

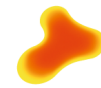
Aufgaben- und Arbeitsgestaltung: Bedeutung der Aufgaben für die Entwicklung der Lernenden, belastende Aspekte von Aufgaben, Stress

Bedeutung der Aufgaben für die Entwicklung der Jugendlichen

Für die auffälligen Reaktionen der Jugendlichen aus den Fallbeispielen sind verschiedene arbeitsbezogene und private Ursachen denkbar. Man könnte z.B. zum Schluss kommen, dass die Jugendlichen „zu wenig motiviert“ sind, dass es ihnen an „Durchhaltewillen oder Sorgfalt fehle“ oder aber, dass Teenager halt „in einer schwierigen Lebensphase stecken“ (vgl. -> Entwicklungsaufgaben der Auszubildenden). Das alles ist möglich. Wir neigen bei der Beobachtung solcher oder ähnlicher Verhaltensweisen dazu, die Ursachen in Eigenschaften und Besonderheiten der betroffenen Personen zu suchen. Hier soll dagegen der Möglichkeit nachgegangen werden, dass eine Ursache auch in den Arbeitsbedingungen bzw. konkreter in den Aufgaben der Auszubildenden liegen könnte. Damit wird einer „personenbezogenen“ Ursachensuche eine „bedingungsbezogene“ Perspektive zur Seite gestellt.

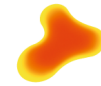
In arbeitspsychologischen Konzepten wird davon ausgegangen, dass vielfältige Tätigkeiten mit Entwicklungsmöglichkeiten, verbunden mit entsprechenden Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, motivations- und persönlichkeitsförderlich wirken. Darüber hinaus können sie dem Erhalt und der Förderung des Wohlbefindens und der psychischen Gesundheit dienen. Entsprechende Zusammenhänge konnten in verschiedenen Untersuchungen bei erwachsenen Mitarbeitenden gefunden werden. Ähnliches gilt für die Aufgaben der Lernenden. Aufgabenbezogene Autonomie und Anforderungen hängen z.B. zusammen mit verschiedenen Aspekten der Entwicklung von Jugendlichen, z.B. dem Selbstvertrauen und dem Empfinden von Selbstwirksamkeit. Das heisst, gut gestaltete Arbeitsaufgaben können als gesundheitsförderliche Ressource verstanden werden. Entsprechend gestaltete Aufgaben lassen sich mit folgenden Merkmalen beschreiben:

1. Sie ermöglichen die vielfältige Ausnutzung der vorhandenen Fähigkeiten und deren Weiterentwicklung.
2. Sie enthalten Freiheitsgrade für eigenes Entscheiden und eine kreative Aufgabenerfüllung.
3. Sie ermöglichen die Übernahme von Verantwortung und selbständige Handlungsweisen.
4. Sie bewirken bei Gelingen ein Erfolgserleben.
5. Sie machen einen gesellschaftlichen Nutzen erkennbar.



In folgender Tabelle sind die wichtigsten Gestaltungsmerkmale für Aufgaben zusammenfassend dargestellt und konkretisiert (in Anlehnung an Ulich & Wülser, 2012)

Gestaltungsmerkmal	Realisierung durch...	Ziel/Absicht – Vorteile/Wirkung
Ganzheitlichkeit	<ul style="list-style-type: none">• ... umfassende Aufgaben mit der Möglichkeit, Ergebnisse der eigenen Tätigkeit auf Übereinstimmung mit gestellten Anforderungen zu prüfen• ...Aufgaben, welche die Lernenden von A bis Z selber ausführen können	<ul style="list-style-type: none">• Auszubildende erkennen Bedeutung und Stellenwert ihrer Tätigkeit,• sie erhalten Rückmeldung über den eigenen Arbeitsfortschritt aus der Tätigkeit selbst.
Anforderungsvielfalt	<ul style="list-style-type: none">• ... Aufgaben mit planenden, ausführenden und kontrollierenden Elementen• ...Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen an Körperfunktionen und Sinnesorgane.	<ul style="list-style-type: none">• Auszubildende können verschiedene Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten einsetzen,• einseitige Beanspruchung wird vermieden.
Möglichkeiten zum sozialen Austausch	<ul style="list-style-type: none">• ... Aufgaben, deren Bewältigung Kooperation nahelegt oder voraussetzt.	<ul style="list-style-type: none">• Auszubildende können Schwierigkeiten gemeinsam / zusammen mit Mitarbeitenden bewältigen,• gegenseitige Unterstützung hilft besser mit Belastungen umzugehen.
Autonomie (oder auch Handlungsspielraum)	<ul style="list-style-type: none">• ... Aufgaben mit Dispositions- und Entscheidungsmöglichkeiten (→ Handlungsspielraum)	<ul style="list-style-type: none">• Das Selbstwertgefühl und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung wird bei den Auszubildenden gestärkt,• es wird ihnen die Erfahrung vermittelt, Einfluss nehmen zu können und bedeutungsvoll zu sein
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none">• ... problemhaltige Aufgaben, zu deren Bewältigung vorhandene Qualifikationen erweitert bzw. neue Qualifikationen angeeignet werden müssen	<ul style="list-style-type: none">• Die geistige Flexibilität der Auszubildenden wird gestärkt bzw. erhalten,• ihre Qualifikationen werden erhalten und weiter entwickelt.



Es ist z.B. denkbar, dass „ungeduldiges“ oder „aggressives“ Verhalten von Lernenden u.a. damit zu tun hat, dass die Jugendlichen finden, sie hätten zu wenig Entwicklungsmöglichkeiten und dass sie deshalb beginnen, den Sinn ihres täglichen Tuns in Frage zu stellen. Dabei ist es zunächst weniger wichtig, ob dies tatsächlich oder nur in der Vorstellung der Jugendlichen der Fall ist - für sie selber sieht die Welt in diesem Moment genau so aus. Gleiches gilt, wenn Lernende gleichförmige, wenig vielfältige Arbeiten übernehmen müssen oder wenn sie sehr strikte Vorgaben in der täglichen Arbeit erleben, ohne Möglichkeiten sich selber einzubringen. Das kann wiederum zum Gefühl führen, nur ein unbedeutendes „Rädchen“ für den Erfolg des Betriebs zu sein.

Der Gestaltung der Aufgaben der Auszubildenden kommt also einige Bedeutung zu. Gut gestaltete Aufgaben dienen als Ressource und damit auch dem Erhalt und der Förderung u.a. der psychischen Gesundheit der Lernenden.

Natürlich ist die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsaufgaben nicht in jedem Fall ohne weiteres umsetzbar. Gerade in kleinen Betrieben bestehen nicht immer genügend Möglichkeiten, die Aufgaben z.B. ausreichend vielfältig und lernförderlich zu gestalten. Es lohnt sich aber in jedem Fall, die Aufgaben der Auszubildenden aus dieser Perspektive zu betrachten und sich darüber mit den Jugendlichen auszutauschen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Selbstbilder der Jugendlichen bezüglich ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen nicht zwingend mit den Einschätzungen der Ausbilder/innen übereinstimmen müssen. Anders ausgedrückt kann es sein, dass sich die Jugendlichen über- oder unterschätzen. Das Finden einer guten Passung zwischen den Arbeitsanforderungen und den aktuellen Fähigkeiten und Kompetenzen der Jugendlichen spielt deshalb eine wichtige Rolle (- > vgl. Abschnitt Belastungen durch die Arbeitsaufgabe). Eine Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild kann hier als gute Diskussionsbasis dienen. Damit verbunden sollten die Erwartungen von Berufsbildner/innen und Lernenden, was die Übernahme von Aufgaben betrifft, periodisch geprüft und geklärt werden. Diese Klärung kann sowohl im Alltag stattfinden als auch formalisiert im Rahmen von Beurteilungsgesprächen, als Teil von Befragungen oder im Kontext von Gesundheitszirkeln, letzteres insbesondere wenn mehrere Auszubildende gleichzeitig einbezogen werden sollen.

Insgesamt können Sie als Berufsbildner/in darauf achten, dass...

- ...die Aufgaben der Lernenden so weit möglich ganzheitlich sind, vielfältige Anforderungen bieten, Möglichkeiten zum sozialen Austausch ermöglichen, angemessene Handlungsspielräume sowie angemessene Entwicklungsmöglichkeiten beinhalten
- ...sie periodisch im Gespräch mit den Lernenden prüfen ob die Anforderungen der Aufgaben gut mit dem Entwicklungsstand und den Kompetenzen der Lernenden „zusammenpassen“



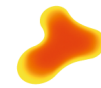
Belastende Aspekte von Aufgaben

Anforderungen und aufgabenbezogene Ressourcen wirken im Prinzip gesundheitsförderlich. Die Anforderungen an die Lernenden können aber auch zu hoch oder zu gering sein. Einerseits können die damit verbundenen Aufgaben zu anspruchsvoll bzw. zu „schwierig“ sein, in diesem Fall spricht man von **qualitativer Überforderung**. Andererseits kann die geforderte Arbeitsmenge zu hoch sein, hier geht es also um **quantitative Überforderung**. Oder aber die Auszubildenden haben quantitativ zu wenig zu tun, sie sind zu wenig gefordert, oder die Arbeit ist „eintönig“. In diesem Fall spricht man von **Unterforderung**.

Quantitative und qualitative **Überforderung** oder **Unterforderung** können psychisch belastend sein. Psychische Arbeitsbelastungen wiederum können mit einer Reihe von kurzfristigen Reaktionen verbunden sein, wie z.B. Ermüdung, Monotonie, Anspannung oder Ärger. Mittel- bis langfristig kann das Selbstvertrauen leiden, verbunden mit Risiken für die Gesundheit. Ebenfalls belastend kann es sein, wenn z.B. durch fehlende oder unklare Feedbacks, durch häufige ungeplante Unterbrechungen oder durch fehlende oder falsche Informationen die Zielerreichung der Auszubildenden behindert wird. Auch häufige, emotional belastende Kontakte mit Kund/innen, Patient/innen usw. sind mit erheblichen psychischen Belastungen verbunden, insbesondere bei noch wenig „erfahrenen“ Mitarbeitenden bzw. Lernenden. Schliesslich können auch Umgebungsbedingungen wie Lärm, Hitze/Kälte, Vibrationen usw. physisch und auch psychisch belastend sein. Eine Konsequenz aus diesen Belastungen kann das Entstehen von Stress sein.

Um psychische Belastungen zu vermeiden können sie darauf achten, ob die Lernenden

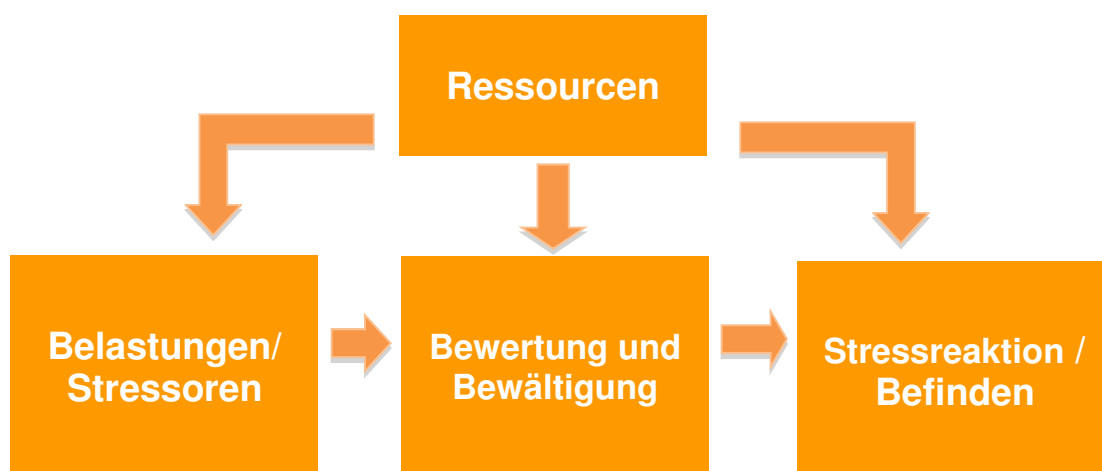
- ...durch die Aufgabenstellungen überfordert sind
- ...durch die Aufgabenstellungen unterfordert sind
- ...zeitnah konkretes Feedback zu ihrer Arbeitsleistung erhalten
- ...oft ungeplant (bzw. unnötig) unterbrochen werden
- ...häufig mit fehlenden oder falschen Informationen konfrontiert sind
- ...häufig emotional belastende Kundenkontakte haben
- ...belastenden Umgebungsbedingungen ausgesetzt sind



Stress

Wenn die Arbeitsanforderungen bzw. die Belastungen so hoch sind, dass die Ressourcen der Lernenden zu deren Bewältigung nicht ausreichen, kann schliesslich Stress entstehen. Von Stress sprechen wird also dann, wenn die Anforderungen an die Lernenden und ihre Handlungsmöglichkeiten **aus dem Gleichgewicht** geraten. Die damit verbundenen **Reaktionen** sind gekennzeichnet durch unangenehme Gefühle wie Angst, Ärger oder Frustration und durch körperliche Symptome wie z.B. erhöhter Herzschlag und Blutdruck. Stresssymptome zeigen sich aber auch auf sozial und auf Verhaltensebene: Man schaltet z.B. auf „Routinebetrieb“ um, nur noch das Wichtigste wird erledigt, riskantes Handeln und Fehler nehmen zu, Kontrollaufgaben werden vernachlässigt, Kontakte mit Kolleg/innen evtl. vernachlässigt. Damit hat Stress nicht nur individuelle Konsequenzen, er führt auch zu gereizten Reaktionen von Kolleg/innen oder Vorgesetzten, Konflikte nehmen zu. Stress wird hier also als negativer Zustand verstanden, im Gegensatz etwa zu anspruchsvollen, herausfordernden Situationen, die aber nicht mit negativen Gefühlen und körperlichen Symptomen verbunden sind.

Stress bezeichnet damit weniger einen festen Zustand als viel mehr einen Prozess. Wenn wir einer möglicherweise stressigen Situation ausgesetzt sind, überlegen wir uns wie bedrohlich diese Situation für uns ist bzw. ob wir die nötigen Ressourcen zu deren Bewältigung zur Verfügung haben. Das sich „gestresst fühlen“ ist damit nur ein Teil des Stressprozesses. Nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über relevante Aspekte dieses Stressprozesses:





Belastungen / Stressoren

Grundsätzlich sind sehr unterschiedliche Situationen denkbar, die Stress auslösen können. Forschungsergebnisse zeigen aber, dass es typische Arbeitsmerkmale gibt, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zu Stressreaktionen führen. In nachfolgender Tabelle sind die wichtigsten **stressauslösende Bedingungen bzw. Stressoren oder Belastungen** dargestellt (vgl. 1 in obenstehender Abbildung):

Aufgabe	Zu eintönig, zu schwierig, gefährlich, emotional belastend („Emotionsarbeit“)
Arbeitsorganisation	Überlastung, alles bis ins Detail vorgeschrieben bekommen, mangelhafte Arbeitsmittel, unklare Anweisungen, unklare Bewertungskriterien, ineffiziente Abläufe, häufige ungeplante Unterbrechungen, fehlende oder falsche Informationen
Soziale Bedingungen	Belastendes Verhalten von Vorgesetzten, grosse Abhängigkeit, Unfairness, fehlende Anerkennung, fehlender Respekt, schlechtes Klima, Konflikte, Mobbing
Organisationale Bedingungen	<ul style="list-style-type: none">– Informationspolitik , Lohnpolitik, Arbeitszeiten– Belohnungskrisen (Ungleichgewicht: „ich gebe mehr als ich bekomme“, Anerkennung, Status, Lohn)– Unsichere berufliche Zukunft– Physische Bedingungen: Lärm, Hitze, Kälte, Erschütterungen, Enge, Nachtarbeit

Bewertung und Bewältigung

Natürlich sind nicht alle Auszubildenden gestresst. In eine Umfrage des seco von 2010 mit über 1000 Arbeitnehmer/innen verschiedener Altersgruppen gaben 34% der Befragten an, sich in den letzten 12 Monaten häufig oder sehr häufig gestresst gefühlt zu haben. Für Stress bei Lernenden besonders wichtig: die Gruppe der jüngsten Erwerbstätigen (15-24-jährige) berichtete überdurchschnittlich oft häufig gestresst zu sein.



Natürlich gehen damit verbunden auch nicht alle Lernenden gleich mit Stress um. Wenn Stress erfolgreich bewältigt wird, kann er sogar mit Gefühlen des Erfolgserlebens und des Stolzes verbunden sein.

Die Bewertung der bzw. der Umgang mit der stressauslösenden Bedingung spielen hier eine wichtige Rolle:

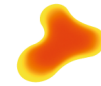
- Zunächst überlegen wir uns ob eine Situation überhaupt „bedrohlich“ ist, evtl. ist sie ja bereits Routine für uns und stresst uns gar nicht, oder wir freuen uns auf die damit verbundene Möglichkeiten Neues zu lernen, verstehen die Situation als im positiven Sinne herausfordernd.
- Wenn eine Situation tatsächlich als bedrohlich eingestuft worden ist, stellt sich als nächstes die Frage ob uns Ressourcen zur Verfügung stehen um mit der Situation gut umzugehen. Bei belastenden Kundenkontakten kann ich möglicherweise Kolleg/innen um Unterstützung bitten (soziale Unterstützung), wenn die Zeit für die Aufgabenerfüllung nicht reicht können evtl. Teile der Aufgaben verschoben werden (Zeitspielraum)
- Nach diesen Einschätzungen erfolgt in der Regel die Bewältigung bzw. ein Bewältigungsversuch der stressigen Situation, ggf. unter Nutzung bestehender Ressourcen.

Beim konkreten Bewältigungsverhalten in Stresssituationen können grob zwei Stile unterschieden werden.

1. Bei der problemorientierten Bewältigung steht der Versuch im Vordergrund, die Ursachen des stressigen Situation direkt anzupacken, das Problem „zu lösen“.
2. Bei der emotionsorientierter Bewältigung steht die Beschäftigung mit den eigenen Gefühlen in der Stresssituation im Vordergrund. Hier geht es darum einen guten Umgang mit seinen Gefühlen, z.B. Unsicherheiten und Ängsten, zu finden.

Auf den ersten Blick scheint problemorientierte Bewältigung der erfolgversprechende Weg im Umgang mit Stress zu sein. Tatsächlich ist dieser Stil dem psychischen Befinden und der Gesundheit tendenziell zuträglich. Sind allerdings Situationen stark stressig muss man mit den damit verbundenen intensiven Gefühlen umgehen können. Sind Stressoren/Belastungen zudem nicht beeinflussbar bzw. wenn man keine „Kontrolle“ über sie hat, kann emotionsorientierte Bewältigung, zumindest über eine gewisse Zeit, hilfreich sein.

Erfolgreiche bewältigt hat Stress also nicht unbedingt negative Konsequenzen. Zum gesundheitlichen Risiko wird Stress dann, wenn er zu lange andauert, wenn es sich um besonders gravierende Ereignisse handelt, wenn die Situation nicht beeinflusst werden kann und wenn Versuche zur Bewältigung des Stress gescheitert sind. Zudem kann Stress von einem Lebensbereich in andere „überschwappen“, was den Stress verstärken kann.



Die erfolgreiche Bewältigung von Stress hängt darüber hinaus von den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab.

Ressourcen

Ressourcen sind sowohl für die Bewältigung alltäglicher, „normaler“ Anforderungen als auch für den Umgang mit „stressigen“ Situationen hilfreich und wichtig. Sie helfen mit bestehenden Belastungen/Stressoren umzugehen, sie unterstützen den Abbau von dieser Belastungen/Stressoren und sie haben ganz allgemein einen positiven Einfluss auf die Gesundheit der Lernenden. Wichtig ist, dass sich interne (personale) Ressourcen wie Selbstwirksamkeit und externe (organisationale, soziale) Ressourcen wie die Möglichkeit eigenständig Entscheidungen zu treffen gegenseitig beeinflussen bzw. verstärken können. Wenn ein Lernender z.B. in einem definierten Bereich selbstständig handeln kann, kann dies auch seine Überzeugung stärken, dass er mit seinem Handeln etwas bewirkt (Selbstwirksamkeit ist eine wichtige gesundheitsförderliche Ressource). Ressourcen können also in der Situation oder in den Arbeitsbedingungen liegen, aber natürlich auch in der Person selber. In nachfolgender Tabelle sind wichtige Ressourcen zusammenfassend dargestellt.

organisational	<ul style="list-style-type: none">– Autonomie, Handlungsspielräume (z.B. wie ich arbeite, meine Zeit einteile, was ich wann und wie mache)– Information, Mitsprache, Beteiligung– Einbezug bei Entscheidungen (z.B. bei Fragen die mein tägliches Arbeiten betreffen)
sozial	<ul style="list-style-type: none">– Soziale Unterstützung (z.B. zuhören, praktische Hilfe, sich auf Kollegen verlassen können)– Wertschätzung, Anerkennung– Fairness (gerecht behandelt werden, adäquate Gegenleistungen für Einsatz, Engagement)
personal	<ul style="list-style-type: none">– persönliche Kontrollüberzeugungen („<i>ich</i> steuere die Situation“)– eigene Kompetenzen, eigenes Wissen („<i>ich kann</i> das, habe die nötige <i>Erfahrung</i>“)– Selbstwert und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen („<i>ich</i> kann die von mir gewünschten <i>Wirkungen erzeugen</i>“)– Kohärenzerleben („<i>ich verstehe</i> die an mich gestellten Anforderungen, <i>ich</i> kann sie <i>handhaben</i>, sie ergeben einen <i>Sinn</i> für mich“)– Soziale Kompetenz („<i>ich</i> kann <i>meine Bedürfnisse</i> befriedigen und



	<p>gleichzeitig <i>Rücksicht</i> auf andere nehmen“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Körperliche Gesundheit, Fitness
--	--

Stressreaktion / Befinden

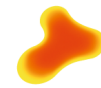
Kurzfristige, akute Stressreaktionen sind durch angemessene Erholungsmöglichkeiten und vorhandene Ressourcen ertragbar. Bei **mittel- bis langfristig andauernden Stresszuständen** bestehen dagegen Risiken für die Gesundheit. Auswirkungen können z.B. sein psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen, Unzufriedenheit, Resignation oder Burnout.

In untenstehender Abbildung sind mögliche Folgen von Stress dargestellt (in Anlehnung an Udris & Frese, 1988):

	kurzfristig, aktuell	mittel-/langfristig, chronisch
Körper	<ul style="list-style-type: none"> - erhöhte Herzfrequenz - erhöhter Blutdruck - „Stresshormone“ (Cortisol, Adrenalin) 	<ul style="list-style-type: none"> - Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen - Unzufriedenheit - Resignation - Depressivität - Burnout
Psyche	<ul style="list-style-type: none"> - Anspannung, Nervosität, Unruhe - Frustration, Ärger - Ermüdung 	
Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsschwankungen - Nachlassen der Konzentration - Zynismus - Fehlerhäufung - Schlechte körperliche Koordination - Hastigkeit, Ungeduld, Reizbarkeit - Konflikte, Mobbing, Streit, Aggression - Zunehmende Absenzen - Sozialer Rückzug 	<ul style="list-style-type: none"> - Vermehrter Nikotin-, Alkohol-, Tablettenkonsum - Fehlzeiten (Krankheitstage) - innere Kündigung

Die vier „Kästchen“ in der Abbildung zum Stressprozess stellen gleichzeitig vier Hebel zum Umgang mit Stress dar. Als Berufsbildner/in können sie damit folgende Strategien im Umgang mit Stress von Lernenden verfolgen:

1. Abbau bzw. Optimierung von Stressoren bzw. Belastungen
2. Identifikation und verstärkte Nutzung bestehender Ressourcen bzw. Aufbau neuer Ressourcen
3. Optimierung bzw. Anpassung der Bewertung/Bewältigung von Stresssituationen (die müssen sie natürlich mit den Lernenden besprechen)
4. Umgang mit Stressreaktionen, z.B. durch geeignete Erholungsaktivitäten



Betrachtet man konkrete Massnahmen, können zwei Perspektiven unterschieden werden: „Verhaltensprävention“ setzt bei den Haltungen und Verhaltensweisen einzelner Personen bzw. hier Lernenden an, „Verhältnisprävention“ versucht über die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen Stress entgegen zu wirken. Das grösste Potenzial liegt in der Regel in Programmen, die beide Perspektiven berücksichtigen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass kombinierte Programme mit einem höheren Ressourceneinsatz verbunden sind.

Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über mögliche Massnahmen des Umgangs mit Stress:

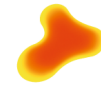
Verhaltensprävention: Bei der Person ansetzen	Verhältnisprävention: Bei den Bedingungen ansetzen
<ul style="list-style-type: none">– „Stressmanagement“ an sich: Wie Stress entsteht, stressauslösende Faktoren, Ressourcen, Umgang mit Stress– Erholungstrainings und ähnliche Massnahmen wie Meditation, Yoga– Sport– Allgemein Massnahmen des Ausgleichs und der Erholung– Konfliktmanagement– Zeitmanagement/Arbeitsmethodik/Selbstmanagement– ...	<ul style="list-style-type: none">– Stresssymptome analysieren: Krankenstand, Fehlerhäufigkeit, Zufriedenheit und Befinden der Auszubildenden– Analyse der Arbeitssituation und der Arbeitsbedingungen: Identifikation häufiger Probleme, Belastungen und Ressourcenpotenziale, z.B. mittels Interviews, Befragungen, Arbeitsanalysen– Massnahmenerarbeitung: Kurz-, mittel-, langfristige Massnahmen, Priorisieren, unter Einbezug der Vorgesetzten und ggf. der Geschäftsleitung– Soziale Unterstützung stärken: Führungsverhalten optimieren; Kultur der Wertschätzung und gegenseitigen Unterstützung fördern, Gesundheit und Stress als Thema zulassen

Auf individueller Ebene kann z.B. mit Qualifizierungsmassnahmen, Coachings und mit kollegialer Fallberatung gearbeitet werden (Stress sichtbar machen, über Probleme sprechen, gemeinsam Ressourcen identifizieren und Lösungen erarbeiten). Massnahmen auf Verhältnis-ebene sind in der Regel anspruchsvoller umzusetzen, verbunden mit Umsetzungsrisiken, aber auch mit hohem Präventionspotenzial. Über den Einbezug der Lernenden hinaus müssen hier weitere relevante Anspruchsgruppen involviert werden (z.B. Vorgesetzte, Entscheidungsträger) und es muss intensiv informiert werden. Möglichkeiten für den Austausch und gemeinsame Gefässe für die Massnahmenentwicklung sind für den Stressmanagementprozess hier von besonderer Bedeutung.



Auf der Massnahmenebene stehen Ihnen als Berufsbildnerin also zwei grundsätzliche Zugänge zur Optimierung der Stresssituation von Lernenden zur Verfügung

- Verhaltensorientierte Massnahmen, die bei Einstellungen und individuellen Verhaltensweisen der Lernenden anknüpfen
- Verhältnisorientierte Massnahmen, die bei Aufgaben und Arbeitsbedingungen anknüpfen



Literatur

- Fend, H., Berger, F. & Grob, U. (2009). Lebensverlauf, Lebensbewältigung, Lebensglück: Ergebnisse der Life-Studie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flammer, A. & Alsaker, F.D. (2002). Entwicklungspsychologie der Adoleszenz. Die Erschliessung innerer und äusserer Welten im Jugendalter (S.243ff.)
- Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2009). Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (Edk).
- Kaluza, G. (2004). *Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. Springer, Berlin.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer: New York.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 3 Organisationspsychologie* (2 Aufl., S. 1007-1112).Göttingen: Hogrefe.
- Staatssekretariat für Wirtschaft seco (Hrsg.) (2010). Stresstudie 2010. Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit. Verfügbar unter:
<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/24101.pdf>
- Sommer, D. (2007). IKK-Studie: Auszubildende und Gesundheit im Handwerk. Berlin: IKK.
- Udris, I. & Frese, M. (1988). Belastungen, Stress, Beanspruchungen und ihre Folgen. In C. Graf Hoyos, D. Frey & D. Stahlberg (Hrsg.), *Angewandte Psychologie* (S. 427-447). München: PVU.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. überarb. und aktualisierte Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2012). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen* (5. überarb. und erw. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 3 Organisationspsychologie* (2 Aufl., S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.