmen die Daten nach Bedingungen, nach Interaktionen zwischen den AkteurInnen, nach Strategien und Taktiken und nach Konsequenzen analysiert werden.

Um neben den theoretischen Überlegungen auch ein Bild möglicher Erwerbsverläufe in der Pflege zu vermitteln, wurden die Interviews darüber hinaus fallspezifisch aufgearbeitet.

⁶⁸ Anselm Strauss 1998, Seite 62.

⁶⁹ Vgl. ebd.

⁷⁰ Ebd. Seite 57.

5 Evaluierung des Pilot-Instrumentariums

5.1 Allgemein

Methoden-Triangulation

Die unterschiedlichen **methodischen Herangehensweisen** (ExpertInneninterviews, quantitative und qualitative Befragung der Erwerbstätigen der interessierenden Berufsgruppe) strukturiert durch ein Phasenmodell lieferten ein differenziertes Bild über den Pflegeberuf. Die Erkenntnisse der jeweiligen vorgeschalteten Forschungsphase konnten für die darauffolgende genutzt werden.

Das „Phasenmodell“ erfordert jedoch die **Einplanung ausreichender Zeitpuffer** für Unvorhergesehenes bei der Erstellung des Zeitplanes für die Projektabwicklung. In der vorliegenden Untersuchung nahm die Auswertung der schriftlichen Befragung mehr Zeit als geplant in Anspruch, die Durchführung der qualitativen Interviews konnte jedoch nicht weiter aufgeschoben werden. Nur eine vollständige Auswertung der quantitativen Daten ermöglicht jedoch die Berücksichtigung von Ungereimtheiten bei der Durchführung der qualitativen Interviews.

Die Sorge, daß nicht genügend TeilnehmerInnen der quantitativen Untersuchung ihre **Bereitschaft zu einem weiteren qualitativen Interview** äußern, war unbegründet. Bei dieser Form der Kombination aus quantitativer und qualitativer Forschung ist es jedoch unbedingt notwendig, Schritte zur Wahrung der Anonymität der Interviewten zu setzen und trotzdem die Verbindung zwischen ausgefüllten Fragebogen und Identität der Person aufrechtzuerhalten. Bei dieser Untersuchung - die im Beschäftigterbetrieb der Befragten durchgeführt wurde - konnte dieses Spannungsverhältnis durch die Verteilung von Kuverts gelöst werden, die erst im Forschungsinstitut geöffnet wurden.

Die Möglichkeit zur Angabe von E-Mail-Adresse als auch Telefonnummer erwies sich als vorteilhaft, da die potentiellen InterviewpartnerInnen so ihre **präferierte Kontaktaufnahme** wählen konnten.

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen stellte sich als **sehr zeitaufwendig** dar. Nach der Bildung der Typologie sowie der daraus abgeleiteten Auswahlkriterien war es erstens notwendig, diese „typischen Verläufe“ auch hinsichtlich **soziodemographischer Variablen** (Geschlecht, Alter, Herkunft) sowie hinsichtlich **zentraler Verlaufskriterien** (z.B.: berufliche Perspektiven) zu beschreiben. In weiterer Folge richtete sich die Auswahl der InterviewpartnerInnen danach, inwiefern die jeweilige Diplomierte Pflegekraft hinsichtlich dieser Variablen eine Entsprechung zu dem zugehörigen Typus aufwies.

Im Rahmen der Interviews stellte sich heraus, daß vereinzelt Antworten im Fragebogen in Widerspruch zu den Aussagen in den Interviews stehen. Diese unterschiedlichen Antworten deuten darauf hin, daß es vermutlich Verständnisschwierigkeiten beim Ausfüllen der Fragebögen gab. Diese werden bei den Kritikpunkten bezüglich der Fragebogengestaltung behandelt. Im Rahmen der Interviews wurde auf diese Differenzen aufgrund der Rücksichtnahme auf das Befinden der Befragten nicht hingewiesen.

Erfassung von beruflichen Verlaufsmustern

Zur **Beschreibung** der beruflichen Verlaufsmuster wurden im Rahmen der quantitativen Befragung relevante Kriterien für berufliche Verläufe erhoben. Der Fokus lag hierbei auf dem Einstieg ins Berufsfeld, Arten und Dauer der Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit, Organisations- und Abteilungswechsel sowie Formen der beruflichen Weiterentwicklung. Die Analyse dieser Ereignisse brachte wertvolle Erkenntnisse mit sich. Im Anschluß an die Auswertung der qualitativen Interviews stellte sich jedoch heraus, daß eine explizitere Erfassung der **einzelnen**

ausgeübten Tätigkeit (inhaltliche Aspekte der Tätigkeit, Zeitraum, Ausmaß der Arbeitszeit, Art des Beschäftigungsverhältnisses, institutioneller Kontext, sowie zugrundeliegende Motivation)⁷¹ für eine vollständige Charakterisierung des Erwerbsverlaufs unabdingbar ist. In zukünftigen Befragungen sollte diesem Aspekt mehr Beachtung geschenkt werden. Basierend auf diesen Informationen könnte Kontinuität bzw. Diskontinuität im Erwerbsverlauf und der berufliche Aufstieg oder die berufliche Entwicklung im Zusammenhang mit Aufgaben- und Organisationswechsel eindeutiger beurteilt werden.

Bei der Untersuchung von beruflichen Verlaufsmustern ist der Fokus auf eine **spezifische Kohorte** notwendig. Hier sollte jedoch weniger das Alter als der Zeitpunkt des interessierenden Ausbildungsabschlusses ausschlaggebend für die Bildung der Stichprobe sein. Ohne Berücksichtigung dieses Aspektes überschatten unterschiedlich lange Phasen der Berufsausübung die Interpretierbarkeit der Ergebnisse.

In diesem Zusammenhang ist auch die Größe der untersuchten Stichprobe von essentieller Bedeutung. Um auch Aussagen über seltenere Ereignisse bzw. beruflichen Verläufe treffen zu können, erscheint eine genügend große Stichprobe wichtig. Der Zusammenhang zwischen Stichprobengröße und Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses wird in Kapitel 6 genauer ausgeführt.

Vor allem für die Methode des **Optimal Matching** (zur Identifizierung von beruflichen Verläufen) ist eine exakte Erfassung von Ereignissen in ihrer zeitlichen Abfolge eine notwendige Voraussetzung. Darüberhinaus ermöglicht auch nur eine genügend große Stichprobe genauere Aussagen über weniger häufig vertretene Erwerbsverläufe. Ein äußerst umfangreicher Kodierungsaufwand bei der Auswertung aufgrund der Anwendung dieser Methode kann durch eine chronologische Gliederung des Fragebogens (Was haben Sie im Jahr 1985, 1986 usw. gemacht?) vermieden werden. Um hier jedoch die Übersicht bewahren zu können, muß auf eine detaillierte

⁷¹ vgl. hierzu Grote, Hoff, Wahl und Hohner (2001), S. 11

Abfrage von Ereignissen verzichtet werden. So wäre es beispielsweise in dieser Form nicht möglich, detailliert nach dem Ausmaß der Arbeitszeit, den Inhalten der Tätigkeit, dem Dienstgeber, der Position im Unternehmen sowie den Motiven für einen Wechsel zu fragen. Ein Kompromiß besteht darin, die inhaltliche Gliederung des Fragebogens beizubehalten und um eine chronologische Einordnung der Ereignisse zu ergänzen. Die andere Möglichkeit besteht in einer aufwendigen nachträglichen Herstellung der zeitlichen Abfolge der interessierenden Ereignisse.

Bei der Bildung von Typen aufgrund von „objektiven“ Kriterien des Verlaufs (wie beispielsweise Art der Unterbrechungen) ist es nicht möglich, die **sinnhafte Deutung und den Sinnbildungsprozeß**, die als zentrale Merkmale in der Biographieforschung angesehen werden, in die Auswertung miteinzubeziehen. Ein rein quantitatives Verfahren würde hier zu kurz greifen, da Entscheidungsprozesse nur ungenügend nachvollzogen werden können. Die Erweiterung des quantitativen Ansatzes um qualitative Interviews zur Identifizierung von subjektiven Handlungsleitlinien stellte eine wertvolle Bereicherung dar.

Im Rahmen dieser Studie ist **offen geblieben**, inwiefern Abteilungs- und Organisationswechsel und damit auch Wechsel der Tätigkeiten Einfluß auf die berufliche Entwicklung ausüben. Auch die subjektive Bedeutung von kindbedingten Unterbrechungen und Kindbetreuungspflichten sowie diesbezügliche Handlungsstrategien konnten aufgrund der geringen Zahl an qualitativen Interviews nur ansatzweise herausgearbeitet werden.

Weiters war es nicht möglich typische Erwerbsverläufe basierend auf allen relevanten Kriterien in diesem Berufsfeld zu bilden.

5.2 ExpertInneninterviews

Die ExpertInneninterviews stellten einen **sinnvollen Einstieg ins Forschungsfeld** dar. Auf diesem Weg konnte eine Vielzahl an Informationen und Eindrücken gesammelt werden, die sich für die Gestaltung insbesondere der berufsspezifischen Frageninhalte sowohl im quantitativen als auch im qualitativen Teil der Untersuchung als sehr hilfreich erwiesen.

Die **ausgewogene Zusammensetzung** der ExpertInnen (BerufsvertreterInnen, Ausbildungsverantwortliche sowie ForscherInnen) ermöglichte eine umfassende Beurteilung der Aspekte dieses Berufsfelds sowohl aus Innen- als auch aus Außensicht.

Die Gespräche mit **Arbeitsmarkt-ExpertInnen** über allgemeine Gesichtspunkte und Trends von beruflichen Verläufen brachten wertvolle Hinweise für die Entwicklung des Standardtools.

Für zukünftige Untersuchungen zu Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofilen in anderen Berufsfeldern sollte auch **weiterhin der Einstieg ins Forschungsfeld** über ExpertInneninterviews führen. Weitere Gespräche zu allgemeinen Rahmenbedingungen scheinen erst nach grundlegenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wieder notwendig zu sein. Je nach Heterogenität des Berufsfelds wird die Durchführung von drei bis fünf ExpertInneninterviews empfohlen. Die ExpertInneninterviews sind in diesem Sinne als Teil des Instruments zu sehen.

5.3 Quantitative Befragung

Allgemein

Nach einer aufwendigen Vorbereitung der Fragebogenerhebung konnte - vermutlich auch bedingt durch das Einbeziehen von zentralen Personen in den jeweiligen Organisationen, die an

der Erhebung teilnahmen - ein außerordentlich hoher Rücklauf erzielt werden.

Die Zusammensetzung des Fragebogens aus allgemeinen und berufsspezifischen Fragen erwies sich als sinnvoll und sollte auch für zukünftige Studien beibehalten werden, um Branchen miteinander vergleichen zu können. Neben **biographischen Elementen** enthält der Fragebogen zusätzlich eine umfangreiche **Fragensammlung zur aktuellen beruflichen Situation und zur beruflichen Identität** der Diplomierten Pflegebediensteten. Das Instrument ermöglicht die Erhebung einer **Fülle an interessanten und wesentlichen Informationen**.

Überlegenswert erscheint allerdings eine **Kürzung des Frageprogramms**, da die derzeitige Länge von insgesamt 15 Seiten die Motivation der Befragten beeinträchtigen könnte. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen und der Evaluierung dieses Instruments ergeben sich zwar einzelne Vorschläge, letztlich muß jedoch - abgesehen von zentralen Fragen zur Erfassung des beruflichen Verlaufs - im konkreten Einzelfall entschieden werden, welche inhaltlichen Aspekte verzichtet werden kann.

Forschung zu Erwerbsbiographien erfordert die **Berücksichtigung der interessierenden Ereignisse in einem zeitlichen Kontext** und die Analysen sind auf die korrekte Zuweisung von Ereignissen zu Jahreszahlen angewiesen. In dieser Pilotstudie zeigte sich, daß Jahreszahlen jedoch häufig nicht angegeben wurden. Hier ergibt sich für zukünftige Forschungsarbeiten die Notwendigkeit, daß bei schriftlichen Befragungen im Zuge der **Hinweise für das Ausfüllen des Fragebogens** mit Nachdruck auf diese Notwendigkeit aufmerksam zu machen. Vollständige Angaben sind vermutlich im Rahmen von **face-to-face Interviews** leichter sicherzustellen, da hier zu einem genaueren Nachdenken während der Bearbeitung des Fragebogens kontinuierlich angeregt werden kann.

Bei den derzeitig beschäftigten Diplomierten Pflegebediensteten lag die **Rücklaufquote** bei 75 Prozent. Auffällig

ist jedoch, daß die Teilnahme von Diplomierten Pflegekräften in der Mobilen Pflege weitaus geringer war (14%). Dieser geringe Rücklauf kann nicht eindeutig geklärt werden. Vermutet kann nur werden, daß möglicherweise eine Kombination aus folgenden Faktoren eine Rolle spielte: keine Möglichkeit, den Fragebogen während der Arbeitszeit auszufüllen, aufgrund des wechselnden Arbeitsplatzes keine Erinnerung zum Ausfüllen des Fragebogens von Seiten der Verantwortlichen in der Organisation, bereits mehrmalige Teilnahme an Befragungen, aufwendigere Rücksendung des Fragebogens per Post. Für zukünftige schriftliche Befragungen von ArbeitnehmerInnen, die über keinen fixen Arbeitsplatz in einer Organisation verfügen, wird empfohlen, die Kontaktierung von Organisationen und eventuell darauf folgende Aussendungen dementsprechend großzügig anzulegen.

Gestaltung des Layouts des Fragebogens

Im Rahmen einer schriftlichen Befragung ergibt sich die Problematik, **bei der Gestaltung des Fragebogens die Anzahl der zu untersuchenden Ereignisse** und damit den zur Verfügung stehende Platz (wie beispielsweise Unterbrechungen, Anzahl der Tätigkeiten, usw.) festzulegen. Dies kann einerseits dazu führen, daß für einige Befragte nicht ausreichend Platz für Antworten konzipiert ist und somit Informationen verloren gehen, andererseits ein umfangreicherer Fragebogen mit ausreichendem Platz die Kopierkosten erhöht bzw. unter Umständen abschreckend auf die Befragten wirken kann.

Bezüglich der Gestaltung des Layouts ist zu sagen, daß es sinnvoller erscheint, pro einzelne Frage einen entsprechenden Platz für Antwortmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Beispielsweise ist es empfehlenswert, bei der Frage nach den abgeschlossenen Ausbildungen zuerst nach den einzelnen Abschlüssen zu fragen (ja/nein) und in weiterer Folge erst nach dem Jahr des Abschlusses. Die detaillierte Frage, ob die folgenden Ausbildungen abgeschlossen wurden

oder nicht, ermöglicht eine Differenzierung zwischen der Verneinung und der Nichtbeantwortung der Frage.

Um Verständnisschwierigkeiten vorzubeugen, sollte in Zukunft statt der Angabe „Mehrfachantworten möglich!“ die Formulierung „Sie können mehrere Antworten ankreuzen!“ verwendet werden.

Bei dieser schriftlichen Erhebung zeigte sich, daß die **Filterfragen zu Diskrepanzen im Antwortverhalten** der Befragten führten. So wird beispielsweise die Frage nach einem Organisationswechsel mit „nein“ beantwortet, dieser „nicht durchgeführte“ Organisationswechsel jedoch mit einem „unzureichenden Arbeitsklima“ am alten Arbeitsplatz begründet. Bei persönlichen Befragungen (telefonisch oder face-to-face) kann auf solche Diskrepanzen sofort eingegangen werden. im Rahmen der schriftlichen Befragung können die Befragten nur im Einleitungstext zu einer sorgfältigen Bearbeitung des Fragebogens motiviert werden und das Layout übersichtlich gestaltet werden.

Gestaltung der Fragen und Frageformulierungen

Bezüglich der Erfassung der **beruflichen Unterbrechungen** ist zu sagen, daß mit der Form dieser Fragestellung nicht exakt festgestellt werden kann, wie viele Unterbrechungen (einer bestimmten Art) der beruflichen Tätigkeit im bisherigen beruflichen Leben stattgefunden haben. In Zukunft wäre es besser nach der genauen Anzahl der unterschiedlichen Arten von beruflichen Unterbrechungen zu fragen.

Bei der Analyse der Beurteilung der **Wichtigkeit einzelner Qualifikationen** stellte sich heraus, daß beinahe alle Qualifikationen als wichtig erachtet werden. In Zukunft ist zu überlegen, ob diese Frage aus dem Fragenprogramm aufgrund geringer Aussagekraft gestrichen werden kann. Interessante Ergebnisse lieferte jedoch die Frage nach den „Lernquellen“ für die einzelnen Fähigkeiten. Dennoch stellte sich bei der Analyse der Missings (nicht beantwortete Fragen) heraus, daß diese Aufzählung vermutlich zu umfangreich ist. Trotz dieser umfangreichen

Aufzählung wurde auf die psychische Belastbarkeit vergessen.

Bei der Frage nach der durchschnittlichen **tatsächlichen geleisteten Arbeitszeit** wird vermutet, daß die erhöhte Anzahl von Missings auf die Schwierigkeit, einen Durchschnittswert bei stark schwankenden Wochenarbeitszeiten anzugeben, zurückzuführen ist. Ein Hinweis, daß trotz starker Schwankungen die Angabe eines Durchschnittswertes sinnvoll ist, kann möglicherweise die Anzahl der Missings reduzieren.

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung zeigen, daß drei von zehn der Befragten über die **Übernahme einer leitenden Funktion** berichten. Leider gibt es keine auffindbaren Vergleichsdaten, um eine Beurteilung der Gültigkeit dieses Ergebnisses anstellen zu können. Um valide Antworten sicherzustellen, scheint es in Zukunft notwendig, „leitende Funktion“ im Sinne der Führung von MitarbeiterInnen genauer zu spezifizieren.

Die Operationalisierung von **berufsbiographischen Gestaltungsmodi** war in der vorliegenden Form zu unspezifisch. Im Rahmen der Auswertung konnte eine zu geringe Erklärungskraft der einzelnen Variablen für beispielsweise berufliche Perspektiven, Anzahl der Organisationswechsel festgestellt werden. Auf diesen Fragenblock kann daher in der bestehenden Form verzichtet werden. Um diese Typologie von Witzel und Kühn erfassen zu können, wäre eine differenziertere und umfangreichere Abbildung der Gestaltungsmodi notwendig.

Derzeit erwerbslose Diplomierte Pflegebedienstete haben vermutlich die Frage nach der **Anzahl der zuletzt parallel ausgeübten Beschäftigungsverhältnisse** falsch verstanden. In Zukunft sollte darauf hingewiesen werden, daß es sich nicht um die Anzahl der insgesamt ausgeübten Tätigkeiten handelt.

5.4 Qualitative Interviews

Die qualitativen Interviews sind geeignet um Handlungsmuster und Entscheidungsleitlinien der untersuchten Berufsgruppe zu identifizieren. Dies trägt nicht nur zur Erhöhung der Plastizität der Ergebnisse bei, sondern ermöglicht überhaupt erst den interpretativen Nachvollzug von individuellen berufsbiographischen Entwicklungslinien.

Die Organisation und Durchführung der qualitativen Interviews verlief weitgehend wie geplant. Die **Leitfadenstrukturierung** ermöglichte es, bereits erworbenes Wissen systematisch zu berücksichtigen und zugleich durch flexible Handhabung die Konzeptgenerierung den Befragten zu überlassen. Möglicherweise wäre auch ein völlig offenes Vorgehen im Sinne des narrativen Interviews sinnvoll gewesen, da hier der subjektive **biographische Erlebnisstrang** ein noch stärkeres Gewicht gehabt hätte. Der Preis einer solchen Vorgangsweise wäre aber der Verzicht auf die Berücksichtigung von bereits - im Rahmen der ExpertInneninterviews und der quantitativen Untersuchung - gewonnenen Erkenntnissen sowie ein, durch die geringere Vergleichbarkeit bedingtes, aufwendigeres Auswertungsprozedere. Soll also der Fokus allein auf die subjektive Perspektive der Befragten gelegt werden, ist ein größerer Aufwand, im Sinne eines höheren Zeitbudgets mit einzuplanen. Darüber hinaus erscheint es in diesem Fall notwendig, daß die Durchführung der Interviews von Personen übernommen wird, die bis dato noch nicht am Projekt mitwirkten. Nur so kann die Überfrachtung des Interviews mit bisherigen Erkenntnissen effektiv vermieden werden. Gleiches gilt für das Auswertungsverfahren. So gesehen, müßte neben dem erhöhten Zeitbudget auch ein größerer Personalbedarf mit einberechnet werden. Jedoch erscheint nicht gesichert, inwiefern sich der höhere Aufwand in aussagekräftigeren Ergebnissen widerspiegeln würde. Dagegen bedeutet die stärkere Fokussierung auf biographische Elemente im Rahmen der bisherigen leitfadengestützten Methode, eine risikofreiere Möglichkeit, die subjektive Perspektive stärker hervor zu heben, wenngleich auch zu

Lasten der Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen aus den Fragebögen.

Wichtiger als die Frage „narrativ oder problemzentriert“ erwies sich in unserer Studie das Problem der **Interviewtenauswahl und der Anzahl der Befragten**. Um kompakte und aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen, ist es notwendig mit einer großen Varietät an biographischen Typen zu arbeiten, die aber nicht nur mit sehr verschiedenen, sondern auch mit ähnlichen Typen verglichen werden. In diesem Sinne hätte folgendes zweistufiges Vorgehen unsere Ergebnisse verdichten können: Nach einer ersten qualitativen Interviewrunde mit ca. fünf Interviews, die aufgrund der quantitativen Ergebnisse ausgewählt wurden, sollte eine zweite Interviewrunde starten, die ebenfalls etwa fünf Interviews umfaßt und in der Befragte gezielt ausgewählt werden, um vage Ergebnisse zu validieren. Zum Beispiel hatten wir in der Pflegestudie eine Frau mit kleinen Kindern. Im qualitativen Interview stellte sich heraus, daß ihr Mann derzeit in Karenz ist. Hier wäre ein Vergleich mit einer Mutter mit berufstätigem Mann sinnvoll gewesen, um die Bedeutung von kindbedingten Unterbrechungen und Kinderbetreuungspflichten sowie Verbesserungsmöglichkeiten besser heraus arbeiten zu können.

Insgesamt wird für zukünftige Untersuchungen die Beibehaltung der an die quantitative Studie anschließenden qualitativen Interviews empfohlen, wobei jedoch die Anzahl der durchzuführenden Interviews zu erhöhen ist. Es sollten zumindest zwei Personen pro interessierenden Typus interviewt werden sowie ausreichend Zeit für eine zweiwellige qualitative Befragung und die Interpretation der Interviews eingeplant werden.

6 Empfehlungen für die Weiterführung des Pilot-Instrumentariums

Aufgrund der Erkenntnisse aus dem Evaluierungsprozeß wird die Weiterführung der Kombination aus den unterschiedlichen methodischen Instrumente (ExpertInneninterviews, quantitative Befragung, qualitative Interviews) empfohlen.

Für weitere Untersuchungen zu Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofilen in anderen Berufsfeldern sollte auch **zukünftig der Einstieg ins Forschungsfeld** über ExpertInneninterviews erfolgen. Die Entscheidung über die Anzahl der durchzuführenden ExpertInneninterviews (drei bis fünf) sollte in Abhängigkeit von der Heterogenität des interessierenden Berufsfelds getroffen werden.

Notwendig erscheint eine **Erweiterung des Fragebogens** zur Erfassung aller **ausgeübten Tätigkeiten** hinsichtlich folgender Aspekte: inhaltliche Aspekte der Tätigkeit, Zeitraum, Ausmaß der Arbeitszeit, Art des Beschäftigungsverhältnisses, institutioneller Kontext, sowie zugrunde liegende Motivation.

Als idealtypisches Erhebungsinstrument für die Biographieforschung gilt der Einsatz von **face-to-face-Interviews**. Diese Befragungsform ermöglicht ein Eingehen auf die spezifische Situation der/des Befragten (beispielsweise hinsichtlich der Anzahl an Unterbrechungen, ausgeübten Tätigkeiten, usw.) sowie die Animation zu genauerem Nachdenken und zur Aufrechterhaltung der Motivation beim Ausfüllen des Fragebogens. Alternativ kann im Rahmen einer schriftlichen Befragung verstärkt auf die **Notwendigkeit der Vollständigkeit** der Angaben hingewiesen werden. Ein Beiblatt, auf dem weitere Anmerkungen zur eigenen Erwerbsbiographie vermerkt werden können, sollte zur Verfügung gestellt werden.

Für die Identifizierung von Verlaufstypen ist die **Fokussierung** auf eine Gruppe an Befragten notwendig, die in demselben Zeitraum die interessierende Ausbildung

abgeschlossen haben. Hier bestehen zwei Möglichkeiten: Zum einen kann eine relativ breite Kohorte gewählt werden (beispielsweise eine Differenz zwischen 20 Jahren). Diese Vorgehensweise erfordert jedoch eine besonders große Stichprobe, um im Zuge der Auswertungen spezifischere Kohorten berücksichtigen zu können. Basierend auf der nachträglichen Gruppenbildung können Verlaufstypen bestimmt werden. Die andere Möglichkeit besteht darin, eine spezifische Kohorte auszuwählen, deren Ausbildungsabschluß bereits weit genug zurückliegt (im Rahmen der PROFIL-Studie wurde ein Zeitraum von 15 Jahren gewählt). Für diese Vorgehensweise ist jedoch das Vorhandensein von Adreßmaterial und eine vorab Information über den Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses eine notwendige Bedingung. Für die Durchführung einer schriftlichen Befragung in Organisationen erscheint diese Vorgehensweise als wenig praktikabel, da die Anzahl der Kontaktaufnahmen mit entsprechenden Organisationen erhöht werden müßte, um die interessierenden ArbeitnehmerInnen erreichen zu können.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, daß teilweise in der Gruppe der **derzeit erwerbslosen** Diplomierten Pflegebediensteten Sichtweisen vertreten und Problemlagen sichtbar sind, die in diesem Ausmaß bei den **derzeit Beschäftigten** nicht vorherrschen und somit die Ergebnisse über die Berufsgruppe bereichern. Der damit in Zusammenhang stehende Aufwand einer teilweise separaten Fragebogen-gestaltung, einer anderen Durchführung der Erhebung sowie die separate Berücksichtigung bei der Auswertung soll dabei jedoch nicht unterschätzt werden. Letztlich handelt es sich jedoch um eine Kosten-Nutzen-Debatte, die möglicherweise für jede einzelne Berufsgruppe anhand von spezifischen Kriterien wie den Arbeitslosenzahlen, dem Bedarf an Beschäftigten und dem Interesse an Gründen für die Arbeitslosigkeit neu entschieden werden muß.

Für das Projektmanagement ist die **Einplanung von großzügigen Zeitpuffern** für Unvorhergesehenes notwendig, um das komplexe Projektdesign, bei dem einzelne Erhebungsschritte aufeinander aufbauen, nicht zu gefährden.

Für den Einsatz zur Untersuchung von Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofilen in anderen Berufsgruppen bietet das im Rahmen dieser Studie entwickelte Instrumentarium unter Berücksichtigung der hier diskutierten Veränderungsvorschläge eine sehr gute Grundlage. Das Erhebungsinstrumentarium muß jedoch hinsichtlich der besonderen Hintergründe und Problemlagen des jeweiligen Berufsfeldes adaptiert werden.

Literaturverzeichnis

Abbott, Andrew (1997): On the Concept of Turning Point. In: Comparative Social Research 16, Seite 85-105.

Arbeitsmarktservice (2006): Qualifikationen nach dem AMS Qualifikationsbarometer. Online im WWW unter: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/qualistruktur.php>
[Datum des Abrufens = 28.3.2006]

Blumer, Herbert (1969) Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit, Opladen, Seite 80-146.

Böttger, Andreas (2001): „Das ist schon viele Jahre her ...“. Zur Analyse biografischer Rekonstruktionen bei der Integration qualitativer und quantitativer Methoden in Panel-Studien. In: Kelle, Udo/ Kluge, Susann (Hrsg.): Methodeninnovation in der Lebenslaufforschung. Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung, Weinheim/ München, Seite 261-274.

Born, Claudia/ Krüger, Helga (2001) Das Lebenslaufregime der Verflechtung: Orte, Ebenen und Thematisierungen. In: Dies. (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime, Weinheim/ München, Seite 11-26.

Bolte, Karl Martin (1983): Subjektorientierte Soziologie - Plädoyer für eine Forschungsperspektive. In: Bolte, Karl Martin / Treutner, Erhard (Hrsg.): Subjektorientierte Arbeit- und Berufssoziologie, Frankfurt/ New York, Seite 12-36.

Brüderl, Josef/ Scherer, Stefani (2004): Methoden zur Analyse von Sequenzdaten. In: Diekmann, Andreas (Hg.): Methoden der Sozialforschung, Sonderheft 44/2004 der KZfSS, Seite 330-347.

Bude, Heinz (1998): Lebenskonstruktionen als Gegenstand der Biographieforschung. In Jüttemann, Gerd/ Thomae, Hans (Hrsg.): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, Weinheim, Seite 247-258.

Coleman, James Samuel (1991): Grundlagen der Sozialtheorie. Band I: Handlungen und Handlungssysteme, München.

Dausien, Bettina (1996): Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten, Bremen.

Diekmann, Andreas/ Mitter, Peter (1984): Methoden zur Analyse von Zeitverläufen. Stuttgart.

Elder Glen H. (1985): Perspectives on the Life Course. In: Elder, Glen H. (ed.): Life Course Dynamics. Trajectories and Transitions, page 1968-1980.

Elder, Glen H. (1995): The Life Course Paradigm: Social Change and Individual Development. In: Moen, Phyllis/ Elder Glen H./ Lüscher, Kurt (eds.): Examining Lives in Context. Washington, 101-139.

Flick, Uwe (1995): Triangulation. In: Flick, Uwe/ Kardoff, Ernst von/ Keupp, Heiner / Rosenstiel Lutz von/ Wolff, Stephan (Hrsg.): Handbuch qualitativer Sozialforschung, München, Seite 432-434.

Fischer, Wolfram / Kohli, Martin (1987): Biographieforschung. In: Voges, Wolfgang (Hg.): Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung. Opladen, Seite 23-50.

Froschauer, Ulrike (1992): Das qualitative Interview zur Analyse sozialer Systeme, Wien.

Giddens, Anthony (1988): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung, Frankfurt a. M.

Giele, Janet Z./ Glen H. Elder (1998): Methods of Life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches, Thousand Oaks, CA.

Grote, Stefanie / Hoff, Ernst-H. /Wahl, Anja / Hohner, Hans-Uwe (2001): Unterschiedliche Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in zwei hochqualifizierten Berufen. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin, Nr. 16, Berlin.

Hoff, Ernst-H./ Dettmer, Susanne/ Grote, Stefanie / Hoher, Hans-Uwe (2001): Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung - Ergebnisse aus den Interviews im Projekt „PROFIL“. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin, Nr. 17, Januar 2001, Berlin.

Holland, (1985): The self-directed-search. Professional Manual. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, inc.

Jakob, Alexander (2001): Möglichkeiten und Grenzen der Triangulation quantitativer und qualitativer Daten am Beispiel der (Re-) Konstruktion einer Typologie erwerbsbiographischer Sicherheitskonzepte. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 2(1). Online im WWW unter: <http://qualitative-research.net/fqs/fqs.htm> [Datum des Abrufens = 02.03.06]

Kelle, Udo/ Kluge, Susann (2001): Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): Methodeninnovation in der Lebenslaufforschung. Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung, Weinheim/ München, Seite 11-33.

Kutschka, Günter (1991): Übergangsforschung - Zu einem neuen Forschungsbereich. In: Beck, Klaus/ Kell, Adolf (Hg.): Bilanz der Bildungsforschung, Weinheim, Seite 113-155.

Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung, Band 1: Methodologie, Weinheim.

Lamnek, Siegfried (1995a): Qualitative Sozialforschung, Band 2: Methoden und Techniken, Weinheim.

Löffler, Roland/ Wagner-Pinter, Michael (2004) Hat sich die Lehrzeit gelohnt? Ein Rückblick von Fünfundzwanzigjährigen auf ihre Berufsbiographie. In: Hofstätter, Maria/ Sturm, René (Hg.): Qualifikationsbedarf der Zukunft II: Bildungsbiographien, Arbeitsmarktkarrieren und Arbeitsmarktbedarf. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft - Kompetenzen als Dreh- und Angelpunkt einer sich verändernden Arbeitswelt“ des AMS vom 28. Oktober 2003 in Wien, Wien, Seite 47-50.

Luhmann, Niklas (1989): Individuum, Individualität und Individualismus. In: Ders.: Gesellschaftsstruktur und Semantik, Bd.3, Frankfurt, Seite 149-258.

Mayer, Karl Ulrich/ Müller, Walter (1990): Lebensläufe im Wohlfahrtsstaat. In: Weymann, Ansgar (Hrsg.): Handlungsspielräume. Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne, Stuttgart, Seite 41-60.

NEXT (2002): Vorzeitiger Ausstieg aus der Pflege - ein zunehmendes Problem für den Gesundheitsdienst, NEXT newsletter Nr. 1, 12/2002, Online im WWW unter: www.next-study.net [Datum des Abrufens = 05.04.2006]

Ryder, Norman B. (1965): The Cohort as Concept in the Study of Social Change. In: American Sociological Revue 30/65, page 843-861.

Sackmann, Reinhold/ Wingers, Matthias (2001) (Hrsg.): Strukturen des Lebenslaufs. Übergang- Sequenz- Verlauf, Weinheim/ München.

Sackmann, Reinhold/ Wingers, Matthias (2001a): Theoretische Konzepte des Lebenslaufs: Übergänge, Sequenz und Verlauf. In: Dies. (Hrsg.): Strukturen des Lebenslaufs. Übergang- Sequenz- Verlauf, Weinheim/ München, Seite 17- 48.

Schaerper, Hildegard (1999): Erwerbsverläufe von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen B - eine

Anwendung der Optimal-Matching-Technik. Sfb 186 der Universität Bremen, Arbeitspapier Nr. 57, Bremen.

Schein, Edgar H. (1998): Karriereanker. Die verborgenen Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung, Darmstadt.

Schlögl, Peter (2004): Individualisierung von Bildungs- und Lernprozessen als Herausforderung für die Berufsbildungsforschung in Österreich? Ausgangslage, Bedarfe und Herangehensweisen an Lebenslauf- und biographieorientierte Berufsbildungsforschung. In: Hofstätter, Maria/ Sturm, René (Hg.): Qualifikationsbedarf der Zukunft II: Bildungsbiographien, Arbeitsmarktkarrieren und Arbeitsmarktbedarf. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft - Kompetenzen als Dreh- und Angelpunkt einer sich verändernden Arbeitswelt“ des AMS vom 28. Oktober 2003 in Wien, Wien, Seite 9-18.

Schrems, Berta (o.J.): Berufliche Identität. Reflexionen zum Selbstbild der Pflege. Online im WWW unter: <http://scholar.google.at/scholar?hl=de&lr=&q=cache:d4704J2hgAEJ:medwell24.at/FileShow/1,2831,361,00.pdf+%22berta+schrems%22> [Datum des Abrufens = 26.4.2006]

Strauss, Anselm (1998): Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung, München.

Tölke, Angelika (1989): Möglichkeiten und Grenzen einer Edition bei retrospektiven Verlaufsdaten. In: Mayer, Karl Ulrich/ Brückner, Erika (Hrsg.): Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Teil I: Methodenberichte zur Stichprobe, Durchführung und Datenaufbereitung der Pilotstudie und Haupterhebung 1980-82, Berlin, Seite 173-225.

Traue, Boris (2005): Das Subjekt in der Arbeitsforschung. Subjekttheoretische Arbeitsforschung und Perspektiven ihrer wissenssoziologischen/ diskursanalytischen Erweiterung, GendA: Diskussionspapier 14/2005. Online im WWW unter: <http://www.uni->

marburg.de/fb03/genda/publ/dispaps/dispap_14-2005.pdf

[Datum des Abrufens = 03.04.2006]

Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung: Überblick und Alternativen, Frankfurt a. M.

Witzel, Andreas / Kühn, Thomas (1999): Berufsbiographische Gestaltungsmodi. Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben. Bericht aus dem Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen, Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. Arbeitspapier Nr. 61.

Witzel, Andreas (2000): Das Problemzentrierte Interview [26 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [on-line Journal], 1(1). Online im WWW unter: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.pdf> [Datum des Abrufens = 16.10.2006].

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Inhalte des quantitativen Erhebungsinstruments	46
---	----

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schlüsselemente des Lebensverlaufs	12
Abbildung 2: Möglichkeiten der Sequenzdatenanalyse	25
Abbildung 3: Modell zur Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslaufforschung	30
Abbildung 4: Erwerbsbiographische Etappen und Übergänge nach dem Unterscheidungsmuster „im Berufsfeld/nicht im Berufsfeld“	35

7 Anhang

Leitfaden der ExpertInneninterviews (Diplomierter Pflegeberuf)

I. Berufsbild

1. Wie kann das Berufsbild von Diplomierten Pflegebediensteten beschrieben werden? Wie würden Sie das Berufsbild von Diplomierten Pflegebediensteten kurz umreißen?
2. Welche Veränderungen hinsichtlich der Tätigkeit und notwendigen Kompetenzen, der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen betreffend den Pflegeberuf und der Erwerbsverläufe gab es in den letzten *20 bis 30 Jahren*?

II. Berufseinstieg

3. Wie rekrutieren sich Diplomierte Pflegebedienstete?
 - a. Welche Ausbildung/en haben sie absolviert?
 - b. Anhand welcher Kriterien erfolgt die Auswahl der SchülerInnen für die Aufnahme in die Gesundheits- und Krankenpflegeschule?
 - c. Inwiefern spielen körperliche und psychische Belastbarkeit sowie soziale Kompetenzen bei der Aufnahme in die Gesundheits- und Krankenpflegeschule eine Rolle?
 - d. Mit welchem Alter steigen Pflegebedienstete ein?
 - e. Aus welchen anderen Berufen kommen sie?

- f. Aus welchen Ländern kommen sie?
- g. Worin könnten die Ursachen für den hohen Frauenanteil liegen? (80-85%)
- h. Gibt es Bestrebungen den Männeranteil zu erhöhen? Wenn ja, welche?
4. Mit welchen Problemen sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen konfrontiert, die erstmals in den Diplomierte(n) Pflegeberuf einsteigen wollen bzw. was sind ihrer Meinung nach „Rezepte“ für einen erfolgreichen Ersteinstieg?
- a. Inwiefern treten bereits in der Ausbildung praxisbezogene Probleme auf und wie wirkt sich der Umgang mit ihnen auf den Ausbildungsweg und den Berufseinstieg aus?

III. Berufsverläufe

5. Gibt es so etwas wie typische Erwerbsverläufe bei Diplomierte(n) Krankenpflegerinnen und wie sehen diese aus bzw. warum gibt es keine?
6. Welche Bedingungen sind im Diplomierte(n) Pflegeberuf förderlich und welche hinderlich für einen relativ kontinuierlichen Erwerbsverlauf?
7. Welche Karrieremöglichkeiten, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es im Diplomierte(n) Pflegeberuf und wie können sie wahrgenommen werden?
8. Mit welchen Problemen sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen konfrontiert, die nach Unterbrechung in den Diplomierte(n) Pflegeberuf wieder einsteigen wollen

bzw. was sind ihrer Meinung nach „Rezepte“ für einen erfolgreichen Wiedereinstieg?

a. Wie sieht die Situation nach Karenz oder einer längeren Kinderbetreuungsphase aus?

b. Wie sieht die Situation nach Arbeitslosigkeit aus?

9. Wie würden Sie die Fluktuation im Diplomierten Pflegebereich einschätzen? Welche Ursachen und Auswirkungen hat diese Fluktuation?

a. Welche beruflichen Möglichkeiten bieten sich für BerufsaussteigerInnen?

b. Wohin wechseln BerufsaussteigerInnen Ihrer Erfahrung nach?

IV. Arbeitsbedingungen und Kompetenzen

10. Was macht den typischen Arbeitsalltag von Diplomierten Pflegebediensteten aus?

11. Was ist an den Arbeitsbedingungen attraktiv, was nicht?

12. Welche Angebote werden von institutioneller Seite gestellt, um einen Ausgleich zu beanspruchenden Arbeitsbedingungen zu geben? (Stichwort: Supervision, und vermutlich geringe Akzeptanz)

13. Welche Bedeutung haben die Arbeitsbedingungen im Diplomierten Pflegeberuf für die private Lebensführung?

a. Mit welchen Vereinbarkeitsproblemen sind Diplomierte Krankenpflegebedienstete konfrontiert und inwiefern versuchen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen die Situation zu verbessern?

14. Über welche Kompetenzen sollte das Diplomierte Pflegepersonal idealerweise verfügen, um den Arbeitsalltag möglichst effektiv und freudvoll bewältigen zu können?

a. Wie kann es sich diese Kompetenzen aneignen?

V. Berufliche Identität und Berufsstatus

15. Inwieweit ist beim Diplomierten Pflegepersonal eine berufliche Identität ausgeprägt, wie sieht diese aus und welche Ursachen gibt es dafür?

16. Welchen Berufsstatus hat der Diplomierte Pflegeberuf in der Gesellschaft und wie wird er vom Pflegepersonal erlebt?

VI. Zukunftsperspektiven

17. In welche Richtung werden sich Ihrer Meinung nach Erwerbslaufbahnen im Diplomierten Pflegeberuf entwickeln und welche Herausforderungen ergeben sich dabei für die Arbeitsmarktpolitik, für ArbeitnehmerInnen und für ArbeitgeberInnen?

Leitfaden für qualitative Interviews (Diplomierter Pflegeberuf)

Wie Sie bereits wissen, führen die Sozialforschungsinstitute abif und SORA im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation eine Studie zu Qualifikationsprofilen und Berufverläufen von Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen durch.

Ich möchte mich herzlich bedanken, daß Sie, nachdem Sie bereits bei der quantitativen Befragung teilgenommen haben, nun auch bereit sind, uns ein qualitatives Interview zu geben.

Dieses Interview wird die Form eines Gesprächs haben, indem ich Ihnen wenige Fragen zu Ihrem beruflichen Werdegang und Ihrem Arbeitsalltag stelle und Sie mir möglichst ausführlich ihre Erfahrungen schildern.

Um das Gespräch auswerten zu können, ist eine Tonbandaufzeichnung notwendig. Ihre Angaben werden aber anonymisiert und stehen in keinem Zusammenhang zu Ihrem Namen.

1. Zu Beginn möchte ich Sie bitten, daß Sie mir etwas über Ihren Ausbildungsweg und etwaige berufliche Erfahrungen vor Ihrer Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeperson erzählen. Wie sah das bei Ihnen aus?
2. Wie kam es dazu, daß Sie sich für die Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeperson entschieden haben (Rolle des AMS)?
3. Wie verlief Ihre Ausbildungszeit?
 - o Welche Erfahrungen haben Sie in der theoretischen Ausbildung gemacht?

- o Welche Erfahrungen haben Sie in der praktischen Ausbildung gemacht?
- o Mit welchen Herausforderungen und Problemen waren Sie konfrontiert und wie haben Sie diese bewältigt?
- o Wie zufrieden waren Sie aus damaliger Sicht mit der Ausbildung?
- o Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit der Ausbildung?

4. Wie gestaltete sich der Übergang von Ausbildung und Beruf?

- o Wie sind Sie zu Ihrem ersten Beruf gekommen (Zeitungsannonce, Freunde/Bekannte, AMS etc.)? Was mußten Sie dafür tun?
- o Inwiefern konnten Sie bei der Arbeitsplatzsuche auf Unterstützung zurückgreifen?
- o Wie verlief das Bewerbungsverfahren, also die Zeit von ihrer ersten Bewerbung bis zum erstmaligen Berufseintritt (Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräche, Absagen etc.)
- o Welche Erwartungen an einen künftigen Arbeitsplatz oder Arbeitsort hatten Sie nach Abschluß der Ausbildungen (z.B. (best.) Krankenhaus, Pflegeheim, bestimmtes Bundesland) und inwiefern haben sich diese erfüllt?
- o Inwiefern empfanden Sie den Übergang zwischen Ausbildung und Beruf als unkompliziert bzw. als schwierig?

5. Wie verlief ihre berufliche Laufbahn seit dem Berufseinsteig?

- o Wie sahen Ihre ersten beruflichen Erfahrungen aus?

- o Inwiefern waren berufsspezifische Weiter- und Fortbildungen für ihren beruflichen Werdegang bedeutsam? Wie wirkten Sie sich aus?
 - o Inwiefern hatten Unterbrechungen (Karenz, Arbeitslosigkeit) Bedeutung für Ihren beruflichen Werdegang (Rolle des AMS?)? Wie wirkten Sie sich aus?
 - o Inwiefern waren Betreuungspflichten für kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige von Bedeutung für ihre berufliche Laufbahn? Wie wirkten sie sich aus?
 - o Welche negativen und positiven beruflichen Erfahrungen haben Sie im Laufe ihres Berufes als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson gemacht? Welche Bedeutung hatten sie für Ihre berufliche Laufbahn?
6. Wie sieht (bzw. bei Arbeitslosen sah) Ihr typischer Arbeitsalltag aus?
- o Wie sieht (sah) Ihr tagtäglicher Umgang mit den Patienten und Patientinnen aus?
 - o Wie sieht (sah) Ihre Zusammenarbeit mit der eigenen und anderen Berufsgruppen sowie mit Vorgesetzten aus?
 - o Inwiefern ist (war) der Umgang mit Computer und technischen Geräten bei Ihrer Arbeit von Bedeutung?
 - o Was empfinden (empfanden) Sie an Ihren Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsanforderungen) als positiv, was als negativ?
 - o Inwiefern fühlen (fühlten) Sie sich über- oder unterfordert im Beruf und welche Ursachen hat das?
 - o Wie gehen (bzw. gingen) Sie mit den Belastungen des Berufes um, wie „bewältigen“ (bzw. bewältigten) Sie diese?
7. Wie wird sich Ihr beruflicher Werdegang weiterentwickeln?

- o Wo sehen Sie sich in fünf Jahren? (was tun Sie, um dieses Ziel zu erreichen, oder was muß passieren?)
- o Wo sehen Sie sich in zehn Jahren? (was tun Sie, um dieses Ziel zu erreichen, oder was muß passieren?)

8. Was ist Ihrer Meinung nach das Typische der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege im Gegensatz zu anderen Gesundheitsberufen (Ärzte, Hilfskräfte, Physiotherapeuten etc.)?

- o Inwiefern sehen Sie die Tätigkeit als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson als klar abgegrenzt von anderen im Gesundheitsbereich berufstätigen Personen? Was macht den Unterschied aus?
- o Wie schätzen Sie das Bild ein, daß die breite Öffentlichkeit vom Beruf der Gesundheits- und Krankenpflege hat?

Fragebogen für Beschäftigte Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile

von Diplomierten Gesundheits- und Krankenschwestern (DGKS) und
Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegern (DGKP)

Die Sozialforschungsinstitute SORA und abif führen im Auftrag des Arbeitsmarktservices (AMS) Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, eine Studie zu Qualifikationsprofilen und Berufsverläufen von Diplomierten Pflegebediensteten durch. Diese Studie ist Teil eines Forschungsprojektes, bei dem Erwerbsbiographien in unterschiedlichen Berufsfeldern verglichen werden. Ziel der Studie ist es,

- berufliche Verläufe,
- Motive für die Berufswahl,
- Erwartungen an den Beruf und berufliche Perspektiven
- sowie Anforderungen und Belastungen im Berufsalltag zu untersuchen.

Um das herauszufinden, bitten wir Sie um Ihre Unterstützung. Bitte nehmen Sie sich für das Ausfüllen des Fragebogens etwa 15 Minuten Zeit. Wir versichern Ihnen, dass **Ihre Antworten diskret und anonym behandelt** werden. Wir bitten Sie, den ausgefüllten Fragebogen in das beiliegende Kuvert zu geben und dieses bis **spätestens Sonntag, den 25. Juni 2006** in die bereitgestellte verschlossene **Sammelbox** einzuwerfen. Diese wird von einem Mitarbeiter von SORA abgeholt werden.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden vom AMS publiziert (siehe dazu z.B.: www.ams-forschungsnetzwerk.at) und in der Berufsinformation bzw. Berufsberatung des AMS verwendet.

Bitte gehen Sie beim Ausfüllen des Fragebogens folgendermaßen vor:

Markieren Sie die jeweils **für Sie persönlich zutreffende Antwort im dafür vorgesehenen Kästchen mit einem Kreuz**. Wichtig ist, dass Sie bei den Fragenblöcken nur **eine Antwort pro Zeile** ankreuzen. Bitte machen Sie Ihr Kreuz in eines der vorgesehenen Kästchen und **nicht in die Zwischenräume**.

Ein Beispiel:

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitszeitregelung?

1 bedeutet "sehr zufrieden", 5 "gar nicht zufrieden". Dazwischen können Sie abstufen.

sehr zufrieden	gar nicht zufrieden			
<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Wenn im Fragebogen von Diplomierten Allgemeinen Gesundheits- und Krankenschwestern/ -pflegern die Rede ist, sind immer auch Diplomierte **Psychiatrische Gesundheits- und Krankenschwestern / -pfleger** (DPGKS/DPGKP) und Diplomierte **Kinderkrankenschwestern / -pfleger** (DKKS/DKKP) gemeint. Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird auf die Abkürzungen DPGKS/DPGKP und DKKS/DKKP verzichtet.

Frage 1:

Welchen Beruf üben Sie derzeit aus?

- Diplomierte/-r Allgemeine/-r Gesundheits- und Krankenschwester /-pfleger (DGKS/DGKP) 1
- Diplomierte/-r Psychiatrische/-r Gesundheits- und Krankenschwester /-pfleger (DPGKS/DPGKP) 2
- Diplomierte/-r Kinderkrankenschwester /-pfleger (DKKS/DKKP) 3
- anderen Beruf, und zwar: _____ 4

Frage 2:

Wie viele Beschäftigungsverhältnisse haben Sie derzeit?

- Ein Beschäftigungsverhältnis 1
- Zwei Beschäftigungsverhältnisse 2
- Drei oder mehr Beschäftigungsverhältnisse 3

Frage 3:

Wo sind Sie derzeit beschäftigt? Falls Sie derzeit mehr als ein Beschäftigungsverhältnis ausüben: Mit „Erstem Beschäftigungsverhältnis“ meinen wir Ihre größte Einkommensquelle und mit „Zweitem Beschäftigungsverhältnis“ meinen wir Ihre zweitgrößte Einkommensquelle usw.

Ort der Beschäftigung	Erstes Beschäftigungsverhältnis	Zweites Beschäftigungsverhältnis	Drittes Beschäftigungsverhältnis
Krankenhaus, Spital	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Organisationen, die Hauskrankenpflege anbieten	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Pflege-/ bzw. Altenheim	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Organisationen für Menschen mit Behinderungen	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Ordination eines niedergelassenen Arztes	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
freiberuflich (Werkvertrag mit oder ohne Gewerbeschein)	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7

Frage 4:

Im Folgenden bitten wir Sie, Fragen zu Ihrem Arbeitszeitausmaß zu beantworten.

Wie viele Stunden beträgt ihre vorgesehene wöchentliche Normalarbeitszeit (ohne Mehr- oder Überstunden)? _____ Stunden / Woche

Wie viele Stunden arbeiten Sie üblicherweise in einer durchschnittlichen Arbeitswoche inkl. aller Mehr- und Überstunden? _____ Stunden / Woche

Wenn Sie sich die Arbeitsdauer bei gleich bleibendem Stundenentgelt aussuchen könnten, wie viele Stunden pro Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten? Bedenken Sie dabei, dass Sie z.B. bei halber Arbeitszeit auch nur halb so viel verdienen würden. _____ Stunden / Woche

AUSBILDUNG UND BERUFLICHE TÄTIGKEITEN

Frage 5:

A) Welche Ausbildung(en) im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege haben Sie absolviert? Bitte geben Sie auch jeweils das Abschlussjahr (z.B.: 1997) Ihrer Ausbildung an.
B) Haben Sie diese Ausbildung in Österreich abgeschlossen?
C) Wenn nein, haben Sie für die Anerkennung (Nostrifikation) ihrer Ausbildung Ergänzungsprüfungen ablegen müssen?

Art der Ausbildung	A) Abschlussjahr	B) Ausbildung in Österreich abgeschlossen		C) Ausbildung in Österreich mit / ohne Ergänzungsprüfungen anerkannt	
		Ja	Nein	Mit Ergänzungsprüfungen	Ohne Ergänzungsprüfungen
Allgemeine Gesundheits- und Krankenpflegeschule		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflegeschule		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder Gesundheits- und Krankenpflegeschule		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung zum / zur PflegehelferIn		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung zum / zur HeimhelferIn		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hebammenakademie		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung zur Intensivpflege		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung zur Anästhesiepflege		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pflege bei Nierenersatztherapie		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pflege im Operationsbereich		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krankenhaushygiene		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 6:

Was waren Ihre Motive, die Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeschwester / zum Diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger (DGKS/DGKP) zu beginnen? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

Wunsch nach körperlicher Betätigung	<input type="checkbox"/> 1	Wunsch anderen Menschen zu helfen	<input type="checkbox"/> 11
Lösung von abstrakten Problemen, Interesse für theoretische Inhalte	<input type="checkbox"/> 2	Auseinandersetzung mit wechselnden Herausforderungen	<input type="checkbox"/> 12
Wunsch andere Menschen zu führen bzw. zu leiten	<input type="checkbox"/> 3	Person aus Verwandtschafts- und Freundeskreis übt diesen Beruf aus	<input type="checkbox"/> 13
Wunsch nach Ausübung einer strukturierten, klaren Tätigkeit	<input type="checkbox"/> 4	Beruf passt zu meinen Fähigkeiten und Interessen	<input type="checkbox"/> 14
gute Jobchancen	<input type="checkbox"/> 5	gute Karriere- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/> 15
hohes Einkommen	<input type="checkbox"/> 6	Wunsch nach selbstständigem Arbeiten	<input type="checkbox"/> 16
Wunsch, die Welt lebenswerter zu machen	<input type="checkbox"/> 7	sicherer Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/> 17
fachliches Interesse	<input type="checkbox"/> 8	gesellschaftliches Ansehen des Berufs	<input type="checkbox"/> 18
mangelnde Alternativen	<input type="checkbox"/> 9	anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 19
Beruf gut mit Familie zu vereinbaren	<input type="checkbox"/> 10		

Frage 7:

Sind Sie während Ihrer Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP einer anderen bezahlten Beschäftigung nachgegangen?

Ja 1

Nein 2

→ Wenn NEIN, gehen Sie bitte weiter zu **Frage 8!**

Wenn Sie eine bezahlte Beschäftigung während Ihrer Ausbildung als DGKS/DGKP ausgeübt haben:
Wie lange haben Sie diese Beschäftigung ausgeübt?

Dauer: _____ Jahre _____ Monate

Wenn Sie eine bezahlte Beschäftigung während Ihrer Ausbildung als DGKS/DGKP ausgeübt haben:
Ist dies eine Beschäftigung im Pflegebereich gewesen?

Ja 1

Nein 2

Frage 8:

Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie folgenden Aussagen zu Ihrer Ausbildung zustimmen. „1“ bedeutet „trifft voll und ganz zu“. „5“ bedeutet „trifft gar nicht zu“. Dazwischen können Sie abstufen.

	trifft voll & ganz zu			trifft gar nicht zu	
1. Die Ausbildung zum/zur DGKP/DGKS ist zu wenig praxisnah.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Die Inhalte der Ausbildung zum/zur DGKP/DGKS sind veraltet.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Im Rahmen der Ausbildung erfolgt eine umfassende Vorbereitung auf die fachlichen Anforderungen des Berufs.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. Im Rahmen der Ausbildung erfolgt eine umfassende Vorbereitung auf die sozialen und psychischen Anforderungen des Berufs.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. Das erste Praktikum im Rahmen der Ausbildung zum/zur DGKP/DGKS war eine große Belastung für mich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. Was ich in der Ausbildung gelernt habe hat wenig mit der Praxis zu tun.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7. Ich würde mich wieder für eine Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP entscheiden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Frage 9:

Insgesamt finde ich die Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP ...

zu kurz 1

gerade richtig 2

zu lang 3

Frage 10:

Wie nützlich sind Ihnen folgende Informationsquellen für Ihre Berufswahl gewesen?

„1“ bedeutet „sehr nützlich“. 4 bedeutet „gar nicht nützlich“. Dazwischen können Sie abstufen. „5“ bedeutet, dass Sie diese Informationsquelle nicht in Anspruch genommen haben.

	sehr nützlich		gar nicht nützlich		nicht benützt
1. Berufsberatung an Schule	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Berufsberatung der Arbeitsmarktverwaltung (AMV) bzw. des AMS (z.B. im Berufsinfozentrum)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Gespräche mit Eltern / Verwandten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. Gespräche mit FreundInnen / Bekannten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. Gespräche mit Personen, die diesen Beruf ausüben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. Informationsunterlagen der AMV bzw. des AMS (z.B. Beruflexikon, your choice, Datenbank)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Frage 11:

Was war die höchste Ausbildung, die Sie vor Ihrer Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP abgeschlossen A) bzw. abgebrochen B) haben?

Bitte geben Sie auch das **Abschlussjahr** (z.B.: 1997) für Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung bzw. abgebrochene Ausbildung an. (Tragen Sie bitte das Abschlussjahr in das passende Kästchen ein!)

	A) Abgeschlossen	B) Abgebrochen
Pflichtschule	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Lehre	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Universität	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Fachhochschule	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7

Frage 12:

Haben Sie nach Ihrer Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP eine weitere nicht unmittelbar zum Pflegeberuf zählende Ausbildung begonnen bzw. auch schon abgeschlossen? Wenn ja, bitte geben Sie den Zeitpunkt (Jahr) des Beginns und auch den Zeitpunkt des Abschlusses dieser Ausbildung an.

- nein, kein Abschluss einer berufsbezogenen Ausbildung 1 → Bitte gehen Sie weiter zu **Frage 13!**
- ja, Abschluss einer nicht berufsbezogenen Ausbildung 2 Beginn: _____ Ende: _____
- ja, Beginn einer nicht berufsbezogenen Ausbildung 3 Beginn: _____

Wenn ja, um welche Ausbildung handelt es sich hier? (Bitte notieren)

Was hat Sie dazu bewogen, eine nicht zum Pflegeberuf zählende Ausbildung zu beginnen? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

- kann dadurch einen anderen Beruf ausüben 1
- bin mit derzeitigem Beruf unzufrieden 2
- schaffe mir ein zweites Standbein 3
- möchte mich persönlich weiterentwickeln 4
- um Arbeitslosigkeit zu vermeiden 5
- anderes, und zwar: 6
- _____

Frage 13:

Sind Sie vor Ihrer Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP berufstätig gewesen?

Nein 1

→ Wenn NEIN, gehen Sie bitte weiter zu **Frage 14!**

Ja 2

Wenn Sie vor Ihrer Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP berufstätig waren: Bitte notieren Sie Ihre Berufstätigkeit vor der Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP.

Wie lange sind Sie in diesem Beruf tätig gewesen?

Beginn der Tätigkeit _____ (Jahr)

Ende der Tätigkeit _____ (Jahr)

VERLAUF DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT ALS DGKS/DGKP

Frage 14:

Wie lange haben Sie nach dem Ende der Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP gesucht, bis Sie Ihre erste Stelle als DGKS/DGKP gefunden haben?

Dauer der
Stellensuche: _____ (Monate)

Frage 15:

Wie haben Sie diese Stelle gefunden? (BITTE NUR 1 ANTWORT ANKREUZEN!)

Abschluss der Ausbildung in dieser Organisation 1

Kontakte über Praktika während der Ausbildung 2

Inserat in Tageszeitungen, Fachzeitschriften 3

Inserat im Internet (Jobbörsen) 4

Inserat auf Homepage des Arbeitgebers 5

Blindbewerbung 6

Arbeitsmarktservice 7

Freunde, Bekannte, Verwandte 8

sonstiges, und zwar: 9

Frage 16:

Haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als DGKS/DGKP in eine andere Organisation gewechselt?

Nein 1 → Wenn NEIN, gehen Sie bitte weiter zu **Frage 17!**

Ja 2 Bitte notieren Sie die Anzahl der Organisationen, in denen Sie tätig gewesen sind (einschließlich der jetzigen): _____

Welche Gründe sind für Ihren letzten Wechsel in eine andere Organisation ausschlaggebend gewesen? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

Kündigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/> 1	bessere Erreichbarkeit des neuen Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/> 10
Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/> 2	größere Sicherheit des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/> 11
höheres Einkommen	<input type="checkbox"/> 3	höheres Ansehen des neuen Arbeitgebers	<input type="checkbox"/> 12
bessere Arbeitszeitregelung	<input type="checkbox"/> 4	geringere seelische Belastung	<input type="checkbox"/> 13
bessere Vereinbarkeit mit Betreuung von Kindern	<input type="checkbox"/> 5	geringere körperliche Belastung	<input type="checkbox"/> 14
bessere Vereinbarkeit mit Betreuung von zu pflegenden Angehörigen	<input type="checkbox"/> 6	Wunsch nach Arbeit mit anderen PatientInnen	<input type="checkbox"/> 15
bessere Karriereöglichkeiten	<input type="checkbox"/> 7	schlechtes Arbeitsklima am alten Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/> 16
Mutterschutz, Karenz	<input type="checkbox"/> 8	anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 17
interessantere Tätigkeit	<input type="checkbox"/> 9	_____	

Frage 17:

Haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als DGKS/DGKP den Aufgabenbereich gewechselt? (Wechsel innerhalb der Organisation?)

Nein 1 → Wenn NEIN, gehen Sie bitte weiter zu **Frage 18!**

Ja 2 Bitte notieren Sie die Anzahl Ihrer bisherigen Aufgabenbereiche, in denen Sie tätig gewesen sind (einschließlich des jetzigen): _____

Frage 17:

Welche Gründe sind für Ihren letzten Wechsel des Aufgabenbereichs (innerhalb der Organisation) ausschlaggebend gewesen? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

von Seiten des Arbeitgebers angeordnete Versetzung	<input type="checkbox"/> 1	Wunsch nach Arbeit mit anderen PatientInnen	<input type="checkbox"/> 9
höheres Einkommen	<input type="checkbox"/> 2	interessantere Tätigkeit	<input type="checkbox"/> 10
bessere Arbeitszeitregelung	<input type="checkbox"/> 3	größere Sicherheit des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/> 11
bessere Vereinbarkeit mit Betreuung von Kindern	<input type="checkbox"/> 4	höheres Ansehen	<input type="checkbox"/> 12
bessere Vereinbarkeit mit Betreuung von zu pflegenden Angehörigen	<input type="checkbox"/> 5	bessere Erreichbarkeit des neuen Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/> 13
bessere Karriereöglichkeiten	<input type="checkbox"/> 6	schlechtes Arbeitsklima am alten Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/> 14
geringere seelische Belastung	<input type="checkbox"/> 7	anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 15
geringere körperliche Belastung	<input type="checkbox"/> 8	_____	

Frage 18:

Haben Sie seit dem Einstieg ins Berufsleben die Ausübung Ihrer Tätigkeit für länger als 2 Monate unterbrochen? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

- nein 1 → Gehen Sie bitte weiter zu **Frage 21!**
- ja, wegen Arbeitslosigkeit 2
- ja, wegen Kinderbetreuung 3
- ja, wegen der Pflege von anderen Angehörigen 4
- ja, wegen Weiterbildung 5
- ja, wegen Bundesheer/Zivildienst 6
- ja, wegen eigener Krankheit 7
- ja, wegen Ausübung einer anderen beruflichen Tätigkeit 8
- ja, wegen sonstigen Gründen, und zwar: 9
- _____

Frage 19:

Bitte geben Sie für jede einzelne Ihrer Unterbrechungen der Berufstätigkeit (wenn diese länger als 2 Monate gedauert haben) den Grund der Unterbrechung und den Zeitpunkt an. Geben Sie bitte auch an, ob damit ein Wechsel der Organisation verbunden war. Falls Sie mehr als vier berufliche Unterbrechungen gehabt haben, geben Sie bitte nur die vier längsten an.

1.	Unterbrechung wegen _____	Beginn: _____ (Jahr) _____ (Monat)
		Ende: _____ (Jahr) _____ (Monat)
	Ist mit dieser Unterbrechung ein Wechsel der Organisation verbunden gewesen?	Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2
2.	Unterbrechung wegen _____	Beginn: _____ (Jahr) _____ (Monat)
		Ende: _____ (Jahr) _____ (Monat)
	Ist mit dieser Unterbrechung ein Wechsel der Organisation verbunden gewesen?	Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2
3.	Unterbrechung wegen _____	Beginn: _____ (Jahr) _____ (Monat)
		Ende: _____ (Jahr) _____ (Monat)
	Ist mit dieser Unterbrechung ein Wechsel der Organisation verbunden gewesen?	Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2
4.	Unterbrechung wegen _____	Beginn: _____ (Jahr) _____ (Monat)
		Ende: _____ (Jahr) _____ (Monat)
	Ist mit dieser Unterbrechung ein Wechsel der Organisation verbunden gewesen?	Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2

Frage 20:

Wenn Sie Ihre Berufsausübung länger als 2 Monate unterbrochen haben: Mit welchen Schwierigkeiten waren Sie bei Ihrer längsten beruflichen Unterbrechung konfrontiert? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

schwierige Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/> 1	schwierige Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege von Angehörigen	<input type="checkbox"/> 8
wenig angebotene Teilzeitstellen	<input type="checkbox"/> 2	unklare berufliche Ziele	<input type="checkbox"/> 9
wenig angebotene Stellen	<input type="checkbox"/> 3	Einschränkungen in der Berufsausübung aus gesundheitlichen Gründen	<input type="checkbox"/> 10
Stelle in näherer Wohnumgebung schwer zu finden	<input type="checkbox"/> 4	personelle Veränderungen bei letztem Arbeitgeber	<input type="checkbox"/> 11
auf dem Arbeitsmarkt zählte ich zum „Alten Eisen“	<input type="checkbox"/> 5	Veränderungen in der Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/> 12
mangelnde Erfahrung bzw. Kompetenzen	<input type="checkbox"/> 6	Wissen war nicht mehr auf neuestem Stand	<input type="checkbox"/> 13
keine Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/> 7	anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 14

Frage 21:

Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft – was streben Sie auf längere Sicht an? (BITTE NUR 1 NENNUNG!)

Verbleib in derselben Position und Organisation	<input type="checkbox"/> 1	Wechsel in eine selbstständige Tätigkeit als DGKS/DGKP	<input type="checkbox"/> 6
Wechsel in eine höhere berufliche Position in meinem Tätigkeitsbereich	<input type="checkbox"/> 2	vollständiger Wechsel des Berufes in einem Angestelltenverhältnis	<input type="checkbox"/> 7
Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich in derselben Organisation	<input type="checkbox"/> 3	Wechsel in eine selbstständige Tätigkeit in einem anderen Beruf	<input type="checkbox"/> 8
Wechsel in eine andere Organisation	<input type="checkbox"/> 4	anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 9
Beginn einer anderen Ausbildung, um Berufswechsel anzustreben	<input type="checkbox"/> 5		

Frage 22: Wenn Sie einen Berufswechsel anstreben: Welchen Beruf möchten Sie gerne ausüben? (BITTE NOTIEREN!)

Frage 23:

Haben Sie sich im Laufe Ihrer Tätigkeit als DGKS/DGKP beruflich verändert? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

ja, Übernahme von Leitungsfunktion	<input type="checkbox"/> 1
ja, Spezialisierung auf Fachgebiet (z.B.: Dialyse, OP, Intensiv)	<input type="checkbox"/> 2
ja, Übernahme von Einschulung neuer MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/> 3
ja, Übernahme von Lehrfunktion	<input type="checkbox"/> 4
ja, Übernahme von Stabstellen- bzw. Verwaltungsfunktion	<input type="checkbox"/> 5
ja, Beginn einer selbstständigen Tätigkeit	<input type="checkbox"/> 6
sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/> 7
nein	<input type="checkbox"/> 8

Frage 24:

Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz aus irgendeinem Grund verlieren oder aufgeben würden, wie leicht oder schwer würde es Ihrer Meinung nach für Sie sein, eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden?

- sehr leicht 1
eher leicht 2
eher schwer 3
sehr schwer 4

WEITERBILDUNG UND FÄHIGKEITEN

Frage 25:

Haben Sie im letzten Jahr (Mai 2005 – Mai 2006) an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen?

- Nein 1
Ja 2

→ Wenn NEIN, gehen Sie bitte weiter zu **Frage 26!**

In welcher Form wurden Ihre Weiterbildungsaktivitäten im letzten Jahr vom Arbeitgeber unterstützt?

- Bildungsfreistellung 1
Bezahlung der Weiterbildungskosten 2
beides 3
keine Unterstützung 4

Welcher Art waren die Inhalte bzw. Themen der Aus- und bzw. Weiterbildung? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

- fachspezifische Kurse 1
EDV/Informatik 2
Sprachkurse 3
Persönlichkeitstraining 4
Kommunikationstraining 5
anderes, und zwar: 6

Frage 26:

Welchen Bedarf an Weiterbildung haben Sie derzeit? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

- kein besonderer Bedarf an Weiterbildung 1
fachspezifische Kurse 2
EDV/Informatik 3
Sprachkurse 4
Persönlichkeitstraining 5
Kommunikationstraining 6
anderes, und zwar: 7

Frage 27:

Die folgende Tabelle beinhaltet eine Liste an Fähigkeiten. Bitte geben Sie an, für wie wichtig Sie diese Fähigkeiten für die Ausübung der Berufstätigkeit als DGKS/DGKP halten. „1“ bedeutet „sehr wichtig“. „5“ bedeutet „gar nicht wichtig“. Dazwischen können Sie abstufen.

Bitte geben Sie weiters an, welche dieser Fähigkeiten im Rahmen der Ausbildung oder im Rahmen der beruflichen Tätigkeit als DGKS/DGKP oder woanders erworben werden? Es ist möglich, mehrere „Lernquellen“ für eine Fähigkeit anzukreuzen.

	Wichtigkeit					Fähigkeiten erworben durch ...		
	sehr wichtig			gar nicht wichtig		Aus- bildung	berufliche Tätigkeit	wo- anders
1. Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Einsatzbereitschaft	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kenntnis der Fachbegriffe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. selbstständiges Arbeiten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Kenntnis über Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Krankenpflege	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Durchsetzungsvermögen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. medizinische Grundkenntnisse	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. analytisches Denkvermögen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Einfühlungsvermögen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Fähigkeit zur Prioritätensetzung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. körperliche Belastbarkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Qualitätsbewusstsein	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Diskretion	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Lernbereitschaft	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Frustrationstoleranz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Führungskompetenz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Reaktionsfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Computeranwendungskennnisse	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. erzieherische Kompetenzen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Kreativität	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Fähigkeit sich an Strukturen im Gesundheitswesen anzupassen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Flexibilität	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Fachkompetenz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AUSSAGEN ZUR BERUFLICHEN TÄTIGKEIT

Frage 28:

Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen Ihrer beruflichen Tätigkeit?

„1“ bedeutet „sehr zufrieden“. „5“ bedeutet „gar nicht zufrieden“. Dazwischen können Sie abstufen.

	sehr zufrieden			gar nicht zufriede n	
1. mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. mit der Anerkennung ihrer Arbeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. mit der Arbeitszeitregelung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. mit dem Führungsstil der Vorgesetzten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. mit den Beziehungen zu den KollegInnen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7. mit dem Einkommen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8. mit den Möglichkeiten, über die Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Frage 29:

Wie sehr fühlen Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit durch die folgenden Dinge belastet?

„1“ bedeutet „gar nicht belastet“. „5“ bedeutet „sehr belastet“. Dazwischen können Sie abstufen.

	gar nicht belastet			sehr belastet	
1. Zeitdruck	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. seelisch belastende und aufreibende Arbeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Konfrontation mit Krankheit, Leid, Tod	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. einseitige körperliche Tätigkeiten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. Unfall- und Verletzungsgefahr	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. mangelnde Unterstützung von KollegInnen Ihrer Berufsgruppe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7. mangelnde Unterstützung von ÄrztInnen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8. unregelmäßiger Arbeitsanfall	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9. schwerkranke und / oder psychisch auffällige PatientInnen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10. Arbeitszeitregelung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11. ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe und Anforderungen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Frage 30:

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Ihre derzeitige Beschäftigung zu?

„1“ bedeutet „trifft sehr zu“. „5“ bedeutet „trifft gar nicht zu“. Dazwischen können Sie abstufen.

	trifft sehr zu			trifft gar nicht zu	
1. Meine Aufgaben als DGKS/DGKP sehe ich klar von den Aufgaben anderer Berufsgruppen (z.B.: ÄrztInnen, PflegehelferInnen) abgegrenzt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Ich führe meine Tätigkeiten als DGKS/DGKP häufig auf Anweisungen von ÄrztInnen aus.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Pflege bedeutet für mich vor allem die eigenverantwortliche und eigenständige Arbeit an PatientInnen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. Ich bin stolz darauf, diesen Beruf auszuüben.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

	trifft sehr zu					trifft gar nicht zu
5. Verglichen mit den Aufgaben von ÄrztInnen und Angehörigen therapeutischer Berufe (Ergo-, PhysiotherapeutInnen) werden meine Aufgaben von der Gesellschaft weniger wertgeschätzt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
6. Pflegebedienstete werden nach wie vor von ÄrztInnen als „Mädchen für alles“ betrachtet.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	

Frage 31:

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Ihre derzeitige Beschäftigung zu?

„1“ bedeutet „trifft sehr zu“. „5“ bedeutet „trifft gar nicht zu“. Dazwischen können Sie abstufen.

	trifft sehr zu					trifft gar nicht zu
1. Ich erlebe meine Arbeit als sinnvoll.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
2. Ich empfinde es häufig sehr anstrengend, mit der Ungeduld von Angehörigen umzugehen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
3. Meine Arbeit gibt mir das Gefühl, persönlich etwas geleistet zu haben.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
4. Der mit meiner Tätigkeit verbundene organisatorische Aufwand lässt mir zuwenig Zeit für die Pflege.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
5. Wenn ich Unterstützung brauche, bekomme ich sie von KollegInnen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
6. Es kostet viel Anstrengung, auch mit schwierigen PatientInnen freundlich und geduldig umzugehen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
7. Ich habe die Möglichkeit mich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
8. Das Eingehen auf PatientInnenwünsche ist aufgrund von Personalengpässen schwer möglich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
9. Ich habe die Möglichkeit, mein Wissen und meine Fähigkeiten voll einzusetzen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
10. Ich erlebe selten, dass sich der Gesundheitszustand von PatientInnen wirklich verbessert.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
11. In unserem Team tauschen wir regelmäßig unsere Erfahrungen aus.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
12. Im Rahmen meiner Tätigkeit bekomme ich kaum positive Rückmeldungen von PatientInnen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
13. Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	

Frage 32:

Haben Sie Kinder unter 15 Jahren?

Ein Kind	<input type="checkbox"/> 1
Zwei Kinder	<input type="checkbox"/> 2
Drei oder mehr Kinder	<input type="checkbox"/> 3
Keine Kinder	<input type="checkbox"/> 4 → Wenn NEIN, gehen Sie bitte weiter zu Frage 34!

Frage 33:

Inwieweit treffen folgende Aussagen zum Thema Vereinbarkeit von Kindern und Beruf auf Sie zu? „1“ bedeutet „trifft sehr zu“. „5“ bedeutet „trifft gar nicht zu“. Dazwischen können Sie abstufen.

	trifft sehr zu		trifft gar nicht zu		
1. Kindergarten- bzw. Schulöffnungszeiten stimmen oft nicht mit Arbeitsbeginn und Arbeitsende überein.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Bei der Dienstplangestaltung werden meine Bedürfnisse bezüglich meiner Kinderbetreuungspflichten berücksichtigt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Frage 34:

Wie sehr stimmen Sie persönlich folgenden Aussagen zu?

„1“ bedeutet „trifft sehr zu“. „5“ bedeutet „trifft gar nicht zu“. Dazwischen können Sie abstufen.

	trifft sehr zu		trifft gar nicht zu		
1. Von meiner beruflichen Tätigkeit erwarte ich mir wechselnde neue Herausforderungen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Sinn und Zweck meiner beruflichen Tätigkeit besteht vor allem in der Sicherung des Lebensunterhaltes.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Wenn das Betriebsklima stimmt, macht mir auch die Arbeit Spaß.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. Der berufliche Aufstieg innerhalb der Organisation ist mir wichtig.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. Durch den Erwerb von unterschiedlichen Kompetenzen versuche ich mir mehrere berufliche Entwicklungen offen zu halten.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. Von meinem Beruf erwarte ich mir vor allem, dass er meiner persönlichen Weiterentwicklung förderlich ist.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Zum Abschluss bitten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person.

S 1:

Geschlecht:

- Frau 1
Mann 2

S 2:

Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.

Alter: _____ Jahre

S 3:

Wie viele Beschäftigte gibt es in der Organisation, in der Sie arbeiten?

- bis 20 Beschäftigte 1
21 bis 50 Beschäftigte 2
51 bis 100 Beschäftigte 3
101 bis 500 Beschäftigte 4
501 bis 1.000 Beschäftigte 5
über 1.000 Beschäftigte 6

S 4:

Ich lebe derzeit?

- | | |
|--|----------------------------|
| alleine | <input type="checkbox"/> 1 |
| in Ehe oder eheähnlicher
Gemeinschaft | <input type="checkbox"/> 2 |
| bei den Eltern | <input type="checkbox"/> 3 |
| sonstiges | <input type="checkbox"/> 4 |

S 5:

Welche Ausbildungen haben Sie abgeschlossen A) bzw. abgebrochen B)?

	A) Abgeschlossen	B) Abgebrochen
Pflichtschule	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Lehre	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS) (Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP)	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Berufsbildende Höhere Schule (BHS),	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Universität	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Fachhochschule	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7

S 6:

Wenn Sie in einem Krankenhaus tätig sind: Auf welcher Station sind Sie beschäftigt?

Bitte

notieren: _____

S 7:

In welcher Organisation sind Sie derzeit vorwiegend beschäftigt?

AKH Wien	<input type="checkbox"/> 1	Wiener Sozialdienste	<input type="checkbox"/> 9
Sanatorium Hera	<input type="checkbox"/> 2	Haus der Barmherzigkeit	<input type="checkbox"/> 10
LKH Mistelbach	<input type="checkbox"/> 3	Goldenes Kreuz	<input type="checkbox"/> 11
Privatklinik Döbling	<input type="checkbox"/> 4	Gottfried von Preyer'sches Kinderspital	<input type="checkbox"/> 12
SMZ Ost	<input type="checkbox"/> 5	Caritas Socialis	<input type="checkbox"/> 13
GZ SMZ-Ost	<input type="checkbox"/> 6	GZ am Wienerwald	<input type="checkbox"/> 14
Rudolfstiftung	<input type="checkbox"/> 7	Kaiserin-Elisabeth-Spital	<input type="checkbox"/> 15
KH Neunkirchen	<input type="checkbox"/> 8	anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 16

S 8:

Bitte geben Sie Ihre derzeitige arbeitsrechtliche Stellung an:

- | | |
|---|----------------------------|
| Vollzeitanstellung ab 36 Wochenstunden | <input type="checkbox"/> 1 |
| Teilzeitanstellung unter 36 Wochenstunden | <input type="checkbox"/> 2 |
| geringfügige Beschäftigung (höchstens 333,16 € monatlich) ohne weitere Einkommensquelle | <input type="checkbox"/> 3 |
| Freies Dienstverhältnis | <input type="checkbox"/> 4 |
| Leiharbeitsverhältnis (Krankenschwestern- bzw. Pflegerpool) | <input type="checkbox"/> 5 |
| Beschäftigung auf Werkvertragsbasis ohne Gewerbeschein | <input type="checkbox"/> 6 |
| Beschäftigung auf Werkvertragsbasis mit Gewerbeschein | <input type="checkbox"/> 7 |

S 9:

Wie hoch ist Ihr derzeitiges persönliches Nettomonatseinkommen aus Ihrer beruflichen Tätigkeit? (in Euro ohne staatliche Unterstützungsleistungen wie Kindergeld, Stipendium, Familienbeihilfe, Pflegegeld und ähnliches)

unter 350	<input type="checkbox"/> 1	1.600 bis unter 1.900	<input type="checkbox"/> 6
350 bis unter 700	<input type="checkbox"/> 2	1.900 bis unter 2.200	<input type="checkbox"/> 7
700 bis unter 1.000	<input type="checkbox"/> 3	2.200 bis unter 2.500	<input type="checkbox"/> 8
1.000 bis unter 1.300	<input type="checkbox"/> 4	2.500 und mehr	<input type="checkbox"/> 9
1.300 bis unter 1.600	<input type="checkbox"/> 5		<input type="checkbox"/> 10

S 10:

Wo sind Sie geboren? Wo Ihr Vater, wo Ihre Mutter?

	Sie	Vater	Mutter
Österreich	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Türkei	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Deutschland	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Tschechien	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Slowakei	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Ungarn	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Serbien-Montenegro	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
Bosnien-Herzegowina	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
Kroatien	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
Polen	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
Slowenien	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11
Mazedonien	<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12
Anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, den Fragebogen auszufüllen!

Im Rahmen unserer Studie möchten wir gerne einige Personen zusätzlich zu diesem Fragebogen im Rahmen eines **persönlichen Interviews** zu ihrer Berufstätigkeit befragen. Wenn Sie Interesse haben, bitten wir Sie, uns Ihre Telefonnummer oder Email-Adresse bekannt zu geben.

Telefonnummer:

E-Mail-Adresse:

Wir versichern Ihnen, dass Ihre Daten nicht gemeinsam mit Ihren Angaben in diesem Fragebogen dokumentiert werden und dass wir davon nur im Rahmen dieser Studie Gebrauch machen werden! **Alle Daten werden vollständig anonymisiert ausgewertet!**

Fragebogen für Erwerbslose Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile

von Diplomierten Gesundheits- und Krankenschwestern (DGKS) und
Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegern (DGKP)

Die Sozialforschungsinstitute SORA und abif führen im Auftrag des Arbeitsmarktservices (AMS) Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, eine Studie zu Qualifikationsprofilen und Berufsverläufen von Diplomierten Pflegebediensteten durch. Diese Studie ist Teil eines Forschungsprojektes bei dem Erwerbsbiographien in unterschiedlichen Berufsfeldern verglichen werden. Ziel der Studie ist es,

- berufliche Verläufe,
- Motive für die Berufswahl,
- Erwartungen an den Beruf und berufliche Perspektiven
- sowie Hindernisse bei der Berufsausübung zu untersuchen.

Um das herauszufinden, bitten wir Sie um Ihre Unterstützung und laden Sie ein, den beiliegenden Fragebogen auszufüllen. Bitte nehmen Sie sich dafür etwa 15 Minuten Zeit. Wir versichern Ihnen, dass **Ihre Antworten diskret und anonym behandelt** werden.

Senden Sie bitte den ausgefüllten Fragebogen bis **spätestens Montag, den 19. Juni 2006** in dem beiliegenden Rücksendekuvert an SORA zurück. Die Portokosten übernimmt SORA. Nähere Informationen zu den Inhalten und zur Durchführung dieser Untersuchung finden Sie im Begleitbrief zu diesem Fragebogen.

Bitte gehen Sie beim Ausfüllen des Fragebogens folgendermaßen vor:

Markieren Sie die jeweils **für Sie persönlich zutreffende Antwort im dafür vorgesehenen Kästchen mit einem Kreuz**. Wichtig ist, dass Sie bei den Fragenblöcken nur **eine Antwort pro Zeile** ankreuzen. Bitte machen Sie Ihr Kreuz in eines der vorgesehenen Kästchen und **nicht in die Zwischenräume**.

Ein Beispiel:

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitszeitregelung?

1 bedeutet "sehr zufrieden", 5 "gar nicht zufrieden". Dazwischen können Sie abstufen.

sehr zufrieden				gar nicht zufrieden
<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Wenn im Fragebogen von Diplomierten Allgemeinen Gesundheits- und Krankenschwestern/ -pflegern die Rede ist, sind immer auch Diplomierte **Psychiatrische Gesundheits- und Krankenschwestern / -pfleger** (DPGKS/DPGKP) und Diplomierte **Kinderkrankenschwestern / -pfleger** (DKKS/DKKP) gemeint. Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird auf die Abkürzungen DPGKS/DPGKP und DKKS/DKKP verzichtet.

Frage 1:

Welchen Beruf haben Sie zuletzt ausgeübt?

- Diplomierte/-r Allgemeine/-r Gesundheits- und Krankenschwester /-pfleger (DGKS/DGKP) 1
- Diplomierte/-r Psychiatrische/-r Gesundheits- und Krankenschwester /-pfleger (DPGKS/DPGKP) 2
- Diplomierte/-r Kinderkrankenschwester /-pfleger (DKKS/DKKP) 3
- anderen Beruf, und zwar: _____ 4

Frage2:

Wie viele Beschäftigungsverhältnisse haben Sie zuletzt ausgeübt?

- Ein Beschäftigungsverhältnis 1
- Zwei Beschäftigungsverhältnisse 2
- Drei oder mehr Beschäftigungsverhältnisse 3

Frage 3:

Wo sind Sie zuletzt beschäftigt gewesen? Falls Sie zuletzt gleichzeitig mehr als ein Beschäftigungsverhältnis ausgeübt haben: Mit „Erstem Beschäftigungsverhältnis“ meinen wir Ihre größte Einkommensquelle und mit „Zweitem Beschäftigungsverhältnis“ meinen wir Ihre zweitgrößte Einkommensquelle usw.

Ort der Beschäftigung	Erstes Beschäftigungsverhältnis	Zweites Beschäftigungsverhältnis	Drittes Beschäftigungsverhältnis
Krankenhaus, Spital	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Organisationen, die Hauskrankenpflege anbieten	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Pflege-/ bzw. Altenheim	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Organisationen für Menschen mit Behinderungen	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Ordination eines niedergelassenen Arztes	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
freiberuflich (Werkvertrag mit oder ohne Gewerbeschein)	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7

Frage 4:

Im Folgenden bitten wir Sie, Fragen zu Ihrem zeitlichen Beschäftigungsausmaß bezüglich Ihrer zuletzt ausgeübten Tätigkeit zu beantworten.

Wie viele Stunden hat ihre vorgesehene wöchentliche Normalarbeitszeit (ohne Mehr- oder Überstunden) betragen? _____ Stunden / Woche

Wie viele Stunden haben Sie üblicherweise in einer durchschnittlichen Arbeitswoche inkl. aller Mehr- und Überstunden gearbeitet? _____ Stunden / Woche

Frage 4.3.

Wenn Sie sich die Arbeitsdauer aussuchen könnten, wie viele Stunden pro Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten? _____ Stunden / Woche

AUSBILDUNG UND BERUFLICHE TÄTIGKEITEN

Frage 5:

A) Welche Ausbildung(en) im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege haben Sie absolviert? Bitte geben Sie auch jeweils das Abschlussjahr (z.B.: 1997) Ihrer Ausbildung an.
B) Haben Sie diese Ausbildung in Österreich abgeschlossen?
C) Wenn nein, haben Sie für die Anerkennung (Nostrifikation) ihrer Ausbildung Ergänzungsprüfungen ablegen müssen?

Art der Ausbildung	A) Abschlussjahr	B) Ausbildung in Österreich abgeschlossen		C) Ausbildung in Österreich mit / ohne Ergänzungsprüfungen anerkannt	
		Ja	Nein	Mit Ergänzungsprüfungen	Ohne Ergänzungsprüfungen
Allgemeine Gesundheits- und Krankenpflegeschule		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflegeschule		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder Gesundheits- und Krankenpflegeschule		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung zum / zur PflegehelferIn		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung zum / zur HeimhelferIn		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hebammenakademie		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung zur Intensivpflege		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung zur Anästhesiepflege		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pflege bei Nierenersatztherapie		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pflege im Operationsbereich		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krankenhaushygiene		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 6:

Was waren Ihre Motive, die Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeschwester / zum Diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger (DGKS/DGKP) zu beginnen? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

Wunsch nach körperlicher Betätigung	<input type="checkbox"/> 1	Wunsch anderen Menschen zu helfen	<input type="checkbox"/> 11
Lösung von abstrakten Problemen, Interesse für theoretische Inhalte	<input type="checkbox"/> 2	Auseinandersetzung mit wechselnden Herausforderungen	<input type="checkbox"/> 12
Wunsch andere Menschen zu führen bzw. zu leiten	<input type="checkbox"/> 3	Person aus Verwandtschafts- und Freundeskreis übt diesen Beruf aus	<input type="checkbox"/> 13
Wunsch nach Ausübung einer strukturierten, klaren Tätigkeit	<input type="checkbox"/> 4	Beruf passt zu meinen Fähigkeiten und Interessen	<input type="checkbox"/> 14
gute Jobchancen	<input type="checkbox"/> 5	gute Karriere- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/> 15
hohes Einkommen	<input type="checkbox"/> 6	Wunsch nach selbstständigem Arbeiten	<input type="checkbox"/> 16
Wunsch, die Welt lebenswerter zu machen	<input type="checkbox"/> 7	sicherer Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/> 17
fachliches Interesse	<input type="checkbox"/> 8	gesellschaftliches Ansehen des Berufs	<input type="checkbox"/> 18
mangelnde Alternativen	<input type="checkbox"/> 9	anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 19
Beruf gut mit Familie zu vereinbaren	<input type="checkbox"/> 10		

Frage 7:

Sind Sie während Ihrer Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP einer anderen bezahlten Beschäftigung nachgegangen?

Ja 1

Nein 2

→ Wenn NEIN, gehen Sie bitte weiter zu **Frage 8!**

Wenn Sie eine bezahlte Beschäftigung während Ihrer Ausbildung als DGKS/DGKP ausgeübt haben:
Wie lange haben Sie diese Beschäftigung ausgeübt?

Dauer: _____ Jahre _____ Monate

Wenn Sie eine bezahlte Beschäftigung während Ihrer Ausbildung als DGKS/DGKP ausgeübt haben:
Ist dies eine Beschäftigung im Pflegebereich gewesen?

Ja 1

Nein 2

Frage 8:

Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie folgenden Aussagen zu Ihrer Ausbildung zustimmen. „1“ bedeutet „trifft voll und ganz zu“. „5“ bedeutet „trifft gar nicht zu“. Dazwischen können Sie abstufen.

	trifft voll & ganz zu					trifft gar nicht zu				
1. Die Ausbildung zum/zur DGKP/DGKS ist zu wenig praxisnah.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5					
2. Die Inhalte der Ausbildung zum/zur DGKP/DGKS sind veraltet.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5					
3. Im Rahmen der Ausbildung erfolgt eine umfassende Vorbereitung auf die fachlichen Anforderungen des Berufs.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5					
4. Im Rahmen der Ausbildung erfolgt eine umfassende Vorbereitung auf die sozialen und psychischen Anforderungen des Berufs.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5					
5. Das erste Praktikum im Rahmen der Ausbildung zum/zur DGKP/DGKS war eine große Belastung für mich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5					
6. Was ich in der Ausbildung gelernt habe hat wenig mit der Praxis zu tun.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5					
7. Ich würde mich wieder für eine Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP entscheiden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5					

Frage 9:

Insgesamt finde ich die Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP...

zu kurz 1

gerade richtig 2

zu lang 3

Frage 10:

Wie nützlich sind Ihnen folgende Informationsquellen für Ihre Berufswahl gewesen?

„1“ bedeutet „sehr nützlich“. 4 bedeutet „gar nicht nützlich“. Dazwischen können Sie abstufen. „5“ bedeutet, dass Sie diese Informationsquelle nicht in Anspruch genommen haben.

	sehr nützlich			gar nicht nützlich	nicht benützt
1. Berufsberatung an Schule	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Berufsberatung der Arbeitsmarktverwaltung (AMV) bzw. des AMS (z.B. im Berufsinfozentrum)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Gespräche mit Eltern / Verwandten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. Gespräche mit FreundInnen / Bekannten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. Gespräche mit Personen, die diesen Beruf ausüben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. Informationsunterlagen der AMV bzw. des AMS (z.B. Beruflexikon, your choice, Datenbank)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Frage 11:

Was war die höchste Ausbildung, die Sie vor Ihrer Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP

abgeschlossen A) bzw. abgebrochen B) haben? Bitte geben Sie auch das **Abschlussjahr** (z.B.: 1997) für Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung bzw. abgebrochene Ausbildung an. (Tragen Sie bitte das Abschlussjahr in das passende Kästchen ein!)

	A) Abgeschlossen	B) Abgebrochen
Pflichtschule	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Lehre	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Universität	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Fachhochschule	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7

Frage 12:

Haben Sie nach Ihrer Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP eine weitere nicht unmittelbar zum Pflegeberuf zählende Ausbildung begonnen bzw. auch schon abgeschlossen? Wenn ja, bitte geben Sie den Zeitpunkt (Jahr) des Beginns und auch den Zeitpunkt des Abschlusses dieser Ausbildung an.

nein, kein Abschluss einer berufsbezogenen Ausbildung	<input type="checkbox"/> 1	→ Bitte gehen Sie weiter zu Frage 13!
ja, Abschluss einer nicht berufsbezogenen Ausbildung	<input type="checkbox"/> 2	Beginn: _____ Ende: _____
ja, Beginn einer nicht berufsbezogenen Ausbildung	<input type="checkbox"/> 3	Beginn: _____

Wenn ja, um welche Ausbildung handelt es sich hier? (BITTE NOTIEREN!)

Was hat Sie dazu bewogen, eine nicht zum Pflegeberuf zählende Ausbildung zu beginnen? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

kann dadurch einen anderen Beruf ausüben	<input type="checkbox"/> 1
bin mit derzeitigem Beruf unzufrieden	<input type="checkbox"/> 2
schaffe mir ein zweites Standbein	<input type="checkbox"/> 3
möchte mich persönlich weiterentwickeln	<input type="checkbox"/> 4
um Arbeitslosigkeit zu vermeiden	<input type="checkbox"/> 5
anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 6

Frage13:

Sind Sie vor Ihrer Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP berufstätig gewesen?

- Nein 1 → Wenn NEIN, gehen Sie bitte weiter zu **Frage 14!**
Ja 2

Wenn Sie vor Ihrer Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP berufstätig waren: Bitte notieren Sie Ihre Berufstätigkeit vor der Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP.

Wie lange sind Sie in diesem Beruf tätig gewesen?

Beginn der Tätigkeit: _____ (Jahr)

Ende der Tätigkeit: _____ (Jahr)

VERLAUF DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT ALS DGKS/DGKP

Frage 14:

Wie lange haben Sie nach dem Ende der Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP gesucht, bis Sie Ihre erste Stelle als DGKS/DGKP gefunden haben?

Dauer der Stellensuche: _____ (Monate)

Frage 15:

Wie haben Sie diese Stelle gefunden? (BITTE NUR 1 ANTWORT ANKREUZEN!)

- Abschluss der Ausbildung in dieser Organisation 1
Kontakte über Praktika während der Ausbildung 2
Inserat in Tageszeitungen, Fachzeitschriften 3
Inserat im Internet (Jobbörsen) 4
Inserat auf Homepage des Arbeitgebers 5
Blindbewerbung 6
Arbeitsmarktservice 7
Freunde, Bekannte, Verwandte 8
Sonstiges, und zwar: 9

Frage 16:

Haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als DGKS/DGKP in eine andere Organisation gewechselt?

Nein 1

Ja 2

Bitte notieren Sie die Anzahl der Organisationen, in denen Sie tätig gewesen sind: _____

Welche Gründe sind dafür ausschlaggebend, dass Sie Ihren letzten Arbeitsplatz aufgeben haben bzw. aufgeben mussten? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

- | | | | |
|---|----------------------------|---|-----------------------------|
| Kündigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Arbeitgebers | <input type="checkbox"/> 1 | schlechte Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes | <input type="checkbox"/> 10 |
| Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses | <input type="checkbox"/> 2 | geringe Sicherheit des Arbeitsplatzes | <input type="checkbox"/> 11 |
| Einkommen | <input type="checkbox"/> 3 | geringes Ansehen des letzten Arbeitgebers | <input type="checkbox"/> 12 |
| Arbeitszeitregelung | <input type="checkbox"/> 4 | geringere seelische Belastung | <input type="checkbox"/> 13 |
| Vereinbarkeit mit Betreuung von Kindern | <input type="checkbox"/> 5 | geringere körperliche Belastung | <input type="checkbox"/> 14 |
| Vereinbarkeit mit Betreuung von zu pflegenden Angehörigen | <input type="checkbox"/> 6 | Wunsch nach Arbeit mit anderen PatientInnen | <input type="checkbox"/> 15 |
| wenig Karrieremöglichkeiten | <input type="checkbox"/> 7 | schlechtes Arbeitsklima | <input type="checkbox"/> 16 |
| Mutterschutz, Karenz | <input type="checkbox"/> 8 | anderes, und zwar: | <input type="checkbox"/> 17 |
| wenig interessante Tätigkeit | <input type="checkbox"/> 9 | _____ | |

Frage 17:

Haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als DGKS/DGKP den Aufgabenbereich gewechselt? (Wechsel innerhalb der Organisation?)

Nein 1 → Wenn NEIN, gehen Sie bitte weiter zu **Frage 18!**

Ja 2

Bitte notieren Sie die Anzahl Ihrer bisherigen Aufgabenbereiche, in denen Sie tätig gewesen sind (einschließlich des jetzigen):

Welche Gründe sind für Ihren letzten Wechsel des Aufgabenbereichs (innerhalb der Organisation) ausschlaggebend gewesen? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

- | | | | |
|---|----------------------------|---|-----------------------------|
| von Seiten des Arbeitgebers angeordnete Versetzung | <input type="checkbox"/> 1 | Wunsch nach Arbeit mit anderen PatientInnen | <input type="checkbox"/> 9 |
| höheres Einkommen | <input type="checkbox"/> 2 | interessantere Tätigkeit | <input type="checkbox"/> 10 |
| bessere Arbeitszeitregelung | <input type="checkbox"/> 3 | größere Sicherheit des Arbeitsplatzes | <input type="checkbox"/> 11 |
| bessere Vereinbarkeit mit Betreuung von Kindern | <input type="checkbox"/> 4 | höheres Ansehen | <input type="checkbox"/> 12 |
| bessere Vereinbarkeit mit Betreuung von zu pflegenden Angehörigen | <input type="checkbox"/> 5 | bessere Erreichbarkeit des neuen Arbeitsplatzes | <input type="checkbox"/> 13 |
| bessere Karrieremöglichkeiten | <input type="checkbox"/> 6 | schlechtes Arbeitsklima am alten Arbeitsplatz | <input type="checkbox"/> 14 |
| geringere seelische Belastung | <input type="checkbox"/> 7 | anderes, und zwar: | <input type="checkbox"/> 15 |
| geringere körperliche Belastung | <input type="checkbox"/> 8 | _____ | |

Frage 18:

Haben Sie seit dem Einstieg ins Berufsleben die Ausübung Ihrer Tätigkeit für länger als 2 Monate unterbrochen? Bitte berücksichtigen Sie auch Ihre derzeitige berufliche Unterbrechung aufgrund von Arbeitslosigkeit, unabhängig von der Dauer der Unterbrechung. (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

- nein 1
 - ja, wegen Arbeitslosigkeit 2
 - ja, wegen Kinderbetreuung 3
 - ja, wegen der Pflege von anderen Angehörigen 4
 - ja, wegen Weiterbildung 5
 - ja, wegen Bundesheer/Zivildienst 6
 - ja, wegen eigener Krankheit 7
 - ja, wegen Ausübung einer anderen beruflichen Tätigkeit 8
 - ja, wegen sonstigen Gründen, und zwar: 9
- _____

Frage 19:

Bitte geben Sie für jede einzelne Ihrer Unterbrechungen der Berufstätigkeit (wenn diese länger als 2 Monate gedauert haben) und für Ihre derzeitige berufliche Unterbrechung aufgrund von Arbeitslosigkeit (unabhängig von der Dauer) den Grund der Unterbrechung und den Zeitpunkt an. Geben Sie bitte auch an, ob damit ein Wechsel der Organisation verbunden war. Falls Sie mehr als vier berufliche Unterbrechungen gehabt haben, geben Sie bitte nur die vier längsten an.

1.	Unterbrechung wegen _____	Beginn: _____ (Jahr) _____ (Monat)
		Ende: _____ (Jahr) _____ (Monat)
Ist mit dieser Unterbrechung ein Wechsel der Organisation verbunden gewesen?		Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2
2.	Unterbrechung wegen _____	Beginn: _____ (Jahr) _____ (Monat)
		Ende: _____ (Jahr) _____ (Monat)
Ist mit dieser Unterbrechung ein Wechsel der Organisation verbunden gewesen?		Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2
3.	Unterbrechung wegen _____	Beginn: _____ (Jahr) _____ (Monat)
		Ende: _____ (Jahr) _____ (Monat)
Ist mit dieser Unterbrechung ein Wechsel der Organisation verbunden gewesen?		Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2
4.	Unterbrechung wegen _____	Beginn: _____ (Jahr) _____ (Monat)
		Ende: _____ (Jahr) _____ (Monat)
Ist mit dieser Unterbrechung ein Wechsel der Organisation verbunden gewesen?		Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2

Frage 20:

Mit welchen Schwierigkeiten sind Sie aufgrund Ihrer derzeitigen beruflichen Unterbrechung konfrontiert? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

schwierige Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/> 1	schwierige Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege von Angehörigen	<input type="checkbox"/> 8
wenig angebotene Teilzeitstellen	<input type="checkbox"/> 2	unklare berufliche Ziele	<input type="checkbox"/> 9
wenig angebotene Stellen	<input type="checkbox"/> 3	Einschränkungen in der Berufsausübung aus gesundheitlichen Gründen	<input type="checkbox"/> 10
Stelle in näherer Wohnumgebung schwer zu finden	<input type="checkbox"/> 4	personelle Veränderungen bei letztem Arbeitgeber	<input type="checkbox"/> 11
auf dem Arbeitsmarkt zähle ich zum „Alten Eisen“	<input type="checkbox"/> 5	Veränderungen in der Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/> 12
mangelnde Erfahrung bzw. Kompetenzen	<input type="checkbox"/> 6	Wissen ist nicht mehr auf neuestem Stand	<input type="checkbox"/> 13
keine Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/> 7	anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 14

Frage 21:

Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft – was streben Sie auf längere Sicht an? (BITTE NUR 1 NENNUNG!)

suche vergleichbare Stelle als DGKS/DGKP	<input type="checkbox"/> 1	Wechsel in eine selbstständige Tätigkeit als DGKS/DGKP	<input type="checkbox"/> 6
suche Stelle als DGKS/DGKP in einer höheren beruflichen Position im selben Tätigkeitsbereich	<input type="checkbox"/> 2	vollständiger Wechsel des Berufes in einem Angestelltenverhältnis	<input type="checkbox"/> 7
suche Stelle als DGKS/DGKP in einem anderen Tätigkeitsbereich	<input type="checkbox"/> 3	Wechsel in eine selbstständige Tätigkeit in einem anderen Beruf	<input type="checkbox"/> 8
Beginn einer anderen Ausbildung, um Berufswechsel anzustreben	<input type="checkbox"/> 4	anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 9
suche derzeit keine neue Stelle	<input type="checkbox"/> 5	_____	

Frage 22: Wenn Sie einen Berufswechsel anstreben: Welchen Beruf möchten Sie gerne ausüben? (BITTE NOTIEREN!)

Frage23:

Haben Sie sich im Laufe Ihrer Tätigkeit als DGKS/DGKP beruflich verändert? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

ja, Übernahme von Leitungsfunktion	<input type="checkbox"/> 1
ja, Spezialisierung auf Fachgebiet (z.B.: Dialyse, OP, Intensiv)	<input type="checkbox"/> 2
ja, Übernahme von Einschulung neuer MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/> 3
ja, Übernahme von Lehrfunktion	<input type="checkbox"/> 4
ja, Übernahme von Stabstellen- bzw. Verwaltungsfunktion	<input type="checkbox"/> 5
ja, Beginn einer selbstständigen Tätigkeit	<input type="checkbox"/> 6
sonstiges, und zwar:	
_____	<input type="checkbox"/> 7
nein	<input type="checkbox"/> 8

Frage 24:

Wie beurteilen Sie Ihre Chancen, in absehbarer Zeit wieder eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden?

- sehr leicht 1
eher leicht 2
eher schwer 3
sehr schwer 4

WEITERBILDUNG UND FÄHIGKEITEN

Frage 25:

Welchen Bedarf an Weiterbildung haben Sie derzeit? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!)

- kein besonderer Bedarf an Weiterbildung 1
fachspezifische Kurse 2
EDV/Informatik 3
Sprachkurse 4
Persönlichkeitstraining 5
Kommunikationstraining 6
anderes, und zwar: 7

Frage 26:

Die folgende Tabelle beinhaltet eine Liste an Fähigkeiten. Bitte geben Sie an, für wie wichtig Sie diese Fähigkeiten für die Ausübung der Berufstätigkeit als DGKS/DGKP halten. „1“ bedeutet „sehr wichtig“. „5“ bedeutet „gar nicht wichtig“. Dazwischen können Sie abstufen.

Bitte geben Sie weiters an, welche dieser Fähigkeiten im Rahmen der Ausbildung oder im Rahmen der beruflichen Tätigkeit als DGKS/DGKP oder woanders erworben werden? Es ist möglich, mehrere „Lernquellen“ für eine Fähigkeit anzukreuzen.

	Wichtigkeit					Fähigkeiten erworben durch ...		
	sehr wichtig			gar nicht wichtig		Ausbildung	berufliche Tätigkeit	woanders
1. Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Einsatzbereitschaft	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kenntnis der Fachbegriffe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. selbstständiges Arbeiten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Kenntnis über Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Krankenpflege	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Durchsetzungsvermögen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. medizinische Grundkenntnisse	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. analytisches Denkvermögen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Einfühlungsvermögen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Fähigkeit zur Prioritätensetzung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. körperliche Belastbarkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Qualitätsbewusstsein	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Diskretion	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Lernbereitschaft	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Frustrationstoleranz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Führungskompetenz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Reaktionsfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Computeranwendungskenntnisse	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. erzieherische Kompetenzen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Kreativität	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Fähigkeit sich an Strukturen im Gesundheitswesen anzupassen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Flexibilität	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Fachkompetenz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AUSSAGEN ZUR BERUFLICHEN TÄTIGKEIT

Frage 27:

Wie sehr stimmen Sie persönlich folgenden Aussagen zu?

„1“ bedeutet „trifft sehr zu“. „5“ bedeutet „trifft gar nicht zu“. Dazwischen können Sie abstufen.

	trifft sehr zu					trifft gar nicht zu
1. Von meiner beruflichen Tätigkeit erwarte ich mir wechselnde neue Herausforderungen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
2. Sinn und Zweck meiner beruflichen Tätigkeit besteht vor allem in der Sicherung des Lebensunterhaltes.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
3. Wenn das Betriebsklima stimmt, macht mir auch die Arbeit Spaß.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
4. Der berufliche Aufstieg innerhalb der Organisation ist mir wichtig.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
5. Durch den Erwerb von unterschiedlichen Kompetenzen versuche ich mir mehrere berufliche Entwicklungen offen zu halten.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
6. Von meinem Beruf erwarte ich mir vor allem, dass er meiner persönlichen Weiterentwicklung förderlich ist.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	

Zum Abschluss bitten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person.

S 1:

Geschlecht:

Frau 1

Mann 2

S 2:

Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.

Alter: _____ Jahre

S 3:

Ich lebe derzeit?

alleine 1

in Ehe oder eheähnlicher 2

Gemeinschaft 3

bei den Eltern 4

sonstiges 5

S 4:

Welche Ausbildungen haben Sie abgeschlossen A) bzw. abgebrochen B)?

	A) Abgeschlossen	B) Abgebrochen
Pflichtschule	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Lehre	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS) (Ausbildung zur/zum DGKS/DGKP)	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Universität	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Fachhochschule	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7

S 5:

Wenn Sie zuletzt in einem Krankenhaus tätig gewesen sind: Auf welcher Station sind Sie beschäftigt gewesen?

Bitte

notieren: _____

S 6:

Bitte geben Sie Ihre derzeitige arbeitsrechtliche Stellung an:

- Vollzeitanstellung ab 36 Wochenstunden 1
- Teilzeitanstellung unter 36 Wochenstunden 2
- geringfügige Beschäftigung (höchstens 333,16 € monatlich) ohne weitere Einkommensquelle 3
- Freies Dienstverhältnis 4
- Leiharbeitsverhältnis (Krankenschwestern- bzw. Pflegerpool) 5
- Beschäftigung auf Werkvertragsbasis ohne Gewerbeschein 6
- Beschäftigung auf Werkvertragsbasis mit Gewerbeschein 7
- arbeitslos / arbeitssuchend 8
- geringfügige Beschäftigung (höchstens 333,16 € monatlich) und arbeitssuchend 9

S 7:

Wenn Sie derzeit arbeitslos sind: Was haben Sie vor Ihrer Arbeitslosigkeit gemacht? (BITTE NUR 1 NENNUNG!)

- erwerbstätig in Vollzeitanstellung ab 36 Wochenstunden 1
- erwerbstätig in Teilzeitanstellung unter 36 Wochenstunden 2
- erwerbstätig selbstständig 3
- geringfügige Beschäftigung (höchstens 333,16 € monatlich) ohne weitere Einkommensquelle 4
- zu Hause wegen Mutterschutz/Karenz/Kinderbetreuung 5
- zu Hause wegen Pflege von anderen Angehörigen 6
- haushaltsführend und keine Beschäftigung gesucht 7
- in Ausbildung 8
- Präsenz- oder Zivildienst 9
- anderes, und zwar: 10

S 8:

Wie hoch ist Ihre derzeitige monatliche Arbeitslosenunterstützung netto? (in Euro ohne andere staatliche Unterstützungsleistungen wie Kindergeld, Stipendium, Familienbeihilfe, Pflegegeld und ähnliches)

unter 350	<input type="checkbox"/> 1	1.600 bis unter 1.900	<input type="checkbox"/> 6
350 bis unter 700	<input type="checkbox"/> 2	1.900 bis unter 2.200	<input type="checkbox"/> 7
700 bis unter 1.000	<input type="checkbox"/> 3	2.200 bis unter 2.500	<input type="checkbox"/> 8
1.000 bis unter 1.300	<input type="checkbox"/> 4	2.500 und mehr	<input type="checkbox"/> 9
1.300 bis unter 1.600	<input type="checkbox"/> 5		

S 9:

Wo sind Sie geboren? Wo Ihr Vater, wo Ihre Mutter?

	Sie	Vater	Mutter
Österreich	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Türkei	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Deutschland	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Tschechien	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Slowakei	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Ungarn	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Serbien-Montenegro	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
Bosnien-Herzegowina	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
Kroatien	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
Polen	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
Slowenien	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11
Mazedonien	<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12
Anderes, und zwar:	<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, den Fragebogen auszufüllen!

Im Rahmen unserer Studie möchten wir gerne einige Personen zusätzlich zu diesem Fragebogen im Rahmen eines **persönlichen Interviews** zu ihrer Berufstätigkeit befragen. Wenn Sie Interesse haben, bitten wir Sie, uns Ihre Telefonnummer oder Email-Adresse bekannt zu geben.

Telefonnummer:

E-Mail-Adresse:

Wir versichern Ihnen, dass Ihre Daten nicht gemeinsam mit Ihren Angaben in diesem Fragebogen dokumentiert werden und dass wir davon nur im Rahmen dieser Studie Gebrauch machen werden! **Alle Daten werden vollständig anonymisiert ausgewertet!**