

Konzept zur Sensibilisierung Auszubildender und junger Erwerbstätiger für den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Anne STEPUTAT, Ulrike PIETRZYK

*Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln, Fakultät Psychologie
Technische Universität Dresden, D-01062 Dresden*

Kurzfassung: Zur Sensibilisierung von Auszubildenden für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und ein gesundheitsbewusstes Handeln wurde in einem Großhandels-Pilotunternehmen ein Workshop-Konzept erprobt, welches auf den vier Komponenten der Arbeitsfähigkeit (Gesundheit, Kompetenz, Werte, Arbeit) nach Ilmarinen und Tempel (2002) aufbaut. Im Workshop setzten sich die Auszubildenden mit ihrer Ausbildungssituation auseinander und erarbeiteten Gestaltungsvorschläge zu den vier Komponenten. Es zeigte sich, dass die Auszubildenden in der Lage sind, Gestaltungsbedarfe bezüglich ihrer Ausbildungssituation zu erkennen und dass sie durchaus Hinweise für präventive Maßnahmen geben können. Mit Hilfe der im Workshop gewonnenen Ergebnisse wurde ein Maßnahmenplan erstellt, der im Pilotunternehmen Umsetzung findet.

Schlüsselwörter: Auszubildende, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Partizipation, Handel und Warenlogistik

1. Einordnung

Die Entwicklungen in der Arbeitswelt haben zu Veränderungen in den Arbeitsanforderungen geführt. Es ist ein Rückgang physischer und ein Anstieg psychischer Arbeitsbelastung zu beobachten (Schütte & Rothe 2018). Dadurch steigt die Bedeutung präventiver Arbeitsgestaltung – als Verhältnis- wie auch als Verhaltensgestaltung. Die Verhältnis- und Verhaltensprävention bei Erwerbsarbeit ist im Arbeitsschutzgesetz verankert: „Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen“ (§ 4 Nr. 2 ArbSchG) und „individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen“ (§ 4 Nr. 5 ArbSchG).

Die Anforderungsbesonderheiten gelten bereits für Berufsanfänger und sollten daher schon in der Berufsausbildung durch das Gestalten von verhältnis- und verhaltenspräventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen berücksichtigt werden. Das Ziel eines von der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) geförderten Projektes mit dem Titel „Start ins Berufsleben mit arbeits- und gesundheitsschutzgerechtem Verhalten“ ist die Verbesserung des gelebten Arbeitsschutzes mit besonderem Augenmerk auf die Zielgruppen Auszubildende und junge Erwerbstätige. Mit der Entwicklung eines Workshop-Konzepts im Rahmen des Projektes, welches an der betrieblichen Ausbildungssituation ansetzt, soll die Umsetzung dieses Zieles unterstützt werden. Die Auszubildenden werden für ein gesundheitsbewusstes Handeln sensibilisiert, um die täglichen Herausforderungen in der Ausbildung gesund und leistungsfähig bewältigen zu können. Im Rahmen des Workshops können zudem von Auszubildenden Präventionsbedarfe und -maßnahmen erarbeitet werden.

2. Umsetzung des Workshop-Konzepts

Mit Auszubildenden unterschiedlicher Lehrjahre und verschiedener Standorte eines Großhandelsunternehmens wurde das Workshop-Konzept erprobt. Die eingesetzte Workshop-Methode ermöglichte eine partizipative Bearbeitung von Fragestellungen bzw. Themen, indem den Erfahrungen und Gestaltungsvorschlägen der Teilnehmenden unter Anleitung von Arbeitspsychologen/innen zu einer dokumentierbaren Darstellung verholfen wurde. Die Durchführung durch vom ausbildenden Betrieb unabhängige, externe Moderatoren/innen sicherte die Neutralität gegenüber den Auszubildenden und förderte die Offenheit der Diskussionen.

Teilnehmer des Workshops waren 18 Auszubildende (Altersrange: 21 bis 29 Jahre, 7 Frauen, 11 Männer). Zum Zeitpunkt der Durchführung waren sie im zweiten und dritten Lehrjahr in den Ausbildungsberufen Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel und Fachkraft für Lagerlogistik beschäftigt. Sowohl der Ausbildungsberuf Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel als auch der Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik zählen zu den Handelsberufen, mit Tätigkeitsanteilen, die den personenbezogenen Dienstleistungen zugeordnet werden können, da Kundenkontakt besteht (z. B. bei der telefonischen Angebotsunterbreitung oder bei der Reklamationssprüfung vor Ort beim Kunden).

Der Workshop war entsprechend den vier Komponenten der Arbeitsfähigkeit (Gesundheit, Kompetenz, Werte, Arbeit, Tabelle 1) nach Ilmarinen und Tempel (2002) strukturiert. Die Bedeutung jeder Komponente wurde den Auszubildenden erläutert, bevor diese ihre eigenen Erfahrungen in der betrieblichen Ausbildung im Hinblick auf die vier Komponenten diskutierten. Die Auszubildenden setzten sich mit ihrer eigenen Ausbildungssituation auseinander und dokumentierten die resultierenden Situationsbeschreibungen auf Moderationskarten an Metaplanwänden. Im Anschluss erarbeiteten die Auszubildenden mit Bezug auf die Situationsbeschreibung Gestaltungsmaßnahmen, welche ebenfalls auf Karten festgehalten wurden.

Tabelle 1: Komponenten der Arbeitsfähigkeit (es besteht eine wechselseitige Beeinflussung der Komponenten)

Arbeit	Faktoren, die den eigenen Arbeitsplatz zu dem machen, was er ist (z. B. Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung)
Werte	persönliche Wertvorstellungen und Motive, im Unternehmen gelebte Werte
Kompetenz	Fertigkeiten und Fähigkeiten, Weiterentwicklung bei der Arbeit, Herausforderungen
Gesundheit	Grundlage der Arbeitsfähigkeit, arbeits- und personenbezogene Einflussfaktoren

3. Erkenntnisse aus den Workshops

Das Workshop-Konzept trägt dazu bei, dass die Auszubildenden durch die unterschiedlichen Gesprächsbeiträge zu einer tiefergehenden Auseinandersetzung mit den angesprochenen Themenbereichen angeregt werden. Von den Teilnehmenden im Workshop erarbeitete Situationsbeschreibungen und Gestaltungsmaßnahmen zu den vier Komponenten der Arbeitsfähigkeit sind in Abbildung 1 beispielhaft skizziert. In der Abbildung werden ausschließlich Situationsbeschreibungen dargestellt, die auch einen **Gestaltungsbedarf** erkennen lassen, d. h. die von den Auszubildenden

benannten positiven Aspekte der Ausbildungssituation (z. B. „selbstständiges Arbeiten möglich“) sind in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Nicht zu allen Situationsbeschreibungen liegen **Gestaltungsvorschläge** der Auszubildenden vor.

<p style="text-align: center;">Gesundheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechtfertigung ist bei Krankschreibung nötig; Unterstellungen: „verlängertes Wochenende“, „blau machen“ → Vertrauen in die Ehrlichkeit der Auszubildenden • die Umsetzung von wichtigen Gesundheitsschutzmaßnahmen dauert lange (z. B. Anschaffung von ergonomischen Stühlen) → Kommunikation mit Verantwortlichen verbessern → Genehmigungsprozesse beschleunigen 	<p style="text-align: center;">Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • es gibt zwar Feedback-Gespräche zu festgelegten Zeiten, aber wenig Feedback im Arbeitsalltag → tägliches Feedback erhalten (offen, arbeitsbezogen, konkret) → Auszubildende sofort auf Fehler hinweisen • es gibt grobe Abweichungen vom Ausbildungsplan bzw. es findet kein Wechsel der Abteilungen statt → an bestehende Ausbildungspläne halten, Abteilungen wie vorgesehen durchlaufen
<ul style="list-style-type: none"> • Informationen über Zukunftschancen im Unternehmen fehlen oder kommen zu spät (hohe Zukunftsunsicherheit) → über die Übernahmechancen früh informieren → feste Zusagen geben • Auszubildende werden als „billige Arbeitskräfte“ betrachtet und erhalten zu wenig Wertschätzung → allen Auszubildenden Wertschätzung, Anerkennung und Unterstützung geben <p style="text-align: center;">Werte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • schwierige Situationen mit Kunden: Kunden haben z. T. schlechte Umgangsformen, Auszubildende werden von Kunden nicht ernstgenommen • Stress bei der Arbeit, hoher Druck, hohe Leistungsanforderungen → realistische Leistungsanforderungen an Auszubildende stellen → Prävention psychischer Probleme • zum Teil besteht Unterforderung (z. B. bei Bewirtungstätigkeit, Putzarbeiten) → weniger ausbildungsfremde Aufgaben durchführen müssen <p style="text-align: center;">Arbeit</p>

Abbildung 1: Veränderungsbedürftige Situationsbeschreibungen und Gestaltungsvorschläge (fett, kursiv markiert) der Auszubildenden

4. Diskussion und Schlussfolgerungen

Die Teilnehmenden gaben sich untereinander vielfältige Anregungen und entwickelten Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungssituation im Sinne der Erhaltung und Stärkung der Arbeitsfähigkeit. Hierbei zeigte sich, dass die Auszubildenden bereits Gestaltungsbedarfe in ihrer betrieblichen Ausbildungssituation zu erkennen vermögen und wichtige Hinweise für präventive Maßnahmen geben können.

Die gemachten Gestaltungsvorschläge sind aus Sicht der Auszubildenden den verhältnispräventiven Maßnahmen zuzuordnen – entsprechend dem Primat der

Verhältnisgestaltung (§ 4 Nr. 2 ArbSchG). Die Vorschläge beziehen sich auf Beschreibungen von Ausbildungsbedingungen, welche nicht unmittelbar durch verhaltenspräventive Maßnahmen, die bei den Auszubildenden ansetzen, verändert werden können (z. B. wenn in der Ausbildung keine Versetzung in andere Abteilungen erfolgt oder zu wenig Feedback gegeben wird). Möglicherweise könnte eine indirekte Maßnahme der Verhaltensprävention darin bestehen, die Auszubildenden zu ermutigen, veränderungsbedürftige Ausbildungsbedingungen offen anzusprechen (beispielsweise bei ihren AusbilderInnen) oder anonym auf geeignetem Weg mitzuteilen. Dies könnte die Initiierung entsprechender verhältnisbezogener Maßnahmen fördern.

Im Workshop wurde deutlich, dass die Auszubildenden ein ausgeprägtes Bewusstsein für ihre eigene **Gesundheit** besitzen – sie möchten bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten gesund bleiben. Sie achten auf eine ergonomisch gestaltete Arbeitsumgebung und berichteten z. T. über auftretende Muskel-Skelett-Beschwerden bei der Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen und beim Heben und Tragen von schweren Gegenständen im Großhandels-Lager. Des Weiteren wurde kritisch bewertet, dass KollegInnen teilweise krank zur Arbeit kommen und andere anstecken (insbesondere in Großraumbüros). Blieben Auszubildende bei Krankheit zu Hause, sei ihnen z. T. „blau machen“ unterstellt worden. Hier wurde ein stärkeres Vertrauen von KollegInnen und Vorgesetzten in die Berechtigung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gewünscht.

Ebenso hat die Vermittlung von fachlichen **Kompetenzen** im Betrieb eine hohe Bedeutung für die Auszubildenden. Gute fachliche Kompetenzen tragen zu einer möglichst fehlbelastungsarmen Ausübung der Arbeitstätigkeiten bei (Hacker, 2009). Insbesondere sollte der Kompetenzerwerb aus Sicht der Auszubildenden durch konkretes, unmittelbares Feedback bei der Ausübung der Arbeitsaufgaben gefördert werden. Hier sind verhaltenspräventive Maßnahmen zu empfehlen, die bei den KollegInnen, AusbilderInnen und Vorgesetzten ansetzen (Entwicklung einer Feedbackkultur, Nutzung von Fehlern als Lernmöglichkeiten). Des Weiteren muss sichergestellt sein, dass die Auszubildenden in verschiedenen Bereichen bzw. Abteilungen Kompetenzen erwerben können – dazu ist die Einhaltung des Ausbildungsplans vonnöten.

Bezüglich der Komponente der **Werte** wird von den Auszubildenden die eigene Zukunft im Ausbildungsbetrieb diskutiert. Überwiegend erhalten die Auszubildenden erst sehr spät eine (feste) Übernahmezusage im Betrieb, sodass sie eine große Zukunftsunsicherheit erleben und infolge sich bei anderen Unternehmen bewerben. Die Unsicherheit der Auszubildenden und der Verlust von im eigenen Betrieb ausgebildeten Fachkräften lässt sich nur durch möglichst frühzeitige, feste Übernahmezusagen vermindern. Manche Auszubildenden bemängelten des Weiteren eine geringe Wertschätzung und Anerkennung der Leistung durch KollegInnen, AusbilderInnen oder Vorgesetzte. Zu den festgeschriebenen gemeinsamen Werten des Pilotunternehmens zählt die gegenseitige Wertschätzung. Diese muss auch im Umgang mit den Auszubildenden im Arbeitsalltag gelebt werden – dafür sollten alle Beschäftigten und Führungskräfte sensibilisiert werden.

Auch die emotionale Inanspruchnahme durch Kundenkontakte bei der **Arbeit** wird von den Auszubildenden reflektiert. Im Pilotunternehmen besteht Kundenkontakt, sowohl persönlich als auch telefonisch und digital vermittelt (E-Mail). Hinweise auf Fehlbeanspruchungen werden im Zusammenhang mit telefonischem oder persönlichem Kontakt berichtet, allerdings nennen die Auszubildenden bezüglich des Kundenkontakts keine Gestaltungsvorschläge. Bei den Auszubildenden besteht bereits ein Wechsel zu Tätigkeiten ohne Kundeninteraktion, z. B. bei der Berechnung von

Angeboten. Eine weiterführende Bedingungsgestaltung könnte durch kollegiale Supervision und Unterstützung beim Kundenkontakt realisiert werden. Solche Maßnahmen der Verhältnisprävention können sinnvoll mit Maßnahmen der Verhaltensprävention kombiniert werden. Da diese von den Auszubildenden selbst nicht vorgeschlagen werden, sollten sie für solche Möglichkeiten sensibilisiert werden; beispielsweise könnten Schulungen zum Umgang mit unfreundlichen Kunden stattfinden, in denen Auszubildende entsprechende Verhaltensstrategien vermittelt bekommen (z. B. Erlernen von professioneller Distanzierung). Ebenfalls thematisiert wurden Aspekte der Arbeitsorganisation und des Arbeitsinhaltes. Manche Auszubildende gaben an, Stress, hohen Druck und überhöhte Leistungsanforderungen in der betrieblichen Ausbildung zu erleben (insbesondere bei hohem Krankenstand: Auszubildende ersetzen andere KollegInnen). Auch müssen teilweise ausbildungsfremde Aufgaben verrichtet werden, d. h. Aufgaben, die nicht dem Ausbildungszweck dienen. Für die Auszubildenden ist sicherzustellen, dass sie die Ausbildungsziele erreichen können und eine Über- oder Unterforderung vermieden wird.

In Zusammenarbeit mit Verantwortlichen des Pilotunternehmens wurde aus den Ergebnissen des Workshops, den Situationsschilderungen und Gestaltungsvorschlägen der Auszubildenden, ein **Maßnahmenplan** erstellt. Die enthaltenen Maßnahmen wurden hinsichtlich der Umsetzbarkeit geprüft und systematisch in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsalltag überführt. Beispielsweise wurde eine Betriebsvereinbarung zur Ausbildung in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat dahingehend geändert, dass ausreichende Fristen für eine verbindliche Zusage der Übernahme nach der Ausbildung festgelegt wurden, damit die Zukunftsunsicherheit der Auszubildenden vermindert wird.

Zudem wird das Workshop-Konzept im Pilotunternehmen weiter genutzt, um die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden zu fördern und sie für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sensibilisieren. Bei der Erprobung des Konzeptes wurde deutlich, dass die Auszubildenden wertvolle Beiträge zur Analyse und Gestaltung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen liefern können, sodass sie auch künftig in entsprechende Prozesse einbezogen werden sollten.

5. Literatur

- Hacker W (2009) Arbeitsgegenstand Mensch: Psychologie dialogisch-interaktiver Erwerbsarbeit. Ein Lehrbuch. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Ilmarinen J, Tempel J (2002) Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, dass Sie gesund bleiben? Hamburg: VSA-Verlag.
- Schütte M, Rothe I (2018) Prävention und Arbeitsgestaltung: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin 53 (Sonderheft): 6-8.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten

65. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

GfA-Press

Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,
Technische Universität Dresden;
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2019
ISBN 978-3-936804-25-6

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de