

Gesund bis zur Rente durch einen Berufswechsel

Das Projekt »Horizontaler Berufsumstieg: eine neue berufliche Chance für ältere Beschäftigte«

HANNA ZIESCHANG

Dr., Leiterin des Bereichs »Arbeitsgestaltung – Demografie« im Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), Dresden

DIETMAR BRÄUNIG

Prof. Dr., Professur für Management personaler Versorgungsbetriebe der Justus-Liebig-Universität Gießen

DENISE HAUSMANN

Referentin im Bereich »Arbeitsgestaltung – Demografie« im Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), Dresden

Im Rahmen des Projekts zum horizontalen Berufsumstieg wurde unter Federführung des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung ein digitaler Wegweiser entwickelt, der Beschäftigten die Suche nach einem neuen Beruf unter Berücksichtigung z. B. gesundheitlicher Beeinträchtigungen erleichtern soll. Kleine und mittelgroße Unternehmen soll er bei der Personalplanung unterstützen. Zielsetzung, Fachkonzept und Anwendungsmöglichkeiten werden im Beitrag vorgestellt.

Demografische Herausforderungen

Die demografische Entwicklung in Deutschland führt zu zwei Herausforderungen. Erstens werden die Erwerbspersonen länger arbeiten müssen. Zahlreiche Beschäftigte gehen jedoch einem Beruf nach, den sie aufgrund von gesundheitlichen Belastungen wahrscheinlich nicht bis zum Renteneintrittsalter ausüben können. Es droht die Gefahr des sozialen Abstiegs durch Arbeitslosigkeit oder Erwerbsminderungsrente. Zweitens können ausscheidende Mitarbeiter/-innen oft nicht mehr adäquat ersetzt werden. Der bereits heute erkennbare Mangel an qualifizierten Fachkräften dürfte insbesondere bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) zunehmend zu einer Wettbewerbsbeeinträchtigung führen. Es besteht dringender Handlungsbedarf.

Diesen Herausforderungen lässt sich zumindest teilweise dadurch begegnen, dass betroffene, häufig ältere Beschäftigte rechtzeitig für einen anderen, weniger belastenden Beruf qualifiziert werden. Der Berufswechsel sollte »horizontal« erfolgen, d. h. es geht nicht um Übernahme einer

leichteren und regelmäßig einfacheren Tätigkeit, sondern aufbauend auf der bisherigen (Erwerbs-)Biografie um eine berufliche Neuorientierung. Hier setzt das Projekt »Horizontaler Berufsumstieg: eine neue berufliche Chance für ältere Beschäftigte« an. Es wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet.

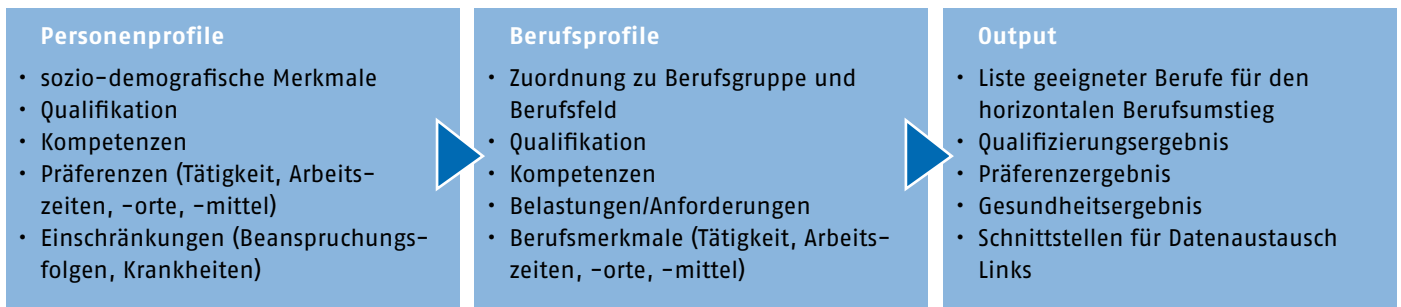
Fachkonzept

Zentrale Aufgabe in dem Projekt ist die Entwicklung eines digitalen Wegweisers, der im Kern ein niederschwelliges IT-Instrument zur Suche nach geeigneten Umstiegsberufen umfasst. Strukturell als Portal geplant enthält der digitale Wegweiser außerdem Verweise auf Informationen zur Entwicklung von Bevölkerung und Branchen sowie Angebote regionaler Beratungsstellen und Unternehmensnetzwerke. Der digitale Wegweiser fokussiert auf zwei Zielgruppen: Er stellt für Einzelnutzer/-innen einerseits und für KMU andererseits gemeinsame und unterschiedliche Funktionen, Inhalte und Zugänge bereit.

Das IT-Instrument enthält eine Datenbank, in der künftig alle in Deutschland anerkannten Aus- und Fortbildungsberufe enthalten sein sollen. Zu jedem Beruf gehört ein Profil bestehend aus einer Zuordnung zu einer oder mehreren Berufsgruppe/-n, allgemeinen Berufsmerkmalen (z. B. Berufscharakterisierungen wie sozial-beratend, praktisch-konkret), Merkmalen zu Qualifikationen und Kompetenzen (z. B. schulischer/beruflicher Mindestabschluss, fachliche/überfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten) sowie Merkmalen zu Anforderungen und Belastungen (z. B. physisch, psychisch, Einwirkungen von außen).

Abbildung

IT-Instrument zur Berufssuche



Das von einem Nutzer oder einer Nutzerin zu erfassende Personenprofil beinhaltet Merkmale zu Fähigkeiten (z. B. schulischer/beruflicher Abschluss, weitere Kenntnisse und Erfahrungen), Wünschen und Interessen (wiederum z. B. sozial-beratend, praktisch-konkret) und Einschränkungen (physisch, psychisch, Einwirkungen von außen). Darüber hinaus werden für statistische Zwecke sozio-demografische Merkmale erfragt. Das Ausfüllen der Personenprofile durch Einzelnutzer/-innen erfolgt vollständig anonym. Personenprofile und IP-Adressen werden vom IT-Instrument nicht gespeichert bzw. nach der Auswertung vom System sofort gelöscht. Akademische Berufe enthält das IT-Instrument derzeit nicht. Konzeptionell ist es möglich, sie zu einem späteren Zeitpunkt aufzunehmen.

Die Struktur des Berufs- und des Personenprofils (Merkmale, Werte) wurde auf der Basis theoretischer Überlegungen und praktischer Erfahrungen entwickelt. Dabei spielen arbeitswissenschaftliche, berufspädagogische, psychologische und wirtschaftswissenschaftliche Erkenntnisse eine Rolle. Für die Einordnung des Gesundheitszustands einer älteren beschäftigten Person erweist sich eine Orientierung an der im Arbeitsschutz bewährten Gefährdungsanalyse als zweckmäßig. Dabei wurden die Erkenntnisse und Erfahrungen der beruflichen Rehabilitation der gesetzlichen Unfallversicherungsträger nach Sozialgesetzbuch VII mit einbezogen. Beispielsweise verfügt die Berufshilfe bzw. das Reha-Management der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand über eine ausgeprägte Expertise in der belastungsorientierten Berufsqualifizierung von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Konkret besteht eine Kooperation mit zwei gewerblichen Berufsgenossenschaften, die sich maßgeblich an der Erfassung der Berufsprofile beteiligen. Mit der Bundesagentur für Arbeit besteht ebenfalls ein Kooperationsabkommen, das bei Bedarf die Übernahme von Informationen aus der Datenbank BERUFENET ermöglicht.

Vergleich von Personen- und Berufsprofilen

Der Vergleich (»Matching«) von Personen- und Berufsprofilen erfolgt anhand des Abgleichs der Werte der einzelnen Merkmale. Die Datenbank des IT-Instruments enthält einen Algorithmus, der regelt, welche Merkmale eines Personenprofils mit welchen Merkmalen eines Berufsprofils wie abzugleichen sind. Dabei ist eine Gewichtung einzelner Merkmale oder auch Merkmalsgruppen möglich. Das Ergebnis des Vergleichs der Profile wird als Liste möglicher Umstiegsberufe ausgegeben. Differenziert nach den Kategorien Gesundheit, Präferenzen und Qualifikationen werden Einzellisten bereitgestellt.

Beim Vorschlag möglicher Umstiegsberufe handelt es sich um elektronisch generierte »erste Informationen«, die ein persönliches Beratungsgespräch mit individueller Akzentuierung ausdrücklich nicht ersetzen können. Vielmehr soll der niederschwellige Zugang zum IT-Instrument betroffene Personen dazu motivieren, sich rechtzeitig Gedanken über die berufliche Zukunft im derzeit ausgeübten Beruf und in einem möglicherweise neuen Beruf zu machen. Der digitale Wegweiser soll lediglich die Bandbreite geeigneter Richtungen für einen Berufsumstieg aufzeigen.

KMU erhalten für betriebsspezifische Analysen einen geschützten Zugang. Sie können die im Unternehmen vertretenen Berufe hinterlegen, Berufsprofile einsehen und auf dieser Grundlage ihre Personalplanung optimieren.

Entwicklungsstand

Derzeit befindet sich das Projekt noch in der Erprobungsphase; bislang wurde ein Prototyp des IT-Instruments mit 100 Berufsprofilen entwickelt. Eingehende Tests führten zu Optimierungen insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Modells zur Auswahl geeigneter Berufe. Die Vollversion steht seit Beginn des Jahres für Tests zur Verfügung. Das Projekt endet planmäßig Mitte des Jahres 2014. Es ist geplant, dass der Digitale Wegweiser dann offen im Internet für die beiden angesprochenen Zielgruppen zugänglich sein wird. ◀