aus: DGUV Forum 1-2/12

„Jugend will sich-er-leben“

Gesundheit und Sicherheit als Perspektive

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen einen Wertewandel junger Menschen in den vergangenen zehn Jahren. Hedonistische Vorstellungen weichen einer Lebensplanung, die von Begriffen wie Ordnung, Zuverlässigkeit und Sicherheit geprägt ist. Mit der „Checkliste Arbeitssicherheit“ liegt die Aktion „Jugend will sich-er-leben“ voll im Trend.

Ergebnisse der Shell Jugendstudie

Vor gut einem Jahr ist die 16. Shell Jugendstudie erschienen. Was sich auf den ersten Blick als eine besondere Form des Wissenschaftslobbyismus ausnimmt, erweist sich bei genauerem Hinsehen als einer der wichtigsten und profiliertesten Beiträge zur Jugendforschung. Verantwortlich für die Konzeption der Studie zeichnet unter anderem Prof. Klaus Hurrelmann, Professor an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld. Hurrelmann arbeitet als Gesundheitsforscher vor allem an der Schnittstelle zwischen Gesundheitsforschung und Gesundheitspädagogik.

Die Shell Jugendstudie erscheint seit 1953 in regelmäßigen Abständen. Wer die aktuelle Studie – auch nur in Auszügen – liest, findet ein „wissenschaftlich fundiertes Abbild der Jugend in Deutschland – ihrer Lebenswelten, ihrer Einstellungen, ihrer Hoffnungen, aber auch ihrer Ängste“[1] vor. Der Namensgeber der Studie, der Shell-Konzern, beschränkt sich auf die finanzielle Ausstattung der Forschungsarbeiten.

Folgt man der Studie, so gibt es seit einigen Jahren unter den jungen Menschen einen eindeutigen Trend hin zu gesellschaftlich integrativen Werten. „Was man (gemeint sind: die Jugendlichen) sich ersehnt, sind Zuverlässigkeit, Sicherheit und Ordnung, dafür ist man als junger Mann und als junge Frau bereit, sich anzupassen und (sich) in bestehende Strukturen einzugliedern … indem so lange und so gut wie möglich im Bildungssystem Punkte gesammelt und Zertifikate als Tauschwert für den Einlass in eine Erwerbsbiographie erworben werden.“[2] Dieser Trend, der seit 2002 zu beobachten ist, markiert eine Abwendung von Wertvorstellungen, in denen Selbsterfüllung, Kreativität, Lebensgenuss oder Hedonismus im Vordergrund stehen. Im Jahr 2010 gaben 78 Prozent der befragten 12- bis 25-jährigen Jugendlichen an, dass ihnen ein gesundheitsbewusstes Leben wichtig sei. Kein anderer Lebenswert erreichte eine auch nur annähernd gleich hohe Zustimmung. Acht Jahre vorher waren es nur 71 Prozent. Im gleichen Zeitraum sank die Zahl derer, denen die eigene Gesundheit unwichtig erschien, von zwölf auf acht Prozent.[3]

Zwei weitere Zahlen aus der über 400 Seiten starken Studie: 90 Prozent (2002: 84 Prozent) der Jugendlichen wollen Verantwortung übernehmen und 83 Prozent (2002: 76 Prozent) messen Ehrgeiz und Fleiß eine hohe Bedeutung bei.[4]

Grundlagen für die Präventionsarbeit

Es sind dieselben Jugendlichen, die im Fokus der Shell Jugendstudie und der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ stehen. Je mehr wir von ihren Vorstellungen und Wünschen wissen, von ihren Wertvorstellungen und Zielen, kurz von dem, was sie im Innersten antreibt, desto besser können wir Arbeitsschutzstrategien auf sie abstimmen. Es ist ein Unterschied, ob wir auf eine Gruppe von Beschäftigten treffen, denen der Genuss des Moments überaus wichtig erscheint, oder ob wir es mit jungen Menschen zu tun haben, die bereit sind, sich auf eine mittel- oder langfristige ▸

Bildung ist Topthema

Vom 20. bis 22. September 2011 fand in Berlin der „DGUV Jugendkongress“ statt. Als Teil der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ im Berufsschuljahr 2011/2012 wurden 26 Auszubildende aus der gesamten Bundesrepublik nach Berlin eingeladen. Einen Tag lang diskutierten sie in Arbeitsgruppen über die in ihren Augen drängendsten Probleme junger Beschäftigter. Abends präsentierten sie ihre Thesen, Wünsche und Forderungen Bundestagsabgeordneten, die in ihren Parteien (FDP, SPD, LINKE) für Jugendpolitik verantwortlich zeichnen.

„Mehr Bildung“ lautete die einhellige Forderung der jungen Menschen. Wer vermutet hat, dass Geld oder Arbeitsbedingungen auf Platz eins der Themenliste stand, sah sich getäuscht. Die Auszubildenden wissen um den Wert von Kompetenzen und Kenntnissen. In ihren Augen sind es wichtige Voraussetzungen für ihre individuelle Lebensplanung. Sie liegen damit ganz in dem von der Shell Jugendstudie geschilderten Trend und geben den Tätigen im Arbeitsschutz gute Anknüpfungspunkte für ihre Arbeit.

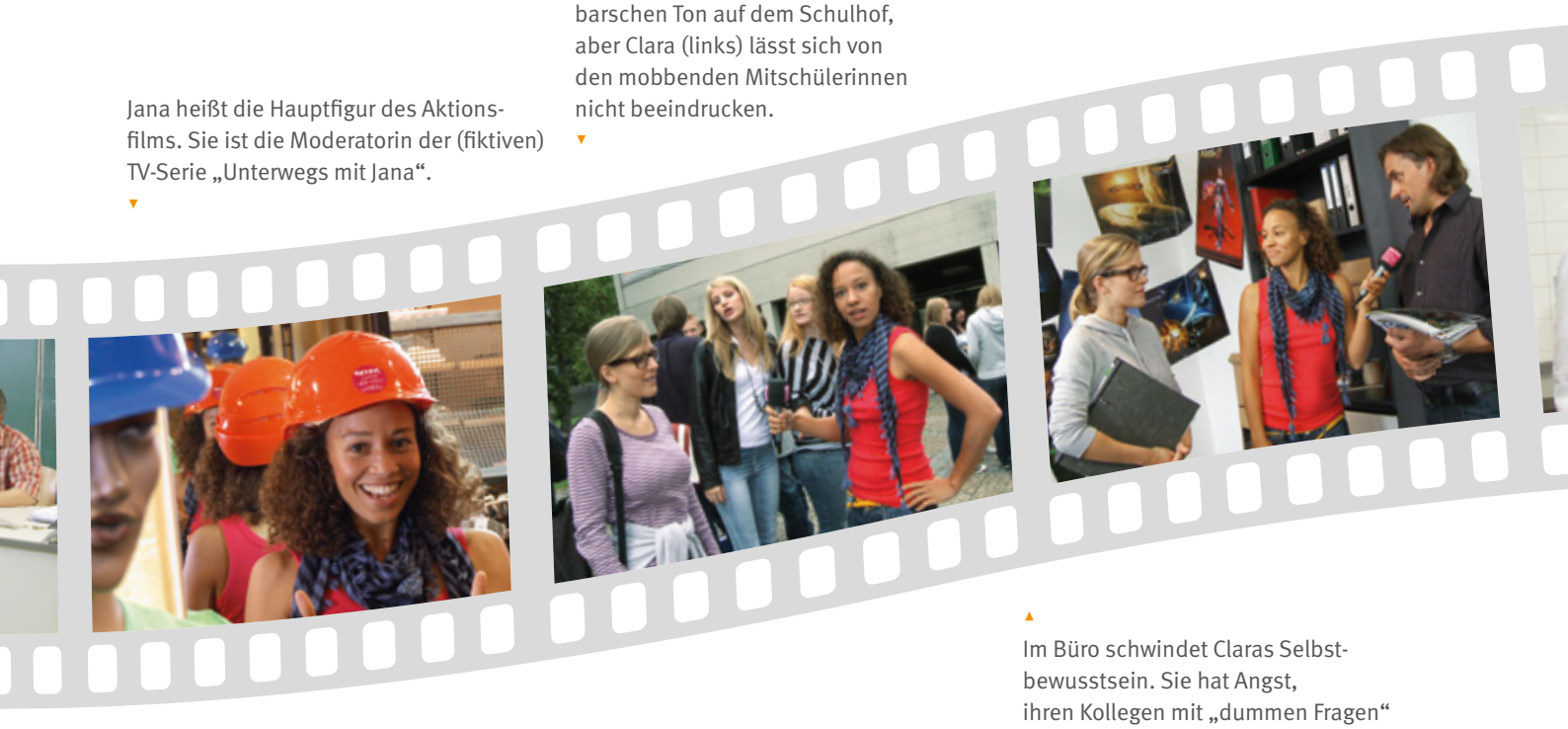
Das Aktionsplakat mit dem aktuellen Motto von „Jugend will sich-er-leben“.

Quelle: DGUV

Szenen des Aktionsfilms

Jana heißt die Hauptfigur des Aktionsfilms. Sie ist die Moderatorin der (fiktiven) TV-Serie „Unterwegs mit Jana“.

Jana wundert sich über den barschen Ton auf dem Schulhof, aber Clara (links) lässt sich von den mobbenden Mitschülerinnen nicht beeindrucken.



Im Büro schwindet Claras Selbstbewusstsein. Sie hat Angst, ihren Kollegen mit „dummen Fragen“ auf die Nerven zu fallen.

Lebensplanung einzulassen, und dabei auch explizit dem Wert Gesundheit einen hohen Stellenwert beimessen. Wenn, wie es die Shell Jugendstudie beschreibt, das Streben junger Menschen nach einer eigenen und aktiven Gestaltung ihrer Zukunft zunimmt, dann kann diese Entwicklung als Aspekt intrinsischer Motivation mit in die Strategien des Arbeitsschutzes einfließen.

Natürlich gelten die oben erwähnten Zahlen nicht für alle jungen Menschen. Es wird immer einzelne Jugendliche oder Gruppen geben, die eine explizit andere Werteorientierung haben. Aber die Zahlen der Shell Jugendstudie bilden einen repräsentativen Querschnitt ab. Sie geben eine Vorstellung vom Potenzial der jungen Generation, von Veränderungen in ihrem Denken und Handeln, und bilden damit eine gute Grundlage für die Erarbeitung zielgruppenspezifischer Präventionsstrategien der gesetzlichen Unfallversicherung.

Wenn Dr. Wolfgang Damberg, Berufsgenossenschaft Holz und Metall, im Vorwort der September-Ausgabe von DGUV Arbeit & Gesundheit feststellt, dass gerade junge Menschen „eine hohe Auffassungsgabe, Kraft, Ausdauer, Konzentration und Reaktionsvermögen“ besitzen und man deshalb diese Berufseinsteiger nicht unterschätzen sollte, dann nährt sich diese Einschätzung nicht nur aus der persönlichen Erfahrung eines Arbeitsschutzexperten, sondern auch aus der wissenschaftlichen Betrachtung dieses Themas.[5]

Eigentlich alles gute Voraussetzungen für junge Menschen, ihren Arbeitsalltag gesund und unbeschadet zu durchlaufen. Und trotzdem findet sich in der Statistik der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) noch eine andere Zahl wieder: Danach ist (europaweit) für die Gruppe der 18- bis 24-jährigen Arbeitnehmer die Gefahr, einen Arbeitsunfall zu erleiden, um mindestens die Hälfte höher als für die Gruppe der älteren Arbeitnehmer.[6]

Die nachwachsende Generation scheint in einem Dilemma zu stecken: Einerseits strebt sie nach Anpassung, Sicherheit und vor allem Gesundheit – laut der Shell Jugendstudie alles Aspekte der „Eintrittskarte in die Erwachsenenwelt“. Andererseits gibt es aber keine andere Gruppe von Beschäftigten, die am Arbeitsplatz bezüglich ihrer Gesundheit und Sicherheit einem höheren Risiko ausgesetzt ist.

Aktion „Jugend will sich-er-leben“

Die bundesweite Aktion der gesetzlichen Unfallversicherung „Jugend will sich-er-leben“ nimmt sich seit nunmehr 40 Jahren dieser Zielgruppe an. Waren es früher gefährdungsorientierte Themen wie Sturz- und Stolperunfälle, Heben und Tragen, Lärm oder Gefahren des elektrischen Stroms, stehen in den letzten Jahren eher verhaltensorientierte Themen im Zentrum der Aktion. Auch wenn – um ein Beispiel zu nennen – im aktuellen Unterrichtsfilm der Aktion für das Berufsschuljahr 2011/12 der Umgang mit einem Trennschleifer gezeigt und entsprechende Gefährdungen thematisiert werden, so gibt es doch vor allem eine „Botschaft hinter der Botschaft“. Mit dieser Szene wird die Fragestellung thematisiert, wer an welchem Ort und mit welchem Vorwissen welche Arbeiten ausführen darf. Im Film und in den schriftlichen Begleitmaterialien wird dieser Sachverhalt auf die Frage zu-

Ronja macht eine Ausbildung zur Industriemechanikerin. Beim Abschrauben eines Ventils muss sie hart zupacken.

Fotos: DGUV

Azubi Max hat Angst, sich an der Aufschnittmaschine zu schneiden. Sein Chef zeigt ihm, wie man auch kurze Wurstenden sicher schneiden kann.

gespitzt: „Über welche Kriterien verfüge ich, Auszubildender, um zu erkennen, ob ich eine anstehende Arbeit ohne Gefahr für mich oder andere ausführen kann?“

Ist man bei dieser Betrachtungsdistanz zur filmischen Szene angelangt, kann die Frage mit verschiedensten konkreten Beispielen aus den unterschiedlichsten Arbeitsumgebungen „gefüllt“ und anschließend mit einer angehenden Bürokauffrau genauso erörtert werden wie mit einem Auszubildenden, der das Kochhandwerk in einer Großküche lernt.

Die Aktion „Jugend will sich-er-leben“ versteht sich mit ihrem verhaltensorientierten Fokus damit als branchenübergreifende Ergänzung der Präventionsmaßnahmen der einzelnen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen mit einem deutlichen Schwerpunkt auf den Softskills der nachwachsenden Generation.

Das oben angesprochene Dilemma junger Auszubildender (Sicherheitsbedürfnis versus tatsächliche Gefährdung) ist Thema der Aktion für das laufende Berufsschuljahr. Wenn wir wissen, dass Zuverlässigkeit, Sicherheit, Ordnung und Gesundheitsbewusstsein bei jungen Menschen hoch im Kurs stehen (Shell Jugendstudie), die Umsetzung dieser Werte aber nicht immer problemlos gelingt (OSHA-Statistik), dann kann eine Lösung in der Erarbeitung von Handlungshilfen liegen, die es jungen Menschen gestatten, sich zum Beispiel „Sicherheit“ nicht nur zu wünschen, sondern sie zu leben.

Die „Checkliste Arbeitssicherheit“ ist eine solche Handlungshilfe. Sie wurde im Rahmen der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ entwickelt. Branchenübergreifend fördert sie die kritische Beurteilung anstehender Tätigkeiten durch die Auszubildenden selbst. Auch wenn die Gefährdungsbeurteilung in erster Linie Sache des Arbeitgebers ist, so können Auszubildende mit Hilfe der „Checkliste Arbeitssicherheit“ diesen Prozess eigeninitiativ unterstützen. Sie gelangen zu einer eigenen Einschätzung hinsichtlich Planung und Durchführung der ihnen übertragenen Arbeiten und Aufgaben. Ähnlich einem Schnell-Screening reichen fünf Fragen aus um festzustellen, ob mit einer Gefährdung gerechnet werden muss oder nicht.

Der Aktionsfilm

Hauptakteurin des diesjährigen Aktionsfilms „Unterwegs mit Jana“ ist Jana, die Moderatorin einer (fiktiven) TV-Show. Sie besucht vier Jugendliche an ihren Arbeitsplätzen, um sich mit ihnen zu unterhalten. Fast automatisch wird sie jedes Mal mit dem Thema „Arbeitssicherheit“ konfrontiert.

Da gibt es Kolja, der mit großer Routine alte Rohrleitungen aus einem Heizungskeller entfernt, aber so gedankenlos, dass er sich selbst den einzigen Fluchtweg verbaut. Oder Clara, die sich auf dem Schulhof als taffe und selbstbewusste junge Frau präsentiert. Eine, der mobbende Mitschülerinnen nichts anhaben können. Im Betrieb aber wird sie ganz klein und hat Angst, ihren Kollegen mit Fragen auf die Nerven zu gehen. Oder Ronja, die als angehende Industriemechanikerin ihrem Chef imponieren möchte und dabei auch schon einmal Arbeiten ausführt, die sie noch nicht beherrscht.

Aber es gibt auch den Azubi Max, der in einer Großküche Koch lernt. Nachdem er beobachtet hat, wie sein Kumpel sich bei der Reparatur seines Mofas verletzt hat, weiß Max, dass es bestimmte Arbeiten gibt, die man erst durchführen sollte, wenn man darin unterwiesen wurde. Da hilft auch das Gesäusel von Jana nichts. Max weigert sich, ohne vorherige Unterweisung mit der Aufschnittschneidemaschine zu arbeiten. Und sein Chef? Er findet Max’ Verhalten richtig und lobt ihn dafür. Sein Kommentar: „Was wir vor zwei Jahren hier hatten, wollen wir nicht noch einmal erleben.“ Der Zuschauer wird sich seine eigenen Gedanken machen und erahnen, was der Chef gemeint hat.

Checkliste Arbeitssicherheit

Aus der Lernforschung ist bekannt, dass ein optimal positives Arbeitserlebnis dann gegeben ist, wenn sowohl die eigenen Fähigkeiten als auch die gestellte Anforderung als „hoch“ eingeschätzt werden. Dieser Zustand wird als „Flow“ bezeichnet.[7] Da der „Flow“ zunächst ein erstrebenswerter und befriedigender Zustand ist, kann ein Beschäftigter Gefahr laufen, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten zu überschätzen. In diesem Fall würde er beispielsweise – um eine hohe Anforderung zu erfüllen – eine Maschine bedienen, in deren Gebrauch er nicht ausreichend unterwiesen wurde. Das Streben nach einem „Flow“ könnte hier verhängnisvolle Folgen haben.

Die „Checkliste Arbeitssicherheit“ setzt genau hier an. Sie initiiert und fördert die Auseinandersetzung des Auszubildenden mit seinen eigenen Fähigkeiten und misst diese an den anstehenden Aufgaben.

Was, wer, wie, wo und wozu?

Ähnlich den fünf W-Fragen, die beim Absetzen eines Notrufes beantwortet werden müssen, beschreiben die Fragen der „Checkliste Arbeitssicherheit“ die wichtigsten Aspekte des anstehenden Arbeitsauftrags. Das Frageschema ist so aufgebaut, dass eine Gefährdung dann ausgeschlossen werden kann, wenn alle Fragen „mit einem überzeugten ‚Ja‘ beantwortet werden können“.[8]

Natürlich ist die Checkliste keine wirksame Versicherung gegen alle Eventualitäten und unvorhergesehenen Situationen des Arbeitsalltags. Sie ist ein Instrument der Selbsteinschätzung. Daher kann das Gefühl der Sicherheit, das die Checkliste vermittelt, immer nur so verlässlich sein wie das kritische Nachdenken bei der Beantwortung der W-Fragen. Aus diesem Grund sollte der Umgang mit der Checkliste trainiert werden.

Quelle: DGUV

Die „Checkliste Arbeitssicherheit“ mit ihren fünf Fragen

Frage 1: Was soll ich tun? (Arbeitsauftrag)

Die Frage nach dem Arbeitsauftrag steht am Beginn der Checkliste. Wird ein Arbeitsauftrag nicht eindeutig formuliert oder wird er nicht richtig verstanden, kann der Auszubildende zunächst einmal nachfragen. Unterlässt er dies, ist er auf seine eigene Einschätzung angewiesen, welche Tätigkeiten genau im Rahmen des erteilten Arbeitsauftrags von ihm durchgeführt werden müssen. Dabei besteht die Gefahr der Übererfüllung genauso wie die der Untererfüllung. Beides kann sich nachteilig auf die Sicherheit des Beschäftigten auswirkend.

Ein Beispiel: Da der Vorarbeiter in einem Holzgroßhandel gerade beschäftigt ist, bittet er seinen Auszubildenden (1. Lehrjahr): „Kümmere dich mal um den Kunden. Ich komme, wenn ich hier fertig bin.“ Der Azubi, der beim Kunden gern einen guten Eindruck hinterlassen möchte, geht mit ihm ins Holzlager, um einen Balken mit einem bestimmten Querschnitt zu suchen. Schließlich wird er fündig und versucht, da er noch keinen Gabelstapler fahren darf, den Holzbalken aus einem zwei Meter hohen Regal mit der Hand herauszuziehen. Bei diesem Unterfangen könnten andere Hölzer herunterfallen und den Azubi ernsthaft verletzen.

Offensichtlich ist die Arbeitsanweisung „Kümmere dich mal um den Kunden“ zu ungenau. Hier wäre eine Nachfrage des

Auszubildenden angebracht gewesen. Eine genaue Arbeitsanweisung hätte beispielsweise wie folgt aussehen können: „Nimm schon einmal die Bestellung auf, schau im PC nach, ob die Ware vorrätig ist, und bitte dann den Kunden kurz zu warten, bis ich komme."

Frage 2: Wer arbeitet mit mir oder in meiner Nähe? (Arbeitspartner)

Arbeiten werden in der Regel als arbeitsteilige Prozesse organisiert. Häufig kann diese Arbeitsteilung unmittelbar erfahren werden, zum Beispiel, wenn ein schwerer Gegenstand von zwei Personen getragen werden muss. In diesem Fall wird es beiden einleuchten, dass sie im selben Tempo gehen müssen. Ist eine bestimmte Arbeit jedoch nur von einer Person zu leisten, so besteht die Gefahr, dass der Beschäftigte mit der Fokussierung auf die Arbeit sein Umfeld ausblendet.

Die zweite Frage der Checkliste macht diese Tatsache zum Gegenstand der Reflexion. Sie ist auf unterschiedlichsten Ebenen zu beantworten und geht weit über die oben erwähnte mögliche gegenseitige Gefährdung hinaus, indem sie auch Fragen nach Kooperation, Hilfe oder Unterstützung zulässt. So werden mit dieser Frage beide Aspekte einer Zusammenarbeit mit anderen beantwortet: „Wen gefährde ich mit meiner Arbeit (beziehungsweise wer gefährdet mich)?" und „Bei wem kann ich mir Hilfe und Unterstützung holen, wenn ich nicht weiterweiß oder in Gefahr bin?"

An diesem Punkt der Checkliste ist zu bedenken, dass Kommunikation nicht nur zeitlichen und räumlichen Bedingungen unterworfen ist. Auch Stimmungen und Vorurteile können einen nachhaltigen Effekt auf die Kommunikation zwischen Beschäftigten und damit auf die Sicherheit am Arbeitsplatz haben.

Frage 3: Wie soll ich die Arbeit durchführen? (Arbeitsmittel)

Maschinen, Werkzeuge und Hilfsmittel dürfen nur dann eingesetzt werden, wenn der Beschäftigte darin unterwiesen wurde und wenn er gegebenenfalls die richtige und vorschriftsmäßige PSA nutzt. Aber was sich auf dem Papier so einfach liest, kann in der Praxis manchmal doch etwas komplizierter sein. Im Unterrichtsfilm der Aktion „Jugend will sich-er-leben" findet sich dazu folgende Episode: Während der Essensausgabe in einer Großküche bekommt der junge Auszubildende Max den Auftrag, mit der Aufschnittschneidemaschine eine Salami zu schneiden. Je kürzer die Wurst wird, desto größer wird seine Angst, sich in die Finger zu schneiden. Schließlich stellt er die Arbeit ein mit dem Hinweis, er sei in den Umgang mit der Maschine noch nicht eingewiesen worden. Da helfen auch keine Überredungskünste der Hauptdarstellerin Jana. Max bleibt stur.

Was im Film auf Zustimmung stößt, würde im wirklichen Leben bei dem einen oder anderen älteren Beschäftigten vielleicht ein müdes Lächeln hervorrufen. Aus dem Ausbildungszentrum eines Großunternehmens aus dem Ruhrgebiet stammt folgende Einschätzung: „Unsere Auszubildenden verhalten sich in Fragen der Arbeitssicherheit vorbildlich. Dieses Verhalten ändert sich jedoch, wenn die jungen Menschen im dritten Ausbildungsjahr in die Betriebe gehen und lernen müssen, dass ihr sicherheitsorientiertes Verhalten dort von einigen älteren Beschäftigten in Frage gestellt wird."

„Die Checkliste Arbeitssicherheit fördert die kritische Beurteilung anstehender Tätigkeiten durch die Auszubildenden selbst."

Die dritte Frage der Checkliste soll gewährleisten, dass eine betriebliche Sicherheitskultur vom Einzelnen nicht nur gelebt werden kann, sondern auch möglichen Diskreditierungen Dritter standhält.

Frage 4: Wo soll ich arbeiten? (Arbeitsumgebung)

Mit dem Übergang von der Schule ins Berufsleben lernen die jungen Menschen eine vollkommen neue Welt kennen. Ihr bisher erworbenes Wissen und erprobte Handlungsroutinen taugen hier nicht mehr viel. Sie müssen sich neues Wissen aneignen, um sich im neuen Umfeld sicher bewegen zu können. Und dies bezieht sich eben auch auf die neue Arbeitsumgebung.

Besonders bei wechselnden Arbeitsorten – wie beispielsweise im Bauhandwerk üblich – sind immer wieder neue Orientierungs- und Anpassungsleistungen zu erbringen. Heute noch der Zugang zum Rohbau, findet sich dort schon morgen ein Berg Bauschutt wieder, der einen dazu zwingt, sich einen neuen Weg zu suchen.

Ein sicherer Arbeitsplatz muss viele Bedingungen erfüllen. Manchmal darf man ihn nur mit einer besonderen Genehmigung betreten, manchmal nur mit einer entsprechenden PSA oder in Begleitung eines anderen. Ein vorrangiges Kriterium für Sicherheit am Arbeitsplatz ist aber die Auseinandersetzung mit der neuen Arbeitsumgebung. Dabei ist die Frage nach dem Fluchtweg genauso wichtig wie die Möglichkeit, im Notfall Erste Hilfe herbeizuholen. Kann der Auszubildende die Frage nach der Kenntnis eventueller besonderer Gefährdungen am Arbeitsplatz nicht mit einem uneingeschränkten „Ja" beantworten, besteht eindeutig Handlungsbedarf.

Frage 5: Wozu arbeite ich? (Arbeitsergebnis/-zusammenhang)

Man könnte durchaus der Meinung sein, dass für die Sicherheit des eigentlichen Arbeitsprozesses das Arbeitsergebnis oder der organisatorische Zusammenhang, in dem gearbeitet wird, von untergeordneter Bedeutung sind. In arbeitsteiligen Prozessen werden aber die Arbeitsschritte am Ende des Arbeitsprozesses von denen, die am Anfang desselben stehen, determiniert. Insofern ist es möglich, die eigene Arbeitsleistung fehlerlos und nahezu perfekt zu erbringen, gleichzeitig aber Bedingungen zu schaffen, die sich am Ende des Arbeitsprozesses als verhängnisvoll erweisen können.

Zu theoretisch? Im Infoblatt von „Jugend will sich-er-leben" wird folgende Situation geschildert: Ein Azubi erhält den Auftrag, an einem Pkw einen Ölwechsel durchzuführen. Er erledigt den Auftrag vorschriftsmäßig und im Rahmen der angesetzten Arbeitszeitwerte. ▸

Allerdings hinterlässt er in der Werkstatt einen Ölfleck, auf dem sein Kollege ausrutschen und sich dadurch verletzen könnte. Ein weiteres Beispiel? Im Film „auto[pause]“[9] gibt es den Hauptdarsteller Kevin (Azubi, Kfz-Mechatroniker), der an einem Aktionstag („Wir machen Ihr Auto winterfest!“) beim Großhändler Scheibenwischer holen sollte. Kevin hat nicht verstanden, dass er mit der Erledigung seines Arbeitsauftrages die Voraussetzung dafür schafft, dass die Kollegen die zugesagten Servicezeiten einhalten können. Können sie das nicht, steigt der Zeitdruck und damit die Arbeits- und psychische Belastung der Kollegen.

Die Frage nach dem Arbeitszusammenhang ist also stets eine Frage nach einer verständlich kommunizierten Kultur der Arbeitssicherheit. Eine, die nicht egozentrisch formuliert, sondern von der Erkenntnis getragen ist, dass das eigene Verhalten von grundsätzlicher Bedeutung für Arbeitsprozesse ist.

Unterrichtskonzepte für die Berufsschule

Die vorgestellte Checkliste ist der Dreh- und Angelpunkt der Unterrichtskonzepte für die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen. Je nach Bildungs- und Kenntnisstand der Berufsschulklassen können die Lehrkräfte zwischen fünf Unterrichtsvorschlägen wählen. Diese können entweder eins zu eins umgesetzt oder alternativ mit eigenen Ideen und Inhalten ergänzt beziehungsweise verändert werden. Die Modifizierbarkeit der Unterrichtsvorschläge ist Konzept, denn bei den Lehrkräften treffen wir auf eine sehr heterogene Gruppe, bei deren einzelnen Mitgliedern tradierte Werte hoch im Kurs stehen. Ein Konzept, das ein „Customizing“ nicht zulässt, wird es schwer haben, sich in diesem Bildungssektor durchzusetzen.

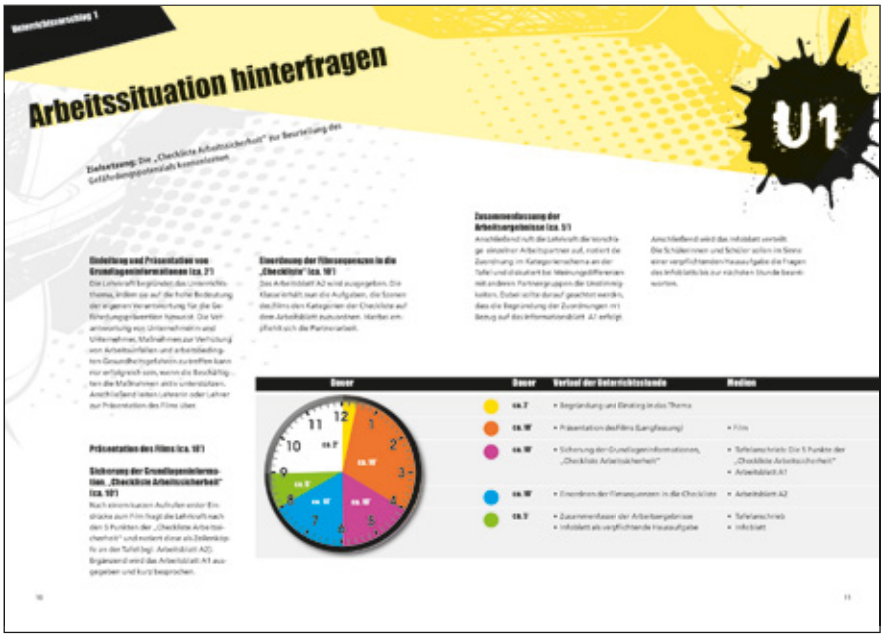
Im ersten Unterrichtsvorschlag ist das Lernziel niedrig gesteckt. Die Schüler sollen die „Checkliste Arbeitssicherheit“ kennenlernen und sie mit Beispielen aus dem Film verknüpfen. Hier reicht es also, wenn die Schüler lernen, dass Arbeitssituationen unter dem Gesichtspunkt einer Gefährdungsbeurteilung systematisch betrachtet werden können. Diese Erkenntnis reflektiert zwar noch nicht das eigene Verhalten, ist aber als Voraussetzung für eine spätere Selbstreflexion unabdingbar. Es sei nur am Rande darauf verwiesen, dass solche Übungen in Unterweisungsseminaren oft eher gedankenlos übersprungen werden, mit der Folge, dass ein Transfer einer kognitiven Erkenntnis auf das eigene Verhalten nur schwer durchgeführt werden kann. Wer Zusammenhänge in seiner Umwelt nicht erkennt, wird dies auch in sich selbst nicht tun können.

Quelle: DGUV

Zum Medienpaket von „Jugend-will-sicher-leben“ gehört auch eine App.

Der zweite und der dritte Unterrichtsvorschlag gehen einen Schritt weiter und beziehen die Systematik der Checkliste auf das eigene Verhalten (der Azubis) beziehungsweise auf branchenspezifische Verhaltensweisen. Hier erhält die Lehrkraft die Möglichkeit, das branchenübergreifende Konzept der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ zu verlassen, um sich den Besonderheiten der Branche der Berufsschulklasse zu widmen. Dieser Punkt stellt eine Neuerung im aktuellen Konzept dar und verspricht spannende Diskussionen im Klassenverband. Denn die Schüler werden durch den branchenspezifischen Fokus auch Fachleute in eigener Sache. Die unterschiedlichen Sicherheitskulturen großer und kleiner Betriebe können für spannende Diskussionen sorgen.

Im vierten und fünften Unterrichtsvorschlag steht die Frage nach dem unbewussten sicherheitswidrigen Verhalten im Vordergrund. Die genaue Begutachtung einer neuen Arbeitssituation ist nachvollziehbar. Das Neue, Unbekannte (zum Beispiel eine neue Baustelle) liegt



Quelle: DGUV

Lehrkräfte finden im Internet ausgearbeitete Unterrichtsvorschläge.

„Die Aktion ‚Jugend will sich-er-leben' versteht sich (...) als branchenübergreifende Ergänzung der Präventionsmaßnahmen der einzelnen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen mit einem deutlichen Schwerpunkt auf den Softskills der nachwachsenden Generation."

*

1 *Albert, M.; Hurrelmann, K. u. a.: Jugend 2010 – 16. Shell Jugendstudie, Frankfurt/M. 2010, S. 11.*

2 *16. Shell Jugendstudie, Frankfurt/M. 2010, S. 38.*

3 *16. Shell Jugendstudie, Frankfurt/M. 2010, S. 203.*

4 *16. Shell Jugendstudie, Frankfurt/M. 2010, S. 203.*

5 *DGUV Arbeit & Gesundheit, 9/10 2011, S. 3.*

6 *http://osha.europa.eu/de/statistics.*

7 *Stüwe, G.: Lernen als optimale Erfahrung. In: Sozialmagazin, Heft 3/2010.*

8 *Plonsker, T.; Rupp, J.; Wiechmann, J.: JWSL Unterrichtskonzept für Lehrkräfte, S. 1.*

9 *Der Film „auto[pause]" war im Schuljahr 2009/2010 der Unterrichtsfilm der damaligen Aktion „Jugend will sich-er-leben". Auf der Seite www.jwsl.de befindet sich für den Film und Unterrichtsmaterialien eine Downloadmöglichkeit.*

10 *Stichlmaier, T.: Erlebnispädagogik. In: Plonsker, T.; Rupp, J.; Wiechmann, J.: JWSL Unterrichtskonzept für Lehrkräfte, S. 26 f.*

vor einem und lädt geradezu dazu ein, besichtigt und erkundet zu werden. Eigenes, lang trainiertes Verhalten kann sich möglicherweise jedoch genau dieser Erkundung entziehen. So wird zwar an der neuen Arbeitsstelle der Fluchtweg gesucht, der Handlauf beim Treppensteigen aber gewohnheitsmäßig nicht einmal flüchtig berührt.

Die Aktion folgt in diesem Berufsschuljahr einem erfahrungsorientierten Ansatz. Azubis nehmen ihre Umgebung wahr, bewerten sie und sollen lernen, angemessen zu handeln. Darauf sind der Film und alle Unterrichtsmaterialien ausgerichtet.

Ergänzt werden diese Unterrichtsvorschläge von erlebnispädagogischen Übungen. Hier sollen einige Stichworte der Checkliste quasi am eigenen Leib auf eine spielerische und spannende Weise erfahren werden. Gewollt undifferenzierte Übungsanweisungen der Lehrkraft veranschaulichen eindrucksvoll, wie wichtig ein gut formulierter Arbeitsauftrag ist. Eine andere Übung beispielsweise lässt sich nur lösen, wenn man kooperativ und in aktiver Kommunikation mit den Arbeitspartnern nach einer Lösung sucht.[10]

Unterweisungskonzept für Betriebe

Wie bereits in den vergangenen Jahren wurde auch in der laufenden Aktion ein zusätzliches und eigenes Unterweisungskonzept für den Einsatz in Betrieben erstellt. Die Vorgesetzten und Ausbildungsmeister erhalten einen in sich geschlossenen Vorschlag, wie die Materialien der Aktion „Jugend will sich-er-leben" in den Betrieben eingesetzt werden können. Für die Veranstalter der Aktion ist dies auch ein Stück pädagogischen Know-how-Transfers von der Schule in die Betriebe. Ein Brückenschlag, der besonders für kleine und mittlere Betriebe von großem Nutzen ist, haben sie doch in der Regel eher weniger Kenntnisse aktueller pädagogischer Methoden.

Wer in der Unterweisungsarbeit Verantwortung trägt, für den mag es von Interesse sein, sich auch mit den Meinungen und Einstellungen seiner Zielgruppe zu beschäftigen. Die so erworbenen Kenntnisse können bei der Konzeption und Vorbereitung von Unterweisungen hilfreich sein. Wenn wir also durch die Shell Jugendstudie wissen, dass Zukunftsplanung und Gesundheit unter jungen Menschen Themen sind, die im Trend liegen, dann können wir darauf aufbauen. Das vorrangige Unterweisungsziel besteht dann nicht mehr unbedingt aus Motivationsarbeit, sondern wir können mit den jungen Menschen konkrete Methoden entwickeln und Wege suchen, wie sie ihren Wunsch nach einem sicheren selbstbestimmten Leben verwirklichen können. Die „Checkliste Arbeitssicherheit" der Aktion „Jugend will sich-er-leben" ist eine dieser Methoden. Je nachdem, welcher Stellenwert der Checkliste in den Betrieben und in der Berufsschule beigemessen wird, hat sie das Potenzial, junge Beschäftigte zur Selbstreflexion anzuhalten – auch über ihre Ausbildungszeit hinaus. ●

Autoren

Foto: Privat

Edith Münch
Arbeitskreis für Sicherheit und Gesundheit beim Landesverband Mitte der DGUV
E-Mail: edith.muench@bghm.de

Foto: Privat

Thomas Plonsker
Regisseur und Geschäftsführer der plonsker media gmbh
E-Mail: plonsker@plonsker.de