

Gesundheit und Sicherheit bei jugendlichen Arbeitnehmenden

Ein Workshop des Schweizerischen Verbandes für Betriebliche Gesundheitsförderung (SVBGF) bei der Swiss Re in Zürich behandelte das Thema «Gesundheit und Sicherheit bei jugendlichen Arbeitnehmenden». Ausbildungsverantwortliche, Lernende und Verantwortliche für Gesundheitsförderung aus verschiedenen Unternehmen diskutierten das Thema intensiv. Das Ergebnis dient als Grundlage für die SVBGF-Tagung vom 22. November 2006 in Olten.

SMASH-Studie: Sorgen der Jugendlichen

Die Co-Präsidentin des SVBGF und Head Diversity Management & Consulting bei der Swiss Re, *Helena M. Trachsel Weibel*, betonte zu Beginn, dass das Thema «Gesundheit und Sicherheit bei jugendlichen Arbeitnehmenden» wichtig sei – auch für die Swiss Re als Arbeitgeber. Schliesslich seien die Jungen die Zukunft. *Hansjörg Huwiler*, Ergonom beim Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG und SVBGF-Vorstandsmitglied, ging kurz auf die SMASH-Studie 2002^(*) ein.

Aus den Umfragen bei den 16- bis 20-Jährigen geht hervor, dass eine Mehrheit ihren Gesundheitszustand als gut einschätzte. 5% der befragten Jugendlichen hingegen bezeichneten ihren Gesundheitszustand als schlecht. Eine weitere, nicht zu vernachlässigende Gruppe gab an, dass sie vorübergehend oder länger Missbefinden (z. B. Müdigkeit, Kopf-, Rücken- oder chronische Schmerzen), Sorgen oder schwierige Lebensphasen erlebten. Gefragt nach den Problemen, für welche sie Hilfe oder Unterstützung benötigten, gaben die Befragten

an erster Stelle *Stress und Deprimiertheit* an. 35% der Mädchen und 20% der Knaben antworteten, dass sie «sich zeitweise so deprimiert fühlten, dass sie eine professionelle Unterstützung benötigt hätten». Von grosser Bedeutung waren für die Jugendlichen das Thema «Unterstützung beim Umgang mit Stress, dem Gefühlsleben und der Ernährung». Alkohol- und Drogenkonsum erscheint auf der «Problem-Liste» der befragten Jugendlichen am Schluss. *Hansjörg Huwiler* betonte aber, dass der Grund für das Unwohlsein oder Missbefinden bei den jugendlichen Arbeitnehmenden nicht nur bei der Arbeit zu suchen sei. *Alkohol- und Drogenkonsum* spielten eine *zentrale Rolle*. Auch verunfallten die Lernenden öfters in der Freizeit als während der Arbeitszeit. Trotzdem seien Lehrbetriebe und Schulen in der Verantwortung, gab *H. Huwiler* zu bedenken, denn Jugendliche in der Ausbildung sind die bezüglich Arbeitsunfälle am meisten gefährdete Gruppe. Zudem spielten für die Gesundheit neben Geschlecht und Familie auch Ausbildungstyp, Schule und Lehrbetrieb eine Rolle.

Eigenverantwortung oder Sache der Betriebe?

Um alle Teilnehmenden sofort in den Workshop einzubinden, stellte Moderatorin *Sandra Martino*, Teamleader Generic & Language Training Swiss Re Academy, zwei entscheidende Fragen:

- Ist Gesundheit Sache der Unternehmen, oder gehört sie in die Selbstverantwortung?
- Müssen Unternehmen bei der Gesundheit bei den Jugendlichen ansetzen oder bei allen Mitarbeitenden?

Während sich die einen bei der ersten Frage für die Selbstverantwortung entschieden, standen bei der anderen Gruppe die Rahmenbedingungen für einen gesunden Arbeitsplatz im Vordergrund. Diese sollten vom Arbeitgeber bereitgestellt werden, weshalb Gesundheit als Aufgabe der Unternehmen betrachtet wurde. Bei der zweiten Frage gingen die Meinungen ebenfalls auseinander: Für die einen war es wichtig, bei den Jugendlichen anzusetzen, da diese als Nachwuchs in der Wirtschaft zentral seien. Die anderen betonten, dass Gesundheit alle etwas angehe. Das Unternehmen wolle ja insgesamt *gesunde Mitarbeitende*. Letztlich äusserten auch einige die Meinung, dass man die Fragen nicht eindeutig beantworten könne, da es sich um ein Zusammenspiel von Eigenverantwortung und Aufgabe der Unternehmen handle und Gesundheit für jede Altersstufe eine andere Bedeutung habe.

Eingestimmt auf die Gruppenarbeiten fanden sich die Teilnehmenden rasch zusammen und diskutierten intensiv die beiden Fragen:

- «Was brauchen jugendliche Arbeitnehmende, um am Arbeitsplatz sicher, gesund, ausgeglichen und leistungsfähig zu sein?»
- «Welche Faktoren/Merkmale sind hilfreich, fördern, welche eher irrelevant oder bremsend?»

Sicht der Lernenden und Auszubildner

Die drei Lernenden-Gruppen betonten, dass für Sie ein gutes Arbeitsklima, ein an-

(*) Die SMASH-Studie 2002 (Swiss Multicenter Adolescent Survey on Health) wurde gemeinsam von der Groupe de Recherche sur la Santé des Adolescents des ISPM Lausanne, dem Institut für Psychologie der Universität Bern und dem Ufficio di Promozione e di Valutazione Sanitaria (Sezione Sanitaria) des Kantons Tessin durchgeführt und vom Bundesamt für Gesundheit finanziert.

genehmer Arbeitsplatz, offene Kommunikation, Eigenverantwortung, Teamgeist und Gleitzeit wichtig seien. Zudem beeinflussen auch Pausen, Schlaf und Sport das private und das berufliche Umfeld sowie die Einstellung die Motivation. Ein gutes und günstiges Personalrestaurant in Bezug auf eine gesunde Ernährung sowie ein fairer Lohn rundeten das positive Profil ab. Negativ beurteilten die Lernenden

- den (Dauer-)Stress
- die Überstunden/Überzeit, die sie zu leisten hätten
- gefährliche Arbeitsutensilien
- die Belastung von Schule und Arbeit
- den Druck, immer alles richtig zu machen und
- die wenige Freizeit, die ihnen bleibe.

Zum Teil fühlten sie sich ausgenutzt, nicht ernst genommen oder durch die Lehrmeister nicht unterstützt. Die Lernenden wollen Eigenverantwortung und einen geregelten Tagesablauf – eine Struktur –, d. h. keine oder nur im Voraus geplante Überstunden, um Schule, Arbeit und auch die benötigte Freizeit unter einen Hut zu bringen. Ein weiterer Vorschlag in Bezug auf gesunde Lernende war, einen *Nichtraucher-Bonus als Anreiz* einzuführen.

Die Ausbildungsverantwortlichen sehen in den nachstehenden Punkten zentrale Aufgaben, die sie und das Team zu erfüllen haben, damit ein angenehmes Lern- und Arbeitsklima geschaffen werden kann:

- bei den Lernenden *Handlungskompetenz* aufbauen und stärken sowie den Handlungsspielraum erweitern
- Abwechslung bieten
- motiviert sein, die Lernenden zu betreuen und ihnen etwas beizubringen



Bilder. Swiss Re

Präsentation der Ergebnisse aus der ersten Workshop-Runde: Zwei Lernende erklären, was für sie wichtig ist, um sich am Arbeitsplatz sicher, gesund und leistungsfähig zu fühlen.

- die Lernenden wo möglich mitbestimmen lassen
- *Feedback* geben und annehmen, Feedback-Kultur leben
- den Lernenden den Weg von der «Unselbstständigkeit» zur Eigenverantwortung aufzeigen
- *Teamgeist* fördern
- Kontakt zu Eltern und Berufsschule pflegen
- den Lernenden Vertrauen schenken
- die Lernenden sollen mit Alkohol umgehen können.

Den letzten Punkt erachten die Ausbilder als wichtig, da es darum geht, die Eigenverantwortung bei den Jugendlichen zu fördern. Sie sollen sich bewusst werden, was sie tun. Als Vorbild setzten die Ausbilder auf *Genuss statt auf Massenkon-*

sum. Weiter betonten sie, dass Vertrauen in die Lernenden ein Motivationsfaktor sei. Bewegung, Gleichgewicht und ausgewogene Ernährung sorgen für die benötigte *Ausgeglichenheit und die Leistungsfähigkeit bei allen*. Daneben müssten die Ausbilder auch mit Stressfaktoren der Jugendlichen wie Existenzangst (z. T. schon in der Schule), Müdigkeit/Schlappeheit umgehen können.

Sicht der Verantwortlichen für Gesundheitsförderung

Die Gruppe, die sich aus Verantwortlichen für die Gesundheitsförderung zusammensetzte, ging die Beantwortung dieser beiden Fragen etwas anders an. Sie fragten sich, welche Bedeutung «Gesundheit» für die Jugendlichen überhaupt habe, welches die Einflussfaktoren seien und wie darauf Einfluss genommen werden könne.

Gesundheit bedeute, «zwägsi», sich wohlfühlen und nicht krank sein, Life Style, Dazugehörigkeit/Integration und Eigenregie des Lebens (ausprobieren, priorisieren und abgrenzen).

Als Einflussfaktoren nannte die Gruppe die Doppelbelastung Schule und Lehre (und Freizeit), Überforderung der Jugendlichen, auch durch das Überangebot an Reizen und die Verunsicherung, nichts verpassen zu wollen, sich entscheiden zu müssen, aber gleichzeitig auf nichts verzichten zu wollen.

Stress, hohe Leistungen in der Freizeit, z. B. in einem Sportclub, aber auch fehlende Modelle, Vorbilder und Verbindlichkeiten und der Veränderungsprozess sind weitere Gründe.

Um die jungen Arbeitnehmenden positiv zu beeinflussen, müssen die Erwachsenen Vorbilder sein, Verbindlichkeiten fordern und vorleben, Grenzen setzen und Regeln aushandeln. Die Ausbildungsverantwortlichen müssen geschult, die Eigenverantwortung der Lernenden gefördert und die Sicherheits- und Unternehmenskultur in den Betrieben gelebt werden. Der Einbezug der Lernenden ist diesbezüglich zentral.

Rasche Umsetzungsmöglichkeiten

Die Resultate aller Gruppen aus der ersten Workshop-Runde wurden in sechs Oberbegriffen zusammengefasst. Anhand derer ging es – wiederum in Gruppen – darum, nach Lösungen zu suchen, die einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz gewährleisten und sich rasch und ohne grossen Aufwand in die Praxis umsetzen lassen.

1. Arbeitsbedingungen

Wichtig war den Gruppen, welche das Thema «Arbeitsbedingungen» analysierten, Regelungen bezüglich Gleitzeit, Überstunden,

Überzeit und Pausen zu haben. Diese seien oft vorhanden, müssten aber entsprechend gelebt und umgesetzt werden. Die Lernenden sollten diesbezüglich über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt werden. Auch bezüglich Schutzkleidung und Arbeit mit gefährlichen Utensilien erwarten die Lernenden klare Regelungen sowie konkretes Umsetzen und Vorleben durch Vorgesetzte und Teammitglieder. Mittelfristig ist für sie ein bequemer Arbeitsplatz zentral: zeitgemässe Infrastruktur, vom Stuhl/Tisch bis zum PC. Gerne wollen sie über ein angemessenes Mitspracherecht verfügen und über die späteren Aufstiegsmöglichkeiten und entsprechenden Weiterbildungen informiert werden. Langfristig soll ihre Handlungskompetenz gestärkt und der -spielraum erweitert werden. Dies soll durch gemeinsam gesetzte Rahmenbedingungen und Regelungen geschehen. Sie sollen auch auf den Kontakt mit Kunden vorbereitet werden, indem Sie an Kundengesprächen oder Kundenbesuchen teilnehmen.

2. LehrmeisterInnen und Team

Für die Lernenden ist ein gutes Arbeitsklima zentral. Sie wollen ernst genommen werden, selbstständig arbeiten, Verantwortung tragen und konstruktive Kritik hören. Sie erwarten aber vom Team und vom Lehrmeister Unterstützung. Unstimmigkeiten sollten durch Gespräche in Bezug auf die gegenseitige Erwartungshaltung sofort geklärt werden können. Die Lernenden erwarten zudem eine offene und ehrliche Kommunikation und regelmässige Gespräche. Die Ausbildungsverantwortlichen sollen Interesse zeigen, den Lernenden ebenso Grenzen aufzeigen, Ansprechpartner für alle Belange sein und ihnen Feedback-Regeln vermitteln und selber anwenden. Weiter gehören für die Lernenden zu einem

guten Arbeitsklima die persönliche Arbeitsplatzgestaltung, Mitbestimmung und Wertschätzung.

3. Persönlichkeitsentwicklung

Persönlichkeitsentwicklung ist ein lebenslanger Prozess. Das Gleichgewicht zu finden ist nicht immer leicht, aber ein wichtiger Entwicklungsprozess. Die Lernenden werden von den Eltern, dem privaten und dem beruflichen Umfeld geprägt. Die eigene Einstellung und die Eigenverantwortung werden dadurch beeinflusst. Bei der Ausbildung geht es darum, die Handlungskompetenz zu stärken. Kurzfristig kann dies durch einen Mentor (Götti-Funktion) im Unternehmen umgesetzt werden. Dieser kann auch jemand anderer als der Lehrmeister sein. Wichtig sind Vertrauen in die Lernenden und regelmässige Gespräche. Den jungen Arbeitnehmenden soll Verantwortung gegeben werden und die Gelegenheit, ein Mini-Timeout zur Erholung zu nehmen. Mittelfristig geht es darum, voneinander zu lernen, den Lernenden Bewährungschancen zu bieten, z. B. Mini-KMU führen, kleine Projekte leiten usw. Langfristig soll ein dynamischer Austausch zwischen Alt und Jung und ein Umdenken in der Unternehmenskultur stattfinden. Die Jungen sollen sich auch Kommunikationskompetenz aneignen und lernen, mit Konflikten umzugehen.

4. Sport + Ernährung

Sport und Bewegung dienen der Gesundheit und dem Ausgleich. Gesunde Ernährung fördert das Wohlbefinden. Kurzfristig fordern die Lernenden geregelte Arbeitszeiten, damit sie neben der Freizeit auch genügend Schlaf haben. Wasser, Früchte und ein Mikrowellengerät sollte ihnen zur Verfügung gestellt werden, ebenso Möglichkeiten für «Bewegung am Arbeitsplatz».



Spannende und intensive Diskussionen in der zweiten Workshop-Runde führten zu interessanten Resultaten.

Selber tragen sie durch ausgewogene Freizeitaktivitäten ihrer Gesundheit bei.

Langfristig erwarten die Jugendlichen, dass der Firmensport gefördert wird sowie finanzielle *Unterstützung für die Verpflegung und Sportaktivitäten*. Der Sportunterricht sollte zudem an den Berufsschulen ausgebaut werden. Das Einrichten eines Ruheraums im Unternehmen zur Erholung, z. B. über Mittag, wäre ein Pluspunkt.

5. Stress

Der Dauerstress, verursacht durch verschiedene Faktoren, u. a. durch die Belastung Schule – Arbeit – Freizeit, Schulden, den Druck, immer alles richtig machen zu wollen und cool zu sein u. a. m., dem die Lernenden heute ausgesetzt sind, kann zu Leistungsschwäche führen, zu Unmotiviertheit, Müdigkeit usw.

Das Ziel der Lernenden ist: «Ich weiss, was Stress ist. Ich weiss, wie ich darauf reagiere. Ich kann damit umgehen. Ich kenne die Rechte und Pflichten. Ich weiss, wo ich

Hilfe holen kann (Bezugsperson), und hole sie mir.»

Umgesetzt werden soll dies mit dem *Pflichtfach «Stress»*, z. B. in der Berufsschule oder in der Branchenkunde. Die Lernenden sollen die Ansprechpersonen in den Unternehmen kennen, sie wollen sich «aufgehoben» fühlen und erwarten, auch persönliche Themen mit ihnen besprechen zu können. Zudem sollen Prüfungen zeitlich besser koordiniert werden. Mithelfen, sich in der Arbeitswelt zurechtzufinden, sollen auch Eltern, der Freundeskreis, andere Erwachsene, z. B. Verwandte, Götti/Gotte, Fachstellen oder auch ein dafür geschaffener Chatroom.

6. Suchtmittel

Als Suchtmittel erwähnten die Lernenden insbesondere Alkohol und Zigaretten. Sie befürworten ein Rauchverbot während der Arbeitszeit, das Einführen von Raucherzonen im Personalrestaurant und Raucherkabinen. Negativ hingegen bewerten sie

den Alkoholverkauf im Personalrestaurant und das inkonsequente Verhalten der Vorgesetzten. Sie seien diesbezüglich keine Vorbilder. Ebenfalls wünschenswert und realisierbar seien die Durchsetzung eines Alkoholverbots und das Anbieten einer unabhängigen Beratungsstelle, intern oder extern.

Fazit

Den Lernenden geht es darum, dass sie sich in der Arbeitswelt zurechtfinden, dass sie akzeptiert und ernst genommen werden, sie lernen *Verantwortung zu übernehmen*, in einem Team zu arbeiten und *selbstständig werden*. Mit den entsprechenden Rahmen-, Arbeitsbedingungen und Massnahmen, mit Einsatz von allen Seiten, ehrlicher und offener Kommunikation und Leistungswillen kann dies erreicht werden. Zwar wünschen sich die Lernenden keinen Stress, doch das Ziel der Ausbildung ist es, dass sie letztlich mit *Stress umgehen* und sich motivieren können – um in Zukunft *im Berufsalltag bestehen* zu können. Dass gesunde und motivierte Mitarbeitende mehr Leistung bringen, ist bekannt, ebenso, dass die Mitarbeitenden die wichtigste Ressource eines Unternehmens sind.

Es gilt, ihnen und dem Nachwuchs mit den möglichen Mitteln Sorge zu tragen, aber nicht, ihnen die Eigenverantwortung abzunehmen.

Die Ergebnisse dieses Workshops dienen als Grundlage für die SVBGF-Tagung vom 22. November 2006 in Olten, die auf das Thema «Gesundheit und Sicherheit bei jugendlichen Arbeitnehmenden» vertiefter eingeht. ■

Sonja Giardini