

www.jwsl.de

JUGEND
WILL
SICH-ER-
LEBEN



NEU IM JOB

SICHER STARTEN!



Unterweisungskonzept
für Ausbilder

INHALT

	Seite
Einleitung	3
Neu im Job	4
Betreuung und Integration = Sicherheit und Gesundheit Der „Neue im Betrieb“	7 9
Unterweisungseinheit „Neu im Job“ Durchführung der Unterweisung	10 12
Der Film	14
Die Hauptthemen im Film	16
Fachbeitrag: Von der Schulbank...zum Arbeitsplatz	18
• Körperliche Belastungen und Restrukturierung der Zeit	19
• Berufstätige leben in einem neuen sozialen Raum	21
• Eigenständigkeit und Anerkennung	23
• Geldeinkommen durch Arbeit	24
• Der Verlust der Freunde	25
• Fazit	26
Die Aktion „Jugend will sich-er-leben“	27

EINLEITUNG

Arbeitssicherheit ist keine Einbahnstraße. Wer nur auf Vorschriften, Betriebsanweisungen und Unterweisungen schaut, blendet einen enorm wichtigen Faktor für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aus: *der Beschäftigten*. Dazu ist es erforderlich, dass Beschäftigte nicht nur selbstkritisch sind, sondern auch Vertrauen in die eigene Kommunikationsfähigkeit und die Kommunikationsbereitschaft des Betriebes haben. Wer neu in einen Betrieb kommt und sich mit den dortigen Gepflogenheiten, Routinen, Abläufen, Arbeitsverfahren oder Arbeitsmitteln nicht auskennt, für den können sich subjektiv empfundene unüberwindliche Hindernisse ergeben, den Arbeitssicherheitsgedanken aktiv zu leben.

Die DVD „Neu im Job“ und das damit verbundene Unterweisungskonzept will Impulse geben. Der „Neue im Betrieb“ soll motiviert werden, Arbeitssicherheit zu denken, zu leben und zu realisieren. Er soll erkennen, dass Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit auch von ihm selbst abhängt und Ausdruck seiner eigenen Kompetenz ist. Denn nur mit aktiver Unterstützung der Beschäftigten lassen sich Arbeitschutzstrategien erfolgreich umsetzen.



Es sind fast 600.000 junge Menschen, die von heute auf morgen in eine vollkommen neue Welt eintreten. Eine Welt, in der Leistung nicht mehr nur in der Schulklasse erbracht werden muss. Sie werden in eine Erwachsenenwelt hineinkatapultiert, in der sie Teil einer betrieblichen Gemeinschaft sind, tagtäglich mit Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten müssen, die wesentlich älter sind als sie selbst, andere Wertvorstellungen haben, in der der Erfolg eines Teams oder einer Abteilung auch von ihnen, den jungen Menschen, abhängig ist. Eine Welt, in der oft Zeitdruck und Stress regiert, in der vielfältige Erwartungen erfüllt werden müssen. Eine Welt, in der der Markt regiert.

Standen die jungen Menschen bislang vornehmlich den Eltern und den Lehrkräften gegenüber in der Verantwortung, so treten jetzt vollkommen neue Mitspieler auf den Plan: Betriebsleitung und Meister, Kollegen und Kunden, Arbeitsmediziner und Berufsschullehrer. Und dies alles in einer ebenfalls vollkommen neuen Umgebung, die einer strengen betrieblichen Hierarchie folgt, mit Maschinen und Apparaten bestückt ist. Eine neue Umgebung, die gleichermaßen leistungsorientiert und leistungserwartend ist, die unterschiedlichsten äußeren Einflüssen ausgesetzt ist und die die ganze Bandbreite von einer sterilen Arztpraxis bis hin zu einem heißen und staubigen Arbeitsplatz in der Stahlindustrie umfasst.

Wer in eine solche neue Umgebung eintritt, setzt sich einer potentiellen Gefahr aus. Denn er verfügt (noch) nicht über die Kenntnisse, sich hier sicher zu bewegen. Die bislang gemachten Alltagserfahrungen in der Schule, der Familie oder im Freundeskreis taugen hier nicht viel. Ein neues Leben hat begonnen und das will erlernt werden.

Neben einer fachlichen Wissensvermittlung benötigen Auszubildende vor allem soziale Unterstützung. Sie benötigen Hilfe bei ihrer Rollenfindung im Betrieb. Je besser die Hilfe ist, je schneller Auszubildende ihren Platz im Unternehmen finden, desto sicherer werden sie sich in dieser neuen Umgebung bewegen können, und desto besser – auch unter dem Gesichtspunkt der Qualität – werden sie arbeiten können.

Umgekehrt bedeutet dies: Auszubildende, die ihre Rolle im Betrieb nicht gefunden haben, die zum Beispiel Angst haben Fragen zu stellen, weil sie sich vielleicht vor ihren Kollegen nicht die Blöße eines Unwissenden geben wollen, oder die glauben mit Aktionismus beeindrucken zu können, stellen für sich und andere Beschäftigte ein Sicherheitsrisiko dar. Wer glaubt, Schutzhandschuhe seien etwas für „Weicheier“ kann nicht nur schnell eines Besseren belehrt werden. Er kann auch dem Betrieb hohe Ausfallkosten bescheren und sich selbst möglicherweise das Zerplatzen eines lang gehegten Traumberufes.

BETREUUNG UND INTEGRATION = SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Auszubildende im Spannungsfeld

Eigene Wünsche & Ängste

- Hoffnung an die Ausbildung
- Unsicherheit der neuen Rolle
- Erwartungshaltung des Betriebes
- Verlust des bisherigen Umfelds

Berufsspezifisch

- Neue Arbeitsumgebung
- Umgang mit Arbeitsmitteln
- PSA
- Berufsschulunterricht

Kommunikation

- Betreuung durch Vorgesetzte
- Kontakt zu den Kollegen
- Qualität der Arbeitsanweisungen

Arbeitsbedingungen

- 8-Studentag
- Zeitdruck, Hektik, Stress
- Mangelnde Erfahrung

Betriebe, die ihre Auszubildenden ganzheitlich wahrnehmen, sind doppelt im Vorteil. Sie haben die Chance einen Mitarbeiter zu gewinnen, der sich mit den Aufgaben und Zielen des Betriebes identifiziert, der sich integriert und den Mut hat, eigene Ideen und Vorschläge in die Arbeitswelt einzubringen. Sie werden aber auch einen Mitarbeiter gewinnen, der ein Verständnis für sicheres Arbeiten und die eigene Gesunderhaltung entwickelt. Eben einen Mitarbeiter, der Verantwortung übernimmt. Um dies zu erreichen, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

Kommunikation

Eine gelungene Kommunikation sichert den Informationsfluss zwischen Betrieb und Auszubildenden. Sie sorgt für die Übermittlung eindeutiger Arbeitsanweisungen und dafür, dass der Arbeitsbeitrag des Auszubildenden in einen betrieblichen Sinnzusammenhang gestellt wird. Die Arbeit des Auszubildenden wird von ihm als „sinnhaft“ erlebt.

Unterweisung

Eine gute Unterweisung vermittelt Arbeitstechniken und sicheres Verhalten. Sie muss sich jedoch auch an der besonderen Situation junger Auszubildender orientieren. Neben den allgemeinen betrieblichen Unterweisungen sollten daher auch immer wieder jugendspezifische Themen aufgegriffen werden, wie sie zum Beispiel von der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ (www.jwsl.de) zu allgemeinen

Fragen der Arbeitssicherheit entwickelt werden. Vor allem muss vermittelt werden, dass die Erfahrung und Routine älterer Kollegen zwar ein wertvolles Gut ist, aber keine hundertprozentige Sicherheit gegen Arbeitsunfälle. Diese wird nur erreicht, wenn sich neben der Erfahrung die unbedingte Regelbefolgung gesellt.

Integration

Integration eines Auszubildenden bedeutet, ihn zwar als junges und unerfahrenes, aber weitgehend gleichberechtigtes Mitglied in die Betriebsgemeinschaft aufzunehmen. Ihn beruflich nicht nur zu fördern, sondern auch zu fordern und gleichzeitig seine Arbeit wertzuschätzen. Dies ist Aufgabe aller Beschäftigten des Betriebes. Eine gelungene Integration in den Betrieb und die dadurch hervorgerufene Anerkennung hat auch zur Folge, dass Auszubildende den Mut aufbringen, sich mit unangenehmen Fragen auseinanderzusetzen (z. B. eigene Fehler) oder eigene Ideen und Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsprozessen oder -techniken einzubringen.

Vertrauensperson

Allzu oft beeinflussen externe Erfahrungen die Leistungsfähigkeit und das Verhalten von Auszubildenden. Sei es Ärger mit Eltern oder Freunden, chronischer Geldmangel oder durchzechte Nächte am Wochenende. Vertrauenspersonen können in solchen Situationen für die Auszubildenden Ansprechpartner sein und mit ihnen gemeinsam individuelle Strategien zur Bewältigung ihrer Probleme entwickeln.

Es kann vermutet werden, dass auch ältere und beruflich erfahrene Mitarbeiter, die neu in ein Unternehmen kommen, sich in einem ähnlichen Spannungsfeld wie die jungen Auszubildenden befinden. Diese Vermutung wird sich weniger auf die berufliche Qualifikation beziehen, da diese in der Regel eine der wichtigsten Einstellungskriterien ist. Aber auch ein älterer Mitarbeiter wird von heute auf morgen mit einem ihm unbekanntem sozialen Gefüge konfrontiert.

Ihm ist die Kommunikations-, Arbeits- und Sicherheitskultur seines neuen Arbeitgebers weitgehend unbekannt. Die Ansprüche des Arbeitgebers, aber auch die eigenen Ansprüche an die Arbeitsleistung und -qualität sowie der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz und der damit verbundenen sozialen Sicherheit bilden Einflussfaktoren, die – bleiben sie unbeachtet – einen zumindest kritischen Einfluss auf die Arbeitsleistung und die eigene Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit ausüben können.

Nun soll nicht der Eindruck erweckt werden, als ob Unternehmen eine psycho-sozial therapeutische Aufgabe hätten. Dies zählt eindeutig zunächst nicht zu den Aufgaben eines Unternehmens. Aber Unternehmen tun gut daran, die genannten „weichen Einflussfaktoren“ im Auge zu behalten und sie zum Bestandteil ihrer Überlegungen bei der Konzeption und Pflege der eigenen Sicherheitskultur zu beachten.

UNTERWEISUNGSEINHEIT „NEU IM JOB“

Im Rahmen der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ haben die Landesverbände der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) Unterweisungseinheiten entwickelt, die sich speziell an neue Mitarbeiter, vornehmlich Auszubildende richten. In dieser Broschüre haben wir eine Unterweisungseinheit so modifiziert, dass sie Grundlage oder Bestandteil von Unterweisungen gleichermaßen für junge und ältere Mitarbeiter sein kann. Die folgende Unterweisungseinheit soll als Vorschlag verstanden werden. Sie kann wie nachfolgend beschrieben oder entsprechend der vorhandenen Erfahrungen bzw. innerbetrieblichen Gegebenheiten modifiziert werden.

Vorbereitung

Für die Unterweisungseinheit ist neben der DVD „Neu im Job“ ein großer Fernseher oder ein Beamer sowie eine Tafel oder Flipchart erforderlich. Der Raum sollte so gestaltet sein, dass die Bildung von Arbeitsgruppen von 4 bis 5 Personen möglich ist. Die Anzahl der Teilnehmer soll nicht weniger als 10 und nicht mehr als 25 betragen. Der Ausbilder soll sich den Film „Neu im Job“ vor der Unterweisung unbedingt anschauen. Die Unterweisungseinheit ist auf etwa 60 Minuten ausgelegt.

Jung und Alt

Es ist möglich, die Unterweisung ausschließlich mit Auszubildenden durchzuführen. Es spricht aber vieles dafür, auch ältere Mitarbeiter

zu integrieren. Diese sollten allerdings maximal die Hälfte der Teilnehmer stellen. Eine solche Zusammensetzung kann ein Verständnis der Sichtweisen der jeweils anderen Generation initiieren.

Unterweisungsziele

Auszubildende (und/oder neue Mitarbeiter im Betrieb) sollen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sensibilisiert werden. Deshalb sollen sie über ihre Situation als „Neue im Betrieb“ reflektieren und Maßnahmen formulieren, die ihnen bei ihren Anlaufschwierigkeiten helfen. Sie sollen verstehen, dass sie einen eigenen Beitrag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit leisten können. Falls es dem Ausbilder sinnvoll erscheint, kann er zudem noch einen Überblick über die einzelnen Schritte der Unterweisung geben.

Übertragung auf den eigenen Betrieb

Die im Film dargestellten Episoden haben auf den ersten Blick natürlich nichts oder nur sehr wenig mit dem eigenen Betrieb zu tun und zeigen auch ganz andere Branchen. Der Ausbilder sollte also die Teilnehmer immer wieder motivieren, die gezeigten Filmbeispiele auf den eigenen Betrieb zu übertragen. Um ein Beispiel zu nennen: In der Episode „Elektroinstallateur“ scheitert ein Azubi an widersprüchlichen Arbeitsanweisungen vom Kollegen und Vorgesetzten. Sobald diese Kernaussage herausgearbeitet wurde, kann sie anschließend viel einfacher auf den eigenen Betrieb übertragen werden.

DURCHFÜHRUNG DER UNTERWEISUNG

1. Einführung

ca. 3 Minuten

Der Ausbilder führt in das Thema ein. Dabei stellt er heraus, dass neue Arbeitssituationen, Arbeitsmittel und -umgebungen grundsätzlich ein Risiko in sich tragen. Wer dieses Risiko ausblendet, kann Gefahr laufen, sich in gefährliche Situationen zu begeben.

2. Vorführung des Films „Neu im Job“

ca. 10 Minuten

3. Gruppengespräch

ca. 10 Minuten

Nach dem Film fordert der Ausbilder die Teilnehmer zu spontanen Äußerungen auf. Dabei kann der Ausbilder bei Bedarf mit gezielten Fragen die Diskussion in Gang bringen, z. B.

- Wie hat Euch der Film gefallen? Was ist Euch besonders aufgefallen?
- Welche Probleme, Abläufe, Verhaltensweisen werden gezeigt?
- Während der Äußerungen der Teilnehmer notiert der Ausbilder die Äußerungen als Stichwörter an der Tafel / Flipchart.
- Bei einer gemischten Gruppe soll darauf geachtet werden, dass junge und ältere Mitarbeiter gleichermaßen zu Wort kommen.

4. Ordnen der Stichwörter

ca. 5 Minuten

Im Anschluss an diese Phase werden die gesammelten Stichwörter gemeinsam mit den Teilnehmern in Gruppen zusammengefasst (z. B. Betreuung durch Vorgesetzte, PSA, Umgang mit Arbeitsmitteln etc.). Der Ausbilder ergänzt bei Bedarf die gesammelten Stichwörter entsprechend der Übersicht auf Seite 16 dieser Broschüre.

5. Kleingruppenarbeit

ca. 15 Minuten

Die Teilnehmer teilen sich in Kleingruppen auf. Dabei soll darauf geachtet werden, dass in einer gemischten Gruppe die Anzahl der älteren Mitarbeiter nicht überwiegt.

Bei der Gruppenarbeit herrscht das Prinzip der Gleichberechtigung. Die Beiträge der älteren Mitarbeiter sollen nur als „Angebot“, und nicht als alternativlose Strategie formuliert werden.

Jede Arbeitsgruppe erhält 1 bis 2 der an der Tafel / Flipchart notierten Stichwörter zur Bearbeitung. Der Arbeitsauftrag lautet:

- „Welche eigenen Erfahrungen haben Sie gemacht?“
- „Erarbeiten Sie konkrete Lösungsvorschläge für die geschilderten Probleme bzw. beschreiben Sie gute betriebliche Umsetzungen.“

6. Präsentation der Ergebnisse

ca. 12 Minuten

Anschließend präsentieren die einzelnen Gruppen ihre Ergebnisse. Jede Gruppe benennt eine Person, die die erarbeiteten Lösungsvorschläge den anderen Gruppen vorstellt. Hat eine Gruppe mehrere, sich widersprechende Lösungsstrategien erarbeitet, werden diese vorgestellt.

Neu im Job – in dem Aktionsfilm nehmen sechs Auszubildende dazu Stellung. Und so unterschiedlich ihre Berufe sind, so unterschiedlich sind ihre Erfahrungen mit ihrem Eintritt in das Arbeitsleben.

Da ist zum Beispiel **Anna**. Werkzeugmechanikerin möchte sie werden. Ihr Ausbildungsbetrieb nimmt sie mit offenen Armen auf und unterstützt sie, wo es nur geht. Arbeitssicherheit nimmt sie ernst, und so ist es verständlich, dass sie auch bei Arbeiten an der Ständerbohrmaschine ihre Haut schützen will. Handschuhe erscheinen ihr dafür ein probates Mittel. Damit ist ihr Meister allerdings gar nicht einverstanden (die Handschuhe könnten durch drehende Teile der Maschine erfasst werden), er macht sie dagegen auf die Tragepflicht einer Schutzbrille aufmerksam. Und was auf den ersten Blick eine gut gemeinte Vorsichtsmaßnahme war, entpuppt sich bei näherem Hinsehen als eine Fehlentscheidung mit einem verhängnisvollen Unfallpotenzial.

Oder nehmen wir **Leon**. So ganz will er nicht einsehen, warum Stechschutzbekleidung in der Fleischzerlegung wichtig ist. Trotzdem hört er den Sicherheitsunterweisungen seines erfahrenen Meisters aufmerksam zu. Aber Ausbeinmesser sind scharf, und bereits eine kleine Unachtsamkeit kann auch bei einem erfahrenen Fleischermeister zu bösen Schnittverletzungen führen.

Ein drittes Beispiel: Eine Reihe von Missgeschicken begleitet die junge Bürokauffrau **Juliane** an ihrem ersten Arbeitstag. Da kommt der Bus zu spät, ihre Ausbilderin hat keine Zeit für sie, der Kopierer spielt verrückt, und die Zeche mittags in der Kantine kann sie auch nicht bezahlen. Wen wundert es da, wenn bei Juliane die Nerven blank liegen, sie über ein achtlos im Raum verlegtes Verlängerungskabel stolpert und sich die Hand verstaucht? Eigentlich niemanden mehr.

Drei von sechs Geschichten. Bleiben noch **Erhan, Alexander und Nadira**, die ebenfalls ihre ganz eigenen Erfahrungen gemacht haben. Auch wenn das eine oder andere Porträt in einer offenen Frage mündet (Erhan: „Ich weiß nicht, wie ich mich verhalten soll.“), enthalten die Erfahrungen der Protagonisten viele Ansatzpunkte für eine Diskussion unter Neulingen.

Der Film zeigt: Unfälle können passieren. Nur selten sind die Gründe dafür in bewussten Regelverletzungen oder Leichtsinngigkeit zu suchen. Unsicherheit, Stress, mangelnde Orientierung und unzureichende Kommunikation erhöhen das Unfallrisiko für junge Beschäftigte erheblich. Dies den Auszubildenden bewusst zu machen, ist die Aufgabe dieses Films.

Sofern es die Unterrichtszeit erlaubt, empfehlen wir ergänzend zum Film die Prominenteninterviews auf der DVD anzuschauen.

DIE HAUPTTHEMEN IM FILM



Fleischer

- gute Betreuung der Azubis durch Vorgesetzten
- PSA
- Umgang mit Werkzeugen (Messer)
- Hektik, Zeitdruck
- Routine schützt nicht vor Unfällen (ältere Beschäftigte)



Werkzeugmechanikerin

- PSA
- intensive Betreuung der Azubis durch Vorgesetzten
- eigener Anspruch Azubi: pünktlich, zuverlässig
- Vorschriften- und Regelwerk, Betriebsanweisungen



Bürokauffrau

- mangelhafte Betreuung durch Vorgesetzte
- Unsicherheit des Azubi, Angst Fehler zu machen
- geringes Selbstbewusstsein
- Arbeitsunfall



Gesundheitspflegerin

- schlechte fachliche Betreuung durch Vorgesetzte
- keine Kommunikation
- keine Integration in den Betrieb, Azubi erlebt sich als Störenfried



Lackierer

- PSA
- ältere Kollegen übernehmen keine Vorbildfunktion



Elektrotechniker

- Zeitdruck
- widersprüchliche Arbeitsanweisungen von Chef und Kollegen

Zusammenfassung der im Film thematisierten Problembereiche



- Eigener Anspruch des Azubis
- Selbstbewusstsein, Angst des Azubi
- Kommunikation
- Betreuung durch Vorgesetzten
- Rolle der älteren Kollegen (Vorbild)
- Zeitdruck, Hektik
- Qualität der Arbeitsanweisungen
- PSA
- Umgang mit Arbeitsmitteln
- Routine schützt nicht vor Unfällen

PD Dr. Claus J. Tully, Forscher am Deutschen Jugendinstitut (München) und Vertragsprofessor an der Freien Universität Bozen

Von der Schulbank ...

Vorbemerkung: Die kursiv gedruckten Passagen sind Ausschnitte aus Interviews, die mit jungen Auszubildenden geführt wurden. Die ID-Nummern verweisen auf die Quellen der anonymisierten Interviews.



Der Wechsel von der Schule zum Arbeitsplatz ist ein zentrales Lebensereignis. Spätestens ab der 6. Jahrgangsstufe ist den Heranwachsenden klar, dass der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt etwas Wichtiges ist. Dennoch sind Jugendliche auf die neuen Verhältnisse nur bedingt vorbereitet. Nach neun oder mehr Jahren Schule tauschen sie die Schulbank mit einer Werkbank oder einem Schreibtisch in einem Ausbildungsbetrieb. Nicht von ungefähr wird dieser Übertritt von vielen Auszubildenden als Schock erlebt.

...zum Arbeitsplatz



Es ändert sich viel. Die Umstellungserfahrungen, die wir in empirischen Untersuchungen am Deutschen Jugendinstitut feststellen konnten, lassen sich in fünf Bereiche unterteilen:

- Veränderte Zeitstruktur und neue körperliche Belastungen,
- Definition einer neuen Rolle als Berufstätiger in einem neuen sozialen Raum (Betrieb),
- die damit verbundene Eigenständigkeit und Anerkennung,
- das eigene Geldeinkommen,
- der Verlust der Freunde.

Körperliche Belastungen und Restrukturierung der Zeit

Knapp ein Drittel der Jugendlichen berichtet davon, mit „körperlichen Belastungen“ konfrontiert zu sein. Die Wege zu und in den Betrieben sind lang. Die zentralen Probleme sind das frühe Aufstehen, die Länge des Arbeitstages und das nun knappere Zeitbudget.

„Also, früher bin ich um halb acht aufgestanden, jetzt muss ich schon um halb sechs aufstehen, ... man gewöhnt sich natürlich daran, man muss sich daran gewöhnen, aber am Anfang war das schon recht schwer. Oder dann, wenn man bis um halb vier arbeiten muss, und in der Schule war man halt bloß bis um eins, dann ist man heim gekommen, ein bisschen Hausaufgabe, das war's dann und so jetzt, also es ist schon eine Veränderung, aber man gewöhnt sich daran, ja.“ (ID 014).

Die Müdigkeit von der Arbeit wird zu einer neuen und notwendigen Erfahrung. Sich nach einem vollendeten Arbeitstag „ausgelaugt“ und energielos zu erleben, ist neu. Dabei ist es keineswegs so, dass sich die Jugendlichen über die Arbeit beschweren. Aber es wird ihnen bewusst, dass es um körperliche Verausgabung geht. Die Herausforderungen der Arbeit werden als eine Einschränkung des privaten Alltags erlebt.

Ein Jugendlicher sagt: *„nach der Arbeit habe ich auf nichts mehr Lust...“ (ID 050)*. Diese Aussage verdeutlicht, wie die neuen Erfahrungen Jugendliche nachhaltig prägen. Mit der Aufnahme der Arbeit geht für die Jugendlichen also ein Verlust von Freizeit einher. Die wenige freie Zeit muss eingeteilt werden. Das Zeitregime macht sich in der privaten Lebensführung bemerkbar.

Vieles ist anders – und das bezieht sich nicht nur auf die geringere Ferienzeit. Können beispielsweise Schüler mit dem Schulbus zur Schule fahren, müssen Auszubildende ohne solche öffentliche Unterstützung in den Ausbildungsbetrieb kommen.

Durch die Länge des Arbeitstages und der Anfahrtswege verändert sich der Zeit- und Lebensrhythmus der Auszubildenden. Der Tag beginnt und endet früher – zeitig zu Bett gehen und früh aufstehen gehören zusammen. Die Anforderungen, die das Arbeitsleben mit sich bringt, sind umfassend.

Dazu ein Jugendlicher: *„Man muss früh ins Bett, das mag ich nicht so gerne. Ich möchte noch was machen, fernsehen und so oder mit den Freunden noch wo hingehen. Und Freizeit hab ich weniger. Halb sechs muss ich aufstehen. Dann bin ich um halb fünf zu Hause. Da bleibt einfach keine Zeit übrig. Und mit den Freunden, die ich in der Schule hatte, die treffe ich auch nicht oft. Jeder hat zu arbeiten, jeder hat eigene Probleme. Das ist so eine Umstellung, aber die Umstellung habe ich gemeistert, sage ich mal.“ (ID 065)*

Berufstätige leben in einem neuen sozialen Raum

Berufstätig sein heißt sich auf neue Verhältnisse einstellen, sich mit der eigenen Rolle im Betrieb und in der Gesellschaft der Erwachsenen auseinanderzusetzen. Auch hierzu ein Jugendlicher: *„Man kennt sich im Grund fast nirgendwo aus, wenn man neu anfängt. Wenn man neuen, völlig fremden Boden betritt. Na ja und da versucht man halt eben irgendwie so schnell wie's geht, eben sich mit der Umgebung und den Leuten vertraut zu machen. Es geht darum, irgendwie Freunde zu finden, um nicht alleine dazustehen.“ (ID 077)*

Neue Eindrücke und neue Konflikte markieren den Unterschied zur Schulzeit. Das in der Schule eingeübte Verhalten taugt nicht zur Bewältigung des Ausbildungsalltags. Alles was bislang vertraut war, fehlt. Vor allem die Freunde aus der Schule. Die neue Situation stellt mithin eine große, bislang unbekannte Herausforderung dar. Allerdings offeriert die Arbeit aber auch neue Spielräume. Hierfür müssen aber die Regeln der Arbeit angeeignet, bewältigt und produktiv gestaltet werden.

„Also, was sich jetzt bei mir verändert hat, von der Umstellung her, also erst einmal kommst du in die Arbeit und weißt nicht, mit wem du es zu tun hast. Und manche sind halt nicht so geduldig, und dann ist es auch nicht einfach für jeden, sich zurechtzufinden. Ist glaube ich, auch schon schwierig, sich da irgendwie zurechtzufinden. Aber ich glaube, dass man da ziemlich selbstständig wird. Mit der Zeit weiß man ungefähr dann schon, was man wie machen muss. Man nimmt das auch selber in die Hand. Und eine Umstellung war für mich noch, also eine schlimme Umstellung, dass meine ganzen Freundinnen, die waren ja alle auf der Schule. Also, viele sind ins Studium gegangen, andere sind noch auf der Schule, also da war ich vorher jeden Tag in Kontakt, und momentan das ist halt beschränkt auf das Wochenende, wenn überhaupt. O.k., man sagt dann schon, rufen wir uns wieder zusammen, aber im Endeffekt lebt es sich wirklich auseinander. Also, das tut mir schon weh. Ich weiß nicht, vielleicht gibt es auch Kontakt mit den Arbeitskollegen, vielleicht, aber weil es, ich will jetzt nicht sagen vom Niveau, aber irgendwie von wie soll ich sagen, irgendwie vom Alter ...“ (ID 017)

Im Unterschied zur Schule werden Auszubildende nun als selbstständige Personen behandelt. Sie müssen ihrer Arbeit in dementsprechend eigenständiger Weise nachkommen. Was jetzt zählt, ist das unmittelbare Ergebnis – nicht der Erfolg bei stichprobenartigen Tests.

Eigenständigkeit und Anerkennung

In der Schule geht es relativ „easy“ zu, nicht zuletzt deshalb, weil der Schulalltag einem vertrauten Schema folgt. Anders als in der Schule, in der man „mitschwimmen“ kann, geht es in der Ausbildung darum, sich selbst zu Wort zu melden und „den Mund aufzumachen“. Die neue Rolle im Arbeitsleben fordert im Unterschied zur Schule den direkten Ergebnisbezug und damit eine größere, dauerhaft durchzuhaltende Eigenständigkeit. Im Betrieb existiert ein klarer Bezug auf Leistung und Produkte. Daraus resultiert ein neues Verhalten der Azubis gegenüber ihrem Ausbilder.

Dieses ist (im Gegensatz zu ihrem früheren Verhalten gegenüber ihren einstigen Lehrern) von großer Selbstständigkeit geprägt. Die Nützlichkeit der eigenen Arbeit fungiert als Maßstab und bringt Anerkennung. Wenn die Jugendlichen auf ihre Leistungen stolz sind, erleben sie das, was wir als „Produzentenstolz“ beschreiben. Umgekehrt achten Jugendliche genau darauf, ob die Erwachsenen ihrer Rolle als Ausbilder nachkommen und ob sie das, was sie erwarten, auch selbst demonstrieren können.

Geldeinkommen durch Arbeit

Zur Berufsausbildung und Lehre gehört die Ausbildungsvergütung. Es ist das erste regelmäßig bezogene Einkommen und gestattet eine größere Eigenständigkeit der Lebensführung. Das Taschengeld ist eine von Gegenleistung unabhängige Zuwendung. Die Ausbildungsvergütung dagegen wird häufig als Gegenleistung für erbrachte nützliche Tätigkeit begriffen. Es wird bewusstseinspflichtig, was der Kern des Verbs „verdienen“ meint, und der Verdienst wird als knappe Ressource, mit der es hauszuhalten gilt, begriffen. Entsprechend facettenreich sind die Hinweise auf die neue Situation.

„Man hat halt Geld, mehr als man vorher gehabt hat, und man ist echt nicht mehr so abhängig von den Eltern.“ (ID 031) „Es war eigentlich keine große Umstellung, außer dass man jetzt Geld bekommt.“ (ID 035) „Mehr Geld zu verdienen, als man Taschengeld kriegt.“ (ID 038) „In der Schule hat man halt nachmittags frei gehabt, aber kein Geld.“ (ID 046)

Die „Umstellungserfahrungen“ der Jugendlichen beziehen sich besonders häufig auf diesen Punkt – auf das Geld, das sie nun bekommen. Es wird ihnen bewusst, dass hier ein Tausch von Arbeit und Zeit gegen Geld erfolgt. Geld erschließt insgesamt neue Freiheitsgrade, z. B. die größere Unabhängigkeit von den Eltern. Auszubildende müssen ihre Ausgaben gegenüber den Eltern weniger rechtfertigen. Gleichzeitig stellt diese Situation eine neue Lernchance dar. Es geht darum zu lernen, besser mit Geld umzugehen. Gelernt wird zum Beispiel, dass das disponible Einkommen trotz Mühe und

Anstrengung nicht ausreicht. Da Geld verdient werden muss, fällt Geld mit Anstrengung zusammen. Bekam man früher Taschengeld, so geht es nun um selbst verdientes Geld. Dafür ist aber einiges einzubringen.

„Ja, sagen wir so, arbeiten ist auf jeden Fall erst mal schwerer als zur Schule zu gehen. Es ist schöner, auch Geld, mehr Geld zu verdienen, als man Taschengeld kriegt, aber das Arbeiten ist ... schon anstrengender, muss ich sagen. Immer das frühe Aufstehen und so und dann so spät nach Hause kommen und so. Also, es hat sich schon ganz schön geändert jetzt.“ (ID 078)

Der Verlust der Freunde

Die Ablösung aus dem schulischen Klassenverband, der Verlust der „Clique“ wird zum zentralen Erlebnis. In der Berufsschule finden sich die Jugendlichen unvermittelt, wie sie sagen, „mit ganz anderen Leuten“ wieder. Wie aus der Jugendforschung bekannt, spielt die Clique für die Selbstdefinition Jugendlicher eine große Rolle. Der Schule fällt neben der Wissensvermittlung die Aufgabe zu, den Ort zu stellen, an dem man sich mit altersgleichen Schülern und Schülerinnen trifft. Die Schule ist somit ein Ort der Identitätsbildung und des Austausches zwischen Altersgleichen (Peers). Das Wegbrechen der Clique wird gerade deshalb als sehr schmerzlich erlebt. *„Das war eigentlich das Schlimmste, find ich.“ (ID 003) „In der Schule war man jeden Tag mit dem Freund zusammen, in der Berufsschule, na ja ..., mit den anderen halt.“ (ID 043)*



Fazit

Wir haben versucht, aus dem Blickwinkel von Jugendlichen, den Wechsel von der Schule zur Arbeit darzustellen. Wie gezeigt sind Jugendliche nur bedingt vorbereitet. Eine voreilige Kritik an der Schule wäre jedoch verfehlt. Die Umstellung von der Schule auf die Arbeit erfordert soziale Fertigkeiten, die nicht abstrakt erlernt, sondern in der sozialen Gegebenheit erlebt und produktiv erarbeitet werden müssen.

Die angeführten Beispiele und Zitate unterstreichen das. Die Arbeitswelt ist eine Welt, die nach gänzlich fremden Regeln konstituiert ist. Und dies ist eine Herausforderung, die jede Auszubildende und jeder Auszubildende ganz eigenständig, wohl aber mit entsprechender Unterstützung, bewältigen muss.

Arbeiten und gesund bleiben.

Das will doch eigentlich jeder. Damit der tägliche Job nicht auf die Knochen geht, muss man Bescheid wissen. Und zwar über alle möglichen Gefahren bei der Arbeit und wie man sich gegen sie schützen kann. Aus diesem Grund werden die Themen „Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz“ auch im Unterricht der berufsbildenden Schulen behandelt.

Die Landesverbände der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung unterstützen seit 1972 die Schulen dabei jährlich einmal mit der Aktion „Jugend will sich-er-leben“. Die Schulen bekommen zu einem bestimmten Thema, z. B. Lärm, Bildschirmarbeitsplätze oder Gefahrstoffe, Unterrichtsmaterialien zur Verfügung gestellt. Es handelt sich hierbei in der Regel um eine Kombination von Videos und Multimediaanwendungen, Folien, Arbeits- und Infoblättern sowie ein ausführliches Unterrichtskonzept. Informativ und interessant aufbereitet.

Das Material behandelt das jeweilige Thema nicht nur fachbezogen, sondern berücksichtigt übergreifend alle Lebensbereiche wie Betrieb, Haushalt und Freizeit. Es kann somit ganz unterschiedlich in den Unterricht integriert werden. Veranstaltet und durchgeführt wird die Aktion „Jugend will sich-er-leben“ von den „Arbeitskreisen für Sicherheit und Gesundheit / Prävention“ bei den Landesverbänden der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

Diese DVD wurde als Unterrichtsmaterial für die eigene Unterweisungsarbeit von Unternehmen und Institutionen hergestellt. Eine gewerbliche Nutzung durch Dritte ist unzulässig. Alle Programminhalte dieser DVD sind urheberrechtlich geschützt.

Diese DVD bietet eine Zusammenstellung unterschiedlicher Informationsmaterialien der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ zum Thema „Neu im Job – sicher starten“. Das in diesem Booklet enthaltene Unterweisungskonzept ergänzt die Materialien auf der DVD und wurde speziell für den Einsatz in Betrieben und Unternehmen entwickelt.

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die Internetseite www.jwsl.de. Hier finden Sie weitere Materialien zu dieser Aktion. Im DVD-Datenteil wurde das Unterweisungskonzept zudem als pdf-Dokument abgelegt. Außerdem finden Sie dort ein alternatives Unterrichtskonzept zum selben Thema, das für den Einsatz in berufsbildenden Schulen erstellt wurde. Zugriff auf den DVD-Datenteil haben Sie über den Windows-Explorer.

Im Auftrag der „Arbeitskreise für Sicherheit und Gesundheit / Prävention“ bei den Landesverbänden der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), unter der Leitung des entsprechenden Arbeitskreises beim Landesverband Mitte der DGUV.

www.jwsl.de, Fax: 06131 822-12800

Produktion: plonsker media gmbh, www.plonsker.de

Autoren: Thomas Plonsker, Fachbeitrag: PD Dr. Claus J. Tully

Gestaltung: Dagmar Brunk, www.brunk-design.de

Überreicht durch:



BGHM

Berufsgenossenschaft
Holz und Metall