

STUDIE «AEQUAS»: VON DER AUSBILDUNG IN DEN BERUF

Gründe, warum wir gerne arbeiten

Es ist nicht belanglos, wie wir uns bei der Arbeit fühlen. Ein schlechtes Betriebsklima drückt auf die Arbeitsmotivation, und Anerkennung steigert sie. Die Langzeitstudie «Aequas» hat untersucht, wie gut sich junge Erwachsene nach Abschluss ihrer Lehre in die Arbeitswelt integrieren können. Eine Buchpublikation mit der Schlussauswertung ist auf diesen Herbst geplant.

Norbert K. Semmer
Achim Elfering
Wolfgang Kälin
Simone Grebner

Der Eintritt ins Berufsleben ist ein wichtiger Lebensabschnitt. Er signalisiert das Erwachsenwerden und ist mit einer Vielzahl von Veränderungen verbunden, die über das Berufliche hinausgehen. Die jungen Leute müssen nicht nur im Arbeitsleben ihre Rolle finden, sie werden unabhängiger von ihren Eltern und bauen neue soziale Beziehungen auf. Diese Zeit ist also mit einer Reihe von so genannten «Entwicklungsaufgaben» verbunden (Flammer, 2002).

Wegen dieser Veränderungen wird oft angenommen, dass der Übergang von Lehre ins Berufsleben mit besonders viel Stress verbunden ist, dass das Leben junger Leute dabei durcheinander gerät und dass wenig Stabilität herrscht. Diese Annahme wird in der internationalen Forschung nicht bestätigt (Arnold, 1997). Das System der dualen Ausbildung dürfte geeignet sein, schwerwiegenden Verunsicherungen und Stress vorzubeugen (Heinz et al., 1998; Kälin et al., 2000).

EINE ZEIT DER VERÄNDERUNGEN

Wieweit das zutrifft, wurde im Projekt «Aequas» untersucht. Es wurde gefragt, welche Arbeitsbedingungen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger vorfinden, wie sie sich dabei fühlen, wie zufrieden sie sind usw. Der folgende Beitrag zeigt, wie sich die Arbeitsbedingungen der jungen Leute und ihr Wohlbefinden entwickeln.

Dass der Übergang ins Berufsleben eine Zeit der Veränderung ist, zeigt sich in vieler Hinsicht. So wechseln gut die Hälfte (56%) nach der Lehre ihren Arbeitgeber, weil sie ihre Stelle nicht behalten können oder behalten wollen. Am Ende der Studie, also fünf Jahre nach Abschluss ihrer Ausbildung, haben drei Viertel der Befragten den Arbeitgeber mindestens einmal gewechselt. Den Beruf selber haben ein Jahr nach der Lehre 5 Prozent gewechselt, fünf Jahre später sind es 14 Prozent. Auch im Privaten sieht man Veränderungen. So leben kurz vor Lehrabschluss 73 Prozent bei ihren Eltern, nach fünf Jahren sind es noch 28 Prozent.

In der Arbeitssituation ändert sich insgesamt weniger, als man erwarten würde. So ist die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz (durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen) stabil hoch, soziale Konflikte sind stabil niedrig. Aufgabenbezogene Stressfaktoren (zum Beispiel Zeitdruck) sind ebenfalls stabil auf mittlerem Niveau. Wo sich Veränderungen zeigen, sind sie meist positiv: Die Anerkennung nimmt zu, ebenfalls die Möglichkeit, eigene Entscheidungen zu treffen. Auch zeigen die jungen Leute eine sehr positive Lebenseinstellung und wenig Stresssymptome. Als Fazit kann man festhalten: Der Übergang ins Berufsleben gelingt im Allgemeinen recht gut.

WAS BELASTET, WAS FREUT?

Es gibt Dinge, die für die meisten Menschen wichtig sind (Grebner u. Semmer, 2002). Ständiger Zeitdruck oder soziale Konflikte wirken auf Dauer belastend. Umgekehrt wirkt soziale Unterstützung entlastend und erleichtert den Umgang mit schwierigen Situationen. Dabei ist soziale Unterstützung nicht einfach das Gegenteil von Konflikten; wir können durchaus Konflikte mit den gleichen Personen haben, die uns in schwierigen Situationen unterstützen. Auch der Handlungsspielraum, also die Möglichkeit, eigene Entscheidungen darüber zu treffen, wie wir eine Arbeit erledigen («Methodenspielraum») und wie wir die Zeit einteilen («Zeitspielraum»), wirkt sich positiv aus: Je weniger wir den Dingen ausgeliefert sind, desto weniger belastend sind sie oft (Zapf u. Semmer, 2004; Semmer, 1998; Grebner u. Semmer, 2002).

Besonders wichtig sind auch die Bestätigung und die Wertschätzung, die wir durch Erfolgserlebnisse oder durch Anerkennung anderer erfahren. Umgekehrt ist ein Mangel an Bestätigung und Wertschätzung ein wichtiger Stressfaktor (Semmer u. Jacobsen, 2003). Fairness ist hier ein zentraler Begriff: Wenn unsere Belastung und die «Belohnungen», die wir dafür erhalten, ausgewogen sind, dann nehmen wir auch die Belastung eher in Kauf und können besser mit ihr umgehen, vgl. Kasten S. 28.

WICHTIGES IM ÜBERGANG

Das alles gilt keineswegs nur für junge Leute, aber auch für junge Leute. Daneben gibt es aber Aspekte, die für die Zeit des eigentlichen Berufseinstiegs nach Lehrabschluss besonders wichtig sind. Wir haben die jungen Erwachsenen drei Mal nach Lehrabschluss – das erste Mal etwa acht

Monate nach Aufnahme der «richtigen» Arbeit – gebeten, stichwortartig zu notieren, welche Veränderungen für sie besonders wichtig waren. Dabei zeigten sich einige interessante Schwerpunkte.

«Verantwortungsexplosion»: Wie nicht anders zu erwarten, ist der Übergang ins volle Berufsleben mit mehr Verantwortung und grösseren Entscheidungsbefugnissen verbunden. Das wird überwiegend positiv gesehen (im Verhältnis von 3:1). Probleme tauchen vor allem dort auf, wo dieser Übergang abrupt erfolgt. So berichten etwa 40 Prozent der jungen Arbeitnehmenden über eine prononcierte Zunahme der Verantwortung. Dies hört sich etwa so an: «Von einem Tag zum andern musste ich die volle Verantwortung übernehmen.» Mit dem Aspekt der Verantwortung verwandt ist derjenige der Kompetenz. Auch hier zeigen die Antworten, dass vor allem eine abrupte Zunahme von Erwartungen als problematisch empfunden wird: «Plötzlich wird erwartet, dass man alles weiss.»

Status: Einer der wichtigsten Merkmale des Übergangs ist, dass man aus dem Status des oder der Auszubildenden heraus und in einen neuen Status hineinwächst. «Keine dummen Lehrlingssprüche mehr» oder «Fest in einem Team sein, dazugehören». Natürlich ist das auch nicht ganz ohne «Kosten», denn man kann sich auch nicht mehr «hinter dem Lehrling verstecken». Aber im Allgemeinen wird dieser Statuswechsel und die damit verbundene Anerkennung als positiv erlebt.

Intensität der Arbeit: Dass die Arbeit immer intensiver wird, ist kein spezielles Phänomen des Übergangs, wie andere Untersuchungen zeigen. Entsprechende Aussagen finden sich daher in unserer Studie zu allen Zeitpunkten. Allerdings ist für den Übergang spezifisch, dass die Umstellung auf die fünftägige Arbeitswoche (die Berufsschule fällt weg) für die jungen Arbeitnehmenden eine deutliche Änderung im Arbeitsrhythmus bedeutet, der sich zu Lasten der Freizeit auswirkt. Dies gilt in besonderem Masse, wenn Schichtarbeit geleistet wird, etwa in der Krankenpflege.

Lohn: Mit dem Übertritt ins volle Erwerbsleben wird der Lohn natürlich deutlich hö-

her. Für uns etwas überraschend war jedoch, dass neben den positiven Äusserungen zum Einkommen häufig auch die gestiegenen Verantwortungen im finanziellen Bereich erwähnt werden. Dies bezieht sich vor allem auf die gestiegenen Ansprüche an das «Selbst-Management», zum Beispiel das Abschliessen von Versicherungsverträgen oder die vorausschauende Planung von Steuerzahlungen.

DER ZEITLICHE ASPEKT:**KUMULATION ÜBER DIE ZEIT**

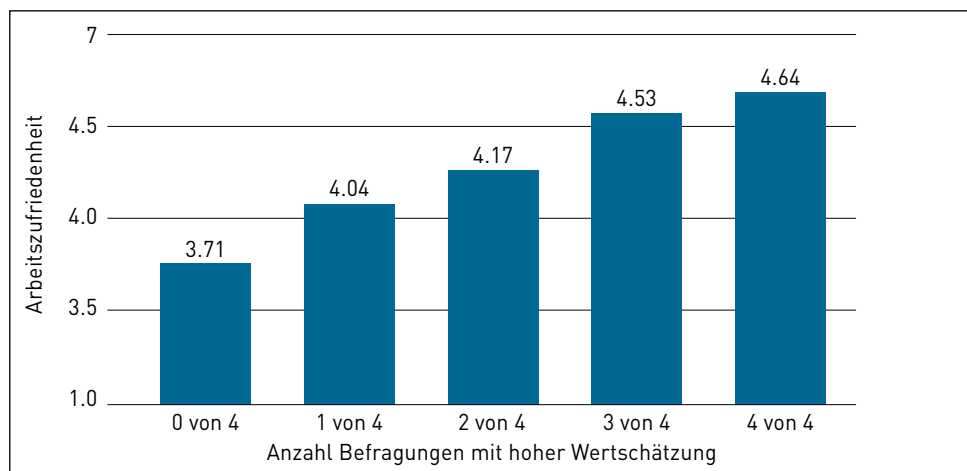
Stress kann gravierende Folgen haben. Diese bezieht sich nicht auf einzelne Stresserlebnisse – abgesehen von traumatischen Erlebnissen haben einzelne Stresserlebnisse keine gravierenden Auswirkungen, sie können uns sogar helfen, mit Stress umgehen zu lernen. Negative Folgen, etwa weniger Arbeitszufriedenheit, zeigen sich vor allem bei chronischem Stress. Dies lässt sich an einem Beispiel zeigen. Wir haben die jungen Leute gefragt, bei wie vielen der vier Befragungen sie überdurchschnittliche Anerkennung erfahren haben – von null (in keiner Befragung) bis zu vier (in allen Befragungen). Danach wurde analysiert, wie Anerkennung mit Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. Ergebnis: Die Arbeitszufriedenheit wird höher, wenn jemand häufiger angibt, anerkannt zu werden. Wer sich zu keinem Zeitpunkt anerkannt fühlte, hat sehr niedrige Arbeitszufriedenheit (siehe Abbildung). Bei dieser Auswertung sind der Ausgangswert der Arbeitszufriedenheit, die Sprachregion, Geschlecht und Beruf statistisch kontrolliert.

Eine Kumulation von Stress erhöht also das Risiko von Stresssymptomen. Aber: Risiko heisst nicht Automatismus. Manche Menschen reagieren heftig auf Stress, werden schnell nervös, regen sich schnell auf, während andere gelassener bleiben oder es schneller schaffen, sich wieder zu beruhigen («emotionales Coping»). Wie solche persönlichen Eigenschaften und Stressfaktoren zusammenwirken, zeigt Kälin (2004): Wer viel Stress hat und sich unter Stress besonders stark aufregt, hat ein deutlich erhöhtes Risiko, Stresssymptome zu entwickeln. Solche Menschen können in

Wie Stress unser Befinden beeinträchtigt

Grebner, Semmer und Elfering (in Druck) zeigen, dass aufgabenbezogene Stressfaktoren – Zeitdruck und Konzentrationsanforderungen, Probleme der Arbeitsorganisation, Unsicherheit (z. B. unklare Instruktionen) und Unterbrechungen – das Befinden beeinträchtigen. Sie gehen unter anderem einher mit erhöhten psychosomatischen Beschwerden, geringerer Arbeitszufriedenheit und verminderter Fähigkeit, nach der Arbeit abzuschalten. Dies kann nicht einfach daran liegen, dass Personen mit schlechterem Befinden mehr Stress «produzieren», denn das Befinden zum Ausgangszeitpunkt (ein Jahr vorher) ist statistisch kontrolliert. Weiter zeigt sich, dass geringer Handlungsspielraum höhere Gereiztheit sowie grössere Erschöpfung am Abend und verminderte Fähigkeit, nach der Arbeit abzuschalten, vorhersagt. Elfering et al. (2002) untersuchten Rückenschmerzen bei Krankenschwestern, eine Berufsgruppe, die besonders häufig unter Rückenschmerzen leidet. Dabei zeigte sich, dass die Zunahme der körperlichen Belastungen mit einer Zunahme von Rückenschmerzen einhergeht. Das wird niemanden überraschen. Es zeigte sich aber auch: Geringe Einflussmöglichkeiten in der Arbeit, speziell geringe Einflussnahme auf die zeitlichen Verhältnisse, sagen Rückenschmerzen ein Jahr später voraus! Dabei sind die körperlichen Belastungen wie auch die Schmerzen im ersten Jahr statistisch kontrolliert. Die Glaubwürdigkeit dieser Angaben wird durch die Ergebnisse einer Vertiefungsstudie mit 24 der 114 Personen aus dieser Gruppe erhöht: Wer häufiger Rückenschmerzen hat (mindestens einmal pro Monat), hat auch höhere Werte in den «Stresshormonen» Adrenalin und Noradrenalin am Ende des Arbeitstages als diejenigen, die selten Rückenschmerzen haben.

WERTSCHÄTZUNG AM ARBEITSPLATZ UND ARBEITSZUFRIEDENHEIT: KUMULATIVE EFFEKTE



Kursen lernen, bessere Mechanismen der Stressbewältigung zu entwickeln. Nützlich ist es, wenn man sich sachbezogen auf das Problem konzentrieren kann, anstatt sich heftig aufzuregen und sich mit der eigenen Frustration oder dem eigenen Ärger zu beschäftigen.

SECHS SCHRITTE ZUM ERFOLG

Auf Grund dieser Erkenntnisse lassen sich einige Hinweise formulieren, wie unnötiger Stress vermieden und Erfolgserlebnisse ermöglicht werden können. Sechs Aspekte wollen wir erwähnen:

1. Es ist wichtig, dass man bei der Arbeit Erfolgserlebnisse haben kann. Dazu gehören eine interessante und abwechslungsreiche Arbeit und die Möglichkeit, auch selbstständige Entscheidungen zu treffen (Handlungsspielraum).
2. Gut organisierte Arbeitsabläufe sind effizienter und weniger belastend. Bei dem (verständlichen) Bemühen, möglichst viel Arbeit mit möglichst wenig Personal zu erledigen, muss man darauf achten, dass der Druck nicht so gross wird, dass die Beschäftigten, aber auch die Qualität darunter leiden.
3. Die sozialen Verhältnisse am Arbeitsplatz sind von grosser Bedeutung. Führungskräfte können viel dazu beitragen, ein gutes Klima zu fördern. Und sie können bei Problemen helfen, nicht indem sie den Betroffenen die Belastung einfach abnehmen, sondern sie unterstützen, die Probleme selber zu lösen.
4. Anerkennung und Wertschätzung sind von zentraler Bedeutung für das Wohlbefinden bei der Arbeit. Wer sich anerkannt und ernst genommen fühlt, blüht auf und wird belastbarer. Zur Anerkennung gehört Lob, aber sie beschränkt sich nicht darauf. Jemandem eine verantwortungsvolle Aufgabe zu übertragen, ihn um seine Meinung zu fragen (die man dann nicht unbedingt übernehmen muss, die man aber auch nicht vom Tisch wischen sollte, wenn man anderer Meinung ist), Probleme nicht zu verniedlichen, all das signalisiert Wertschätzung. Und auch ehrliche, aber konstruktive Kritik signalisiert, dass man jemandem ernst nimmt. Speziell bei Lehrlingen und Berufsanfängerinnen heisst Wertschätzung, dass man sie nicht ständig spüren lässt, sie seien «nur» der Lehrling, «nur» die Neue.
5. Ausbildung und Berufseinstieg sind damit verbunden, dass man zunehmend Verantwortung übernimmt, eigene Entscheidungen treffen kann und für Mängel geradestehen muss, die vorher noch als Anfängerprobleme hingenommen werden. Das ist gut so und wird auch als positiv erlebt. Allerdings ist darauf zu achten, dass diese Übergänge gleitend erfolgen, damit aus mehr Verantwortung nicht Überforderung wird.
6. Diese Dinge tönen einfach, sind aber oft schwer umzusetzen. Das liegt teilweise daran, dass es gar nicht so einfach ist, sich richtig zu verhalten. So kann das –

gut gemeinte – Kommentieren eines Fehlers als «Anfängerfehler» von manchen als entlastend empfunden werden, von anderen aber als demütigend. Hier sind Eigenheiten der jeweiligen Person zu berücksichtigen. Zudem kosten solche Dinge genau das, wovon Lehrmeister und Führungskräfte ohnehin zu wenig haben, nämlich Zeit. Wir wollen die damit verbundenen Probleme nicht verharmlosen. Aber diese Zeit aufzuwenden, heisst nicht Zeit vergeuden, sondern sie investieren. Denn diese Investitionen führen auf Dauer zu zufriedenen und produktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das Autorenteam ist an der Universität Bern oder an der Université de Neuchâtel tätig. Nähere Angaben, eine Literaturliste und Hinweise zu weiteren Informationen auf Seite 33

Was ist «Aequas»?

«Aequas» («Arbeitserfahrungen und Lebensqualität in der Schweiz») ist ein Verbundprojekt von fünf Schweizer Universitäten (Bern, Lausanne, Genf, Neuenburg, ETH Zürich). Es wurde im Rahmen des Schwerpunktprogramms «Zukunft Schweiz» vom Schweizerischen Nationalfonds unterstützt. Es beschäftigt sich damit, wie der Übergang von der Lehre in den Beruf erlebt wird.

423 Personen aus der deutsch- (57%) und französischsprachigen Schweiz nahmen an allen vier Untersuchungswellen teil. 59% sind Frauen, 90% Schweizer Nationalität, rund zwei Drittel aller Teilnehmenden wohnen in städtischen Gebieten. Zu Beginn der Studie lag das Durchschnittsalter bei 21 Jahren.

Die jungen Leute stammen aus fünf Berufen. Sie wurden 1997, kurz vor Ende der Ausbildung, erstmals schriftlich befragt. 1998 (im ersten Berufsjahr), 1999 und 2001 fanden die weiteren Untersuchungen statt. In zusätzlichen Studien mit Teilstichproben wurden einzelne Fragestellungen vertieft untersucht. Für weitere Informationen siehe Semmer et al. (2001); Kälin et al. (2000, 2004); Elfering et al. (2000); Tschan, Semmer, u. Inversin (2004); Tschan, Semmer, Gurtner, Elfering u. Kälin (2004).