



Prototyp einer „Wanderkarte“ für gesunde Berufswege

Materialien zur Unterstützung von Berufswechseln aus Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer

Teil 1/3: Zielsetzungen, Methoden und Umsetzungskonzepte

Jörg Flecker, Ruth Kasper

Annika Schönauer, Marion Vogt (FORBA)

Trude Hausegger, Friederike Weber (PROSPECT)

FORBA Forschungsbericht 2/2012 - Teil 1/3

Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) und des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

November 2012

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt

A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5

Tel.: +431 21 24 700

Fax: +431 21 24 700-77

office@forba.at

<http://www.forba>

INHALT

1.	<i>EINLEITUNG</i>	1
2.	<i>ZIELSETZUNGEN DES PROJEKTS</i>	4
2.1.	<i>Grafik: Konzept „Berufswanderkarte“</i>	6
3.	<i>METHODEN UND VORGEHENSWEISE</i>	7
3.1.	<i>Teil 1, Schritt 1: Vorauswahl möglicher Zielberufe</i>	7
3.2.	<i>Teil 1, Schritt 2: Endauswahl der Zielberufe auf der Grundlage von Fokusgruppen und arbeitsmedizinischer Expertise</i>	13
3.3.	<i>Teil 2: Entwicklung des Informationsmaterials für die Zielberufe</i>	15
4.	<i>UMSETZUNGSKONZEPTE</i>	16
4.1.	<i>Die Umsetzung</i>	16
4.2.	<i>Die Anwendungsbereiche der „Wanderkarte für gesunde Berufswege“</i>	19
	<i>LITERATUR</i>	21
	<i>QUELLEN</i>	23

1. EINLEITUNG

In den letzten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts galt in weiten Teilen Europas die Förderung des frühzeitigen Ausstieges aus dem Erwerbsleben als ein wesentliches Instrument, um dem wirtschaftlichen Strukturwandel und dem globalen Wettbewerbsdruck zu begegnen (vgl. Blossfeld et al. 2008). Auch in Österreich sah man seit den späten 70er Jahren in den vorzeitigen Alterspensionen ein Mittel, den Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verringern bzw. sozial abzufedern (vgl. Biffi 2007:20). Seit einigen Jahren sind jedoch gegenläufige Tendenzen bemerkbar, denn es sollen die Erwerbsbiographien von Frauen und Männern wieder verlängert werden.¹ Vor allem in den letzten zehn Jahren wurden deshalb die Möglichkeiten zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben eingeschränkt bzw. durch finanzielle Maßnahmen unattraktiv gemacht (vgl. Blossfeld et al. 2008). Auch in Österreich hat eine Politik der Verlängerung der Erwerbsbiographie durch Anhebung des faktischen Pensionsalters zur Abschaffung der vorzeitigen Alterspensionen und zur Einführung von Abschlägen beim Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter geführt. Trotz arbeitsmarktpolitischer Begleitmaßnahmen und Verbesserungen beim Zugang zur Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension stellt diese neue Politik aber vor allem für jene älteren Menschen ein Problem dar, die unfreiwillig aus der Beschäftigung ausscheiden (etwa Arbeitslose und gesundheitlich beeinträchtigte Menschen). Dass gesundheitliche Beeinträchtigungen – nicht nur bei BezieherInnen einer Invaliditätspension – einen wesentlichen Grund für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben darstellen, zeigen u.a. die Ergebnisse der Mikrozensus-Erhebung zum Thema „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ aus dem Jahr 2006:

- Eine „langfristige Erkrankung bzw. Arbeitsunfähigkeit“ stellte bei 17,3% den Status unmittelbar nach der letzten beruflichen Tätigkeit (und vor Pensionsantritt) dar (22% bei den Männern und 12,3% bei den Frauen).
- Hauptgrund für den Pensionsantritt waren bei 15,5% der Personen „Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit“ (20,3% bei den Männern und 10,9% bei den Frauen).
- Ein besserer persönlicher Gesundheitszustand hätte bei fast einem Drittel der Personen im Ruhestand dazu beigetragen, länger erwerbstätig zu bleiben.² (vgl. Moser/Weidenhofer-Galik 2007).

Es geht also bei der „Wiederverlängerung“ der Erwerbsbiographie neben der Schaffung von entsprechenden Voraussetzungen am Arbeitsmarkt vor allem darum, einen guten

¹ Neben dem Ziel der „De-Komprimierung“ der Erwerbsbiographien werden in Österreich vor allem demographische Argumente und die Sicherung der finanzielle Nachhaltigkeit des Pensionsversicherungssystems angeführt (vgl. Mairhuber 2008).

² Aber auch das „Vorhandensein eines Arbeitsplatzes“ spielt – vor allem bei den Frauen – eine wichtige Rolle (vgl. Moser/Weidenhofer-Galik 2007).

Gesundheitszustand zu erhalten. Darüber hinaus tritt auch der Bildungsbereich ins Zentrum der Betrachtungen. So wird im deutschen Familienbericht aus dem Jahr 2006 angeregt, für so genannte Sackgassenberufe (d. h. Berufe ohne Aufstiegsmöglichkeiten bzw. mit begrenzter Tätigkeitsdauer) neue Berufswege zu ermöglichen, indem nach einer entsprechend gekürzten Berufsausbildung (Umsteige-Schulung) in einen Beruf umgestiegen werden kann, der an die Erstausbildung angrenzt (vgl. BMFSFJ 2006:269).

Es gibt verschiedene Berufe, die nicht über mehrere Jahre und Jahrzehnte ausgeübt werden können, ohne dass gesundheitliche Schädigungen die Folge sind. Diese „Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ beinhalten bestimmte Tätigkeiten, die nur begrenzt ausgeübt werden können, wie zum Beispiel die Kombination von Schicht- und Nachtarbeit, gleichzeitigem Heben und Tragen schwerer Lasten und Belastungen, die sich aus der Arbeitsumgebung ergeben (Köchling 2000). Tätigkeiten, die hohe Anforderungen an die Feinmotorik und Wahrnehmung stellen, wie Prüfarbeiten, haben ebenfalls ein „Ablaufdatum“. Als weiterer Aspekt, der zu einer begrenzten Tätigkeitsdauer führt, zählt die konstante Überforderung aufgrund von Zeitdruck, Mehrarbeit, zeitparallelem Arbeiten, dem Wechsel der Vorgaben oder Learning by Doing.

Behrens et al. (2002), die sich in einem größeren Projekt der alternsgerechten Laufbahngestaltung gewidmet haben, gehen ebenso von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen aus, die nur begrenzt ausgeübt werden können. Zu diesen zählen beispielsweise die Dauerbelastung und das schwere Heben in der Kranken- und Altenpflege, schwere Gewichte kombiniert mit dem Zeitdruck und der fehlenden Hilfestellung im Bauwesen oder die Taktzeiten, die Gruppenarbeit und die Schichtsysteme in der Autozulieferindustrie. Behrens (2001a, 2001b, 2001c) führt zwei Aspekte an, die für die Begrenzung verantwortlich sind. Zum einen sind dies der Zuschnitt von Tätigkeiten, die zu gesundheitlichen und qualifikatorischen Sackgassen führen und die Zuweisung von Personen zu diesen Tätigkeiten nach Geschlecht, schulischen Abschlüssen und Region. Zum anderen sind drei sich wechselseitig verstärkende Komponenten für die Begrenzung von Tätigkeiten verantwortlich: Erstens der psychophysische Verschleiß, der bei schwerem Heben und Tragen, Arbeitsumgebungseinflüssen, Schicht- und Nachtarbeit, durch Zwangshaltungen, aber auch bei geringer Autonomie und hohen Konzentrationsanforderungen entsteht; zweitens veralternde Qualifikationen und drittens Entmutigung und Rufverlust.

Gegenmaßnahmen für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer finden sich sowohl in der vertikalen, d.h. Aufstieg, als auch in der horizontalen Laufbahn, wobei letztere zu favorisieren ist, da diese nicht nur für einige wenige, sondern für alle Personen eine Option darstellt. Behrens (2001c) sieht dabei nicht nur die gezielte betriebliche, sondern auch die überbetriebliche horizontale Laufbahngestaltung als Maßnahme, die die Begrenzungen von Tätigkeiten aufhebt. Auch Buck et al. (2002) halten eine gezielte Gestaltung der Erwerbsbiographie, die Tätigkeitswechsel auf einer horizontalen Ebene innerhalb des Betriebes oder unternehmensübergreifend vorsieht, für eine geeignete Strategie, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und dem Verlust an Qualifikationen und Motivation frühzeitig entgegenzuwirken.

Ein „typisch“ weiblicher Beruf mit begrenzter Tätigkeitsdauer, der kaum vertikale Karrieren zulässt, ist die Krankenpflege. Prinzipiell hat die Pflege den Ruf, ein Beruf zu sein, in dem die Pflegenden nicht länger als durchschnittlich fünf Jahre verbleiben, wobei offen bleiben muss, ob die Pflegenden nach diesem Zeitraum die Pflege verlassen und den Beruf wechseln oder lediglich in eine andere Einrichtung wechseln. Jelenko et al. (2007:43) haben deshalb den Begriff der „Verweildauer in einem Beschäftigungsverhältnis“ herangezogen, um diese fünf Jahre zwar fassen zu können, aber offen zu lassen, ob ein Berufswechsel oder ein Wechsel in eine andere Einrichtung auf diese Zeitdauer folgt. Der von Jelenko et al. (2007) durchgeführten Studie ist jedenfalls zu entnehmen, dass Wechsel innerhalb der Organisation oder in eine andere Organisation ebenso erfolgen wie Wechsel in andere Berufsfelder oder in die Karenz bzw. die Arbeitslosigkeit und es immer wieder vorkommt, dass eine Rückkehr in den Pflegeberuf dem Wechsel bzw. der Abkehr folgt.

Die in elf europäischen Ländern durchgeführte NEXT-Studie (nurses' earlyexitstudy) ergab sogar, dass 8,4% der 3.565 in Deutschland mittels Fragebogen befragten Pflegekräfte mehrmals wöchentlich oder sogar häufiger und weitere 10% mehrmals im Monat daran denken, aus dem Beruf auszusteigen. Weitere 34% stellen diese Überlegung mehrmals innerhalb eines Jahres an. Andererseits denken 47% nie an einen Berufswechsel (Hasselhorn et al. 2003). Der Wechsel in einen anderen Beruf gestaltet sich besonders schwierig und ist für die geringer qualifizierten Pflegekräfte mit noch größeren Hürden verbunden, da für diese kaum Berufe außerhalb der Pflege vorhanden sind (Endrich 2007). Aber auch das diplomierte Krankenpflegepersonal hat relativ schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt, wenn es sich entscheidet, aus dem Beruf auszuschneiden und die Branche zu verlassen (Jelenko et al. 2007).

Eine andere für ihre hohe Fluktuation bekannte Branche ist das Hotel- und Gastgewerbe. Schwierige Arbeitsbedingungen mit erhöhten Belastungen (Zeitdruck, unregelmäßiger Arbeitsanfall, unergonomische Arbeitshaltungen, schweres Heben und Tragen, KundInnenkontakt, aber auch Hitze, Kälte, Zugluft) und lange, vor allem nicht familienfreundliche Arbeitszeiten führen dazu, dass viele in diesen Berufen ausgebildete Personen die Branche verlassen und sich einen Arbeitsplatz in einem berufsfremden Beschäftigungsfeld suchen. Berufswechsel finden deshalb vermehrt statt und werden zumeist in jungen Jahren, nämlich dann, wenn die Phase der Familiengründung beginnt, vollzogen. Die FORBA-Auswertung deutscher IABS-Daten ergab, dass beinahe 40% der KellnerInnen und 34% der KöchInnen ihren Beruf aufgeben und in einem anderen Beruf, zumeist im Verkauf oder in der Reinigungsbranche, tätig werden.

Um jener großen Zahl an Personen, die einen Beruf mit begrenzter Tätigkeitsdauer gesundheitlich nicht ihr ganzes Erwerbsleben durchhalten können, Möglichkeiten für einen rechtzeitigen Ausstieg zu bieten, sind insbesondere Optionen für horizontale Tätigkeits- bzw. Berufswechsel auszubauen. Bisher wurden weder in einschlägigen Studien noch in der Berufsinformation ausführliche Angaben darüber gemacht, in welche angemessenen Zielberufe die Betroffenen wechseln können und welche Wege dorthin führen. Daran setzt das vorliegende Projekt an.

2. ZIELSETZUNGEN DES PROJEKTS

Anhaltend hohe physische oder psychische Belastungen führen dazu, dass bestimmte Berufe bzw. Tätigkeiten von vielen nicht ein ganzes Erwerbsleben lang ausgeübt werden können. Frühzeitige Interventionen sind notwendig, um das Entstehen gravierender Beeinträchtigungen der Gesundheit und ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern. In der von FORBA im Jahr 2008 für das BMSK durchgeführten Machbarkeitsstudie „Gesunde Berufswege“ (Flecker et al. 2008) erzielte der Vorschlag einer so genannten „Berufswanderkarte“ große Zustimmung von Seiten der befragten ExpertInnen. Die „Berufswanderkarte“ soll Personen in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer, die ihren Beruf möglicherweise nicht bis zum Pensionsantrittsalter werden ausüben können, berufliche Alternativen aufzeigen und insbesondere vielversprechende und zumutbare Berufswege weisen. Entscheidend ist, dass die aufgezeigten Alternativen abseits der nahe liegenden Optionen („Bauarbeiter wird Kundenbetreuer im Baumarkt“) gefunden werden. Damit soll im Sinne der Prävention auch erreicht werden, dass Überlegungen über potenzielle Gesundheitsgefährdungen möglichst frühzeitig angestellt werden. Betroffene werden also auf Alternativen aufmerksam gemacht und beim Berufswechsel unterstützt, ebenso wie Beratungseinrichtungen Grundlagen und Hilfsmittel für die Beratung an die Hand bekommen.

Das Projekt hatte zum Ziel, für ausgewählte Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer einen Prototyp einer „Berufswanderkarte“ zu entwickeln. Der Prototyp wurde für zwei Berufe, einen *Pflegeberuf* und einen *Gastgewerbeberuf*, erstellt. Aus der Pflege wurde ein Beruf ohne Diplomausbildung ausgewählt, nämlich der Beruf der Pflegehelferin bzw. des Pflegehelfers. Im Gastgewerbe wurde der Fokus auf angelernte Tätigkeiten im Service gelegt. Damit deckt der Prototyp Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer ab, die sich in vielfacher Hinsicht deutlich unterscheiden, für die aber ein hoher Bedarf an Unterstützung bei Berufswechseln besteht. Von einem Prototyp ist hier deshalb die Rede, weil es aufbauend auf den Erfahrungen, Methoden und Ergebnissen aus diesem Projekt möglich sein soll, eine „Berufswanderkarte“ für eine größere Zahl von Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer zu entwickeln.

Der Prototyp ist folgendermaßen aufgebaut: Ausgangspunkt ist jeweils der Beruf mit begrenzter Tätigkeitsdauer (Ausgangsberuf), dessen spezifische Qualifikationsanforderungen, erforderliche und typischerweise entwickelte Kompetenzen, Arbeitsbedingungen und typische gesundheitliche Belastungen beschrieben werden. Im nächsten Schritt werden 10 mögliche Zielberufe angegeben, die aus diesem Ausgangsberuf erreichbar scheinen. Für jeden dieser Zielberufe werden umfassende Informationen angeboten. Diese beziehen sich auf typische Arbeitssituationen, auf die erforderlichen Qualifikationen, auf die Unterschiede zwischen Ausgangs- und Zielberuf sowie darauf, wie man vom Ausgangsberuf zum Zielberuf gelangen kann.

Für den Prototyp einer „Berufswanderkarte“ wurden also Informationen und Materialien sowohl über die Ausgangsberufe und die möglichen Zielberufe als auch über den

Übergang zwischen beiden entwickelt. Sie bestehen aus eigens entwickelten Informationsmaterialien sowie aus Verweisen auf bestehende Berufsinformationen insbesondere des AMS. Die Informationen und Materialien sind für Beratungsstellen (Fit-to-work, AMS, WAF F etc.), die das Thema Arbeit und Gesundheit abdecken und Berufswechsel unterstützen können, aber auch für Personen in den entsprechenden Berufen selbst vorgesehen.

Den Personen in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer werden zusätzlich zum Informationsmaterial Reflexionsfragen für die individuelle Einschätzung ihrer Situation „in Selbstbedienung“ angeboten. Diese betreffen zum einen den Ausgangsberuf und die Möglichkeit eines Berufswechsels im Allgemeinen, etwaige gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie Kompetenzen, über die die Person verfügt. Zum anderen wurden Beratungsfragen entwickelt, mit deren Hilfe BeraterInnen die Erwerbstätigen bei den Überlegungen zu den Zielberufen und zum Umstieg unterstützen können.

Insgesamt bestand die Zielsetzung des Projekts also darin, für zwei Berufe einen Prototyp einer „Berufswanderkarte“ zu entwickeln, die erhebliche Vorteile gegenüber den bisher verfügbaren Berufsinformationen aufweist:

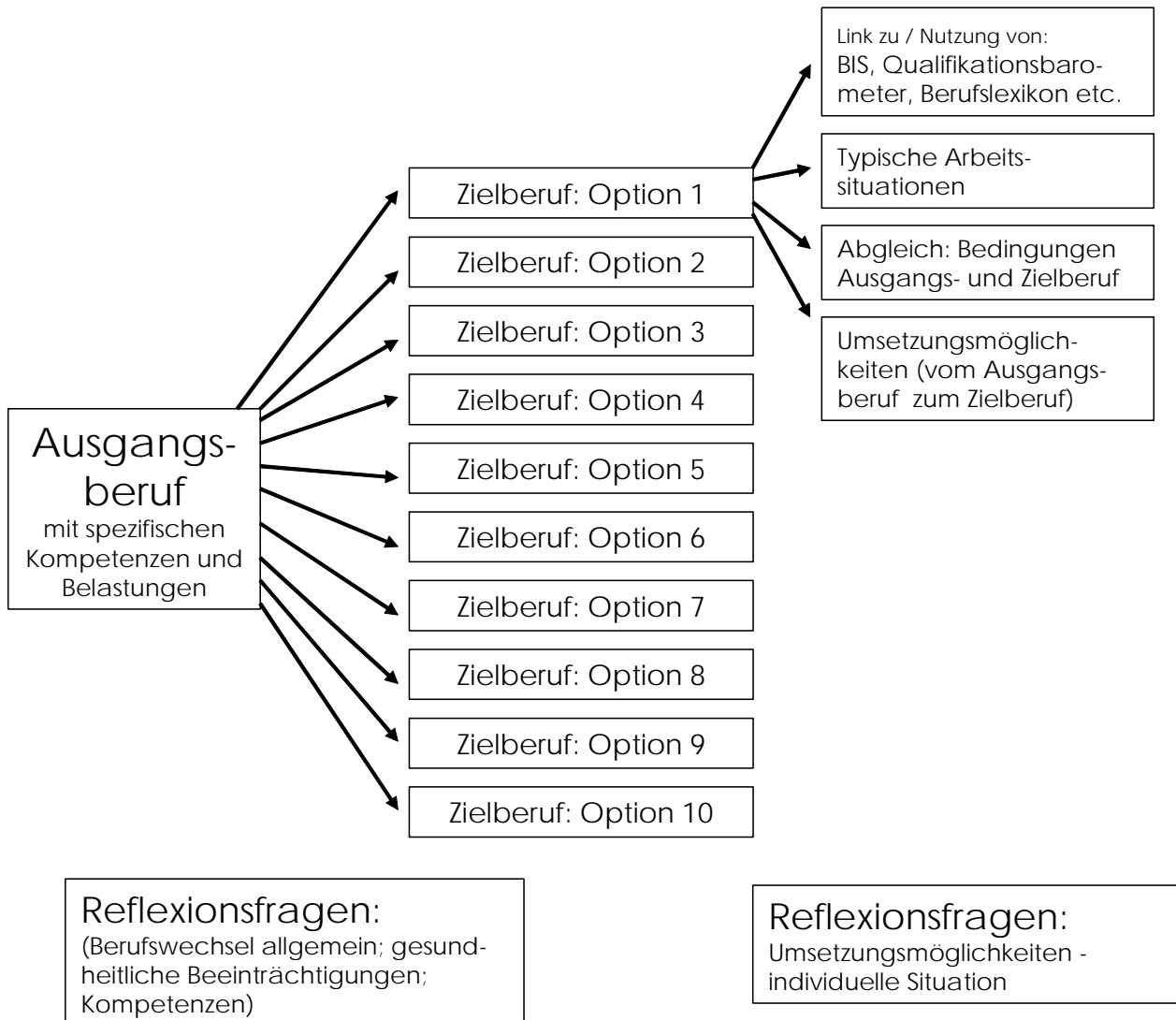
Erstens sollten für zwei ausgewählte Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer systematisch mögliche und sinnvolle Alternativberufe ausgewählt werden. Bei dieser Auswahl galt es, Qualifikationen und Kompetenzen ebenso einzubeziehen wie Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen.

Zweitens sollten die Informationen über mögliche Zielberufe direkt auf die Ausgangsberufe bezogen werden, um konkrete Berufswechsel aus einem Ausgangs- in konkrete Zielberufe zu unterstützen.

Drittens sollten neben Informationen über Qualifikationen und Kompetenzen auch Informationen über Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen und mögliche gesundheitlichen Beeinträchtigungen integriert angeboten werden.

Damit ergänzt die „Berufswanderkarte“ die bisher verfügbaren Informationen und Materialien und verweist durch entsprechende Verweise u.a. auf die umfangreichen Berufsinformationen des AMS (Berufsinformationssystem, Berufslexikon, Qualifikationsbarometer etc.).

2.1. Grafik: Konzept „Berufswanderkarte“



3. *METHODEN UND VORGEHENSWEISE*

Die Entwicklung der „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ erfolgte in zwei Teilen. Der erste Teil galt der Identifikation und der Auswahl möglicher und sinnvoller Alternativberufe für die beiden ausgewählten Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Der zweite Teil war der Entwicklung des Informationsmaterials zum Thema Berufswechsel in diese Alternativberufe gewidmet, welches Beratungseinrichtungen und Berufstätigen zur Verfügung gestellt soll.

Teil 1 der Entwicklung der „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ bestand wiederum aus zwei Schritten. Der erste Schritt umfasste die Vorauswahl von 30 bzw. 45 Zielberufen für die beiden Ausgangsberufe. Grundlagen dafür waren Daten über Berufswechsel aus den Ausgangsberufen der IAB-Beschäftigtenstichproben, Belastungsprofile laut Literatur und Mikrozensus sowie Qualifikations- und Kompetenzprofile gemäß berufskundlichen Informationen. In einem zweiten Schritt wurde das Ergebnis der Vorauswahl durch Fokus-Gruppen und durch arbeitsmedizinische ExpertInnenberatung einer Validierung und Konkretisierung unterzogen.

Teil 2 der Entwicklung beinhaltete die Erarbeitung und Darstellung der Informationen über die ausgewählten Zielberufe sowohl im Hinblick auf Qualifikationen, Kompetenzen und Umstiegsmöglichkeiten als auch hinsichtlich zu erwartender Arbeitsbelastungen und gesundheitlicher Aspekte. Diese Informationen werden durch Reflexions- und Beratungsfragen zum Thema Berufswechsel ergänzt.

Im Folgenden werden die Vorgehensweise und die Methoden für Teil 1, also die Auswahl der alternativen Berufe, im Detail beschrieben.

3.1. *Teil 1, Schritt 1: Vorauswahl möglicher Zielberufe*

Der erste Schritt bei der Auswahl möglicher Alternativberufe bestand darin, die tatsächlich erfolgten Berufswechsel aus den beiden ausgewählten Berufen zu analysieren. Dabei wurde auf Auswertungen in einem Vorprojekt zurückgegriffen. Ziel dieser Auswertungen war es gewesen, auszuloten, für welche Berufe es Muster in den Tätigkeits- bzw. Berufswechseln gibt, die für die Ausarbeitung von zu empfehlenden Wechseln herangezogen werden können. Wegen der in Österreich sehr begrenzten Datenlage wurde auf aussagekräftigere deutsche Datensätze zurückgegriffen. Die Ähnlichkeiten im Berufs- und Beschäftigungssystem zwischen Deutschland und Österreich lassen erwarten, dass sich Schlussfolgerungen aus der Auswertung deutscher Daten weitgehend auf Österreich übertragen lassen. Ausgewertet wurde das anonymisierte Regionalfiler 2004 der IAB-Beschäftigtenstichproben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Die IAB-Stichprobe bietet für den Zeitraum von 1975 bis 2004 tagesgenaue erwerbsbiografische Informationen für zwei Prozent der Personen, für die Meldungen zu Beschäftigung und Leistungs-

empfang in Deutschland existieren. Für das Projekt „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ wurden die Ergebnisse über die Berufe *HelferIn in der Krankenpflege* und *KellnerIn* herangezogen. Sie gaben an, in welche Berufe Personen aus diesen Berufen mit welcher Häufigkeit wechselten. Darin waren berufliche Aufstiege („Krankenschwester“, „Gastwirt/Hotelier“), horizontale Wechsel und auch Abstiege („Raumreiniger“, Möbelpacker“, „Werkschutzleute“) enthalten. Insbesondere die horizontalen Wechsel gaben erste Hinweise auf mögliche Zielberufe in der Berufswanderkarte. Die große Häufigkeit von beruflichen Auf- und Abstiegen machte jedoch deutlich, wie wichtig es ist, den Beschäftigten in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer zusätzliche Optionen zu eröffnen, insbesondere jenen, für die ein Aufstieg in ihrem Berufsfeld nicht erreichbar ist. Die Auswertung der tatsächlich erfolgten Wechsel aus den beiden Berufen *PflegehelferIn* und *KellnerIn* in einem Vorprojekt bildeten somit nur eine allgemeine Grundlage und konnten nur sehr begrenzt für die Auswahl empfehlenswerter Berufe herangezogen werden. Dafür waren in der Folge spezifische Schritte nötig, die nun kurz skizziert werden.

Screening in der Dimension Qualifikation und Kompetenzen

Das erste Screening von Zielberufen nach der Dimension Qualifikation und Kompetenzen erbrachte für den Ausgangsberuf „KellnerIn“ rund 30 potenzielle Berufe und für den Ausgangsberuf „PflegehelferIn“ rund 45 potenzielle Berufe.

Basis für das Screening waren insbesondere Berufsinformationen des AMS und anderer Organisationen im Internet und Berufsbeschreibungen in Broschüren. Da Prospect Unternehmensberatung im Rahmen sogenannter Personaldialoge qualitative Analysen von Stellenanforderungen in mehr als 400 Unternehmen durchgeführt hat, wurde auch diese Erfahrung in die Vorauswahl von Zielberufen eingebracht.

Generell wurden nur solche Berufe ausgewählt, für die laut Qualifikationsbarometer des AMS eine stabile oder steigende Beschäftigungslage prognostiziert wurde sowie solche, für die ein Umstieg in einem Zeitraum von maximal 2 bis 3 Jahren realistisch erscheint. Berufe, für die unbedingt eine akademische Ausbildung oder die Absolvierung einer höheren Schule notwendig ist, wurden aus diesem Grund ausgeschlossen.

Zunächst wurden Alternativen in demselben Berufsfeld gesucht, da hier insbesondere an den vorhandenen Fertigkeiten und Fachkenntnissen angeknüpft werden kann sowie die Kenntnisse des Arbeitsumfeldes nützlich sind. Im Fall der KellnerInnen war das der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe, bei der Pflegehilfe der Berufsbereich Gesundheit und Medizin. Aus den Berufen in demselben Berufsfeld wurden insbesondere jene gewählt, bei denen die Schnittstellen zu anderen Beschäftigungsfeldern sichtbar werden, wie beispielsweise die Schnittstelle zur Technik bei Orthopädietechnik oder die Schnittstelle zu Bürotätigkeiten in der Rezeption.

Auf diese Art und Weise wurden „Routen“ gelegt und entlang der Routen weitere Berufe ausgewählt, wie beispielsweise FahrradtechnikerIn bei der Spur Technik oder Buchhaltung/Personalverrechnung bei der Spur Büro/Administration. Hier liegen die

Anknüpfungspunkte zum Ausgangsberuf zwar nicht mehr so auf der Hand, es kann aber eventuell bei früheren Tätigkeiten in der Berufskarriere angedockt werden bzw. sollte durch diese Routen der Möglichkeitsraum geöffnet werden.

Darüber hinaus wurden Berufe ausgewählt, bei denen die im Ausgangsberuf erworbenen oder bereits mitgebrachten personalen und sozialen Kompetenzen besonders gut nutzbar sind. Das sind beispielsweise

- für den Ausgangsberuf „KellnerIn“ Service- und Dienstleistungsorientierung, kundenorientiertes Verhalten, Freundlichkeit, Kontaktfähigkeit, Kommunikationsstärke, gutes Auftreten und entsprechende Umgangsformen.
- für den Ausgangsberuf „PflegehelferIn“ Einfühlungsvermögen, Beobachtungsgabe für die Bedürfnisse anderer Menschen, Umgang mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen, Freundlichkeit, Kommunikationsfähigkeit, Geduld.

So kann zum Beispiel die Dienstleistungsorientierung des Gastgewerbes in der Kundenbetreuung im Callcenter gut nutzbar sein oder das Einfühlungsvermögen, das in der Pflege notwendig ist, ist auch in der Sozialbetreuung wesentlich.

Anknüpfend an diese sozialen und personalen Kompetenzen haben sich insbesondere Routen in die Bereiche Soziales, Handel und Beratung ergeben. Abhängig von der konkreten Tätigkeit können aber auch hier die Fachkenntnisse aus dem Ausgangsberuf nutzbar sein, wie beispielsweise im Sanitätsfachhandel oder in der Handelsvertretung im Bereich Gastronomiebedarf.

Screening in der Dimension Arbeitsbedingungen und Belastungen

Anschließend wurden jene Zielberufe, die Anknüpfungsmöglichkeiten für jene im Ausgangsberuf erworbenen Kompetenzen bieten, in Hinblick auf mögliche Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beanspruchungen geprüft. Ziel war es, jene Berufe zu identifizieren, die mit denselben Belastungen bzw. einem ähnlichen Belastungsprofil einhergehen wie der Ausgangsberuf der Person, um sie von der weiteren Auswahl ausschließen zu können. Für dieses Screening wurden zwei verschiedene Methoden angewandt: Zum einen wurde die berufskundliche, arbeitssoziologische, arbeitspsychologische und arbeitsmedizinische Literatur ausgewertet und die verfügbaren Befunde über die Ausgangs- und die Zielberufe gesammelt. Zum anderen wurden statistische Daten ausgewertet, um eine systematische Grundlage für die Belastungsprofile der Berufe zu gewinnen. Ein Abgleich der Profile der Ausgangs- und der möglichen Zielberufe erlaubte es sicherzustellen, dass Zielberufe vermieden werden, die häufig ein ähnliches Belastungsprofil aufweisen wie der Ausgangsberuf. Die Auswertung statistischer Daten trat an die Stelle der ursprünglich geplanten ExpertInnen-Interviews, da sie uns einerseits als validere Grundlage erschien und es sich andererseits als schwierig herausstellte, ExpertInnen sowohl für einzelne Interviews als auch für die Fokusgruppen zu gewinnen, die für den späteren Schritt der Entwicklung der Berufswanderkarte geplant waren.

Als Grundlage der statistischen Auswertungen dienten die Daten des Ad hoc-Moduls „Arbeitsorganisation“, welches im Rahmen des Mikrozensus 2007 unterschiedliche Arbeitsbelastungen erhob. Neben körperlichen und mentalen Belastungen wurden auch Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz wie z.B. Staub, Rauch, Dämpfe etc. erfasst.³

Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung, in deren Rahmen pro Quartal rund 22.500 zufällig ausgewählte österreichische Haushalte befragt werden. Inhaltlich setzt sich der Mikrozensus aus einem gleichbleibenden Hauptteil und einem jährlich wechselnden „Ad hoc- Zusatzmodul“ zusammen. Der Hauptteil beschäftigt sich mit den Themen „Erwerbstätigkeit“ (Art und Ausmaß der Erwerbstätigkeit, Art der Berufstätigkeit und Ausbildung usw.) und „Wohnen“ (z.B. Baujahr und Größe der Wohnung/des Hauses, Miet- und/oder Betriebskosten). Darüber hinaus werden im Hauptteil auch die gängigen soziodemographischen Variablen wie Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund, Migrationshintergrund usw. erhoben.

Im Ad hoc-Modul im Jahr 2007 wurde das Auftreten verschiedener körperlicher und mentaler sowie umweltbezogener Belastungen in der Arbeitsstätte abgefragt. Aus den im Fragebogen enthaltenen mentalen Belastungen wurden folgende vier Belastungskategorien ausgewählt: Mobbing, Gewalt, Zeitdruck, die Kategorie „Stress, Depressionen, Angstzustände“ sowie „Anderes“.⁴ Als Indikatoren für die körperlichen Beanspruchungen wurden folgende Beschwerden in die Analyse einbezogen:

- Beschwerden im Bereich des Nacken, der Schultern, an Armen und Händen
- Hüft-, Bein- und Fußbeschwerden
- Rückenbeschwerden
- Atemprobleme und Lungenbeschwerden
- Hautprobleme
- Hörprobleme
- Kopfschmerzen, Augenprobleme
- Herzprobleme
- Infektionskrankheiten
- Kategorie „Andere Beschwerden“

In Hinblick auf mögliche belastende bzw. schädliche Umwelteinflüsse wurden folgende Antwortkategorien ausgewählt: Auftreten von Chemikalien, Staub, Rauch und Zigaret-

³ Zum Abgleich folgender Belastungen wurden diese Variablen herangezogen: Für mentale Belastungen die Variablen Q14a-d, für Umweltbelastungen wie Chemikalien, Staub, Rauch u. dgl. die Variablen Q16 a-d sowie die Variable Q10 für physische Belastungen. Der Fragebogen kann hier abgerufen werden: http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/mikrozensus/index.html#index4 [08.11.2012].

⁴ Anmerkung: Diese drei Belastungen („Stress, Depressionen, Angstzustände“) wurden im Fragebogen des Mikrozensus gemeinsam abgefragt, auch die Kategorie „anderes“ ist bereits in dieser Form im Fragebogen enthalten.

tenrauch sowie von Dämpfen, Abgasen, Lärm, Vibrationen oder Erschütterungen am Arbeitsplatz, Hitze, Kälte und Feuchtigkeit. Auch die Belastungen „Schwierige Körperhaltungen, schwierige Bewegungsabläufe“, „Hantieren mit schweren Lasten“ und „Anderes“ wurden zur weiteren Auswahl der möglichen Zielberufe herangezogen.

Die eben beschriebenen körperlichen, mentalen bzw. umweltbedingten Belastungssituationen wurden nun für die verschiedenen in Frage kommenden Zielberufe ausgewertet und zwar auf der Ebene der ISCO- Berufsuntergruppen („Dreisteller“- Ebene der ISCO-Berufsklassifizierung).

Zeigte sich für einen potentiellen Zielberuf ein überdurchschnittlich häufiges Auftreten einer Belastung, die bereits im Ausgangsberuf häufig gegeben ist, so wurde der entsprechende Zielberuf (vorläufig) ausgeschlossen. Vorläufig deshalb, da die Erstausswahl der Zielberufe im weiteren Verlauf des Projektes noch ausführlich mit ExpertInnen diskutiert wurde.

Ergebnis der Screenings

Vorauswahl möglicher Zielberufe für den Ausgangsberuf (angelernete) KellnerIn

GASTGEWERBE, HOTELLERIE UND TOURISMUS SONSTIGES

- ReceptionistIn
- Kultur- und EventmanagerIn
- Wedding-PlanerIn
- TourismusmanagerIn

HANDEL IM BEREICH GASTRONOMIE ODER LEBENSMITTEL

- EinkäuferIn im Nahrungsmittelbereich
- FachverkäuferIn im Lebensmittelbereich
- VerkaufsrepräsentantIn/HandelsvertreterIn/AußendienstmitarbeiterIn für Nahrungsmittel/Lebensmittel/Getränke (z.B. ExpansionsmitarbeiterIn FirmaX, VerkaufsfahrerIn Firma Y, KundenbetreuerIn Brauerei)

SOZIALES, ERZIEHUNG, BILDUNG

- SozialpädagogeIn
- SeniorInnenanimateurIn
- BehindertenbetreuerIn
- FamilienbetreuerIn

SONSTIGES

- PersonalverrechnerIn
- RechtskanzleiassistentIn
- BuchhalterIn
- VerwaltungsassistentIn
- VersicherungsberaterIn
- ImmobilienmaklerIn
- KosmetikerIn
- Sauna- und BadewärterIn
- Callcenter-MitarbeiterIn/TelefonistIn/Hotline-BetreuerIn

Vorauswahl möglicher Zielberufe für den Ausgangsberuf PflegehelferIn**MEDIZINISCH-TECHNISCHE BERUFE / MEDIZINTECHNIK**

- Biomedizinische AnalytikerIn
- Dipl. Medizinische Fachkraft
- Medizinisch technische AnalytikerIn
- ErgotherapeutIn
- PhysiotherapeutIn
- MedizininformatikerIn

MEDIZINISCHE ASSISTENZBERUFE

- ZahnarztassistentIn

GEWERBLICHE GESUNDHEITSBERUFE IN TECHNIK UND HANDWERK

- AugentoptikerIn

HANDEL MIT GESUNDHEITSPRODUKTEN

- DrogistIn
- EinkäuferIn/VerkäuferIn/BeraterIn, Hilfsmittel für Rehabilitation und Pflege/Medizinprodukte = Medizintechnische FachberaterIn, VertriebstechnikerIn für Medizintechnik
- VerkäuferIn Sanitätsfachhandel
- Pharmazeutisch kaufmännische AssistentIn
- PharmareferentIn

VERWALTUNG, GESUNDHEITSMANAGEMENT, PFLEGEMANAGEMENT, PFLEGEWISSENSCHAFTEN

- StationssekretärIn

WELLNESS

- ErnährungsberaterIn
- Sauna- und BadewärtIn
- WellnesstrainerIn
- Medizinische oder gewerbliche MasseurIn

SOZIALES, ERZIEHUNG, BILDUNG

- SozialarbeiterIn
- SozialpädagogeIn
- SeniorInnenanimateurIn
- BehindertenbetreuerIn
- FamilienbetreuerIn

SONSTIGES

- VersicherungsberaterIn
- ImmobilienmaklerIn
- RezeptionistIn
- Callcenter-MitarbeiterIn/TelefonistIn/Hotline-BetreuerIn

3.2. Teil 1, Schritt 2: Endauswahl der Zielberufe auf der Grundlage von Fokusgruppen und arbeitsmedizinischer Expertise

Zur endgültigen Auswahl der Zielberufe fanden zwei Fokusgruppen mit insgesamt 15 TeilnehmerInnen mit Personen aus folgenden Institutionen statt: Akademie für Arbeitsmedizin, Workfit, BBRZ, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (Wien), Verband Berufs- und Bildungsberatung, JobTransFair, Fit2Work, FAB Wien/Niederösterreich, ITS Laube, Restaurant Inigo. Auch nahm eine selbständige Berufs- und Bildungsberaterin an einer Fokusgruppe teil.

Die Fokusgruppen hatten zwei Funktionen: Erstens die eingehende Diskussion der Zielberufe, wobei eine Liste der möglichen Zielberufe, die den TeilnehmerInnen vorgelegt wurde, als Diskussionsgrundlage diente. Dabei wurde das Wissen der ExpertInnen zur „Anschlussfähigkeit“ der Zielberufe genutzt, sprich, inwiefern im Ausgangsberuf entwickelte Kompetenzen auch im Zielberuf zur Anwendung kommen können. Darüber hinaus wurde auch auf die Bereitschaft von Unternehmen, Personen mit einem bestimmten beruflichen Hintergrund zu beschäftigen, die aktuelle Arbeitsmarktnachfrage in bestimmten Berufsfeldern sowie auf mögliche Schwierigkeiten beim Berufsumstieg eingegangen. Ergänzend wurden die Erwartungen bzw. Anforderungen der TeilnehmerInnen an das Tool „Berufswanderkarte“ abgefragt.

In einem zweiten Schritt wurden Meinungen und Vorschläge zur konkreten Gestaltung einer „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ eingeholt. Dazu gehört auch die Abgrenzung jener Dimensionen bzw. Themen, die in der Beschreibung der Zielberufe unbedingt vorkommen sollten. Abschließend wurden die „Reflexionsfragen“ diskutiert, die (potentielle) BerufswechslerInnen im Vorfeld bzw. während eines Berufswechsels bei ihren individuellen Überlegungen unterstützen sollen.

Nachdem die Fokusgruppen und ExpertInneninterviews stattgefunden hatten, wurden jene Berufe, die am häufigsten als geeignete Zielberufe genannt wurden, ausgewählt bzw. um neue Berufe ergänzt. Bei letzteren handelte es sich vor allem um handwerklich-technische Berufe, die einige ExpertInnen als Zielberufe empfohlen hatten (z.B. Technische/r ZeichnerIn). Auch wurden einige „Querfeldein“-Berufe ergänzt (z.B. FahrradtechnikerIn), die es BerufsumsteigerInnen ermöglichen sollen, sich für ein gänzlich neues Berufsfeld zu entscheiden. Die Liste der Zielberufe wurde ergänzt, nachdem die einzelnen Berufe wiederum auf Belastungen, Qualifikationen und Kompetenzen, aber auch auf ihre Arbeitsmarktnachfrage „abgeklopft“ worden waren (auch hier wurden ausschließlich Berufe einbezogen, nach welchen eine stabile bzw. steigende Beschäftigungslage besteht). Weiters wurde darauf Bedacht genommen, dass es sich unter den Zielberufen jedenfalls auch solche befinden, in die unter Umständen direkt, d.h. ohne eine entsprechende Ausbildung, gewechselt werden kann. Zudem wurden Zielberufe aufgenommen, für die kürzere oder längere Bildungsmaßnahmen notwendig sind.

Zum Abschluss der Auswahl von Zielberufen wurde eine arbeitsmedizinische Expertise in Form eines ausführlichen Interviews mit dem Leiter des Arbeitsmedizinischen Zentrums Mödling, Dr. Pospischil, eingeholt, in dem die erarbeiteten Vorschläge von Berufswechseln aus den beiden Ausgangsberufen in die ausgewählten Zielberufe noch einmal kritisch unter gesundheitlichen Aspekten überprüft wurde.

Ergebnis von Schritt 2: Liste der Zielberufe

Ausgangsberuf „(Angelernte) KellnerIn“

1. BuchhalterIn
2. FachverkäuferIn
3. Callcenter- MitarbeiterIn
4. LagerlogistikerIn
5. RezeptionistIn
6. Sicherheitsfachkraft
7. SozialbetreuerIn
8. Technische/r ZeichnerIn
9. VerkaufsrepräsentantIn/HandelsvertreterIn
10. ZugbegleiterIn

Ausgangsberuf PflegehelferIn

1. OrthopädietechnikerIn
2. Einkauf/Vertrieb Medizinprodukte
3. FachverkäuferIn
4. FahrradmechanikerIn/-technikerIn
5. MitarbeiterInCasemanagement
6. Ordinationsgehilfe/in
7. Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz
8. SozialbetreuerIn
9. StationssekretärIn
10. Tagesmutter/-vater
11. VersicherungsberaterIn

3.3. Teil 2: Entwicklung des Informationsmaterials für die Zielberufe

Für die in Teil 1 ausgewählten Zielberufe wurden Informationen zusammengestellt, die sowohl von BeraterInnen genutzt werden als auch für die Selbstinformation der Betroffenen zum Einsatz kommen können. Dabei geht es um die Beschreibung typischer Arbeitssituationen, welche die alltägliche Arbeit in diesem Beruf anschaulich werden lassen. Eine Gegenüberstellung der Bedingungen im Ausgangs- und im Zielberuf insbesondere im Hinblick auf Qualifikationsanforderungen, Arbeitsbedingungen und mögliche gesundheitliche Belastungen erfolgte auf der Grundlage der berufskundlichen und arbeitsmedizinischen Quellen, die auch schon bei der Vorauswahl der Berufe verwendet wurden. In das Informationsmaterial wurden auch Internetverweise (*links*) insbesondere zu Berufsinformationen des AMS (Berufslexikon, Berufsinformationensystem und Qualifikationsbarometer) aufgenommen. Im Unterschied zu den bereits verfügbaren Informationen über Berufe wurde auf die Verbindungen zwischen Ausgangs- und Zielberufen Wert gelegt. So galt es z.B. zu beschreiben, welche Wege es aus dem Ausgangsberuf in den Zielberuf geben kann. Dabei werden etwaige Erfordernisse zur Weiterbildung beschrieben.

Bezogen auf einen Berufswechsel im Allgemeinen, die Ausgangsberufe, vor allem aber die Zielberufe wurden ergänzend Beratungs- und Reflexionsfragen entwickelt, die es sowohl den BeraterInnen als auch den BerufswechslerInnen selbst ermöglichen sollen, die in der Berufswanderkarte zusammengestellten allgemeinen Information auf die individuelle Arbeits- und Lebenssituation anzuwenden. Im Einzelnen sollte es dabei u.a. um bisherige Arbeitsbedingungen und Erfahrungen, um Fragen der Eignung für bestimmte Tätigkeiten und Berufe und um die konkrete Lebenssituation der Personen gehen.

4. UMSETZUNGSKONZEPTE

Neben der Qualität der Inhalte spielen für den Erfolg der „Wanderkarte für gesunde Berufswege“, wie sie in diesem Projekt entwickelt wurde, die praktische Umsetzung und der Zugang für unterschiedliche Anwendungsbereiche und BenutzerInnen eine zentrale Rolle. Bei der Auswahl und Gestaltung der Medien ist auf eine zielgruppen- und gendersensible Vermittlung der Inhalte zu achten. Zielgruppen sind nicht nur (potentielle) BerufswechslerInnen, sondern auch die BeraterInnen in einschlägigen Einrichtungen. Die Umsetzung der Inhalte der „Berufswanderkarte“ in Online-Tools, Broschüren etc. war nicht Gegenstand dieses Projekts. Es war aber geplant, Überlegungen für konkrete Umsetzungsmöglichkeiten anzustellen. Diese werden in der Folge dargestellt.

4.1. Die Umsetzung

Für die Aufbereitungen der Inhalte einer „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ sind vier Varianten vorstellbar: Website, Broschüren, Folder und Flyer. Diese Medien unterscheiden sich in ihrer Zielsetzung und in der Form des Zugangs, den sie den Zielgruppen bieten. Sie sind sowohl als Alternativen zu sehen, können aber auch in Kombination eingesetzt werden.

4.1.1. Webseite



Grundkarte: © Freytag-Berndt und Artaria, Wien.

Kartografie: Roman Stani-Fertl.

Vorteil einer frei verfügbaren Website sind die zeitliche und räumliche Unabhängigkeit sowie die Anonymität der Bedienung. Das Internet ist 24 Stunden erreichbar und kann von unterschiedlichen Orten genutzt werden. Eine grafisch und funktional gut gestaltete Benutzungsoberfläche kann die AnwenderInnen bei der Informationsbeschaffung unterstützen. NutzerInnen finden im Idealfall sehr schnell zum Ziel und weiterführende Informationen können über die *links* zu Informationsquellen z.B. des AMS unmittelbar abgerufen werden.

Auch bietet das Internet, im Vergleich zu anderen Medien, die Möglichkeit, Informationen innerhalb kurzer Zeit und vergleichsweise kostengünstig zu aktualisieren.

Nachteil ist, dass für einen effektiven Gebrauch ein gewisses Grundwissen über den Umgang mit dem Internet notwendig ist. Diesen BenutzerInnengruppen kann in einschlägigen Berufsberatungsstellen helfend unter die Arme gegriffen werden. Die Verbreitung eines entsprechenden Internetlinks könnte über andere Webseiten erfolgen, über Suchmaschinen, über Printmedien oder auch in der Beratungssituation.

Da die Entscheidung über den Berufswechsel möglichst mit professioneller Unterstützung erfolgen sollte, ist es wichtig, auf der Website immer wieder auf einschlägige Beratungseinrichtungen hinzuweisen und deren Nutzung zu empfehlen. Die Website richtet sich aber auch an die BeraterInnen, die sich hier über alternative Berufsmöglichkeiten ihrer KlientInnen informieren und Material zur Weitergabe ausdrucken können.

4.1.2. *Broschüre*

Broschüren sind üblicherweise eine Art Heft, ohne Einband und mit einem Umfang von bis zu maximal 48 Seiten. Das häufigste Format ist DIN A4, wobei auch das Format DIN A5 des Öfteren zum Einsatz kommt.⁵

Aufgrund des Seitenumfanges können in Broschüren umfangreiche Informationen dargestellt werden. Der Zugang zu gedruckten Broschüren ist im Vergleich zu einem Internetauftritt jedoch mit einer größeren Hürde verbunden. Zentral ist natürlich die Überlegung, wo bzw. wie Broschüren aufgelegt und verteilt werden, um möglichst viele Personen aus den Zielgruppen zu erreichen. Die Verbreitung müsste primär von Hand zu Hand beispielsweise in Beratungsstellen oder auf dem Postweg erfolgen. Im PDF-Format eignen sich Broschüren aber gut für einen Download von unterschiedlichen Webseiten. Hier ist beim Layout darauf zu achten, Farben so zu wählen, dass die Broschüre auch in Schwarz-Weiß-Druck gut lesbar und anschaulich bleibt.

Der Vorteil von Broschüren liegt darin, dass sie auch ohne Internetzugang genutzt werden können und dass sie in der Beratungssituation gut einsetzbar sind. Auch können längere Texte leichter in dieser Form gelesen werden. Der Nachteil liegt darin, dass Aktualisierungen aufwändiger sind und die Verweise zu weiterführender Information

⁵ <http://www.geschaeftsvordruck.de/begriffsbestimmung-fuer-flyer-folder-broschuere-prospekt.htm>

nicht einfach durch *links* realisiert werden können. Auch dürfte die Reichweite entsprechend der Auflage und der Verteilungsmöglichkeiten beschränkter sein.



© Sinje Beck

4.1.3. Folder

Folder sind, wie der Name schon richtig vermuten lässt, gefaltete Schriftstücke.⁶ Sie sind nicht gebunden und bieten im Vergleich zu einer Broschüre oder einer Website deutlich weniger Platz, um Inhalte zu vermitteln. Folder sind dafür aber kostengünstige Medien, die in handlicher Form einen Überblick über zentrale Inhalte geben. Aufgrund der geringen Größe können Folder leicht transportiert und an unterschiedlichen Stellen aufgelegt werden. Idealerweise werden sie in Verbindung mit einer Webseite oder anderen Informationsquellen, welche weiterführende Informationen beinhalten, angeboten. Für die „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ wäre ein Folder in Form einer Wanderkarte vorstellbar, auf der (begrenzte) Informationen über die Berufe in einer Legende nachgelesen werden können. Zusätzlich können auf einem Folder Bestellmöglichkeiten von Broschüren etwa in Form eines Bestellabschnitts sowie Verweise auf eine Website angebracht werden.

Folder sind für ein Downloaden über eine Webseite nur schlecht geeignet. Die Funktionalität leidet dabei stark. Eine Verbreitung sollte von Hand zu Hand oder auf dem Postweg bzw. über ein Auflegen an entsprechenden Stellen (zum Beispiel den Beratungseinrichtungen) erfolgen.

⁶ <http://www.geschaeftsvordruck.de/begriffsbestimmung-fuer-flyer-folder-broschuere-prospekt.htm>



© Heimo Kramer

4.1.4. *Flyer / Postkarte*

Flyer oder Postkarten sind für den hier angestrebten Zweck nur in Kombination mit anderen Umsetzungsformen, wie zum Beispiel gemeinsam mit einer Website, sinnvoll. Auf einem Flyer oder einer Postkarte könnten Kurzinformationen zur „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ dargestellt und der Link zur entsprechenden Website verbreitet werden. Flyer oder Postkarten funktionieren primär in gedruckter Version. Sie sollten aktiv vertrieben und an entsprechenden Stellen aufgelegt werden.

4.2. *Die Anwendungsbereiche der „Wanderkarte für gesunde Berufswege“*

4.2.1. *Einsatz in Beratungseinrichtungen*

Die befragten ExpertInnen waren überwiegend der Ansicht, dass ein Einsatz der „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ in der Beratung gegenüber einer „Selbstbedienung“ zu bevorzugen sei. Die angebotenen allgemeinen Informationen können in einer Beratungssituation besser auf den einzelnen Fall bezogen und damit falsche Schlüsse, insbesondere das Wecken unrealistischer Erwartungen, vermieden werden. Andererseits wurde auch betont, dass die Funktion der „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ gerade darin liegen sollte, Personen in bestimmten Berufen auf Ideen über mögliche berufliche Veränderungen zu bringen, ja ihnen eventuell sogar „Flausen in den Kopf setzen“. Das Ziel ist ja, Beschäftigte in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer möglichst frühzeitig dazu anzuregen, sich Gedanken über ihre berufliche Situation zu machen und wenn nötig einen Berufswechsel ins Auge zu fassen. Klar ist jedoch, dass die Überlegungen und Entscheidungen realistisch sein sollten, um unnötige Kosten und Enttäuschungen zu vermeiden. Dieser Spagat ist in einer persönlichen Beratung leichter zu bewältigen als mit schriftlichem Informationsmaterial.

Eine Einsatzform der „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ ist demnach, BeraterInnen in einschlägigen Beratungsstellen zu unterstützen. Dafür bietet sie einen Überblick darüber, welche alternativen Berufsmöglichkeiten es für Personen aus den beiden Berufsgruppen gibt und welche „Routen“ den KlientInnen nahegelegt werden könnten. Darüber hinaus verdeutlicht die Berufswanderkarte, welche Dimensionen auf der Ebene Gesundheit und Kompetenzen im Beratungsprozess wichtig sind, und es wird ein Fragebogen für den Einsatz im Beratungsgespräch angeboten. Letztendlich können die Reflexionsfragen sowie der Fragebogen auch in den Beratungsgesprächen eingesetzt werden.

Eine gute Möglichkeit ist auch, den Personen, die zur Beratungsstelle kommen, zwischen zwei Beratungsterminen die Nutzung der Berufswanderkarte zu empfehlen und beim nächsten Beratungsgespräch kann gut daran angeknüpft werden.

4.2.2. „Selbstbedienung“ durch Berufstätige

Um eine Beratungsstelle aufzusuchen, müssen Personen der Zielgruppe nicht nur ein hohes Problembewusstsein aufweisen, sie müssen auch initiativ werden und mögliche mentale, zeitliche und räumliche Barrieren überwinden. Für das Ziel, Beschäftigte in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer möglichst früh zu erreichen, wäre es deshalb günstig, die Information auch direkt an sie zu bringen. Die „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ kann in dieser Einsatzform erreichen, dass sich Personen überhaupt mit den gesundheitlichen Aspekten ihres Berufes befassen. Denn es ist anzunehmen, dass gerade Arbeitende in besonders belastenden Berufen die Gefährdung ihrer Gesundheit verdrängen, solange sie meinen, an der Situation nichts ändern zu können. Gerade der Hinweis, dass es möglicherweise berufliche Alternativen für sie gibt, könnte so gesehen zur Ausbildung eines verstärkten Gesundheitsbewusstseins beitragen.

Aktuell gibt es sehr viele Berufsinformationen in Form von Broschüren und Websites, die zur Selbstbedienung gedacht sind. Insbesondere das Arbeitsmarktservice stellt hier eine Fülle an sehr gutem Informationsmaterial zur Verfügung. Die „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ ergänzt die bestehenden Angebote, indem sie sich auf eine bestimmte Berufsgruppe beschränkt und für diese eine ganz gezielte Auswahl an Informationen bietet, wobei die Dimension Gesundheit besonders berücksichtigt wird. Dadurch fällt es den BerufswechslerInnen leichter sich zu orientieren. Die „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ soll die BerufswechslerInnen insbesondere auf bestimmte „Routen“ führen, die sie dann weiterverfolgen können, wobei an dieser Stelle wieder auf das bereits bestehende Informationsangebot hingewiesen wird.

In der „Wanderkarte für gesunde Berufswege“ wird Information über mögliche Alternativberufe abgestuft angeboten: Nach einer Kurzinformation über einen Beruf gibt es die Möglichkeit, sich über verschiedene Aspekte dieses Berufs genauer zu informieren. Speziell für die „Selbstbedienung“ sind die Reflexionsfragen gedacht, die es den InteressentInnen erlauben sollen, die angebotene Information auf die eigene Situation anzuwenden.

LITERATUR

- Behrens, Johann (2001a): Handwerkstätigkeiten in kleinen Betrieben: bestandener Härte-test für betriebliche und individuelle Laufbahngestaltung, in: Handwerkskammer Hamburg (Hg.), Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels, Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart
- Behrens, Johann (2001b): Arbeits- und Laufbahngestaltung zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer im Generationenaustausch, in: Buck, Hartmut/Schletz, Alexander (Hg.), Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung, Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart
- Behrens, Johann (2001c): Was uns vorzeitig „alt aussehen“ lässt. Arbeits- und Laufbahngestaltung – Voraussetzung für eine länger andauernde Erwerbstätigkeit, in: Politik und Zeitgeschichte, B 3-4/2001
- Behrens, Johann/Horbach, Annegret/Solbrig, Brigitte (2002): Wie Sie Ihre Leute vor der Zeit viel zu alt aussehen lassen können. Oder umgekehrt: Arbeits- und Laufbahngestaltung zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer im Generationenaustausch, in: Moschhäuser, Martina (Hg.), Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik, Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart
- Biffel, Gudrun (2007): Was können wir von Australien und dem Vereinigten Königreich lernen? In: Biffel, Gudrun/Lassnigg, Lorenz (Hg.), Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen, Vergleichende Analyse und Strategievorschläge für Österreich, AK Wien, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, 102, S. 9-35
- Blossfeld, Hans-Peter/Hofäcker, Dirk/Hofmeister, Heather/Kurz, Karin (2008): Globalisierung, Flexibilisierung und der Wandel von Lebensläufen in modernen Gesellschaften, in: Szydlík, Marc (Hg.), Flexibilisierung – Folgen für Arbeit und Familie, Wiesbaden
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, 7. Familienbericht, Bonn
- Buck, Hartmut/Kistler, Ernst/Mendius, Hans Gerhard (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart
- Endrich, Romana (2007): Horizonte 40+. Neue berufliche Perspektiven für ArbeitnehmerInnen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich. Bericht zum Projektabschluss, Juni 2007
- FleckerJörg/Mairhuber, Ingrid/Vogt, Marion (2008): Gesunde Berufswege - Konzept für die Institutionalisierung von Laufbahnoptionen in präventiver Absicht; FORBA Forschungsbericht 3/2008
- Hasselhorn, Hans-Martin/Tackenberg, Peter/Büscher, Andreas/Stelzig, Stephanie/Kümmerling, Angelika/Müller, Bernd Hans (2003): Wunsch nach Berufsausstieg bei Pflegepersonal in

Deutschland, Übersetzung aus „Working Conditions and Intention to Leave the Professional Nursing Staff in Europe“, NIWL, Stockholm

Jelenko, Marie/Kaup, Isabella/Kein, Christina/Mosberger, Brigitte (2007): Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von Diplomierten Pflegebediensteten, Wien, März 2007

Köchling, Annegret (2000): Leitfaden zur Früherkennung altersstruktureller Probleme im Betrieb, Transferprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“

Mairhuber, Ingrid (2009): Entwicklung der österreichischen Alterssicherung seit den 80er Jahren; in: Hermann, Christoph/Atzmüller, Roland (Hg.), Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brücke und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, edition-sigma, Berlin

Moser, Cornelia/Weidenhofer-Galik, Beatrix (2007): Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, Mikrozensus-Arbeitskräfte – Ad-hoc-Modul 2006; in: Statistische Nachrichten 12/2007

QUELLEN

- AMS (2011): Berufsinformationsbroschüren 2011/2012; 2012/2013, Jobs mit Zukunft
- AMS (Hrsg.) Jobs mit Zukunft. Gesundheit, Fitness, Wellness, 5. Auflage 2011, Ausgabe 2011/2012, Stand: Dezember 2010
- AMS (Hrsg.) Jobs mit Zukunft. Soziales, 5. Auflage 2011, Ausgabe 2011 / 2012, Stand: Jänner 2011
- AMS Berufsinformationssystem: www.ams.at/bis/
- AMS Berufslexikon: www.berufslexikon.at
- AMS Weiterbildungsdatenbank: <http://wbdb.ams.or.at/>
- Arbeits-abc.de: Wann ist es Zeit für eine berufliche Neuorientierung? <http://arbeits-abc.de/wann-ist-es-zeit-fuer-eine-berufliche-neuorientierung/>
- Ärzttekammer Oberösterreich: Grundlagenpapier für die Schaffung und Ausgestaltung des Berufsbildes Stationssekretär/in:
<http://www.aekooe.or.at/cms/uploads/media/Stationssekretaerin.pdf>
- atchado: www.whatchado.net/
- Badura, Bernhard/Schellschmidt, Henner/Vetter, Christian (2006): Fehlzeiten-Report 2005. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit, Springer
- Berufe-Lexikon: www.berufe-lexikon.de/
- Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum: www.bbrz.at
- Berufs- und Brancheninfo der WKO:
http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=449229&DstID=8560,
http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=449287&DstID=8560
- Berufsförderungsinstitut: www.bfi.at
- Berufsinformationscomputer: www.bic.at
- Berufskunde.com: Berufskunde-Verlag der Alfred Amacher AG, CH-8153 Rümlang :
www.berufskunde.com
- Berufsnavigator: www.berufsnavigator.ch
- Birkner, Monika: Kurswechsel im Beruf, E-Book des Walhalla Fachverlag, Regensburg: www.walhalla.de
- BKK Bundesverband. Mein nächster Beruf- Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer, Teil 1: Modellprojekt in der stationären Krankenpflege; Iga Report 17, 2. aktualisierte und ergänzte Auflage Mai 2011
- Bundesagentur für Arbeit. BerufeNet: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Psychische Belastung in der Dienstleistungsbranche – am Beispiel Einzelhandel, Dresden

- Bundesverband der Österr. Vereinigungen für Tagesmütter/-väter (2010): Berufsbild Tagesmutter/vater <http://www.bundesverband.at/aktuell/5/Berufsbild2010.pdf>
- Caritas Vorarlberg. Zum Thema Ausgabe 1/ 2008, Sozialberufe sind Zukunftsberufe, <http://www.caritas-vorarlberg.at/service-downloads/publikationen>
- Caritas, Mitarbeit und Bildung: www.caritas.at/mitarbeit-bildung
- Deutsches Berufe-Lexikon: www.berufe-lexikon.de/
- Eichmann, Hubert/Flecker, Jörg/Bauernfeind, Alfons (2010): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des BMASK
- Fasching, Melitta (1999): Arbeitsbedingungen in Österreich, Wien
<http://www.aekoee.or.at/cms/uploads/media/Stationssekretaerin.pdf>
- Kinderdrehscheibe: www.kinderdrehscheibe.at
- Krankenschwester.de <http://www.krankenschwester.de/forum/taetigkeitsberichte/20174-aufgaben-verguetung-stationssekretaerin.html>
- lebenswege-online.at http://www.lebenswege-online.at/lebenswege/page/624839984331055820_709257198536191253_732392909900463141.de.html
- Meggeneder, Oskar/Pospischill, Erich (1993): Arbeitsmedizinisches Handbuch der Berufe. Verlag Trauner Linz
- Österreichische Gesellschaft für Care & Case Management, Grundlagenpapier: www.oegcc.at/OeGCC_Grundlagenpapier_290711.pdf
- Österreichischer Versicherungsverband: <http://www.berufmitzukunft.at/>
- Pflegeboard Beta 3.0 <http://www.pflegeboard.de/36780-aufgaben-einer-stationssekretaerin.html>
- Qualifikationsbarometer <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php>
- Scheidt, Brigitte: Neue Wege im Berufsleben, Gabal Verlag GmbH, Offenbach, 2009
- Scholz, Josef F. (Hg.): Arbeitsmedizinische Berufskunde. Gentner Verlag Stuttgart, 1992
- Stern, Sandra/Schönauer, Annika/Holtgrewe, Ursula (Hg.) (2010): Service um jeden Preis? Arbeiten im Callcenter. Erfahrungsberichte und Organisationsmöglichkeiten. ÖGB Verlag Technik rockt: www.technik-rockt.at/
- Verband der Versicherungsunternehmen. Versicherungsberater/in: Ein Beruf mit Zukunft www.berufmitzukunft.at/
- Verein Bildung und Beruf: www.bildungundberuf.at
- Wiener Krankenanstaltenverbund: www.wienkav.at
- Wirtschaftsförderungsinstitut: www.wifi.at
- Wirtschaftskammer Niederösterreich Lehrlingsplattform: www.frag-jimmy.at
- Wirtschaftskammer Österreich. Die Handelsagenten: www.handelsagenten.at
- Youtube: www.youtube.com
- Zellweger, Regula: „Aufbruch in die zweite Karriere“, Beobachter Buchverlag, Axel Springer Schweiz AG, Zürich, 2008