

## Experten-Interviews in der Arbeitsmedizin – Ein Fall-basiertes Seminar

Christa Weßel

Dr. Christa Weßel MPH | Organisationsentwicklung & Informationstechnologie - Frankfurt am Main

Wichtiger Baustein in der arbeitsmedizinischen Betreuung einer Organisation, seien es Unternehmen aus Produktion oder Dienstleistung oder Institutionen des öffentlichen Bereiches wie Bildungseinrichtungen, ist die Risiko- und Chancenanalyse. Neben der Begehung finden Einzel- und Gruppen-Interviews mit Beschäftigten zunehmend Anwendung zur Beantwortung der Frage, wie es um Arbeitsumwelt, -Organisation, -Inhalte und Ressourcen bestellt ist. Ziel ist es, methodengeleitet und für dritte nachvollziehbar Zusammenhänge zu verstehen und daraus Maßnahmen abzuleiten. Das Leitfaden-gestützte Interview ist eine gut erlernbare und handhabbare Methode, die eine zuverlässige, nachvollziehbare, klar strukturierte und zielorientierte Gewinnung von Informationen, insbesondere von neuen Erkenntnissen zu einer Problemstellung zulässt. Die Resultate fließen unmittelbar in die arbeitsmedizinische Betreuung ein. Adressaten eines zweieinhalbstündigen Seminars mit maximal 25 Teilnehmern sind Arbeitsmediziner und Betriebsärzte, die ihr Portfolio der Instrumente in der Risiko- und Chancenanalyse um Kunden- und Patienten-orientiertes Instrument erweitern möchten. Es kommen Methoden des Fall- und Problembasierten Lernens zur Anwendung. Behandelt werden: Charakteristika Leitfaden-gestützter Interviews; Anwendungsgebiete; Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung; Erstellung eines Interviewleitfadens; Bedeutung von Vorverständnis und kontinuierlicher Reflektion; Dokumentation; Auswertung; Grundzüge der computergestützten Auswertung. In diesem kurzen Seminar legen die Teilnehmer eine erste Basis zur Anwendung Leitfaden-gestützter Interviews im Rahmen von Risiko- und Chancenanalysen. Dies umfasst Indikationsstellung, Vorbereitung, Durchführung und Auswertung. Die Teilnehmer können Erkenntnisse zu den Situationen und Bedürfnissen des Unternehmens, des Unternehmers und der Beschäftigten und ihrer Arbeit gewinnen, die in dieser Form anderen Ansätzen, beispielsweise der Datenerhebung mittels quantitativer Methoden (Fragebögen etc.), nicht zugänglich sind. Von besonderem Interesse ist dabei das Kennenlernen der Hintergründe und Ursachen. Hieraus lassen sich Lösungsansätze formulieren. Das Interview fördert die Einbeziehung der Interviewten, beispielsweise der Beschäftigten in den Betreuungsprozess. Diese Methode können die Teilnehmer auf andere Anwendungsbereiche übertragen. Zu diesen zählen beispielsweise die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Besprechungen und Beobachtungen.

Schlüsselwörter: Arbeitsmedizin, Risiko- und Chancenanalyse, Interview, qualitative Forschungsmethoden

*Weßel C. Experten-Interviews in der Arbeitsmedizin. Arbeitsmed. Sozialmed. Umweltmed. 2010; 45 (6): 377. - Deutsche Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin e.V. 50. Jahrestagung 16. bis 19. Juni 2010, Dortmund. Abstracts der Vorträge und Poster.*

*Weßel C. Experten-Interviews in der Arbeitsmedizin. In: Griefhahn B, Golka K, Hengstler JG, Bolt HM (Hg.) Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. 50. Wissenschaftliche Jahrestagung 16.-19. Juni 2010 in Dortmund: "Transport und Verkehr". Aachen, DGAUM 2010: 860-862. ISBN 978-3-9811784-3-2*

Wichtiger Baustein in der arbeitsmedizinischen Betreuung einer Organisation, seien es Unternehmen aus Produktion oder Dienstleistung oder Institutionen des öffentlichen Bereiches wie Bildungseinrichtungen, ist die Risiko- und Chancenanalyse [1]. Neben der Begehung finden Einzel- und Gruppen-Interviews mit Beschäftigten zunehmend Anwendung zur Beantwortung der Frage, wie es um Arbeitsumwelt, -Organisation, -Inhalte und Ressourcen bestellt ist [2]. Ziel ist es, methodengeleitet und für dritte nachvollziehbar Zusammenhänge zu verstehen und daraus Maßnahmen abzuleiten.

### **Interviews als wissenschaftlich fundierte Explorationsmethode**

Interviews gehören zu den qualitativen Forschungsmethoden und sind eine in den Sozialwissenschaften seit Jahrzehnten entwickelte und angewendete Methode [3]. Qualitatives Forschen zielt ab auf Verstehen und Erklären. Die Gewinnung neuer Erkenntnisse, die in dieser Form anderen Ansätzen, beispielsweise der Datenerhebung mittels quantitativer Methoden (Fragebögen etc.), nicht zugänglich sind, soll der Formulierung von Hypothesen und Lösungsansätzen dienen. Hypothesen sind mittels weiterer Untersuchungen zu belegen oder zu widerlegen. Qualitatives Forschen ist charakterisiert durch Offenheit, Explikation, Subjektivität, Reflektion und Interpretation. Dies gilt auch für die Anwendung von Interviews im Rahmen von Organisationsanalysen. Es handelt sich um einen iterativen Prozess, der durch den Austausch mit Kollegen und den Interviewten eine solide Datenerhebung und – Interpretation ermöglicht [3].

In der qualitativen Forschung und in Organisationsanalysen kommen verdeckte und offene, neutrale und teilnehmende Beobachtungen, Einzel- und Gruppeninterviews, und die Analyse von Dokumenten zur Anwendung [3]. Auf die Arbeitsmedizin angewendet entspricht dies Begehungen, Gesprächen und Aktenanalysen. Das Datenmaterial besteht aus Texten, die bei Beobachtungen durch Protokolle, bei Interviews durch Notizen und Transkripte von Aufnahmen und bei Dokumenten durch diese selbst entstehen.

Interviews können offen, semi-strukturiert oder strukturiert durchgeführt werden. Offene Interviews beginnen mit einer einleitenden Frage, zu der der Interviewte sich äußert ohne weitere größere Eingriffe des Interviewers. Strukturierte Interviews basieren auf einem Katalog von offenen und geschlossenen Fragen, deren Reihenfolge festgelegt ist. Damit entspricht diese Interviewform der Anwendung eines Fragebogens im Gespräch.

Semi-strukturierte Interviews werden unter Anwendung eines Leitfadens durchgeführt, und daher auch Leitfaden-gestützte Interviews genannt. Der Interviewte wird als Experte für sein Gebiet betrachtet. Daraus leitet sich das

Synonym Experten-Interviews für semi-strukturierte Interviews in Zusammenhang mit Organisationsanalysen ab. Sie ermöglichen zweierlei: (1) Sowohl die Durchführung als auch die Auswertung des oder der Interviews erfolgt strukturiert. Der Interviewer entwickelt aus einer leitenden Frage, beispielsweise zur Arbeitsorganisation einen Katalog von Fragen, der nach Themen geordnet den Leitfaden bildet. Anhand dieses Leitfadens formuliert der Interviewer sein Vorverständnis zum Thema, zur Organisation und zum Interviewten. Dadurch deckt er offene Fragen und Vorurteile auf. Die Auswertung des Interviewmaterials, des transkribierten Textes erfolgt mittels der Identifikation von Kategorien und Kodierungen in der Textanalyse. Diese ist für Dritte gut im Datenmaterial nachvollziehbar. (2) Der Interviewte kann frei sprechen. Dies gibt Freiraum für die Beschreibung von Problemen und Lösungsideen. Vor allem gibt es Freiraum für Aspekte, die der Interviewer so bislang nicht gesehen hat, also für neue Erkenntnisse.

In der Arbeitsmedizin dienen Interviews der Exploration der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte, der psychosozialen Situation sowie der Untersuchung von vorhandenen und möglichen Ressourcen zur Stärkung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden (Salutogenese) [4]. Damit kann es beispielsweise bei Fragen zum Fehlzeitenmanagement eingesetzt werden.

### **Fall-basiertes Erlernen und Training**

In der Regel erlernen Studierende oder Forschende qualitative Forschungsmethoden in ein- bis zweisemestrigen Seminaren oder im Zusammenhang mit Forschungsprojekten, zu denen auch eigene Abschlussarbeiten (Diplom, Bachelor, Master) oder Dissertationen gehören können. Die Curricula enthalten [5]: Einführung in qualitative Forschungsmethoden; Abgrenzung zu und Kombination mit quantitativen Methoden (Triangulation); Charakteristika Leitfaden-gestützter Interviews; Anwendungsgebiete; Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung; Erstellung eines Interviewleitfadens; Bedeutung von Vorverständnis und kontinuierlicher Reflektion; Dokumentation; Auswertung: Datenanalyse und Interpretation; Grundzüge der (computer-gestützten) Auswertung; Übertragung der Ergebnisse auf das untersuchte Gebiet (Schlussfolgerungen, Empfehlungen, offene Fragen); Erstellung des Berichtes (Abschlussarbeit, Dissertation, Projektbericht, Publikation).

Im Rahmen ihrer kontinuierlichen Weiterbildung können Arbeitsmediziner Leitfaden-gestützte Interviews in Seminaren erlernen. Der Inhalt orientiert sich an dem beschriebenen Curriculum. Wie dort kommen auch hier Methoden des Fall- und Problembasierten Lernens anhand eigener oder vorgeschlagener Beispiele zur

Anwendung. Die Dauer solcher Seminare sollte bei zwei bis drei Tagen liegen. Seminare, die einige Stunden oder einen Tag umfassen, bieten den Teilnehmern die Möglichkeit, sich mit ersten Grundlagen vertraut zu machen, und vor allem die Erstellung eines Interviewleitfadens zu erlernen. Diese Methode können die Teilnehmer auf andere Anwendungsbereiche wie die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Besprechungen und Beobachtungen übertragen.

### **Fazit**

Mittels Leitfaden-gestützter Interviews können Arbeitsmediziner Erkenntnisse zu den Situationen und Bedürfnissen des Unternehmens, des Unternehmers und der Beschäftigten und ihrer Arbeit gewinnen, die in dieser Form anderen Ansätzen, beispielsweise der Datenerhebung mittels quantitativer Methoden (Fragebögen etc.), nicht zugänglich sind [3]. Von besonderem Interesse ist dabei das Kennenlernen der Hintergründe und Ursachen. Hieraus lassen sich Lösungsansätze formulieren. Die Resultate fließen unmittelbar in die arbeitsmedizinische Betreuung ein. Das Interview fördert die Einbeziehung der Interviewten in den Betreuungsprozess [2,3]. Das Leitfaden-gestützte Interview ist eine gut erlernbare und handhabbare Methode, die eine zuverlässige, nachvollziehbare, klar strukturierte und zielorientierte Gewinnung von Informationen, insbesondere von neuen Erkenntnissen zu einer Problemstellung zulässt [3]. Adressaten von Seminaren zur Erlernung der Methode sind Arbeitsmediziner und Betriebsärzte, die ihr Portfolio der Instrumente in der Risiko- und Chancenanalyse um Kunden- und Patienten-orientiertes Instrument erweitern möchten. Die Lehrenden müssen mit qualitativen Methoden in Theorie und eigener Praxis vertraut sein und das Feld, in dem die Lernenden sich bewegen, kennen. Dies bedeutet, dass die Lehrenden sowohl eine sozialwissenschaftliche Ausbildung als auch eine Ausbildung und Berufspraxis in der Medizin haben sollten [5].

### **Literatur**

- [1] Letzel S, Nowak D (Hg.) Handbuch der Arbeitsmedizin. Arbeitsphysiologie, Arbeitspsychologie, Klinische Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und Prävention. Landsberg, ecomed Medizin 2009
- [2] Ulich E. Arbeitspsychologie. Stuttgart, Schäffer-Poeschel 2005
- [3] Bortz J, Döring N. Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin, Springer 2006
- [4] Antonovsky A. Health, stress, and coping. London; Jossey-Bass 1979
- [5] Weßel C, Spreckelsen C. Qualitative Forschungsmethoden auf den Punkt gebracht – Ein Trainingsprogramm für leitfaden-gestützte Interviews in der Medizinischen Informatik. PrInterNet 2007 (9), 9: 542-548;