



September 2021



Arbeitspapier 55

Junge Erwerbstätige – Arbeitsbedingungen und Gesundheit

Gesundheitsförderung Schweiz ist eine Stiftung, die von Kantonen und Versicherern getragen wird. Mit gesetzlichem Auftrag initiiert, koordiniert und evaluiert sie Massnahmen zur Förderung der Gesundheit (Krankenversicherungsgesetz, Art. 19). Die Stiftung unterliegt der Kontrolle des Bundes. Oberstes Entscheidungsorgan ist der Stiftungsrat. Die Geschäftsstelle besteht aus Büros in Bern und Lausanne. Jede Person in der Schweiz leistet einen jährlichen Beitrag von CHF 4.80 zugunsten von Gesundheitsförderung Schweiz, der von den Krankenversicherern eingezogen wird. Weitere Informationen: www.gesundheitsfoerderung.ch

In der Reihe «**Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier**» erscheinen von Gesundheitsförderung Schweiz erstellte oder in Auftrag gegebene Grundlagen, welche Fachleuten in der Umsetzung in Gesundheitsförderung und Prävention dienen. Der Inhalt der Arbeitspapiere unterliegt der redaktionellen Verantwortung der Autorinnen und Autoren. Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapiere liegen in der Regel in elektronischer Form (PDF) vor.

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Autorinnen und Autoren

- Dr. Désirée Stocker, B & A Beratungen und Analysen
- Jolanda Jäggi, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS
- Dr. Martial Berset, Büro a&o
- Dawa Schläpfer, B & A Beratungen und Analysen
- Philipp Németh, B & A Beratungen und Analysen
- Salome Kaeslin, RADIX Schweizerische Gesundheitsstiftung
- Dr. Sven Goebel, Gesundheitsförderung Schweiz

Projektleitung Gesundheitsförderung Schweiz

Dr. Sven Goebel, Leiter Entwicklung betriebliches Gesundheitsmanagement

Projektmitarbeit

Sibylle Galliker, Inhaberin der Firma sigall . Arbeits- und Organisationsgestaltung
Sprachlektorat: Patrik Gajta, BASS AG (französisch); Luca Weber, Smiling GmbH (italienisch)

Expertinnen und Experten

- Dr. phil. Niklas Baer, Geschäftsleiter WorkMed, Psychiatrie Baselland
- Anita Blum-Rüegg, Projektleiterin Entwicklung betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung Schweiz
- Liliane Galley, Leiterin Prävention, Sucht Schweiz
- Dr. phil. Kathrin Hersberger, Fachpsychologin für Kinder- und Jugendpsychologie und Psychotherapie FSP, Erziehungsberatung Bern
- Bruno Juhasz, Mitglied Zentralvorstand, Berufsbildung Schweiz BCH
- Nicole Meier, Ressortleiterin Bildung und Berufliche Aus- und Weiterbildung, Mitglied der Geschäftsleitung, Schweizerischer Arbeitgeberverband
- Barbara Meyer Häsler, Leiterin Ausbildung login, Bildungspartner für Berufsbildung im Bereich Verkehr
- Ivica Petrušić, Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Institut für soziokulturelle Entwicklung; zum Zeitpunkt des Interviews Geschäftsführer okaj Zürich, Kantonale Kinder- und Jugendförderung
- Linus Schärer, Zuständiger für Gesundheit im Koordinationsbereich Obligatorische Schule, Kultur und Sport EDK, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren
- Prof. Dr. Ines Trede, Leiterin Observatorium für die Berufsbildung, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB
- Christian Villiger, Geschäftsführer libs, Industrielle Berufslehren Schweiz
- Prof. Dr. Agnes von Wyl, Klinische Psychologie und Gesundheitspsychologie, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW
- Scilla Zischek, Programmleitung Übergang Schule–Beruf, Pro Juventute

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Arbeitspapier 55

Zitierweise

Stocker, D., Jäggi, J., Berset, M., Schläpfer, D., Németh, P., Kaeslin, S. & Goebel, S. (2021). *Junge Erwerbstätige – Arbeitsbedingungen und Gesundheit*. Arbeitspapier 55. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.

Fotonachweise

iStock (Titelbild, Seiten 7, 14, 17, 24, 28, 35, 40, 42), pixabay.com (Seite 18), unsplash.com (Seiten 22, 33), libs Industrielle Berufslehren Schweiz (Seite 49)

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz, Wankdorfallée 5, CH-3014 Bern, Tel. +41 31 350 04 04, office.bern@promotionsante.ch, www.gesundheitsfoerderung.ch

Originaltext

Deutsch

Bestellnummer

03.393.DE 09.2021

Diese Publikation ist auch in französischer und in italienischer Sprache verfügbar (Bestellnummern 03.393.FR 09.2021 und 03.393.IT 09.2021).

Download PDF

www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen

© Gesundheitsförderung Schweiz, September 2021

Editorial

Die Lebensphase nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit mit dem Einstieg ins Erwerbsleben spielt eine entscheidende Rolle im Entwicklungsprozess der Jugendlichen vom heranwachsenden Teenager zum jungen Erwachsenen.

Berufseinstieg zentral für Erwerbsleben

Die Suche nach Orientierung und Sinnggebung sowie das Ausloten eigener Fähigkeiten und Grenzen sind charakteristisch für das Jugendalter. Frühe Erfahrungen im Berufsleben – wie beispielsweise die Interaktion mit Berufsbildungsverantwortlichen, Vorgesetzten und Lehrpersonen in der Berufsschule – haben dabei einen grossen Einfluss auf die Aneignung und den Ausbau von wichtigen persönlichen Ressourcen wie Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit und Belastbarkeit.

In welche Richtung die zukünftige Laufbahn führt, kann stark von frühen beruflichen Erfahrungen abhängen. Im ungünstigsten Fall enden schwierige Situationen in Lehrabbrüchen oder in gesundheitlich bedingter Arbeitsunfähigkeit. Umso wichtiger erscheint es, den jungen Erwerbstätigen in Betrieben, Schulen und Gesellschaft genügend Aufmerksamkeit zu schenken.

Ziel des vorliegenden Arbeitspapiers ist es, interessierten Berufsbildungs-, HR- und BGM-Verantwortlichen in Betrieben sowie Lehrpersonen in der Berufsbildung eine Grundlage mit Informationen über die Gesundheit und die Voraussetzungen einer gesunden Entwicklung von jungen Erwerbstätigen an die Hand zu geben. Anhand der Ergebnisse sollen die eigenen Tätigkeiten und Massnahmen reflektiert und allenfalls weiterentwickelt werden können.

Dafür wurden repräsentative Datenquellen zur Gesundheits- und Arbeitssituation von Erwerbstätigen in der Schweiz analysiert. Die Ergebnisse zur Situation der jungen Erwerbstätigen wurden mit Expertinnen und Experten verschiedener Fachrichtungen diskutiert und Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Vernetzung und Austausch

Die Ergebnisse zeigen, dass neben zahlreichen positiven Merkmalen – wie einer guten körperlichen Gesundheit oder einer hohen sozialen Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz – auch etliche altersspezifische Herausfor-

derungen kennzeichnend für die Altersgruppe der jungen Erwerbstätigen sind. Die festgestellten psychischen Belastungen, wie beispielsweise weniger Energie und mehr emotionale Erschöpfung bis hin zu häufigeren suizidalen Gedanken, sind wohl auch mit den tiefgreifenden Veränderungen und den Entwicklungsaufgaben dieser Lebensphase, wie unter anderem Berufswahl und Berufseinstieg, verbunden. Die Resultate des Job-Stress-Index zeigen denn auch, dass junge Erwerbstätige schlechter abschneiden: Sie haben mehr Belastungen als Ressourcen und sind somit mehr durch Stress gefährdet als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen.

Das soziale Netz ist eine der zentralen Ressourcen von jungen Erwerbstätigen, wie die vorliegenden Analysen zeigen. Was die Daten noch vor Covid-19 zeigten, bestätigte sich während der Pandemie: So war das zeitweilige Wegfallen des sozialen Austauschs aufgrund des Homeschooling oder Homeoffice sowie der Kontaktbeschränkungen insbesondere für die jungen Generationen psychisch belastend.

Ein Grossteil aller psychischen Erkrankungen tritt erstmals während der Adoleszenz auf. Deshalb ist aus Sicht der Prävention eine frühzeitige Erkennung besonders wichtig, um Unterstützung bieten zu können. Eine optimale Prävention kann nur gewährleistet werden, wenn die verschiedenen Systeme und Institutionen, in denen sich junge Erwerbstätige bewegen, zusammenarbeiten. Hierzu gehören Betriebe, Schulen, das Umfeld mit Familie und Freunden sowie bei Bedarf auch das Gesundheits- oder Sozialsystem.

Mit fundierten Grundlagenarbeiten sowie konkreten branchenübergreifenden Präventionsangeboten will Gesundheitsförderung Schweiz ebenfalls einen Teil zu diesem Optimierungsprozess beitragen. Innovative Projekte wie zum Beispiel FWS Apprentice unterstützen die Berufsbildungsverantwortlichen bei der Förderung der psychischen Gesundheit von Lernenden.

Dr. Sven Goebel
Leiter Entwicklung BGM

Prof. Dr. Thomas Mattig
Direktor Gesundheitsförderung Schweiz

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	7
1 Einleitung	10
2 Kontext: Jugendalter und Erwerbstätigkeit	11
2.1 Lebensphase Jugend	11
2.2 Jugendliche und junge Erwachsene in der Erwerbstätigkeit	13
2.3 Gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen	15
3 Methodisches Vorgehen	16
3.1 Statistische Datenanalysen	16
3.2 Qualitative Vertiefungsanalysen	17
3.2.1 Gespräche mit Expertinnen und Experten	17
3.2.2 Fallbeispiele junge Erwerbstätige	17
3.2.3 Good-Practice-Beispiele	17
4 Gesundheit und Arbeitsbedingungen junger Erwerbstätiger	18
4.1 Gesundheitszustand und Lebenssituation	18
4.1.1 Körperliche und psychische Gesundheit	18
4.1.2 Gesundheitsverhalten	21
4.1.3 Ressourcen und Belastungen im Privatleben	23
4.2 Arbeitsbezogene Ressourcen und Belastungen	25
4.2.1 Anforderungen und Gestaltungsspielraum	25
4.2.2 Soziale Unterstützung und Life Domain Balance	29
4.2.3 Job-Stress-Index: Mehr Belastungen als Ressourcen	33
4.3 Arbeitszufriedenheit, Engagement und betriebliche Folgen	36
4.3.1 Arbeitszufriedenheit und Unternehmensbindung	36
4.3.2 Produktivität, Absenzen und Unfälle	38
5 Fazit und Handlungsfelder	41
5.1 Handlungsfeld Bezugspersonen	41
5.1.1 Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen	42
5.1.2 Anerkennung und Stellenwert der Berufsbildungsverantwortlichen	42
5.1.3 Vernetzung und Informationsaustausch	43
5.1.4 Austausch unter Peers fördern	43
5.2 Handlungsfeld Arbeits- und Aufgabengestaltung	44
5.2.1 Motivierende Aufgabengestaltung	44
5.2.2 Gesundheitsförderlicher Umgang mit körperlichen Belastungen	44
5.2.3 Individuelle Begleitung	45
5.2.4 Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Privatleben	45
5.3 Handlungsfeld Psychologische Herausforderungen	46
5.3.1 Sensibilisierung und Information	46
5.3.2 Coping-Strategien stärken	47
5.3.3 Frühzeitige Thematisierung von psychischen Belastungen	47

6 Good-Practice-Beispiele	49
ABB und libs	50
General Electrics und libs	51
Kuhn-Rikon AG	52
Migros	53
Phoenix Mecano Komponenten AG	54
SBB und login	55
Suva	56
SWICA	57
Anhang	58
A-1 Literatur	58
A-2 Datenquellen	61
A-3 Übersicht Indikatoren und Werte	63

Darstellungsverzeichnis

Abbildung 1	Wirkungsmodell BGM von Gesundheitsförderung Schweiz	15
Abbildung 2	Thema Gesundheit	19
Abbildung 3	Beeinträchtigung durch Suizidgedanken	20
Abbildung 4	Thema Persönliche Ressourcen	21
Abbildung 5	Thema Gesundheitsverhalten	22
Abbildung 6	Thema Private Ressourcen und Belastungen	23
Abbildung 7	Thema Physische Arbeitsbedingungen	25
Abbildung 8	Thema Psychische Anforderungen und Stress	26
Abbildung 9	Thema Gestaltungsspielraum	27
Abbildung 10	Thema Soziales Arbeitsumfeld	30
Abbildung 11	Thema Life Domain Balance	32
Abbildung 12	Ressourcen und Belastungen (Job-Stress-Index)	34
Abbildung 13	Anteile der Erwerbstätigen mit mehr Belastungen als Ressourcen	34
Abbildung 14	Thema Arbeitszufriedenheit und Unternehmensbindung	36
Abbildung 15	Gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste	38
Abbildung 16	Thema Absenzen und Unfälle	39
Abbildung 17	Zentrale Handlungsfelder	41
Tabelle 1	Übersicht über die analysierten Datenquellen	61
Tabelle 2	Übersicht Indikatoren, Quellen und Werte	63

Abkürzungsverzeichnis

BAG	Bundesamt für Gesundheit
BFS	Bundesamt für Statistik
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMI	Body-Mass-Index
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FWS	Friendly Work Space
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IV	Invalidenversicherung
JSI	Job-Stress-Index
NCD	Noncommunicable Diseases
NEET	Not in Education, Employment or Training
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBFJ	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SGB	Schweizerische Gesundheitsbefragung
SSUV	Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung

Management Summary

Hintergrund und Ziel

Junge Erwerbstätige sind durch den Einstieg in die Arbeitswelt in besonderem Masse gefordert. Die Übergänge von der Schule in eine Ausbildung bzw. in die Arbeitswelt sowie die ersten beruflichen Erfahrungen sind wichtige «Weggabelungen» in der individuellen Entwicklung. Sie können nicht nur das spätere Berufsleben, sondern auch die persönliche Biografie und die Identität massgeblich prägen. Deshalb sind die Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen für junge Erwerbstätige und die Unterstützung der psychischen und physischen Gesundheit in dieser Lebensphase umso wichtiger. Das vorliegende Arbeitspapier informiert über aktuelle Erkenntnisse zum gesundheitlichen Befinden sowie zu den arbeitsbezogenen und lebensphasenspezifischen Belastungen und Ressourcen von jungen Erwerbstätigen und formuliert Handlungsempfehlungen, wie die psychische und physische Gesundheit dieser Altersgruppe im Arbeitskontext unterstützt werden kann.



Methodisches Vorgehen

Grundlage für die Beschreibung des Gesundheitszustands der jungen Erwerbstätigen in der Schweiz sowie deren Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz bildet die Analyse entsprechender Daten aus repräsentativen Erhebungen (Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017, Job-Stress-Index-Monitoring 2018, Statistik der Berufs- und Nichtberufsunfälle 2018, Renten der Invalidenversicherung 2018 und Statistik der Todesursachen 2017). Es wurden vier Altersgruppen differenziert (16- bis 24-Jährige; 25- bis 39-Jährige; 40- bis 54-Jährige; 55- bis 65-Jährige) und untersucht, ob ein Unterschied über die Altersgruppen hinweg vorhanden ist («Altersgruppeneffekt»). War dieser Unterschied statistisch signifikant, wurde in einem zweiten Schritt die Bedeutsamkeit des Unterschieds anhand der Effektstärke überprüft sowie die Situation der jungen Erwerbstätigen im Alter von 16 bis 24 Jahren im Vergleich zu den übrigen Altersgruppen beschrieben. Anschliessend wurden die Ergebnisse mit einem Expertenpanel kritisch diskutiert und Empfehlungen für die Praxis erarbeitet. Fallbeispiele junger Erwerbstätiger sowie Good-Practice-Beispiele aus Betrieben veranschaulichen sowohl die Sicht der jungen Menschen als auch die Möglichkeiten von Betrieben, wie das Thema Gesundheitsförderung für junge Erwerbstätige angegangen werden kann.

Wichtigste Ergebnisse

Gesundheitszustand und Lebenssituation

Junge Erwerbstätige nehmen grundsätzlich ihren eigenen Gesundheitszustand im Vergleich zu anderen Altersgruppen häufiger als gut oder sehr gut wahr. Wird nach einzelnen Gesundheitsindikatoren gefragt, bestätigt sich diese positive generelle Tendenz im Einzelnen vorwiegend bei der körperlichen Gesundheit. So haben junge Erwerbstätige beispielsweise weniger chronische Erkrankungen, seltener einen hohen Blutdruck und weisen einen tieferen BMI auf. Bei der psychischen Gesundheit sind die jüngeren Altersgruppen hingegen im Durchschnitt

stärker belastet (z. B. mit Erschöpfung oder Depressivität) und auch suizidale Gedanken, Ideen und Gefühle sind bei jungen Erwerbstätigen stärker verbreitet als bei älteren. Im Vergleich zu anderen Altersgruppen verfügen junge Erwerbstätige auch über weniger persönliche Ressourcen wie Selbstwirksamkeitserwartung und Coping-Fähigkeiten, welche zur Stressbewältigung und für die psychische Gesundheit besonders relevant sind.

Grundsätzlich messen junge Erwerbstätige der Gesundheit durchschnittlich weniger Bedeutung zu als ältere. Was das Gesundheitsverhalten bezüglich Ernährung, Bewegung und Suchtmittelkonsum betrifft, spiegelt sich in den Daten das lebensphasenspezifische «An-die-Grenze-Gehen» wider: Junge Erwerbstätige üben häufiger intensive körperliche und risikoreiche Freizeitaktivitäten aus und konsumieren häufiger Drogen. Auch beim Rauschtrinken und der problematischen Internetnutzung lassen sich dieselben Altersgruppeneffekte beobachten. Was Ressourcen und Belastungen im Privatleben anbelangt, zeigen die Analysen, dass junge Erwerbstätige in höherem Masse als andere Altersgruppen durch ein soziales Netzwerk gestützt sind. Belastungen im Privatleben, etwa durch Haushalts-, Kinderbetreuungs- und anderweitige Pflichten, sind bei ihnen deutlich weniger vorhanden als bei anderen Altersgruppen.

Arbeitsbezogene Ressourcen und Belastungen

Junge Erwerbstätige fühlen sich körperlich zwar fitter als andere Altersgruppen, berichten aber von höheren körperlichen Belastungen im Berufsalltag (z. B. Tragen schwerer Lasten, häufigeres Passivrauchen). Die Ergebnisse zu psychischen Anforderungen zeigen, dass junge Erwerbstätige hingegen weniger von Zeitdruck, Multitasking und Arbeitsunterbrechungen betroffen sind als ältere Kolleginnen und Kollegen. Allerdings fühlen sie sich häufiger inhaltlich überfordert und erachten Anordnungen oder Aufgaben öfter als widersprüchlich.

Was aufgabenbezogene Ressourcen betrifft, haben junge Erwerbstätige zwar mehr Gelegenheit, bei der Arbeit Neues zu lernen, aber auch weniger Handlungsspielraum und Mitbestimmung bezüglich der Art und Weise, wie sie ihre Aufgaben erledigen und wie sie sich dabei zeitlich organisieren. Zudem haben sie im Vergleich zu anderen Altersgruppen deutlich öfter das Gefühl, ihre Fähigkeiten nicht voll einsetzen zu können.

Die Datenanalysen zeigen weiter, dass sich junge Erwerbstätige insgesamt besser durch ihre Vorgesetzten und im Team unterstützt fühlen als ältere. Am stärksten ist dieser Effekt bei der sozialen Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. Soziale Unterstützung ist demnach eine der zentralen Ressourcen von jungen Erwerbstätigen. In Bezug auf faire Behandlung und Wertschätzung am Arbeitsplatz zeigen die Daten kaum altersspezifische Unterschiede.

Während junge Erwerbstätige weniger von Belastungen im Privatleben betroffen sind als andere Altersgruppen, scheinen sie gleichzeitig mehr Mühe mit der Abgrenzung zwischen den Lebensbereichen zu haben: Deutlich öfter als bei älteren Arbeitnehmenden führen private Probleme und Schwierigkeiten zu Konzentrationsstörungen oder Konflikten bei der Arbeit. Junge Erwerbstätige berichten auch häufiger als andere Altersgruppen, dass sie sich aufgrund beruflicher Pflichten zu Hause weniger entspannen oder ihren Hobbys nachgehen können. Der Job-Stress-Index (JSI) bildet das Verhältnis von verschiedenen Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen insgesamt ab. Seit Beginn der Erhebungen im Jahr 2014 sind junge Erwerbstätige von allen Altersgruppen am stärksten belastet, weisen also insgesamt den höchsten Job-Stress-Index und damit das schlechteste Verhältnis zwischen Belastungen und Ressourcen auf. Innerhalb der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen weist zwar die Mehrheit eine ausgewogene Balance von Belastungen und Ressourcen auf, rund 30 bis 40 Prozent sind allerdings so stark belastet, dass von negativen Folgen auf die Gesundheit und von gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten ausgegangen werden kann.

Arbeitszufriedenheit, Engagement und betriebliche Folgen

Junge Erwerbstätige sind im Vergleich zu anderen Altersgruppen ungebundener. Obwohl sie generell stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ist die Angst vor Jobverlust bei den 16- bis 24-Jährigen geringer als bei älteren Arbeitnehmenden. Bei einem allfälligen Stellenverlust schätzen junge Erwerbstätige ihre Möglichkeit, einen ähnlichen Job zu finden, deutlich höher ein. Die im Vergleich zu anderen Altersgruppen tiefere emotionale Unternehmensbindung dürfte nicht zuletzt Ausdruck der lebensphasenspezifischen Suche nach der beruflichen und persönlichen Identität sein. Ein weiterer Erklä-

rungsansatz für die geringere emotionale Unternehmensbindung ist die im Vergleich zu anderen Altersgruppen niedrigere allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitssituation. Auch das Arbeitsengagement ist bei jungen Erwerbstätigen weniger hoch, das heisst, sie geben seltener an, ihre Arbeit inspiriere oder begeistere sie, oder dass sie glücklich seien, wenn sie intensiv arbeiten.

Gesundheitliche Probleme sowie Belastungen in der Arbeitswelt und im Privatleben können zu vermehrten Absenzen führen, aber auch zu Präsentismus – einer Anwesenheit mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit. Für den Betrieb entstehen in beiden Fällen Produktivitätsverluste. Wie die analysierten Daten zeigen, weist die jüngste Altersgruppe die höchsten gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste auf. Zudem sind bei jungen Erwerbstätigen nicht nur Berufsunfälle, sondern auch Unfälle im Freizeitbereich häufiger als bei anderen Altersgruppen. Für Betriebe hat bei der Ausbildung und Anstellung von jungen Erwerbstätigen deren Produktivität denn auch oft nicht oberste Priorität. Vielmehr steht eine längerfristige Investitionsperspektive der Förderung des Nachwuchses (im Betrieb, in der Branche, in der gesamten Volkswirtschaft) im Zentrum.

Drei zentrale Handlungsfelder

Aus den Ergebnissen zum gesundheitlichen Befinden und den arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen junger Erwerbstätiger lassen sich drei Handlungsfelder ableiten, die für die Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und die Unterstützung der Gesundheit junger Menschen in der Lebensphase des Einstiegs ins Berufsleben zentral sind. Obschon die Handlungsfelder sich überlappen und Wechselwirkungen bestehen, beinhalten sie unterschiedliche Schwerpunkte und damit verbundene Handlungsmöglichkeiten.

Das Handlungsfeld *Bezugspersonen* baut auf der zentralen Ressource der «sozialen Unterstützung» junger Erwerbstätiger auf. Damit Berufsbildungsverantwortliche ihre Unterstützung gut ausüben können, ist die gezielte Stärkung ihrer Rolle im Betrieb wichtig. Dabei sind sowohl Aus- und Weiterbildungen als auch die Bereitstellung angemessener Ressourcen und Wertschätzung für diese Funktion relevant. Ein weiterer Ansatzpunkt ist ein regelmässiger Informationsaustausch unter den verschie-

denen Akteurinnen und Akteuren (z. B. Rundtischgespräche mit den jungen Erwerbstätigen), damit sowohl Potenziale als auch allfällige Probleme der jungen Erwerbstätigen frühzeitig erkannt werden können. Die soziale Unterstützung und eine Einbettung in soziale Netzwerke sind essenzielle Ressourcen für junge Erwerbstätige, weshalb zudem die Förderung des Austauschs unter Peers, entweder innerhalb des Betriebs oder über Betriebe hinweg, empfohlen wird.

Das zweite Handlungsfeld betrifft die *Arbeits- und Aufgabengestaltung*. Motivierende Aufträge mit klaren Zielsetzungen, aber auch genügend Gestaltungsspielraum, ermöglichen den jungen Erwerbstätigen zentrale Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und Sinnhaftigkeit bei der Arbeit. Dabei erscheint eine Begleitung mit individueller Balance zwischen Unterstützung und Eigenverantwortung sowie Platz für Unsicherheiten, Fragen und Fehler wichtig. Bei jungen Erwerbstätigen besteht zudem eine starke Durchlässigkeit zwischen Arbeit und Privatleben, weshalb Betrieben die nötige Aufmerksamkeit für das Thema Life Domain Balance empfohlen wird. Schliesslich ist auch die Stärkung zu einem gesundheitsförderlichen Umgang mit den körperlichen Belastungen wichtig.

Drittens wird das Handlungsfeld *Psychologische Herausforderungen* als dringlich erachtet. Bedarf besteht in präventiver Sensibilisierung und im Wissensaufbau zu Themen wie Stressbewältigung und psychische Gesundheit sowohl bei Lernenden als auch bei Berufsbildungsverantwortlichen. Den Betrieben wird zudem empfohlen, junge Erwerbstätige bei der Erarbeitung von Coping-Strategien und dem Aufbau von Kompetenzen zur Stressbewältigung und Emotionsregulation zu unterstützen. Zur Früherkennung von psychischen Erkrankungen ist schliesslich zentral, dass Betriebe mögliche Hinweise (z. B. Präsentismus, unkonzentriertes Arbeiten, Stress, Alkohol- oder Drogenkonsum) nicht nur wahrnehmen, sondern auch benennen. Über ein offenes und empathisches Ansprechen von Schwierigkeiten, eine klare Kommunikation der Erwartungen vonseiten des Betriebs sowie Unterstützung beim Organisieren von Hilfe (z. B. Sozialberatungsstelle, psychiatrisch-psychotherapeutische Behandlung) können Abwärtsspiralen idealerweise gestoppt und stärkende Massnahmen frühzeitig gestartet werden.

1 Einleitung

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit von Gesundheitsförderung Schweiz liegt in der Unterstützung von Unternehmen bei der Umsetzung von betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM). Mit der systematischen Optimierung gesundheitsrelevanter Faktoren im Betrieb schafft das BGM günstige Bedingungen für die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden und trägt so zum Erfolg des Unternehmens bei. BGM geht über die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hinaus und umfasst auch Massnahmen in den Bereichen Gesundheitsförderung, Prävention sowie Abwesenheits- und Case Management (Blum-Rüegg 2018).

Im Rahmen der Umsetzung der Nationalen Strategie zur Prävention nichtübertragbarer Krankheiten (NCD-Strategie) des Bundes stehen dabei insbesondere der Erhalt und die Förderung der psychischen Gesundheit im Fokus. Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz entwickelt in diesem NCD-Kontext Angebote für die Zielgruppe der jungen Erwerbstätigen sowie für die Branchen «Gesundheit und Soziales» (Langzeitpflege) und «Erziehung und Bildung» (Schulen) zur Prävention in Wirtschaft und Arbeitswelt (Betriebliches Gesundheitsmanagement).

Die Zielgruppe der jungen Erwerbstätigen betrifft Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von rund 16 bis 24 Jahren, die eine Lehre absolvieren oder ihrer ersten Erwerbstätigkeit nachgehen. Gesundheitsförderung Schweiz hat Ende 2020 das Angebot FWS Apprentice zur Förderung der psychischen Gesundheit von Lernenden lanciert. Dieses ist nun für alle interessierten Betriebe und Berufsbildungsverantwortlichen zugänglich (siehe Seite 14).

Das vorliegende Arbeitspapier hat zum Ziel, einen Überblick über die Situation der spezifischen Zielgruppe der jungen Erwerbstätigen in der Schweiz zu geben. Interessierte erhalten darin Informationen über aktuelle Erkenntnisse zum gesundheitlichen Befinden sowie zu den arbeitsbezogenen und lebensphasenspezifischen Belastungen und Ressourcen von jungen Erwerbstätigen. Basierend auf diesen Informationen werden Handlungsfelder aufgezeigt, wie sich gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen schaffen lassen und die Gesundheit dieser Altersgruppe gestärkt werden kann.

Verschiedene Ansprech- und Bezugspersonen sind für junge Erwerbstätige relevant: Berufsbildungsverantwortliche¹ in Lehrbetrieben, überbetrieblichen Kursen und Berufsfachschulen wie auch Praxisbildende, HR- und BGM-Verantwortliche in Betrieben. Vereinfachend wird in diesem Arbeitspapier nur von «Berufsbildungsverantwortlichen» gesprochen – es sind jedoch alle Personen gemeint, die im Kontext Arbeit mit jungen Erwerbstätigen in Kontakt sind.

¹ Definition gemäss Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI); <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/berufsbildungsverantwortliche.html>

2 Kontext: Jugendalter und Erwerbstätigkeit

Als «junge Erwerbstätige» werden im vorliegenden Arbeitspapier Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 16 und 24 Jahren bezeichnet, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Zu dieser Altersgruppe zählen sowohl Personen, die mit einer Berufslehre in die Arbeitswelt einsteigen, als auch solche, die nach der obligatorischen Schule oder nach einem Berufsbildungs- oder Hochschulabschluss ihre ersten Erfahrungen im Erwerbsleben machen. Die Übergänge von der Schule in eine Ausbildung bzw. in die Arbeitswelt, aber auch die ersten beruflichen Erfahrungen sind wichtige «Weggabelungen» in der individuellen Entwicklung. Sie können nicht nur das spätere Berufsleben massgeblich prägen, sondern auch die persönliche Biografie und die Identität. Umgekehrt können sich die für das Jugendalter typischen Veränderungen und Herausforderungen auch auf die Erwerbstätigkeit auswirken. Das folgende [Kapitel 2.1](#) gibt einen Überblick zu den Besonderheiten und Merkmalen dieser Lebensphase, welche für das gesundheitliche Befinden und die Erwerbsfähigkeit wichtig sind. Anschliessend werden Eckdaten zum Berufseinstieg und zur Erwerbssituation Jugendlicher und junger Erwachsener in der Schweiz präsentiert ([Kapitel 2.2](#)). Im [Kapitel 2.3](#) werden grundsätzliche Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit thematisiert, die relevant sind für die Interpretation der Datenanalysen und das Erarbeiten spezifischer Massnahmen zur Unterstützung junger Erwerbstätiger.

2.1 Lebensphase Jugend

Das Jugendalter ist in der Forschungsliteratur nicht einheitlich definiert. Während der Beginn der Adoleszenz gemeinhin im zweiten Lebensjahrzehnt angesiedelt wird, ist die Abgrenzung gegenüber dem Erwachsenenalter heterogen und wird teilweise Anfang 20, teilweise erst kurz vor dem 30. Lebensjahr gezogen. Dies spiegelt den gesellschaftlichen Trend zur Verlängerung der Jugendphase wider: Nicht zuletzt aufgrund längerer Ausbildungszeiten wird die soziale und materielle Unabhängigkeit von

den Eltern, die als Abschluss der Jugendzeit gilt, in der Tendenz immer später erlangt. Für die späte Jugendphase werden daher auch Begriffe wie «Post-Adoleszenz» oder «emerging adulthood» verwendet (Bolliger-Salzmann 2016, Hurrelmann & Quenzel 2016).

Dem Jugendalter als Lebensabschnitt am Übergang zwischen dem abhängigen Kind und dem unabhängigen, selbstständigen Erwachsenen werden spezifische Entwicklungsaufgaben zugeordnet. Zu den wichtigsten davon gehören unter anderem die Berufswahl und der Übertritt in die Arbeitswelt, die Aufnahme intimer Beziehungen und das Herausbilden einer Geschlechtsidentität, das Entwickeln von Zukunftsperspektiven und Lebenszielen, Selbstständigkeit und Selbstsicherheit, der Aufbau sozialer Kompetenzen sowie die emotionale und finanzielle Loslösung vom Elternhaus. Charakteristisch für das Jugendalter sind die Suche nach Orientierung und Sinnggebung sowie das Ausloten eigener Fähigkeiten und Grenzen. In dieser formativen Phase der Persönlichkeitsfindung und -bildung werden gesellschaftliche Wertorientierungen, aber auch die eigenen Kompetenzen und Haltungen kritisch hinterfragt. Die Suche nach der persönlichen und sozialen Identität bleibt zwar während der gesamten Lebensspanne relevant, ist im Jugendalter aber besonders intensiv (Hurrelmann & Quenzel 2016; Erläuterungen zu den spezifischen Charakteristika von Kohorten siehe [Infobox: Generationen Y und Z, Seite 12](#)). Im Erwachsenenalter treten andere Entwicklungsaufgaben in den Vordergrund (unter anderem ökonomische Selbstversorgung, Familiengründung, politische und gesellschaftliche Teilhabe).

Während der Adoleszenz kommt es zu einer grundlegenden anatomischen Reorganisation des Gehirns, die charakteristische Verhaltensweisen von Jugendlichen erklären könnte (Konrad et al. 2013). Forschungserkenntnisse aus der Entwicklungspsychologie und den Neurowissenschaften zeigen, dass sich in der Adoleszenz das emotionale und das kognitive Netzwerk unterschiedlich schnell entwickeln: Hirnareale, die für kognitive Funktionen wie Handlungskontrolle, Planen, Risikoabschätzung und ra-

tionale Entscheidungen verantwortlich sind, reifen später als diejenigen Hirnareale, welche mit Emotionsverarbeitung und dem Belohnungssystem in Verbindung gebracht werden. Somit stehen die Risikobereitschaft, die Impulsivität und die hohe Beeinflussbarkeit durch Emotionen im Jugendalter vermutlich mit der Hirnentwicklung in Zusammenhang (Konrad et al. 2013, Plessen 2019).

Das Jugendalter wird mit zahlreichen positiven Aspekten assoziiert: Neugierde und Lernbereitschaft, Mut, etwas auszuprobieren, Idealismus, Kreativität und Leidenschaft. Gleichzeitig ist es aufgrund der Kumulation von körperlichen, psychischen und sozialen Veränderungen eine «stressexponierte Entwicklungsphase»: Übergänge wie zum Beispiel von der Schule ins Berufsleben können belastend wirken und Risiken für die psychische Gesundheit darstellen. Dabei ist nicht so sehr die Anzahl

solcher Belastungen relevant, sondern die noch unausgereifte Fähigkeit zur Stressbewältigung, die erst mit steigendem Alter zunimmt (Hösli-Leu et al. 2018). Junge Erwerbstätige haben eher wenig Erfahrung mit Stressbewältigung und kennen ihre Belastungsgrenzen noch nicht so gut (Schulten & Wussler 2013). In Bezug auf die psychische Gesundheit ist das Jugendalter auch deshalb eine sensible Phase, weil psychische Erkrankungen häufig erstmals in dieser Lebensphase auftreten. Gemäss epidemiologischen Studien beginnt bei bis zu 75 Prozent aller Personen, die im Verlaufe ihres Lebens von einer psychischen Krankheit betroffen sind, diese bereits vor dem 25. Altersjahr (Kessler et al. 2005). Betroffene Jugendliche und junge Erwachsene haben ein erhöhtes Risiko für psychische Erkrankungen im weiteren Lebensverlauf (Gustavson et al. 2018).

Infobox: Generationen Y und Z

Begriffe wie «Generation Y» (auch «Millennials» genannt) sind im öffentlichen Diskurs stark präsent, aus wissenschaftlicher Sicht aber umstritten (vgl. z. B. Schröder 2018). Die Generationenbezeichnungen nehmen eine Kohortensicht auf Jugendliche und junge Erwachsene ein; die Grundannahme ist also, dass Gruppen gleicher Jahrgänge sich systematisch und über grössere Zeiträume hinweg von anderen Jahrgängen unterscheiden. Allerdings überlagern sich Kohorteneffekte vielfach mit sogenannten Lebenszykluseffekten, das heisst mit Merkmalen, die unabhängig vom Jahrgang für die Lebensphase Jugend typisch sind (Golder et al. 2016).

Die jungen Erwerbstätigen in den analysierten Sekundärdatensätzen (mit den Jahrgängen 1990 bis 2002) sind sogenannte «Digital Natives» und können entweder der Generation Y oder der nachfolgenden Generation Z zugeordnet werden. Die Trennlinien zwischen den Generationen verlaufen dabei fließend und werden nicht einheitlich gezogen. Generell werden zu den Millen-

nials jedoch die Jahrgänge ab etwa 1980 gezählt, der Übergang zur Generation Z wird ab Ende der 1990er-, Anfang der 2000er-Jahre angesetzt (Golder et al. 2016, Dimock 2019). Als Generation Alpha bzw. Generation a werden schlagwortartig die Jahrgänge nach der Generation Z bezeichnet, also jene Menschen, die ab 2010 zur Welt gekommen sind und zukünftig noch zur Welt kommen werden.

Den Generationen Y und Z wird ein Fokus auf persönliches Glück, Freiheit und Sinnstiftung zugeschrieben, die höher bewertet werden als Geld und Prestige. Junge Menschen der Generation Y gelten als suchend, stetig abwägend und sich möglichst flexibel einen Weg durch die unzähligen ihnen offenstehenden Möglichkeiten bahrend. In Bezug auf das Berufsleben wird insbesondere der Generation Y nachgesagt, dass sie neue Anforderungen an Arbeitgebende stellt, Autonomie betont, Hierarchien ablehnt und Freiheiten in der Arbeitszeitgestaltung wünscht (Golder et al. 2016, 16, 44, 65).

2.2 Jugendliche und junge Erwachsene in der Erwerbstätigkeit

Wie eingangs erwähnt, ist die Berufswahl eine der zentralen Entwicklungsaufgaben des Jugendalters. Die berufliche Bildung und die Entwicklung einer beruflichen Identität sind Voraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe und das persönliche Wohlbefinden (von Wyl et al. 2018). Die Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsgang oder Beruf erfolgt im internationalen Vergleich früh: Nach der obligatorischen Schulzeit, mit etwa 16 Jahren, treten durchschnittlich zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz eine Berufslehre an, ein Drittel besucht eine weiterführende Schule (SBFI 2021).

In die Altersspanne zwischen 16 und 24 fallen sowohl die Nahtstelle I (Übergang in eine nachobligatorische Ausbildung auf Sekundarstufe II) als auch die Nahtstelle II (Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben). Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) sind gut 60 Prozent der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren erwerbstätig² (525 000 Personen). Die jungen Erwerbstätigen sind grösstenteils Angestellte (322 000) oder Lernende (184 000); die Anzahl Selbstständiger oder Personen, die in einem Familienbetrieb mitarbeiten, ist vergleichsweise gering (19 000, vgl. BFS – SAKE 2020³). Daneben sind gut 30 Prozent der 15- bis 24-Jährigen in Ausbildung ohne Erwerb (274 000 Personen)⁴.

Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung weisen Jugendliche und junge Erwachsene höhere Quoten für Arbeitslosigkeit, Erwerbslosigkeit und atypische Beschäftigung, wie zum Beispiel befristete Verträge oder Arbeit auf Abruf, aus. Letzteres ist allerdings besonders häufig der Fall, wenn die Erwerbstätigkeit parallel zu einer Ausbildung erfolgt (Rudin et al. 2018). Die NEET-Quote (Not in Education, Employment or Training) lag in den letzten Jahren in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen jeweils bei

rund 7 Prozent (Rudin et al. 2018). NEET-Situationen können ganz unterschiedliche Gründe haben (Reisen, Militärdienst, Familienpflichten, gesundheitliche Probleme), sind teilweise aber Ausdruck von Schwierigkeiten an den Nahtstellen I und II. Jugendliche und junge Erwachsene, denen der Einstieg in eine Ausbildung oder eine Erwerbsarbeit nicht gelingt, sind psychisch besonders belastet und verletzlich (Wüthrich & Sabatella 2018). Dasselbe gilt für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Job: Arbeitslosigkeit kann längerfristige Konsequenzen für die psychische Gesundheit haben (Sabatella & Mirer 2018). Diese Gruppen stehen zwar nicht im Fokus des vorliegenden Arbeitspapiers, angesichts der Wechselwirkungen zwischen Erwerbssituation und psychischer Gesundheit sind Massnahmen, um psychisch belastete Jugendliche und junge Erwachsene zu erkennen, zu unterstützen und im Arbeits- bzw. Ausbildungsprozess zu halten⁵, jedoch zentral. Während der Berufslehre haben junge Erwerbstätige verschiedene spezifische Ansprech- und Bezugspersonen im Betrieb und in der Berufsschule. Nach Ausbildungsabschluss gelten die regulären unternehmensspezifischen Zuständigkeiten (Vorgesetzte, Geschäftsleitung, HR, BGM-Verantwortliche usw.). Die Ausbildung der Berufsbildungsverantwortlichen ist national geregelt, mit minimalen Vorgaben an die fachliche und berufspädagogische Qualifikation (SBFI 2021). So müssen etwa Berufsbildungsverantwortliche in Lehrbetrieben nebst einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis und mindestens zwei Jahren Berufserfahrung im auszubildenden Beruf bzw. Gebiet einen berufspädagogischen Kurs (à 40 Kursstunden) oder einen Bildungsgang (Diplom à 100 Lernstunden) vorweisen (SBFI 2015). Je nach Branche oder Betrieb gelten zusätzliche Anforderungen. Für die Funktion als Praxisbildnerin oder Praxisbildner wird von Gesetzes wegen keine zusätzliche Ausbildung verlangt. In der Regel empfehlen Branchenverbände jedoch, analoge Kurse zu besuchen.

² In den Standardauswertungen der SAKE umfasst die jüngste Altersgruppe der Erwerbstätigen auch die 15-Jährigen, während für das vorliegende Arbeitspapier bei den Datensätzen SGB und JSI die Grenze ab 16 Jahre definiert wurde.

³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbbspersonen/arbeitsmarktstatus-erwerbsstatus.html> (Zugriff: 15.5.2021).

⁴ Zeitweilige Erwerbstätigkeit beispielsweise von Studierenden in den Semesterferien ist in dieser Gruppe nicht ausgeschlossen, da in der SAKE-Befragung nach Erwerb, Anstellungsverhältnis oder Selbstständigkeit in der Referenzwoche vor dem Erhebungszeitpunkt gefragt wird. Die übrigen 10 Prozent dieser Altersgruppe verteilen sich auf folgende Kategorien: Erwerbslose gemäss IAO, Hausfrauen/-männer, Rentnerinnen und Rentner, andere Nichterwerbspersonen.

⁵ Beispielsweise die kantonalen Brückenangebote, welche Jugendlichen helfen, die nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

EXKURS: FWS APPRENTICE



Gesundheitsförderung Schweiz hat im Rahmen von **Friendly Work Space Apprentice** (FWS Apprentice) Angebote entwickelt, mit denen die psychische Gesundheit der Lernenden im Setting Betrieb gefördert werden kann.

FWS Apprentice unterstützt Berufsbildungsverantwortliche dabei:

- eine gesunde Entwicklung der Lernenden zu ermöglichen, damit sie gut in die Arbeitswelt einsteigen können und gesund bleiben;
- Probleme – auch psychischer Natur – frühzeitig zu erkennen und mit Herausforderungen von Lernenden altersgerecht umzugehen;
- Verständnis aufzubringen dafür, wie sich Lernende in gewissen Situationen verhalten;
- den Übergang der Lernenden ins Arbeitsleben erfolgreich zu begleiten;
- Verantwortungs- und Selbstbewusstsein der Lernenden zu fördern.

Das Angebot fokussiert sowohl auf die Verhaltens- als auch auf die Verhältnissebene und ermöglicht einen Austausch von Berufsbildungsverantwortlichen aus verschiedenen Unternehmen untereinander sowie mit externen Fachpersonen.

Folgende Teilangebote umfasst **FWS Apprentice**:

- Die **Werkzeugkiste von FWS Apprentice (fws-apprentice.ch)** beinhaltet konkrete Hilfsmittel, wie Checklisten, Infoblätter und Good-Practice-Beispiele, Fachinformationen und Fallbeispiele und ist nach den Themenpunkten Vorbeugen, Handeln und Informieren aufgeteilt.

- Die **FWS Experts App** liefert aktuelle Inhalte zu den Themen psychische Gesundheit (Happiness) bei Jugendlichen sowie Arbeits- und Freizeitsicherheit, die von Gesundheitsförderung Schweiz, Suva, Pro Juventute und Sucht Schweiz erstellt wurden. Die publizierten Artikel bieten betriebsübergreifend Raum für Diskussionen und Austausch. Zudem kann man sich in Live-Chats mit Expertinnen und Experten zu relevanten Themen austauschen.
- Die **Weiterbildungen und Kurse von FWS Apprentice** bauen auf den Inhalten der Werkzeugkiste auf. Die Teilnehmenden erhalten in den Kursen Wissensinputs zu Herausforderungen und Entwicklungen im Jugendalter, zu unterschiedlichen Führungsstilen und deren Wirkung auf die Lernenden sowie zu Massnahmen im Umgang mit Belastungen und Ressourcen.
- Der **FWS Apprentice Austausch** bietet die Möglichkeit, von den Erfahrungen anderer zu lernen. Dank den Austauschtreffen können Berufsbildungsverantwortliche auf ein umfassendes Netzwerk zurückgreifen.

Weitere Informationen zum Angebot FWS Apprentice finden Sie auf fws-apprentice.ch in den drei Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch.

2.3 Gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen

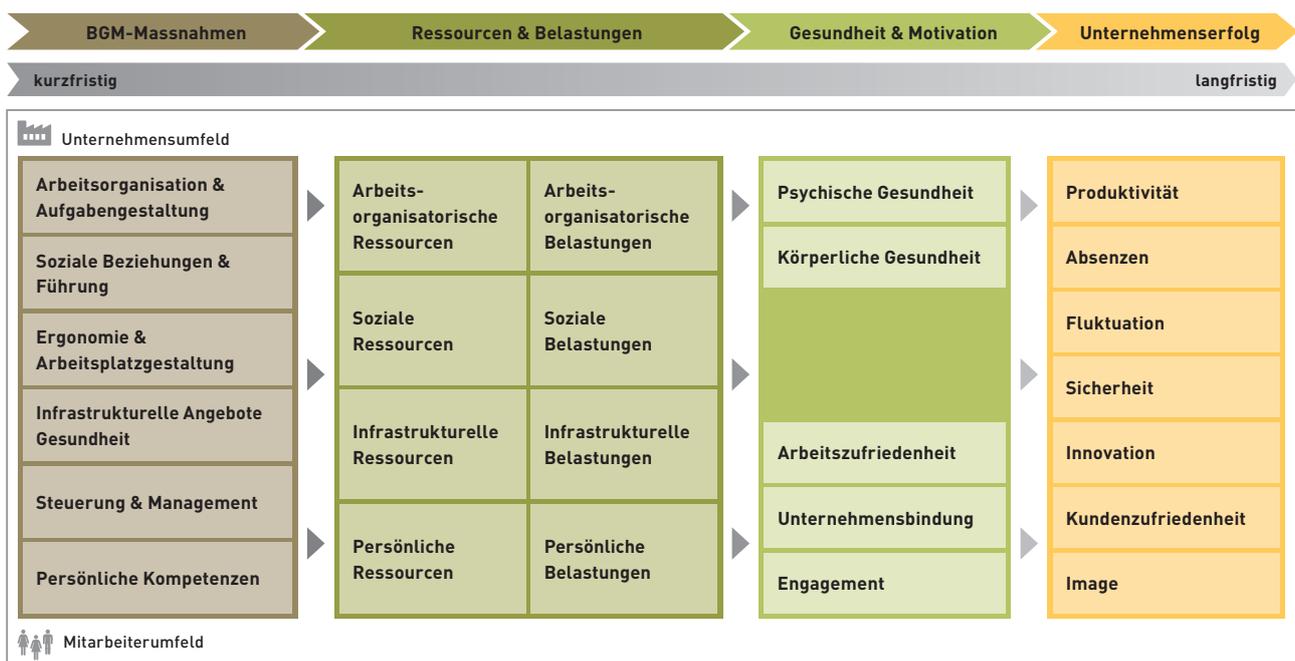
Gesundheit ist nicht ein statischer Zustand, sondern ein vielschichtiger und dynamischer Prozess, der sowohl von individuellen Faktoren als auch von Umwelteinflüssen und der Interaktion mit sozialen Systemen geprägt ist. Dabei gibt es Einflüsse, die eine Person stärken (Ressourcen), und solche, die sie schwächen können (Belastungen). Besteht längerfristig ein deutliches Ungleichgewicht zwischen Belastungen und Ressourcen, hat dies einen negativen Einfluss auf die Gesundheit. Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zielt darauf ab, Belastungen zu reduzieren und Ressourcen zu stärken, durch Anpassungen sowohl bei den Rahmenbedingungen (Arbeitsumgebung) als auch auf der Verhaltenzebene (individuelle Ebene) (Blum-Rüegg 2018). Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die systematische Optimierung gesundheitsrelevanter Faktoren im Betrieb durch die Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse. Das Wirkungsmodell BGM von Gesundheitsförderung Schweiz visualisiert das Zusammenspiel zwischen der Arbeits-

umgebung, gesundheitsrelevanten Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz und persönlichen Faktoren (siehe [Abbildung 1](#)). Im Sinne einer Wirkungskette wird aufgezeigt, wie BGM-Massnahmen über die Stärkung von Ressourcen und/oder die Reduktion von Belastungsfaktoren (mittelfristig) einen Einfluss auf die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeitenden haben können und wie dies mit betriebsrelevanten Kennzahlen (Unternehmenserfolg) zusammenhängt.

Die in der Schweizerischen Gesundheitsbefragung (SGB) und im Monitoring zum Job-Stress-Index (JSI) erhobenen Informationen zu Gesundheit und Arbeit betreffen vorwiegend die Ebenen «Ressourcen und Belastungen» sowie «Gesundheit und Motivation». Bei den Kennzahlen zum Unternehmenserfolg sind nur einzelne Indikatoren vorhanden, hier werden zusätzlich Daten der Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung und der IV herangezogen. Die Situation junger Erwerbstätiger wird im [Kapitel 4](#) anhand dieser Datenlage näher beschrieben. Im [Kapitel 3](#) folgt eine kurze Beschreibung des methodischen Vorgehens.

ABBILDUNG 1

Wirkungsmodell BGM von Gesundheitsförderung Schweiz



Quelle: Krause et al. (2016). Für konkrete Indikatoren und Beispiele zu einzelnen Faktoren siehe Krause et al. (2016, 47).

3 Methodisches Vorgehen

Grundlage für die Beschreibung des Gesundheitszustands der jungen Erwerbstätigen in der Schweiz bildeten die statistischen Analysen verschiedener Datenquellen. In einem zweiten Schritt wurden die Ergebnisse dieser Datenanalysen in Interviews mit Expertinnen und Experten kritisch diskutiert und validiert. Fallbeispiele junger Erwerbstätiger sowie Good-Practice-Beispiele aus Betrieben veranschaulichen sowohl die Sicht der jungen Menschen als auch die Möglichkeiten von Betrieben, die Gesundheit von jungen Erwerbstätigen zu stärken. Basierend auf den verschiedenen methodischen Elementen wurden Fazit und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

3.1 Statistische Datenanalysen

Für das vorliegende Arbeitspapier wurden folgende statistische Daten analysiert: Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017 (Bundesamt für Statistik), Job-Stress-Index-Monitoring 2018 (Gesundheitsförderung Schweiz), Berufs- und Nichtberufsunfälle 2018 (Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung, SSUV), Renten der Invalidenversicherung 2018 (IV-Statistik, Bundesamt für Statistik) und Todesursachen 2017 (Statistik der Todesursachen, Bundesamt für Statistik). Bei den Datensätzen von SGB, JSI und SSUV beziehen sich die Analysen nur auf Erwerbstätige in der jeweiligen Altersgruppe, in ergänzenden Quellen (IV-Statistik, Statistik der Todesursachen) sind alle Personen unabhängig vom Erwerbsstatus enthalten. Weitergehende Informationen zu den Datenquellen finden sich im [Anhang A-2](#).

Die Auswahl der Indikatoren bzw. Themen, welche für den vorliegenden Bericht analysiert wurden, erfolgte auf der Basis des BGM-Wirkungsmodells von Gesundheitsförderung Schweiz (siehe [Kapitel 2.3](#)). Eine Beschreibung der Indikatoren, die Werte pro Altersgruppe sowie die Angaben zu Signifikanz und Effektstärken sind in der [Tabelle 2 im Anhang A-3](#) zu finden.

Untersucht wurde die Frage, ob sich die Gruppe der jungen Erwerbstätigen in Bezug auf ihre gesundheitliche Situation sowie Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz von den älteren Gruppen der Erwerbstätigen unterscheidet. Dabei wurden folgende vier Altersgruppen⁶ differenziert: 16- bis 24-Jährige, 25- bis 39-Jährige, 40- bis 54-Jährige und 55- bis 65-Jährige. Im vorliegenden Bericht stehen die jungen Erwerbstätigen im Alter von 16 bis 24 Jahren im Fokus. Obschon eine Lehre teilweise bereits im Alter von 15 Jahren begonnen wird, wurde die Kategoriengrenze ab 16 gewählt, um die Vergleichbarkeit mit Ergebnissen aus den Analysen zum Job-Stress-Index-Monitoring zu gewährleisten (vgl. z. B. Galliker et al. 2018a). Auch die obere Grenze von 24 Jahren richtet sich nach dieser Klassifizierung. Grundsätzlich existiert keine einheitliche Definition in Bezug auf Anfang und Ende des Jugendalters (siehe [Kapitel 2.1](#)).

Anhand statistischer Analysen wurde untersucht, ob sich die vier Altersgruppen voneinander unterscheiden.⁷ Wenn dies der Fall war⁸, wurde weiter analysiert, wie «bedeutsam» dieser Unterschied war bzw. wie gross der Altersgruppeneffekt⁹. Die Ergebnisse der Datenanalysen werden in diesem Arbeitspapier in «Wortwolken» dargestellt. Je bedeutsamer der Altersgruppeneffekt, umso grösser erscheint der Indikator in einer Wortwolke.

⁶ In Analogie zu den Altersgruppen, die im Job-Stress-Index-Monitoring unterschieden werden.

⁷ Die Analysen der Altersgruppeneffekte basieren auf Varianzanalysen oder Chi-Quadrat-Tests.

⁸ Aufgrund der grossen Gruppen war dies bei fast allen Indikatoren der Fall.

⁹ Als Masse für die Effektstärke wurden das partielle Eta-Quadrat bzw. Cramer's V herangezogen. Die Interpretation der Grösse der Effektstärke erfolgte basierend auf den Empfehlungen von Cohen (1988). Inwiefern die erste Altersgruppe sich im Einzelnen von der zweiten, dritten und vierten unterscheidet, wurde anhand von Post-hoc-Tests mit Bonferroni-Korrektur bzw. mithilfe der Interpretation der standardisierten Residuen überprüft.

3.2 Qualitative Vertiefungsanalysen

3.2.1 Gespräche mit Expertinnen und Experten

Die Ergebnisse der statistischen Datenanalysen wurden 13 Expertinnen und Experten aus den Bereichen Berufliche Aus- und Weiterbildung, Gesundheitswesen, Jugendarbeit sowie Forschung präsentiert (siehe [Impressum](#)). In Interviews wurden diese Ergebnisse kritisch diskutiert und Empfehlungen für die Praxis besprochen. Originalzitate aus den Interviews sind wie folgt hervorgehoben:

«Originalzitate aus Interviews mit Expertinnen und Experten.»

3.2.2 Fallbeispiele junge Erwerbstätige

Vier Fallbeispiele im Bericht (auf den Seiten [24](#), [28](#), [35](#) und [40](#)) veranschaulichen, wie die Situation junger Erwerbstätiger konkret aussehen könnte. Sie sind insgesamt fiktiv, basieren jedoch auf Schilderungen der interviewten Expertinnen und Experten von Situationen, die sie mit jungen Erwerbstätigen erlebt haben.

3.2.3 Good-Practice-Beispiele

Was Unternehmen im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements für junge Erwerbstätige tun können, wird anhand ausgewählter Good-Practice-Beispiele im [Kapitel 6](#) dargestellt. Die Unternehmen, welche über ihre Massnahmen Auskunft gegeben haben, sind Mitglieder des Wirtschaftsbeirats des Labels Friendly Work Space.



4 Gesundheit und Arbeitsbedingungen junger Erwerbstätiger

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Datenanalysen zum gesundheitlichen Befinden, dem Gesundheitsverhalten und gesundheitsrelevanten Arbeitsbedingungen junger Erwerbstätiger dargestellt.

4.1 Gesundheitszustand und Lebenssituation

Im Folgenden wird beschrieben, wie es jungen Erwerbstätigen im Vergleich zu anderen Altersgruppen gesundheitlich geht, wie die gesundheitsrelevanten Persönlichkeitsfaktoren und Verhaltensweisen in diesem Alter ausgeprägt sind und welche Ressourcen und Belastungen im Privatleben vorhanden sind.

4.1.1 Körperliche und psychische Gesundheit

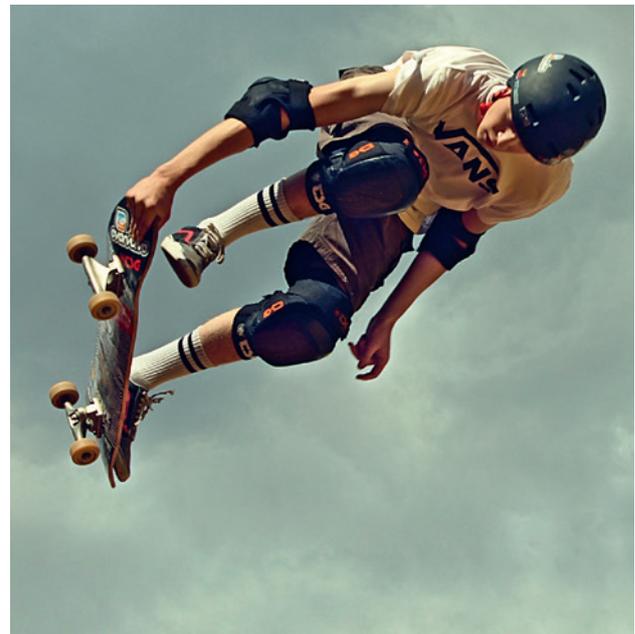
«Junge Erwerbstätige fühlen sich gesund, das ist keine Frage. Dies nehmen sie aber wahrscheinlich als relativ selbstverständlich wahr, weil die meisten sich noch kaum damit auseinandergesetzt haben, dass man auch nicht gesund sein könnte.»

Junge Erwerbstätige nehmen ihren eigenen Gesundheitszustand insgesamt im Vergleich zu anderen Altersgruppen häufiger als gut oder sehr gut wahr (siehe [Abbildung 2](#), inkl. Lesebeispiele zur Interpretation der Wortwolke). Aus den Daten zu konkreten Gesundheitsindikatoren geht hervor, dass sich diese positive generelle Einschätzung im Einzelnen vorwiegend bei der körperlichen Gesundheit bestätigt: Jugendliche und junge Erwachsene sind weniger von chronischen Krankheiten wie Diabetes oder Bluthochdruck betroffen, haben einen tieferen Body-Mass-Index (BMI)¹⁰ und weisen geringere gesundheitsbedingte Aktivitätseinschränkungen auf. Bei der psychischen Gesundheit sind die jüngeren Altersgruppen allerdings im Durchschnitt stärker

belastet als ältere: emotionale Erschöpfung, Stress, Depressivität und psychosomatische Beschwerden sind bei ihnen häufiger. Hingegen besteht kein Altersgruppeneffekt darin, wegen einer Depression in Behandlung zu sein – was darauf hindeuten könnte, dass junge Erwerbstätige mit depressiven Symptomen häufiger unbehandelt bleiben¹¹.

Eine Analyse zu geschlechtsspezifischen Unterschieden zeigt, dass junge Frauen sich öfter als junge Männer in ihrem psychischen Befinden beeinträchtigt fühlen. Auch berichten junge Frauen rund dreimal so häufig wie junge Männer von körperlichen Beschwerden wie Schwächegefühlen oder Bauch- und Kopfschmerzen, wobei hier ein Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Belastungen (hohe Arbeitsintensität, Belastungen des Bewegungsapparats) besteht (Krieger & Arial 2020).

Die Datenanalysen beruhen jeweils auf Durchschnittswerten, und es ist bezüglich der psychischen



¹⁰ Normalgewicht BMI: 18,5 bis 25; Mittelwerte Altersgruppen: 16- bis 24-Jährige 22,9; 25- bis 39-Jährige 24,2; 40- bis 54-Jährige 25,0; 55- bis 65-Jährige 25,6.

¹¹ Anzumerken ist, dass aufgrund der Selbstangaben zu depressiven Symptomen / Depressivität in der Schweizerischen Gesundheitsbefragung keine klinische Diagnose einer Depression gestellt werden kann. Es gibt jedoch Hinweise, dass Depressionen teilweise erst spät und damit schon bei grösserer Krankheitsschwere behandelt werden und die Wahrscheinlichkeit einer professionellen Behandlung erst mit höherem Alter ansteigt (vgl. Baer et al. 2013).

ABBILDUNG 2

Thema Gesundheit



Ausprägung des Indikators (je grösser die Schrift, umso grösser der Effekt zwischen den Altersgruppen):

- Positives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Negatives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Kein bedeutsamer Effekt zwischen Altersgruppen

Lesebeispiel 1

«Dauerverletzung nach Unfall»

(oben links):

Ein Indikator in grauer Schrift bedeutet, dass kein bedeutsamer Effekt zwischen den Altersgruppen vorhanden ist. Junge Erwerbstätige geben demnach weder häufiger noch seltener als ältere Erwerbstätige an, aufgrund eines Unfalls eine Dauerverletzung aufzuweisen.

Lesebeispiel 2

«Tieferer BMI» (in der Mitte der Wortwolke):

Ist ein Indikator grün, rot (oder in späteren Wortwolken auch orange) eingefärbt, weist dies auf bedeutsame Unterschiede zwischen den Altersgruppen hin. Je grösser der Indikator geschrieben ist, umso grösser ist zudem die Effektstärke. Ein besonders grosser Effekt zwischen den Altersgruppen zeigt sich demnach bezüglich Body-Mass-Index (BMI). Ob der Wert der jungen Erwerbstätigen höher oder tiefer liegt als derjenige der drei anderen Altersgruppen, wird sprachlich ausgedrückt. In diesem Beispiel ist der BMI der jungen Erwerbstätigen tiefer als derjenige der übrigen Altersgruppen. Schliesslich ist farblich dargestellt, ob das Ergebnis aus Sicht der jungen Erwerbstätigen tendenziell positiv oder negativ ist. Wenn nicht mit einem Untergewicht verbunden, ist ein tieferer BMI in der Regel positiver, weshalb der Indikator hier grün dargestellt ist.

Gesundheit – nicht zuletzt angesichts der alters-typischen emotionalen Schwankungen – von einem heterogenen Gesamtbild auszugehen, sowohl innerhalb der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen als auch bei einzelnen Personen: *«Die Affektregulationsmöglichkeiten sind bei jungen Menschen oft noch nicht vollständig ausgeprägt – sie durchleben ein Wechselbad der Gefühle.»* Die meisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durchlaufen die Veränderungen der Adoleszenz ohne nennenswerte Komplikationen. Adoleszenzkrise führen nicht zwangsläufig zu psychischen Auffälligkeiten oder Störungen (Barth & Angst 2018, 79).

Dass ein gewisser Anteil der jungen Erwerbstätigen jedoch ernst zu nehmende psychische Belastungen erlebt, zeigen die Analysen verschiedener Indikatoren bezüglich Suizidalität. So sind in dieser Altersgruppe suizidale Gedanken, Ideen und Gefühle stärker verbreitet als bei älteren Erwerbstätigen (siehe [Abbildung 3](#)). In Bezug auf die Häufigkeit von Suizidversuchen und Suiziden ist kein bedeutsamer Unterschied zwischen den Altersgruppen auszumachen¹², aber nach einem Suizidversuch sprechen Jugendliche und junge Erwachsene häufiger mit niemandem darüber (beide Indikatoren beruhen auf in einer Befragung erhobenen Selbstangaben). Wird der Suizidversuch thematisiert, dann am ehesten im privaten Umfeld und nicht mit einer Gesundheitsfachperson. Bei den älteren Erwerbstätigen zeigt sich ein gegenteiliges Bild mit einer häufigeren Thematisierung bei Fachpersonen.

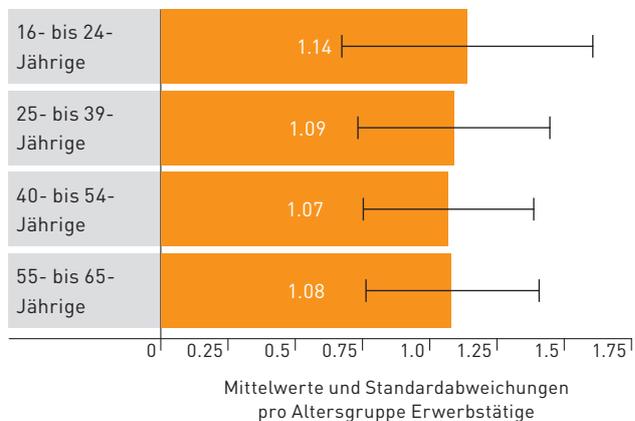
Obschon die Suizidrate bei den 11- bis 25-Jährigen gemäss Analysen des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums insgesamt rückläufig ist, gehören Suizide immer noch zu den häufigsten Todesursachen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Tuch & Schuler 2020). Dabei sind mehr männliche als weibliche 11- bis 25-Jährige betroffen: 2017 war die Suizidrate bei den Jungen und jungen Männern fast dreimal so hoch wie bei den Mädchen und jungen Frauen (9,0 vs. 3,2 Suizide pro 100 000 Einwohner bzw. Einwohnerinnen in der gleichen Altersgruppe) (Tuch & Schuler 2020).

Die Diskrepanz zwischen dem guten generellen Gesundheitszustand und der vergleichsweise höheren psychischen Belastung junger Erwerbstätiger

(beides Selbstwahrnehmung) kann Ausdruck dafür sein, dass die psychische Gesundheit oft als separates Thema betrachtet und nicht zum allgemeinen Gesundheitszustand gezählt wird. Dies betrifft nicht nur die Selbsteinschätzung, sondern auch den Umgang mit dem Thema psychische Gesundheit im Setting Betrieb, wo vielfach nur dann über psychische Belastungen gesprochen wird, wenn es Probleme gibt. Aus einer Befragung von KMU (Gesundheitsförderung Schweiz 2020) geht hervor, dass der Begriff «psychische Gesundheit» negativ wahrgenommen und mit privaten Problemen assoziiert wird und daher Verunsicherung besteht, inwieweit Betriebe für die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zuständig sind. Expertinnen und Experten sehen deshalb einen Bedarf nach einer präventiven Herangehensweise und Sensibilisierung (siehe [Kapitel 5.3](#), Handlungsempfehlungen).

ABBILDUNG 3

Beeinträchtigung durch Suizidgedanken



Frage: Wie oft haben Sie sich im Verlauf der letzten 2 Wochen durch die folgenden Beschwerden beeinträchtigt gefühlt? «Gedanken, dass Sie lieber tot wären oder sich Leid zufügen möchten».

Antwortskala: 1 = überhaupt nicht
 2 = einzelne Tage
 3 = mehr als die Hälfte der Tage
 4 = beinahe jeden Tag

Quelle: Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017

¹² Wie bei fast allen Analysen zeigte sich ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Altersgruppen, allerdings mit geringer Effektgrösse. Die Suizidrate steigt mit zunehmendem Alter jedoch an.

Persönliche Ressourcen wie Selbstbewusstsein, emotionale Kompetenzen oder die Fähigkeit zur Stressbewältigung sind insbesondere für die psychische Gesundheit relevant. Diese Ressourcen werden aber erst im Rahmen der Identitätsentwicklung in der Jugendphase aufgebaut. Erfahrungen und Interaktionen im Kontext des Berufseinstiegs spielen für diesen Entwicklungsprozess eine entscheidende Rolle. Die Datenanalysen (siehe [Abbildung 4](#)) zeigen, dass junge Erwerbstätige bei den gesundheitsrelevanten Persönlichkeitsfaktoren im Vergleich zu anderen Altersgruppen über weniger Ressourcen verfügen: Sie haben von allen Altersgruppen die geringste Selbstwirksamkeit, das heisst weniger Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Probleme selbst zu lösen und anstrengende oder komplizierte Aufgaben bewältigen zu können (entsprechend stufen 16- bis 24-Jährige auch ihre generellen Coping-Fähigkeiten tiefer ein als ältere Personen). Dasselbe gilt für den wichtigen Indikator der Selbstbewertung. Die persönlichen Ressourcen sind eng mit der psychischen Gesundheit verbunden. Die Analysen zeigen, dass je grösser die Selbstüberzeugung und je stabiler das Selbstvertrauen ist, desto weniger haben die jungen Erwerbstätigen das Gefühl, von der Arbeit emotional ausgelaugt, schlapp und abgespannt zu sein.¹³ Zudem weisen junge Erwerbstätige mit geringerer Kontrollüberzeugung (was sich etwa durch das Gefühl äussert, Problemen ausgeliefert zu sein oder im Leben hin und her geworfen zu werden) höhere Symptome depressiver Verstimmung auf.

4.1.2 Gesundheitsverhalten

«Es sind Menschen, die immer noch auf dem Weg zur Selbstständigkeit sind, die ihre Fähigkeiten und eigenen Grenzen suchen und ausloten.»

Junge Erwerbstätige messen der Gesundheit durchschnittlich weniger Bedeutung zu als die anderen Altersgruppen (siehe [Abbildung 5](#)). Was das Gesundheitsverhalten bezüglich Ernährung, Bewegung und Suchtmittelkonsum betrifft, spiegelt sich in den Daten das lebensphasenspezifische «An-die-Grenze-Gehen» wider: Junge Erwerbstätige üben

ABBILDUNG 4

Thema Persönliche Ressourcen



Ausprägung des Indikators (je grösser die Schrift, umso grösser der Effekt zwischen den Altersgruppen):

- Negatives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Kein bedeutsamer Effekt zwischen Altersgruppen

Quellen: Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017, Job-Stress-Index-Monitoring 2018

häufiger intensive körperliche Freizeitaktivitäten aus und konsumieren häufiger Drogen. Auch beim Rauschtrinken und der problematischen Internetnutzung zeigen sich Altersgruppeneffekte, nicht jedoch beim Glücksspiel oder beim Rauchen. Was den gewohnheitsmässigen Konsum von Alkohol betrifft, ist dieser bei jungen Erwerbstätigen sogar geringer als bei älteren Erwerbstätigen.

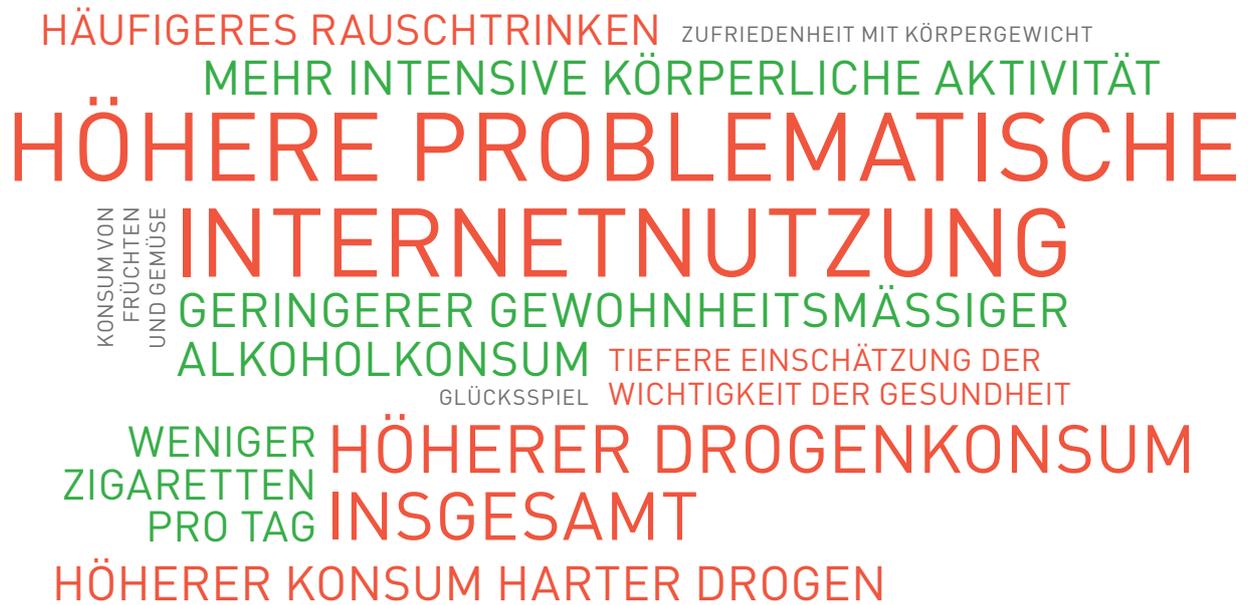
Die Datenanalysen spiegeln Durchschnittswerte und damit den generellen Trend der Altersgruppe bezüglich Gesundheits- und Risikoverhalten wider. Innerhalb der Altersgruppe bestehen immer auch Unterschiede zwischen den Personen, weshalb im Einzelnen eine individuelle Betrachtungsweise gefragt ist.¹⁴ Expertinnen und Experten beobachten, dass dies bereits beim Gesundheitsbewusstsein beginnt: Zwar gebe es zahlreiche Jugendliche und junge Erwachsene, für die Gesundheit ein wichtiges Thema sei, aber auch eine Gruppe, die sich gar nicht darum kümmere. In Bezug auf Suchtmittel verweisen die befragten Fachpersonen zudem auf qualitative Unterschiede: Während es bei jüngeren

¹³ Pearson-Korrelation zwischen Selbstbewertung (Core Self-Evaluations) und Erschöpfung (gewichtete Daten JSI): $r = -.513^{**}$, auf dem 0.01 Level signifikant (2-teilig).

¹⁴ Die Analyse des Variationskoeffizienten zeigt, dass die Heterogenität beispielsweise beim Indikator «Drogenkonsum insgesamt» in der Gruppe der jungen Erwerbstätigen grösser ist als in den Gruppen der älteren Erwerbstätigen. 16- bis 24-Jährige $v = 0.71$; 25- bis 39-Jährige $v = 0.62$; 40- bis 54-Jährige $v = 0.64$; 55- bis 65-Jährige $v = 0.61$; insgesamt $v = 0.66$.

ABBILDUNG 5

Thema Gesundheitsverhalten

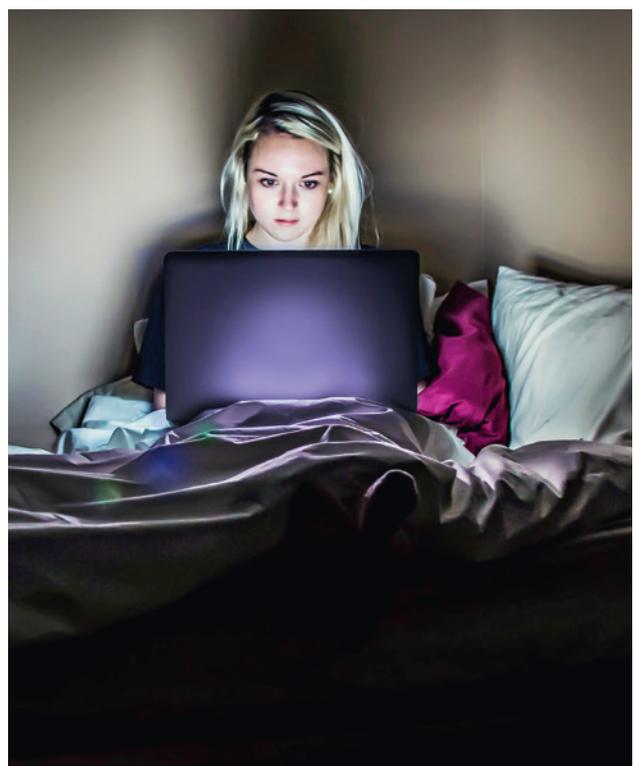


Ausprägung des Indikators (je grösser die Schrift, umso grösser der Effekt zwischen den Altersgruppen):

- Positives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Negatives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Kein bedeutsamer Effekt zwischen Altersgruppen

Quellen: Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017, Job-Stress-Index-Monitoring 2018

Teenagern häufig ums Ausprobieren geht, kann der Gebrauch von Suchtmitteln bei jungen Erwerbstätigen sowohl zum Freizeitverhalten gehören als auch Ausdruck einer ungesunden Coping-Strategie sein. Für Betriebe besteht die Herausforderung darin, zu erkennen, wann ein problematischer Alkohol- oder Drogenkonsum mit tiefer liegenden (psychischen) Schwierigkeiten einhergeht: *«Wenn ein junger Mensch nicht aufnahmefähig ist oder nicht sauber arbeitet, weil er ‹benebelt› ist, kann man anhand des konkreten Verhaltens oder seiner Leistung dieser Sache nachgehen. Dadurch wird der Druck zwar höher, aber bei denen, die das eher als ‹geilen Lifestyle› betrachten, ist es ja gut, wenn sie erkennen, dass sie sich das nicht leisten können, weil sie sonst Probleme bei der Arbeit kriegen. Bei jenen, die es zur Selbstmedikation nutzen, geht es hingegen darum, zu merken, dass noch mehr dahintersteckt, dass es nicht ein reines In-den-Tag-Hineinleben ist. Dort muss man schauen, was der Betrieb anbieten kann und wo man triagieren und Unterstützung einfädeln muss.»*



4.1.3 Ressourcen und Belastungen im Privatleben

«Sie sind irgendwie noch am Suchen ... ihren Platz in der Arbeitswelt, in der privaten Welt.»

Die private Lebenssituation (familiäre Situation, soziale Beziehungen im Familien- und Freundeskreis, Partnerschaften) kann für die Gesundheit und das Wohlbefinden eine Ressource sein, aber auch (zusätzlich) belasten. Die in den systematischen Befragungen erhobenen Belastungen im Privatleben – namentlich die Menge an Haushalts-, Kinderbetreuungs- und anderweitigen Pflichten sowie die Organisation und Koordination dieser Aufgaben («private quantitative/mentale Anforderungen») – sind bei jungen Erwerbstätigen deutlich weniger vorhanden als bei anderen Altersgruppen (siehe [Abbildung 6](#)). In Bezug auf private emotionale Anforderungen (etwa Frustration durch Ereignisse im Privatleben) sowie hinsichtlich kritischer Lebensereignisse (z. B. schwere Krankheit oder Tod nahestehender Menschen, finanzielle Schwierigkeiten, Arbeitsplatzverlust, Opfer eines Verbrechens) sind keine Altersgruppenunterschiede festzustellen.

Die untersuchten Daten zeigen weiter, dass junge Erwerbstätige in höherem Masse als andere Altersgruppen durch ein soziales Netzwerk gestützt sind: Sie berichten von einer grösseren Zahl nahestehen-

der Personen, die am eigenen Leben Anteil nehmen und auf die sie sich bei Problemen verlassen können (siehe [Abbildung 6](#)). Soziale Unterstützung ist demnach eine zentrale Ressource für junge Erwerbstätige, sowohl im privaten Bereich als auch im Arbeitsleben (siehe [Kapitel 4.2.2](#)). Aus der Jugendforschung ist bekannt, dass in dieser Hinsicht Gleichaltrige (Peers) eine wichtige Funktion haben. Nach dem Übertritt ins Erwerbsleben fällt der reine Peer-Kontext der Schule oder der Ausbildung weg; Jugendliche und junge Erwachsene müssen sich auch in ihren sozialen Beziehungen neu orientieren. Hinzu kommt, dass das Setting Schule im Vergleich zur Berufslehre (und der Arbeitswelt) weitaus stärker koordiniert ist, während Lehrbetrieb, Berufsschule, Freunde und Familie oft nicht nur geografisch voneinander entfernt sind, sondern auch der Austausch zwischen den Lern- und Arbeitsorten meist nicht systematisch erfolgt. In diesem Kontext spielen Peers weiterhin eine Schlüsselrolle. Expertinnen und Experten beobachten aber ebenfalls, dass das altersdurchmischte Umfeld der Arbeitswelt es jungen Erwerbstätigen auch ermöglicht, neue Rollen einzunehmen: *«Sie schätzen es auch, mal raus aus dem reinen Peer-Kontext der Schule in ein altersdurchmischtes Setting hineinzukommen. Und das gehört auch dazu: sich als jemanden zu erleben, der in dieser Gesellschaft einen Platz einnimmt.»*

ABBILDUNG 6

Thema Private Ressourcen und Belastungen



Ausprägung des Indikators (je grösser die Schrift, umso grösser der Effekt zwischen den Altersgruppen):

- Positives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Kein bedeutsamer Effekt zwischen Altersgruppen

Fallbeispiel 1: Luca, Kaufmann EFZ

Der heute 22-jährige Luca erinnert sich gern an seine Lehre zurück. Schon früh wusste er, dass er einmal eine Ausbildung zum Kaufmann machen möchte, und deshalb freute er sich besonders, als er die Zusage für seine bevorzugte Stelle in einem Spital erhielt. Ihm war es wichtig, in seiner Tätigkeit einen Sinn zu sehen. Die Rotation während der Lehre durch die verschiedenen Abteilungen ermöglichte ihm zudem, ganz verschiedene Aufgabenbereiche kennenzulernen. Diese Abwechslung schätzte er.

Zu Beginn der Ausbildung gab es allerdings einmal eine nicht so rosige Zeit. Der anfängliche Elan war gewichen, Luca fühlte sich müde und seine Energie liess merklich nach. Er erinnert sich vor allem an die bange Frage «Fussball oder nicht?», die sich damals stellte. Seine grösste Leidenschaft war und ist Fussball. Seit seiner Kindheit trainiert er regelmässig zweimal pro Woche in seinem Verein zusammen mit guten Freunden. Obschon er nicht ungerne in die Berufsschule ging, fehlten ihm seit dem Start der Lehre neben dem Fussball oft die Zeit und die Motivation zum Lernen. Als im zweiten Lehrjahr seine Noten schlechter wurden, riet ihm deshalb ein Berufsschullehrer, mit dem Fussballspielen aufzuhören. Die Eltern machten sich ebenfalls Sorgen um die schulischen Leistungen ihres Sohnes. Sie selbst hatten in ihrem Herkunftsland nicht die Möglichkeit gehabt, ihren Wunschberuf zu erlernen, weshalb sie umso mehr erwarteten, dass Luca seine Ausbildung ernst nahm.

Durch die Situation stark verunsichert, suchte Luca ein Gespräch mit seinem Berufsbildungsverantwortlichen. Dieser war zu seiner Erleichterung etwas zurückhaltender darin, ihm zu empfehlen, das Fussballspielen aufzugeben. Vielmehr



meinte er, es sei auch wichtig, Hobbys zu haben, und gerade in herausfordernden Zeiten sei ein persönlicher Ausgleich sehr hilfreich. Zusammen erstellten sie eine Auslegeordnung der grössten Belastungsfaktoren wie auch der Faktoren, die Luca Motivation und Energie gaben. Dabei erfuhr der Berufsbildungsverantwortliche, dass Luca deutlich früher als die anderen Lernenden aufstehen musste. Er konnte damals noch nicht Autofahren und aufgrund der ungünstigen ÖV-Verbindungen dauerte sein Arbeitsweg eine knappe Stunde. Um rechtzeitig zu starten, kam er zudem eine Dreiviertelstunde zu früh ins Spital. Der Ausbildungsverantwortliche schlug deshalb vor, den Arbeitsbeginn am Morgen jeweils um eine Viertelstunde zu verschieben, damit Luca eine Stunde länger schlafen könne. Falls diese Massnahme nicht ausreiche, um gegen Müdigkeit und schlechte Noten anzukommen, müssten sie nochmals schauen, ob die Fussballtrainings reduziert werden könnten. Tatsächlich bemerkte Luca aber schon bald, dass durch diese Veränderung seine Energie fürs Lernen rasch zunahm. Die Wertschätzung und das Vertrauen, das ihm vonseiten seines Arbeitgebers entgegengebracht wurde, motivierten Luca zusätzlich und er konnte sich wieder voller Energie und Konzentration seiner Ausbildung widmen.

Die grössten Altersgruppeneffekte sind beim Passivrauchen festzustellen: An ihrem Arbeitsplatz sind junge Erwerbstätige deutlich häufiger als andere Altersgruppen dem Tabakrauch anderer Personen ausgesetzt. Keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den Altersgruppen gibt es bezüglich der Dauer des Arbeitswegs (über alle Altersgruppen hinweg beträgt dieser pro Tag durchschnittlich 53 Minuten für Hin- und Rückweg).

Psychische Anforderungen und Stress

Bei den Ergebnissen zu psychischen Anforderungen an die Erwerbstätigen scheinen Alterseffekte mitunter damit zusammenzuhängen, dass Jugendliche und junge Erwachsene sich noch in Ausbildung befinden bzw. ihre ersten Erfahrungen im Berufsleben sammeln (siehe [Abbildung 8](#)). Somit sind sie noch

weniger von Zeitdruck (hohes Arbeitstempo, Arbeit unter Termindruck) betroffen und seltener in der Situation, bei der Arbeit an zu viele Dinge gleichzeitig denken zu müssen (Multitasking). Auch Arbeitsunterbrechungen – grundsätzlich einer der bedeutendsten Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz (vgl. Grebner et al. 2011) – sind bei jungen Erwerbstätigen seltener als in anderen Altersgruppen. Hingegen fühlen sich 16- bis 24-Jährige am Arbeitsplatz häufiger inhaltlich überfordert (gewisse Arbeitsaufgaben erscheinen zu schwierig und kompliziert gemessen am Ausbildungsstand) und erachten Anordnungen oder Aufgaben häufiger als widersprüchlich im Vergleich zu älteren Kolleginnen und Kollegen. Bei zahlreichen anderen potenziell belastenden Faktoren, unter anderem arbeitsorganisatorischen Problemen (z. B. ungünstige Einrichtung des Arbeits-

ABBILDUNG 8

Thema Psychische Anforderungen und Stress



* Die Werte der jungen Erwerbstätigen (16–24 Jahre) sind höher als die Werte der über 40-Jährigen, aber tiefer als die Werte der 25- bis 39-Jährigen.

Ausprägung des Indikators (je grösser die Schrift, umso grösser der Effekt zwischen den Altersgruppen):

- Positives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Negatives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen je nach Gruppe positiv oder negativ
- Kein bedeutsamer Effekt zwischen Altersgruppen

platzes, mangelhafte Informationen, Unterlagen und Arbeitsmittel) oder Angst am Arbeitsplatz (z. B. Sorgen um die eigene Sicherheit oder die der anderen), sind keine Altersgruppeneffekte festzustellen.

Die befragten Expertinnen und Experten weisen darauf hin, dass die Balance zwischen Forderung und Überforderung, zwischen Unterstützung und Eigenverantwortung bei jungen Erwerbstätigen stets individuell gefunden werden müsse. Dies gilt insbesondere in der betrieblichen Grundbildung, da die Lernenden sehr unterschiedliche Stärken und Kompetenzen mitbringen. Dass junge Erwerbstätige auch bei einem ressourcenorientierten Vorgehen Belastungen erleben, sei jedoch integraler Bestandteil des Lernprozesses.

Was das generelle Stresserleben am Arbeitsplatz betrifft, ist die Gruppe der jungen Erwerbstätigen stärker betroffen als der Durchschnitt aller Erwerbs-

tätigen, allerdings berichten die 25- bis 39-Jährigen über noch höhere Stresslevels. In Bezug darauf, wie gut man sich imstande fühlt, mit Stress an der Arbeit umgehen zu können, zeigt sich kein bedeutsamer Effekt über die Altersgruppen hinweg. Expertinnen und Experten betonen, dass Stress teilweise auch zum Berufsleben gehöre und junge Erwerbstätige insbesondere in der Ausbildung darauf angewiesen seien, dass eine Vertrauensperson helfe, Druck abzubauen und Dinge zu relativieren.

Gestaltungsspielraum und Lernmöglichkeiten

Bei den aufgabenbezogenen Ressourcen zeigen die Analysen deutlich, dass junge Erwerbstätige weniger Möglichkeiten haben, sich bei der Arbeit einzubringen und mitzubestimmen (siehe [Abbildung 9](#)). Als Berufseinsteigende haben junge Erwerbstätige zwar mehr Gelegenheit, bei der Arbeit Neues zu ler-

ABBILDUNG 9

Thema Gestaltungsspielraum



* Die Werte der jungen Erwerbstätigen (16–24 Jahre) sind höher als die Werte der über 40-Jährigen, aber tiefer als die Werte der 25- bis 39-Jährigen.

Ausprägung des Indikators (je grösser die Schrift, umso grösser der Effekt zwischen den Altersgruppen):

- Positives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Negatives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen je nach Gruppe positiv oder negativ
- Kein bedeutsamer Effekt zwischen Altersgruppen

nen, aber auch weniger Handlungsspielraum und Mitbestimmung bezüglich der Art und Weise, wie sie ihre Aufgaben erledigen und wie sie sich dabei zeitlich organisieren. Zudem haben sie im Vergleich zu anderen Altersgruppen deutlich öfter das Gefühl, ihre Fähigkeiten nicht voll einsetzen zu können, sie haben weniger ganzheitliche Arbeiten (das heisst Aufträge, die sie von A bis Z ausführen) und berichten etwas häufiger von illegitimen Aufgaben, deren Sinn sie nicht sehen oder bei denen sie der Meinung sind, jemand anders sollte sie erledigen. Zu diesem Gesamtbild passt, dass junge Erwerbstätige seltener das Gefühl haben, eine sinnvolle Arbeit zu machen, und sich auch weniger mit innovativen Ideen und Lösungsvorschlägen einbringen.

Expertinnen und Experten betonen, dass die obigen Resultate Durchschnittswerte darstellen und es auch branchenabhängige Unterschiede gebe: So sei das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu machen, in helfenden Berufen sehr stark vorhanden und eine wichtige Ressource, um mit den schwierigen Arbeitsbedingungen (z.B. Schichtdienst, Personalmangel) umzugehen. Umgekehrt können hohe Erwartungen an die Sinnhaftigkeit der Arbeit auch Frustrationen auslösen, etwa wenn keine Ausbildung im Wunschberuf möglich ist.

Was den Handlungsspielraum junger Erwerbstätiger betrifft, macht man in der Berufsbildung gute Erfahrungen mit Ausbildungsformaten, in denen Jugendliche eigenverantwortlich Projekte durchführen

Fallbeispiel 2:

Mara, Zeichnerin (Architektur) EFZ

Mara lächelt verlegen, als sie von ihrer Ausbildung erzählt. Sie sei ein ziemlich chaotischer Mensch und dies habe gerade während der Lehre zu einigen Schwierigkeiten geführt. Ihre Jugendzeit war geprägt von Turbulenzen. Mit ihrer Tendenz, jegliche Grenzen auszuloten, brachte sie auch ihre Eltern an ebendiese. Noch während der Lehre zog sie von zu Hause aus. Dies konnte zwar die familiäre Situation etwas beruhigen, hatte aber zur Folge, dass Mara neben der Ausbildung auch noch alleine ihre Einzimmerwohnung in Schuss halten musste.

Im Lehrbetrieb fühlte sie sich oft überfordert und ins kalte Wasser geworfen. Ihre Berufsbildnerin und auch die anderen Teammitglieder waren immer stark in Projekte eingespannt und hatten kaum Zeit für sie. Als Zeichnerin in einem Architekturbüro müsse man sehr genau arbeiten können, erklärt Mara. Unbemerkte Folgefehler bedeuteten oft, dass man noch einmal von vorne beginnen müsse. Dies erlebte sie vor allem zu Beginn ihrer Ausbildung oft und der Gedanke, dass etwas an ihrer Lösung nicht stimmen könnte, blockierte sie irgendwann völlig. Da ihre Berufsbildnerin so viel zu tun hatte, getraute sich Mara kaum, sie um Hilfe zu bitten. Sie fing an, bestimmte Aufgaben wenn möglich zu vermeiden, was so weit ging, dass sie sich auch manchmal



krankmeldete. Es kam vor, dass sie einfach so lange an einer Aufgabe sass, bis jemand aus dem Team diese für sie übernahm. Mara fühlte sich oft fehl am Platz.

Irgendwie schaffte sie es aber dennoch, den Lehrabschluss zu bestehen. Das tat ihrem Selbstvertrauen gut und an ihrer neuen Stelle verbesserte sich dann vieles. Eine Arbeitskollegin, die zu einer engen Freundin geworden ist, half ihr zu verstehen, dass Unsicherheit etwas Normales ist.

Durch den Austausch mit ihr lernte Mara, dass sie viel effizienter arbeiten kann, wenn sie die Möglichkeit nutzt, Schwierigkeiten oder Besonderheiten im Team zu besprechen, anstatt sie vor sich herzuschieben oder zu verdrängen. Mara betont, dass es für sie sehr wichtig gewesen sei, zu lernen, wie sie ihren Alltag strukturieren kann, und dass ihre Arbeitstätigkeit bei diesem langen Prozess eine grosse Rolle gespielt habe.

oder beispielsweise in Junior Teams ihren Arbeitsalltag selbstständig gestalten. So werden Fähigkeiten trainiert und Ressourcen gestärkt, die für das Erwerbsleben generell relevant sind. Der fachliche Bezug zum Lehrberuf wird bei Projekten, die von Lernenden von A bis Z selbstständig vorangetrieben werden, daher als nicht so zentral angesehen.

4.2.2 Soziale Unterstützung und Life Domain Balance

«Die Beziehung zwischen der Berufsbildnerin und der Lernenden war sehr eindrücklich. Die Berufsbildnerin war eine sehr erfahrene Frau, die nicht über ihre Grenzen hinausging, aber die junge Frau so verbindlich begleitete. Hätte jemand anders die Aufgabe übernommen, hätte sie die Ausbildung nicht gemacht, da bin ich mir ganz sicher. Diese Passung war einfach fantastisch.»

Soziales Arbeitsumfeld

Unterstützendes Verhalten der Vorgesetzten (z. B. durch Feedback zu erbrachten Leistungen, Hilfestellungen, Interesse am Wohlergehen der Mitarbeitenden) sowie der Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen kann entscheidend dazu beitragen, Belastungen von Erwerbstätigen abzufedern (vgl. auch Hösli-Leu et al. 2018). Die Datenanalysen zeigen, dass sich junge Erwerbstätige insgesamt besser durch ihre Vorgesetzten und im Team unterstützt fühlen als andere Altersgruppen («Soziale Unterstützung», siehe [Abbildung 10](#)). Am stärksten ist

dieser Effekt bei der sozialen Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. Soziale Unterstützung erweist sich damit als eine der zentralen Ressourcen von jungen Erwerbstätigen.

Gleichzeitig scheint der Umgang mit anderen Mitarbeitenden jungen Erwerbstätigen auch häufiger Probleme zu bereiten («sozialer Stress durch Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen» umfasst zwischenmenschliche sowie arbeitsbezogene Konflikte im Team) – der Unterschied zwischen den Altersgruppen ist hier jedoch nicht so ausgeprägt. Wie bedeutsam die soziale Einbettung und der Austausch mit Gleichaltrigen für junge Erwachsene sind, zeigte sich während der akuten Phasen der Corona-Pandemie besonders deutlich, als Kontakte in der eigenen Peer-Gruppe nur eingeschränkt möglich waren (siehe [Infobox: Junge Erwachsene während der Corona-Pandemie, Seite 31](#)).

Was faire Behandlung und Wertschätzung am Arbeitsplatz betrifft, zeigen die Daten kaum altersspezifische Unterschiede. So sind junge Erwerbstätige weder häufiger noch seltener von Mobbing, Belästigung, Spannungen im Umgang mit Leuten sowie Benachteiligung aufgrund von Herkunft oder Behinderung betroffen als andere Altersgruppen. Hingegen fühlen sie sich etwas öfter aufgrund ihres Alters oder ihres Geschlechts benachteiligt und geben auch seltener an, keine Benachteiligungen am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Auch empfinden sie etwas seltener, dass ihre Arbeit angemessen gewürdigt werde; bei der allgemeinen Wertschätzung sind jedoch keine Alterseffekte zu beobachten.

ABBILDUNG 10

Thema Soziales Arbeitsumfeld



* Die jungen Erwerbstätigen (16–24 Jahre) erachten ihre Arbeitsleistung stärker gewürdigt als die über 40-Jährigen, aber weniger als die 25- bis 39-Jährigen.

** Die Werte der jungen Erwerbstätigen (16–24 Jahre) sind höher als die Werte der über 40-Jährigen, aber tiefer als die Werte der 25- bis 39-Jährigen.

Ausprägung des Indikators (je grösser die Schrift, umso grösser der Effekt zwischen den Altersgruppen):

- Positives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Negatives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen je nach Gruppe positiv oder negativ
- Kein bedeutsamer Effekt zwischen Altersgruppen

Quellen: Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017, Job-Stress-Index-Monitoring 2018

Infobox: Junge Erwachsene während der Corona-Pandemie

Die dem vorliegenden Arbeitspapier zugrunde liegenden Datenquellen haben die Gesundheitssituation und das psychische Befinden der jungen Erwerbstätigen vor der Corona-Pandemie erhoben. Aktuelle Daten bzw. Studien aus der Schweiz zur Situation der jungen *Erwerbstätigen* während der Pandemie liegen zurzeit (Stand Juli 2021) noch keine vor, hingegen existieren Studien über die Auswirkungen der Pandemie auf die psychische Gesundheit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen generell (z. B. erwähnt in den drei Überblicksberichten Kessler & Guggenbühl 2021, Pro Juventute 2021, Stocker et al. 2021). Gemäss den Ergebnissen des Covid-19 Social Monitor sind das Stressempfinden und die psychische Belastung bei jüngeren Personen vergleichsweise höher (Höglinger et al. 2021; wiederholte Befragung derselben Personen seit Beginn der Pandemie). Die Entwicklungen verlaufen weitgehend parallel zu den älteren Altersgruppen, mit einem bisherigen Höchstpunkt im Dezember 2020.

Forschungsstudien, in denen junge Erwachsene wiederholt und auch schon vor der Pandemie befragt wurden, ergeben ein uneinheitliches Bild bezüglich der Auswirkungen auf die psychische Gesundheit. Zwar wiesen während des ersten Lockdowns viele junge Erwachsene Symptome von depressiven Erkrankungen und Angstzuständen auf, die Werte sind jedoch mit einer Befragung derselben Personen im Jahr 2018 vergleichbar (Swiss Youth Epidemiological Study on Mental Health S-YESMH, Mohler-Kuo et al. 2021). Daten der Zürcher Kohortenstudie z-proso zeigten hingegen eine Zunahme des durchschnittlichen Stressempfindens sowie von Emotionen wie Wut und Ärger bei den 22-jährigen Studienteilneh-

menden im ersten Lockdown im Vergleich zu vor der Krise (Shanahan et al. 2020). Bei beiden Studien zeigte sich eine insgesamt höhere Betroffenheit der Frauen vor und während der Krise. Wer bereits vor der Pandemie psychisch belastet war, wies zudem ein deutlich höheres Risiko für eine Verschlechterung der psychischen Gesundheit während der Corona-Pandemie auf. Im November 2020 beschrieben Jugendliche und junge Erwachsene (15–25 Jahre) ihre Gefühlszustände insgesamt etwas weniger positiv als in einer Erhebung von 2017 (wiederholte Jugendbefragung zum Umgang mit Krisen und Einstellungen zu Hilfsangeboten im Auftrag des BAG, Buess & Vogel 2021). So fühlten sich weniger Jugendliche glücklich, ruhig und ausgeglichen, jedoch mehr entmutigt, deprimiert und nervös. Schliesslich zeigte eine Studie zur Situation von Studierenden während der Pandemie die Wichtigkeit von sozialer Unterstützung und resilientem Coping als Schutzfaktoren für die psychische Gesundheit (Volken et al. 2021, Amendola et al. 2021).

Daten zur psychiatrisch-psychotherapeutischen Versorgung zeigen, dass die Anzahl der Behandlungen in der Kinder- und Jugendpsychiatrie/-psychotherapie angestiegen ist. Fachpersonen beobachten zudem einen Anstieg von Suizidgedanken und Suizidversuchen bei Kindern und Jugendlichen, weshalb Massnahmen zur Schliessung von Versorgungslücken sowie Anstrengungen im Bereich der Suizidprävention dringlich erscheinen (Stocker et al. 2021). Insgesamt weisen die verfügbaren Daten darauf hin, dass jüngere Generationen deutlich stärker von psychischen Folgen der Pandemie betroffen sind als andere Altersgruppen.

Life Domain Balance

Umgangssprachlich wird häufig der Begriff «Work-Life Balance» verwendet, wenn es um die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben geht. Da Erwerbsarbeit jedoch auch Teil des Lebens ist, wird heute eher von «Life Domain Balance», das heisst vom Zusammenspiel verschiedener Lebensbereiche wie Arbeit, Familie, Partnerschaft, Freizeit usw., gesprochen.

Dass junge Erwerbstätige weniger von Belastungen im Privatleben betroffen sind als andere Altersgruppen (siehe Kapitel 4.1.3), spiegelt sich auch in einer geringeren Problematik bezüglich Vereinbar-

keit von Arbeit und Familienpflichten wider (siehe Abbildung 11).

Gleichzeitig scheinen junge Erwerbstätige mehr Mühe mit der Abgrenzung zwischen beiden Lebensbereichen zu haben: Deutlich öfter als bei älteren Arbeitnehmenden führen private Probleme und Schwierigkeiten zu Konzentrationsstörungen oder Konflikten bei der Arbeit («Beeinträchtigung Arbeit durch Privatleben»), und sie berichten häufiger als andere Altersgruppen, dass sie sich aufgrund beruflicher Pflichten zu Hause weniger entspannen oder ihren Hobbys nachgehen können («Beeinträchtigung Privatleben durch Arbeit»). Dass Probleme

ABBILDUNG 11

Thema Life Domain Balance



* Die jungen Erwerbstätigen (16–24 Jahre) fühlen sich im Privatleben stärker durch Arbeit beeinträchtigt als die über 40-Jährigen, aber weniger stark als die 25- bis 39-Jährigen.

Ausprägung des Indikators (je grösser die Schrift, umso grösser der Effekt zwischen den Altersgruppen):

- Positives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Negatives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen je nach Gruppe positiv oder negativ
- Kein bedeutsamer Effekt zwischen Altersgruppen



bei der Life Domain Balance relevant sind bezüglich der psychischen Gesundheit, zeigt sich in entsprechend hohen statistischen Zusammenhängen mit Erschöpfung.¹⁵

«Jugendliche sind wirklich teilweise besetzt von kreisenden, absorbierenden Gedanken wie: Warum hat sie das gesagt?, Was ist da los?, Genüge ich, kann ich das? Das sind Belastungen aus der Familie, es sind Belastungen aus der Peer-Gruppe und es ist Liebeskummer.»

Augenfällig ist diese Vermischung der Lebensbereiche bei der Smartphone-Nutzung: Junge Erwerbstätige nutzen ihr Smartphone während der Arbeit häufiger und länger für private Zwecke als ältere Kolleginnen und Kollegen, aber auch öfter zu beruflichen Zwecken während der Freizeit. Insgesamt scheint das Privatleben bei jungen Erwerbstätigen jedoch stärker auf ihre Arbeit einzuwirken als umgekehrt, was sich auch an höheren Schuldgefühlen zeigt, wenn sie wegen privater Verpflichtungen ihre Arbeit vernachlässigen. Auch die befragten Expertinnen und Experten beobachten, dass Jugendliche und junge Erwachsene teilweise mit persönlichen Anliegen absorbiert sind oder dass der Perspektivenwechsel zu den Interessen und Anliegen des Unternehmens noch nicht immer gelingt.

4.2.3 Job-Stress-Index: Mehr Belastungen als Ressourcen

«Resilienz und Widerstandsfähigkeit sind meines Erachtens wichtige Themen: die Fähigkeit zu haben, widrige Bedingungen auch einmal anzunehmen und dem zu widerstehen.»

Der Job-Stress-Index (JSI) bildet das Verhältnis von verschiedenen Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen insgesamt ab (siehe [Abbildung 12](#)). Je höher die Zahl, desto mehr Belastungen sind im Vergleich zu den Ressourcen vorhanden. Seit Beginn der Erhebungen im Jahr 2014 sind junge Erwerbstätige von allen Altersgruppen am stärksten belastet, weisen also insgesamt den höchsten Job-Stress-Index auf. Signifikante Unterschiede bestehen primär im Vergleich zu den beiden Altersgruppen der 40- bis 54-Jährigen und 55- bis 65-Jährigen¹⁶; bei der mittleren Altersgruppe (25- bis 39-Jährige) ist der JSI ähnlich hoch.¹⁷ Diese Altersgruppeneffekte dürften teilweise auch mit der Konzeption des JSI zusammenhängen: So sind auf der Ressourcenseite der Handlungsspielraum und die Ganzheitlichkeit der Aufgaben bei jungen Erwerbstätigen aufgrund ihrer Position im Arbeitsleben (Berufslehre oder -einstieg) in geringerer Masse vorhanden als bei älteren, erfahreneren Erwerbstätigen (siehe [Kapitel 4.2.1](#)).

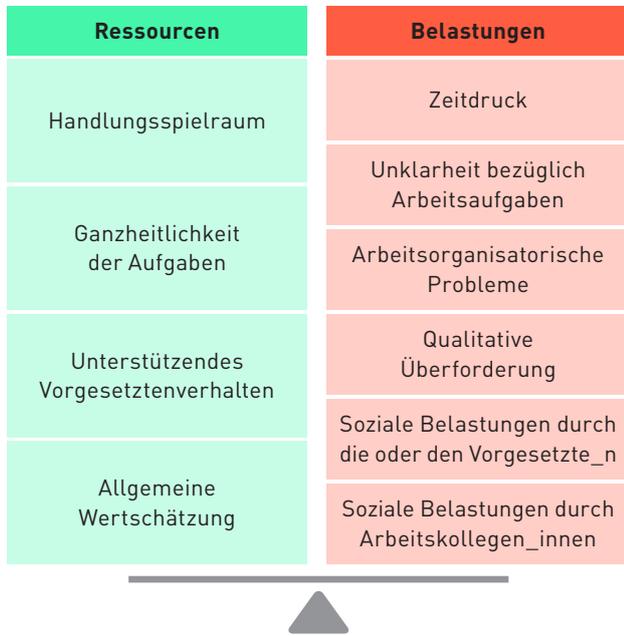
¹⁵ Pearson-Korrelationen zwischen Erschöpfung und a) Beeinträchtigung Privatleben durch Arbeit, b) Schuldgefühle Vernachlässigung privates Umfeld wegen Arbeit, c) Schuldgefühle Vernachlässigung Arbeit wegen privaten Verpflichtungen, d) Gefühl der ständigen Erreichbarkeit für Arbeitgeber (gewichtete Daten JSI): a) $r = .557^{**}$, b) $r = .572^{**}$, c) $r = .572^{**}$, d) $r = .527^{**}$.

¹⁶ Eine Ausnahme bildet das Jahr 2014; damals zeigten sich in den Post-hoc-Tests signifikante Unterschiede zu allen drei anderen Altersgruppen.

¹⁷ JSI-Werte für 2018: 16- bis 24-Jährige 52.5; 25- bis 39-Jährige 51.6; 40- bis 54-Jährige 49.9; 55- bis 65-Jährige 49.4.

ABBILDUNG 12

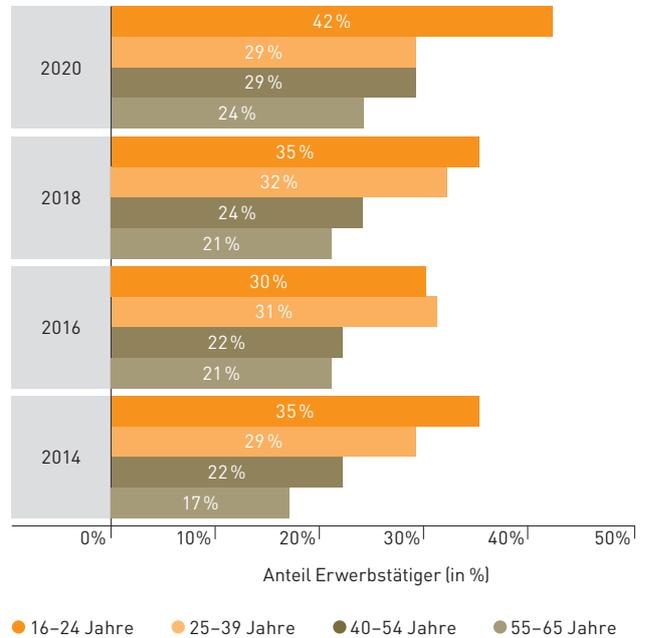
Ressourcen und Belastungen (Job-Stress-Index)



Quelle: Galliker et al. (2018a)

ABBILDUNG 13

Anteile der Erwerbstätigen mit mehr Belastungen als Ressourcen



Quellen: Job-Stress-Index-Monitoring 2014, 2016, 2018, 2020

Innerhalb der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen weisen gemäss JSI 2020 (Galliker et al. 2020) 42 Prozent einen ungünstigen Job-Stress-Index auf, haben also signifikant mehr Belastungen als Ressourcen. Betrachtet man diesen Wert über alle Erhebungswellen, ist davon auszugehen, dass bei den jungen Erwerbstätigen zwar die Mehrheit eine ausgewogene Balance von Belastungen und Ressourcen aufweist, aber rund 30 bis 40 Prozent so stark belastet sind, dass sich dies negativ auf ihre Gesundheit auswirken und zu gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten führen kann (siehe [Abbildung 13](#)). Aus den analysierten Daten lässt sich nicht ableiten, welche Subgruppen der jungen Erwerbstätigen besonders stark belastet sind. Die befragten Expertinnen und Experten verweisen auf folgende Faktoren, die mit erhöhten Belastungen einhergehen und zum Erkennen des Unterstützungsbedarfs von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Erwerbsleben relevant sind.

Soziale Faktoren: Elterliche Unterstützung, Peer-Gruppe, Migrationshintergrund

Im Jugendalter geht es zwar einerseits darum, sich von den Eltern loszulösen, andererseits sind Jugendliche und junge Erwachsene besonders im Fall von Schwierigkeiten beim Ausbildungs- und Berufseinstieg stark auf ihre Eltern angewiesen. Expertinnen und Experten beobachten, dass die Unterstützung im Elternhaus teilweise vom sozialen Hintergrund abhängig ist. Der Migrationshintergrund kann diesbezüglich eine Rolle spielen, wenn das Wissen über das Schweizer Bildungs- bzw. Berufsbildungssystem fehlt: *«Viele verstehen nicht, was der Sek-II-Abschluss genau soll und welches die wichtigen Elemente sind, um Fuss fassen zu können: dass man extrem aufpassen muss auf Zuverlässigkeit, Sorgfalt und so weiter.»* Besonders belastet sind Jugendliche und junge Erwachsene mit familiären Konflikten, aber auch mit Schwierigkeiten mit Peers (schlechter Einfluss oder fehlende Freundschaften).

Arbeitsbezogene Faktoren: Stress, Konflikte, Diskriminierung

Junge Erwerbstätige, die aus betrieblicher Sicht «schwierig» sind (Disziplinprobleme, Konflikte am Arbeitsplatz, unrealistische Vorstellungen), können genauso eine ungünstige Balance von Belastungen und Ressourcen aufweisen wie «angepasste» Jugendliche und junge Erwachsene, *«die sich ganz stark integrieren und es extrem gut machen wollen.»* Expertinnen und Experten verweisen ausserdem auf Personen mit Diskriminierungserfahrungen (aufgrund von Geschlecht, Religion, Herkunft, Hautfarbe usw.) oder junge Menschen, deren Berufswahl nicht den gesellschaftlichen oder familiären Erwartungen entspricht – etwa geschlechtsuntypische Berufe wie Gleisbauerin – und die sich zu Hause oder am Arbeitsplatz durchsetzen und behaupten müssen.

Persönliche Faktoren und Probleme

Zu nennen sind hier insbesondere psychisch belastete Jugendliche und junge Erwachsene, wobei entsprechende Probleme sowohl externalisiert (etwa durch aggressives Verhalten) als auch internalisiert werden können (etwa bei Depressivität). Übermässiger Substanzkonsum (wie z. B. Alkohol, Tabak, Drogen und andere psychoaktive Substanzen), schlechte Emotionsregulierung und mangelndes Selbstvertrauen sind weitere relevante Faktoren, die auch mit den bisherigen Erfahrungen auf dem Ausbildungs- und Berufsweg zusammenhängen können: Jugendliche im Erstwahlberuf haben diesbezüglich andere Voraussetzungen als solche im Zweit- oder Dritt- wahlberuf oder jugendliche Erwerbstätige, die Phasen der Arbeits- und Ausbildungslosigkeit erlebt haben.

Fallbeispiel 3:

Lars, abgebrochene Lehre als Metallbauer EFZ

Vielleicht werde er seinen Lehrabschluss irgendwann noch nachholen. Momentan wolle er sich aber einfach auf seine Arbeit konzentrieren, erklärt Lars, der seit bald zwei Jahren unregelmässig im Gerüstbau aushilft. Lars hatte es immer gemocht, draussen und mit den Händen zu arbeiten. Er ist gross, kräftig und sicherlich nicht am anstrengenden Baustellenalltag gescheitert. Schon im zweiten Lehrjahr durfte er sehr viel Verantwortung übernehmen und der Chef war mit seiner Arbeit stets äusserst zufrieden.

Das Problem von Lars war die Berufsschule. Als Kind hatte er eine Integrationsklasse besucht, was mit seiner Legasthenie zusammenhing und damit, dass ihm das lange Stillsitzen schwerfiel. Seine Mutter investierte enorm viel Zeit in die Förderung von Lars und lernte fast täglich mit ihm, obwohl sie dadurch selbst an ihre Grenzen stiess. Auch während der Lehre erkundigte sie sich immer wieder, wie es ihm in der Schule läuft. Sie versuchte ihn zu motivieren und zu unterstützen, wo sie nur konnte. Vielleicht, meint Lars, hätte er das Qualifikationsverfahren ja sogar bestanden, aber sein Gefühl habe ihm einfach davon abgeraten, die Prüfungen abzulegen.



Mit Prüfungen hatte er im bisherigen Leben nur schlechte Erfahrungen gemacht. Zu oft war in Prüfungssituationen alles Gelernte plötzlich weg gewesen. Selbst einfache Tests liessen ihn oft nicht schlafen, sogar dann nicht, wenn sie sich um Kompetenzen drehten, die er bereits täglich routiniert anwandte. Deshalb entschied Lars, sich und auch seiner Mutter die mögliche Schmach zu ersparen und gar nicht erst anzutreten. Sein Chef versuchte alles, um ihn von diesem Entschluss abzubringen, und auf Drängen seiner Mutter sprach Lars sogar mit seiner Jugendpsychologin darüber. Schliesslich sei es aber seine Entscheidung und er sei sowieso in einem Alter, in dem er seine Zeit lieber mit Dingen verbringe, die ihm Spass machen, als sich vor den Prüfungsexperten zu blamieren.

4.3 Arbeitszufriedenheit, Engagement und betriebliche Folgen

Die folgenden Abschnitte beleuchten Aspekte der Motivation und des Unternehmenserfolgs, welche gemäss BGM-Wirkungsmodell in engem Zusammenhang mit gesundheitsrelevanten Arbeitsbedingungen und persönlichen Faktoren stehen (Ebenen 3 und 4 im BGM-Wirkungsmodell, siehe [Abbildung 1](#)).

4.3.1 Arbeitszufriedenheit und Unternehmensbindung

«Aus jugendpsychologischer Sicht macht es natürlich total Sinn, dass man sich nicht im ersten Lehrbetrieb derart bindet. Man geht auch nicht heiraten in diesem Alter! Es ist eine erste Erfahrung, und wahrscheinlich würde auch das Umfeld einen ermuntern, sich über andere Möglichkeiten zu informieren und Erfahrungen zu sammeln.»

Junge Erwerbstätige sind im Vergleich zu anderen Altersgruppen ungebundener. Obwohl sie generell stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind (siehe [Ka-](#)

[pitel 2.2](#)), ist die Angst vor Jobverlust bei den 16- bis 24-Jährigen nicht grösser, sondern eher geringer als bei älteren Erwerbstätigen (siehe [Abbildung 14](#)). Bei einem allfälligen Stellenverlust schätzen junge Erwerbstätige ihre Möglichkeit, einen ähnlichen Job zu finden, deutlich höher ein («Mehr Arbeitsalternativen bei Stellenverlust»). Dass junge Erwerbstätige mehr Stellenwechsel und eine höhere Kündigungsabsicht aufweisen, mag auch damit zusammenhängen, dass Lernende nach dem Berufsbildungsabschluss nicht immer im Ausbildungsbetrieb bleiben (können). Die im Vergleich zu anderen Altersgruppen tiefere emotionale Unternehmensbindung dürfte nicht zuletzt Ausdruck der lebensphasenspezifischen Suche nach der beruflichen und persönlichen Identität sein – möglicherweise akzentuiert durch einen Generationeneffekt (siehe [Infobox: Generationen Y und Z, Seite 12](#)). So beobachten Expertinnen und Experten bei jungen Erwerbstätigen eine starke Ungebundenheit sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext. Dabei zeigen sich auch Widersprüche zwischen dem (besonders den Millennials zugeschriebenen) Wunsch nach Einflussmöglichkeiten und Mitbestimmung und der gleichzeitig geringen Bereit-

ABBILDUNG 14

Thema Arbeitszufriedenheit und Unternehmensbindung



Ausprägung des Indikators (je grösser die Schrift, umso grösser der Effekt zwischen den Altersgruppen):

- Positives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Negatives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Kein bedeutsamer Effekt zwischen Altersgruppen

schaft, sich zu binden. Zudem sehen Expertinnen und Experten das *«permanente Sich-nicht-festlegen-Wollen»* auch als gesamtgesellschaftlichen Trend und als Folge der zahlreichen Möglichkeiten, die jungen Menschen offenstehen. Die vergleichsweise tiefe Unternehmensbindung junger Erwerbstätiger mag schliesslich auch damit zusammenhängen, dass sie (v.a. Jugendliche in der Berufslehre) erst lernen müssen, sich in eine Organisation einzufügen und zu erkennen, dass sie *«nicht mehr nur sich selbst repräsentieren»*, sondern Teil einer Firma sind.

Ein weiterer Erklärungsansatz für die geringere emotionale Unternehmensbindung ist die im Vergleich zu anderen Altersgruppen tiefere allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitssituation. Auch das Arbeitsengagement ist bei jungen Erwerbstätigen eher tief, das heisst, sie geben seltener an, ihre Arbeit inspiriere oder begeistere sie, oder dass sie glücklich seien, wenn sie intensiv arbeiten.

Wie bei den bisherigen Resultaten ist davon auszugehen, dass dieses Bild nicht für alle jungen Erwerbstätigen zutrifft. So weisen Expertinnen und Experten darauf hin, dass die Arbeitszufriedenheit, aber auch die Unternehmensbindung stark mit der Beziehung zu den Berufsbildungsverantwortlichen oder anderen Bezugspersonen im Betrieb zusammenhängt. Auch die Korrelationsanalysen zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit junger Erwerbstätiger nicht nur massgeblich von der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte geprägt wird, sondern auch mit Wertschätzung verknüpft ist. Wer das Gefühl hat, von Vorgesetzten ernst genommen und in seiner Arbeit angemessen gewürdigt zu werden, ist mit der Arbeitsstelle eher zufrieden.¹⁸ Unzufriedenheit hingegen kann unter Umständen sogar dazu führen, dass Lernende den Betrieb wechseln oder die Lehre ganz abbrechen (siehe [Infobox: Lehrvertragsauflösung und Lehrabbruch](#)).

Infobox: Lehrvertragsauflösung und Lehrabbruch

Wenn es um Fluktuation bei jungen Erwerbstätigen geht, fällt häufig das Stichwort «Lehrabbruch». Umgangssprachlich wird es oft synonym mit Lehrvertragsauflösung verwendet. Ein Lehrabbruch im engeren Sinn bedeutet, dass Lernende im Anschluss an eine Vertragsauflösung nicht wieder in eine berufliche Grundbildung oder in eine andere Ausbildung auf Sekundarstufe II eintreten. Dies ist bei einer Mehrzahl der Lehrvertragsauflösungen nicht der Fall: Viele Lernende wechseln direkt danach in einen neuen Lehrberuf oder Lehrbetrieb, zwischen 50 und 77 Prozent setzen ihre Ausbildung innerhalb von zwei bis drei Jahren fort (Stalder & Schmid 2016, Kriesi et al. 2016). Entsprechend plädieren die befragten Expertinnen und Experten dafür, Lehrvertragsauflösungen auch als Chance zu betrachten, mit einem Wechsel des Betriebs oder des Berufs eine für beide Seiten passendere Lösung zu finden. *«Abbruch klingt negativ, kann aber auch eine Chance sein. In der Berufsbildung müssten wir etwas davon wegkommen, dass Abbrechen per se etwas Schlimmes sei.»* – *«Gene-*

rell lieber früher reagieren und wechseln als drei oder vier Jahre etwas machen, das nicht passt.»

Wenn es tatsächlich zu einem Lehrabbruch kommt und der Wiedereinstieg in eine Ausbildung nicht gelingt, ist dies für die Betroffenen jedoch mit psychischen Belastungen und deutlichen finanziellen Einbussen verbunden. Auch die gesellschaftlichen Kosten der Ausbildungslosigkeit sind beträchtlich (Kriesi et al. 2016). Die Ursachen für Vertragsauflösungen und Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg sind vielfältig und liegen sowohl bei den Lernenden (Motivation, schulische Laufbahn) als auch bei den Betrieben. Untersuchungen zeigen, dass gute Ausbildungsqualität in den Lehrbetrieben und die Unterstützung durch Berufsbildungsverantwortliche sowohl das Risiko einer Vertragsauflösung senken als auch den späteren Wiedereinstieg begünstigen können (Stalder & Schmid 2016, Kriesi et al. 2016). Die kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen können hier weiterführende Informationen geben (siehe auch Merkblatt 23 zur Lehrvertragsauflösung von [berufsbildung.ch](#) und SBFJ).

¹⁸ Pearson-Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit und a) Soziale Unterstützung, b) Wertschätzung an der Arbeit, c) Würdigung der Arbeitsleistung (gewichtete Daten SGB): a) $r = .511^{**}$, b) $r = .570^{**}$, c) $r = .515^{**}$. Pearson-Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit und a) Unterstützendes Vorgesetztenverhalten, b) Allgemeine Wertschätzung, c) Soziale Stressoren Vorgesetzte (gewichtete Daten JSI): a) $r = .575^{**}$, b) $r = .629^{**}$, c) $r = -.579^{**}$.

4.3.2 Produktivität, Absenzen und Unfälle

«Wir haben gemerkt, dass auf Gesamtorganisationsebene gerade die Lernenden zum Teil eine sehr hohe Quote beim Fehlen hatten. Und zwar spannenderweise immer direkt vor den Prüfungen.»

Gesundheitliche Probleme (körperlich, psychisch) sowie die in den vorangehenden Kapiteln dargelegten Belastungen in der Arbeitswelt und im Privatleben können zu vermehrten Absenzen führen (Absentismus). Wenn Erwerbstätige zur Arbeit erscheinen, obwohl sie in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind, spricht man von Präsentismus. Für Betriebe entstehen in beiden Fällen Produktivitätsverluste. Diese können anhand der JSI-Monitoring-Daten berechnet werden.

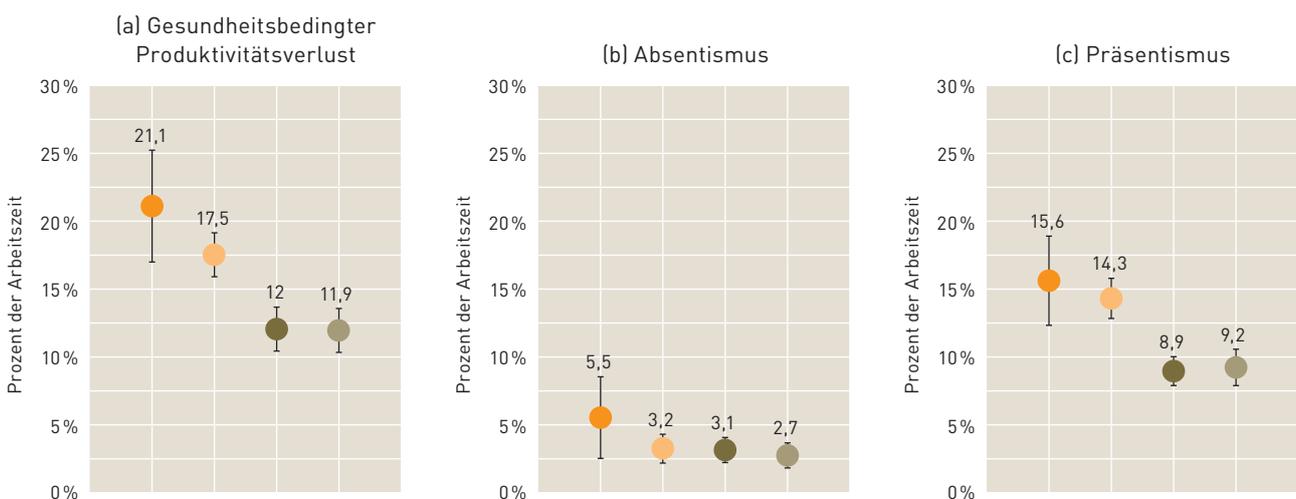
Wie die **Abbildung 15** basierend auf den JSI-Daten 2018 zeigt, sind die gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste (sowohl insgesamt als auch in Absentismus und Präsentismus separat) am höchsten bei der jüngsten Altersgruppe, die sich damit insbesondere von den beiden ältesten Gruppen unter-

scheidet. Während in der Schweiz entsprechende Daten fehlen, zeigen Analysen von Krankenversicherungsdaten aus Deutschland, dass jüngere Erwerbstätige insgesamt häufiger aufgrund von Krankheit oder Unfall abwesend sind, die Falldauer hingegen jeweils kürzer ist als bei älteren Erwerbstätigen (Grobe et al. 2017, Marschall et al. 2017). Die häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit sind Verletzungen, was auf ein anderes Freizeit- und Risikoverhalten der jungen Erwerbstätigen zurückzuführen ist (Marschall et al. 2017).

Für Unternehmen stellen Leistungseinbrüche (fehlende Motivation, Konzentration) eine grosse Herausforderung im Umgang mit jungen Erwerbstätigen dar, insbesondere in der Berufslehre. Dabei machen Betriebe die Erfahrung, dass Jugendliche und junge Erwachsene teilweise noch wenig Bewusstsein für die betrieblichen Konsequenzen gehäufter Absenzen und anderweitiger Produktivitätseinbussen haben. Eine Kosten-Nutzen-Erhebung bei Lehrbetrieben zeigte allerdings, dass es sich insgesamt für die meisten dennoch lohnt, selbst Fachkräfte auszubilden. So erzielten über 60 Prozent der Betriebe mit der Ausbildung von Berufslernenden einen Netto-

ABBILDUNG 15

Gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste



Altersklassen: ● 16–24 Jahre ● 25–39 Jahre ● 40–54 Jahre ● 55–65 Jahre

Die Abbildung zeigt die gewichteten Mittelwerte der gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste (a) und deren Komponenten Absentismus (b) und Präsentismus (c), gemessen in Prozenten der Arbeitszeit; die Fehlerbalken kennzeichnen die 95%-Konfidenzintervalle.

Quelle: Job-Stress-Index-Monitoring 2018 gemäss Galliker et al. 2018b

nutzen (Wert der produktiven Arbeiten der Lernenden in der Ausbildungszeit minus Ausbildungskosten) und gut drei Viertel bezeichnen sich als eher oder sehr zufrieden mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der eigenen Lehrlingsausbildung (Gehret et al. 2019).

Die Ergebnisse der vorliegenden Datenanalysen und die Rückmeldungen der Expertinnen und Experten zeigen jedoch, dass bei der Ausbildung von Lernenden (bzw. dem Ermöglichen des Berufseinstiegs nach einer Ausbildung) deren Produktivität nicht oberste Maxime sein sollte. Vielmehr ist eine längerfristige Investitionsperspektive der Förderung des Nachwuchses (im Betrieb, in der Branche, in der gesamten Volkswirtschaft) nötig.

Aus [Abbildung 16](#) geht hervor, dass bei jungen Erwerbstätigen nicht nur Berufsunfälle, sondern auch Unfälle im Freizeitbereich häufiger sind als bei anderen Altersgruppen. Gründe hierfür sind einerseits in der noch mangelnden Erfahrung (z. B. im Umgang mit Handwerkzeug und Maschinen) zu suchen, andererseits dürfte das lebensphasenspezifische Risiko- und Freizeitverhalten eine Rolle spielen. Eine Studie der Suva zeigt, dass das Unfallrisiko bei Lernenden

praktisch doppelt so hoch ist wie bei den übrigen Altersgruppen, die Unfälle jedoch sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Freizeit weniger schwerwiegend und mit weniger langen Absenzen verbunden sind (Degen 2019a, 2019b).

Längerfristige Arbeitsunfähigkeit kann dazu führen, dass Betroffene eine IV-Rente erhalten. Gemäss Daten der IV-Statistik sind bei den Neurenten (Personen ab 18 Jahren) keine Effekte zwischen Altersgruppen vorhanden. Jüngere Erwerbstätige zwischen 18 und 24 Jahren erhalten demnach nicht bedeutend häufiger – aber auch nicht bedeutend seltener – neu eine IV-Rente zugesprochen als andere Altersgruppen (insgesamt gab es 2018 in der Gruppe der 18- bis 24-Jährigen rund 9100 Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger). Dies gilt auch für IV-Renten aus psychischen Gründen: Zwar haben psychische Ursachen für einen IV-Rentenbezug in den letzten Jahren stark zugenommen (1995 war es gemäss IV-Statistik bei den 18- bis 24-Jährigen anteilmässig rund ein Viertel aller Fälle, 2018 rund die Hälfte). Dieser Trend gilt aber für alle Altersgruppen und betrifft junge Erwerbstätige nicht stärker als ältere.

ABBILDUNG 16

Thema Absenzen und Unfälle



Ausprägung des Indikators (je grösser die Schrift, umso grösser der Effekt zwischen den Altersgruppen):

- Negatives Ergebnis im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen
- Kein bedeutsamer Effekt zwischen Altersgruppen

Quellen: Statistik der Berufs- und Nichtberufsunfälle 2018, Renten der Invalidenversicherung 2018

Fallbeispiel 4:
Hannah, Bachelor in Betriebsökonomie

Direkt nach dem Gymnasium begann Hannah ihr Fachhochschulstudium in Betriebsökonomie, das sie drei Jahre später mit äusserst guten Noten abschloss. Wohl auch deshalb und aufgrund ihrer offenen Art fiel es ihr nicht schwer, schnell eine erste Stelle zu finden. Hannah stieg bei einer Versicherung als Projektleiterin ein. Die Arbeitsbedingungen und auch das Team seien super gewesen und sie habe sich von Anfang an sehr wohlgefühlt. Aber Hannah spürte, dass sie gerne noch einiges erleben möchte, und es sei schon immer ihr Traum gewesen, einmal für längere Zeit reisen zu gehen.

Als sie dies im Unternehmen kommunizierte, reagierte die Teamleitung nicht gerade begeistert. Am Mitarbeitendengespräch erfuhr Hannah, dass sie dafür vorgesehen war, die Leitung eines mehrjährigen Projekts zu übernehmen. Dies sei aber aus Sicht der Arbeitgeberin nicht mit ihren Reiseplänen vereinbar gewesen. Hannah musste sich entscheiden. Schliesslich verzichtete sie auf die Leitung dieses besonders anspruchsvollen Projekts (und damit auch auf einen Karriereaufstieg inklusive Lohnerhöhung) und verbrach-



te ein halbes Jahr in Asien. Sie ist überzeugt davon, dass dies die richtige Entscheidung war. Heute arbeitet sie noch immer in der gleichen Firma und hat bereits mehrere grosse Projekte geführt. Sie könne nachvollziehen, dass man nicht immer «ds Füfi und ds Weggli» haben kann. Es sei ja auch nicht selbstverständlich, dass sie überhaupt so lange abwesend sein konnte. Aber grundsätzlich hat sie den Eindruck, dass sich viele Jobs noch flexibler aufteilen liessen, sodass es noch besser möglich wäre, über genug Zeit für verschiedene Lebensbereiche zu verfügen. So denken sie und ihr Partner aktuell darüber nach, Kinder zu haben...

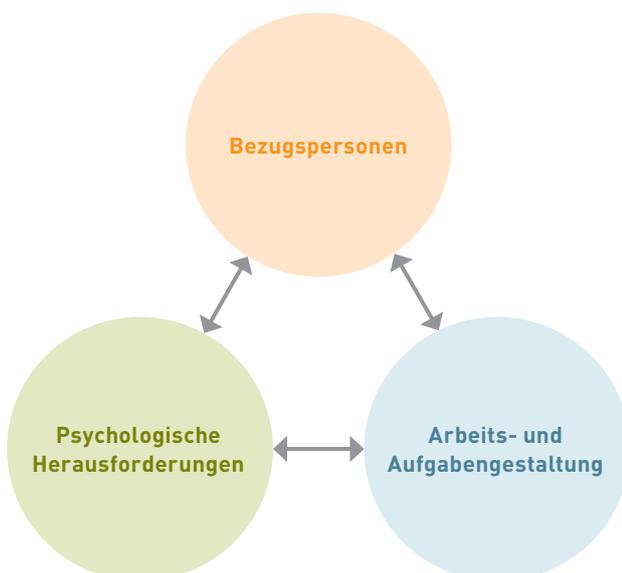
5 Fazit und Handlungsfelder

Aus den Resultaten zum gesundheitlichen Befinden und den arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen junger Erwerbstätiger ergeben sich drei zentrale Themenbereiche bzw. Handlungsfelder, die besonders prägend für die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz in dieser Altersgruppe sind: 1) Bezugspersonen, 2) Arbeits- und Aufgabengestaltung und 3) Psychologische Herausforderungen.

Nachfolgend werden für jedes Handlungsfeld die wichtigsten Erkenntnisse geschildert und Handlungsansätze skizziert, auf welche Weise gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen gestaltet und junge Erwerbstätige in ihrer psychischen und physischen Gesundheit unterstützt werden können. Anzumerken ist, dass die Handlungsfelder sich überlappen und Wechselwirkungen bestehen (siehe [Abbildung 17](#)). Am Schluss des Kapitels findet sich eine Zusammenfassung der wichtigsten Handlungsempfehlungen (siehe [Infobox: Handlungsempfehlungen im Überblick, Seite 48](#)).

ABBILDUNG 17

Zentrale Handlungsfelder



Quelle: Eigene Darstellung Projektteam

Die für das vorliegende Arbeitspapier vorgenommenen Datenanalysen zeichnen ein Bild, wie es um die Gesundheit und die Arbeitsbedingungen junger Erwerbstätiger durchschnittlich bestellt ist, und geben Hinweise auf die relevanten generellen Trends. Die Unterstützung junger Erwerbstätiger durch Betriebe (bzw. die Umsetzung zielgruppenspezifischer BGM-Massnahmen) erfordert jedoch immer auch zusätzlich eine Betrachtung der individuellen Situation, sowohl was persönliche Ressourcen bzw. Stärken der jungen Erwerbstätigen anbelangt als auch hinsichtlich möglicher Risikofaktoren und Unterstützungsbedarfe.

5.1 Handlungsfeld Bezugspersonen

«Bezugspersonen im Betrieb – das müssen nicht unbedingt die Ausbildungs- oder Berufsbildungsverantwortlichen sein – sind für alles zentral: sei es für die Motivation, fürs Engagement im Lernen, für Stressgefühle, Langeweilegefühle, die Bindung an den Betrieb oder für Stolz. Es zieht sich quer hindurch.»

Die Datenanalysen und die Interviews mit Expertinnen und Experten zeigen übereinstimmend, dass die soziale Unterstützung sowohl im Arbeitskontext als auch in der Freizeit eine zentrale Ressource junger Erwerbstätiger ist. Im Sinne eines ressourcen- und stärkenorientierten Ansatzes kann an diese angeknüpft und auf sie aufgebaut werden. Die soziale Unterstützung sowie die Wertschätzung und Würdigung der Arbeit haben einen engen Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit. Ansatzpunkte, um soziale Ressourcen gezielt zu nutzen und zu stärken, liegen einerseits bei der fachlichen Führung und persönlichen Begleitung durch berufliche Bezugspersonen (Berufsbildungsverantwortliche, Vorgesetzte), andererseits bei der Förderung von Peer-Netzwerken sowohl innerhalb als auch ausserhalb des beruflichen Kontextes.

Die Begleitung von Lernenden erfordert sowohl berufspädagogische Fähigkeiten als auch die Bereitschaft und die Zeit, sich mit den jungen Erwerbstätigen auseinanderzusetzen, sie anzuhören, ernst zu nehmen und bei Bedarf Unterstützung anzubieten. Dabei ist laut Expertinnen und Experten entscheidend, dass Berufsbildungsverantwortliche (und generell Bezugs- und Ansprechpersonen im Betrieb) ein echtes Interesse an den jungen Erwerbstätigen auch als Personen zeigen und sie nicht nur als Mitarbeitende oder Auszubildende wahrnehmen (vgl. auch Bolliger-Salzman 2016). Expertinnen und Experten empfehlen Betrieben, die Funktion der Ausbildungsverantwortlichen nur Mitarbeitenden zu übertragen, die dafür auch intrinsisch motiviert sind. Gleichzeitig sehen sie einen Bedarf, Berufsbildungsverantwortliche in Betrieben gezielt zu stärken, einerseits mit Aus- und Weiterbildungen, andererseits durch Bereitstellung angemessener Ressourcen und Wertschätzung für diese Funktion.

5.1.1 Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen

Soziale Unterstützung durch Bezugspersonen im Betrieb ist in der Phase des Berufseinstiegs eine wichtige Ressource. Insbesondere in der Berufslehre spielen Berufsbildungsverantwortliche eine zentrale Rolle. Die persönliche Passung (soziale Ebene) ist dabei ebenso wichtig wie die fachliche Begleitung. Expertinnen und Experten plädieren dafür, in der Ausbildung von Berufsbildungsverant-

wortlichen psychologische und pädagogische Aspekte der Zusammenarbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen stärker zu gewichten. Dazu gehören unter anderem Wissen über lebensphasenspezifische Besonderheiten (*«Wo stehen Jugendliche in diesem Alter, womit beschäftigen sie sich heute, was sind ihre Themen?»*) oder Fähigkeiten in der professionellen Beziehungsgestaltung. Gemessen an der Verantwortung, die Berufsbildungsverantwortliche übernehmen, und den bisweilen erschwerten Rahmenbedingungen im Berufsalltag (Zeitdruck, Arbeitsbelastung usw.) werden die minimalen Vorgaben an die berufspädagogische Qualifikation eher als ungenügend betrachtet. Nebst Aus- und Weiterbildungen können auch Vernetzungsaktivitäten und Erfahrungsaustausch zwischen Berufsbildungsverantwortlichen wertvoll sein. Von Weiterbildungen in Themenbereichen wie Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation profitieren nicht nur Berufsbildungsverantwortliche, sondern auch Führungskräfte und HR-Fachpersonen, die mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen zusammenarbeiten (Bolliger-Salzman 2016).

5.1.2 Anerkennung und Stellenwert der Berufsbildungsverantwortlichen

Damit Berufsbildungsverantwortliche ihre Aufgabe gut erfüllen können, ist es relevant, sie zu unterstützen und ihre besondere Aufgabe zu anerkennen. Die Stärkung und Wertschätzung ihrer Rolle im Betrieb kommt letztlich auch den jungen Erwerbs-



tätigen zugute. In den Interviews mit Expertinnen und Experten wurde erwähnt, dass Berufsbildungsverantwortliche gerne mehr Zeit in die Betreuung von Lernenden investieren würden, aber nicht selten den Eindruck hätten, das Management unterstütze dies zu wenig. Nebst einer Sensibilisierung von Unternehmen (auf Geschäftsleitungsstufe) für die Wichtigkeit der Aufgabe der Berufsbildung empfehlen Expertinnen und Experten, im Rahmen eines Ausbildungskonzepts zu verankern, wie viel Arbeitszeit für die Betreuung von Lernenden zur Verfügung steht, welche Aufgaben dies umfasst, wie die Weiterbildung geregelt wird und wie die Ausbildung im Betrieb organisiert ist (Lernformate, Austausch zwischen Lernenden und Betreuenden, Austausch unter Lernenden). Die betriebliche Anerkennung von Berufsbildungsaufgaben kann aber auch gestärkt werden, indem diese Position in Karrierepfade integriert wird oder indem auch bei Umstrukturierungen darauf geachtet wird, in der Ausbildungsbetreuung Kontinuität zu gewährleisten.

5.1.3 Vernetzung und Informationsaustausch

Um junge Erwerbstätige in der Berufslehre zu unterstützen, wird eine engere Zusammenarbeit der verschiedenen beteiligten Akteurinnen und Akteure empfohlen (Berufsbildungsverantwortliche und allenfalls BGM-Fachleute im Lehrbetrieb, Lehrpersonen der Berufsschule, Kursleitende, Eltern sowie in einem weiteren Sinne auch Branchen- und Berufsverbände). Dabei ist aus Sicht von Expertinnen und Experten wichtig, dass man die jungen Erwerbstätigen in den Austausch einbezieht und *«die Betroffenen auch wirklich zu Beteiligten macht»*. Der Aufbau eines regelmässigen, systematischen Informationsaustauschs insbesondere zwischen Berufsschulen und Lehrbetrieben wird als vielversprechender Ansatz gesehen. Wichtig ist gemäss Expertinnen und Experten, dass der Austausch eine ganzheitliche Standortbestimmung umfasst (also über die schulischen und beruflichen Leistungen hinausgeht) und nicht nur dann stattfindet, wenn es bei jemandem nicht so gut läuft. *«Wir stellen teilweise fest, dass gewisse Lernende in der Schule absolut positiv und unauffällig unterwegs sind und gute Leistungen er-*

bringen, im Betrieb aber eher das Gegenteil der Fall ist. Oder umgekehrt, dass es in der Schule viele Absenzen gibt und wir vom Betrieb die Rückmeldung bekommen, es sei alles in Ordnung.» Mit regelmässigem Informationsaustausch lassen sich einerseits Potenziale und vorhandene Fähigkeiten erfassen und stärken, andererseits können Probleme frühzeitig erkannt und gemeinsam Lösungen erarbeitet werden.

5.1.4 Austausch unter Peers fördern

Nicht nur Berufsbildungsverantwortliche oder Vorgesetzte, auch Peers können für junge Erwerbstätige wichtige Bezugspersonen sein und eine bedeutende Rolle spielen, um Belastungen abzufedern. Je nach Branche und Betriebsgrösse sind die Voraussetzungen und Möglichkeiten, den Austausch zwischen jungen Erwerbstätigen zu fördern, unterschiedlich: in Grossbetrieben zum Beispiel durch gemeinsame Seminare mit allen Lernenden, in KMU über digitale Tools, durch Vernetzungsangebote im Umfeld der Berufsschule. Auch Mentoring-Beziehungen können eine wichtige soziale Ressource sein und Lernprozesse fördern, sowohl zwischen Peers (z.B. Lernende kurz vor Abschluss und Lernende im ersten Jahr) als auch in generationenübergreifenden Konstellationen. Expertinnen und Experten weisen darauf, dass Peer-Kontakte nicht nur im betrieblichen oder schulischen Kontext eine wichtige Ressource sind, sondern dass auch der informelle Austausch ausserhalb der Schul- und Arbeitszeit ermöglicht werden sollte. Einen möglichen Ansatzpunkt sehen sie in einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen den Akteurinnen und Akteuren der Berufsbildung (Schulen, Berufsverbände) und den öffentlichen Angeboten der Jugendarbeit (sozialpädagogische Angebote der Städte, Freizeiteinrichtungen in Gemeinden usw.): *«Es braucht Orte, wo man sich trifft, wo auch das Soziale ein wenig zelebriert wird. Wo man einfach mal Psychohygiene betreibt und spürt, dass man mit seinen Schwierigkeiten nicht allein ist. Wo man auch versucht, von anderen zu erfahren, was ihnen in vergleichbaren Situationen geholfen hat.»*

5.2 Handlungsfeld Arbeits- und Aufgabengestaltung

«Ja, vielleicht ist man in diesem Alter anfälliger für psychische Belastungen, aber gleichzeitig sind Jugendliche auch empfänglich für positive Stimuli. Es gibt nichts Schöneres, als Jugendliche zu motivieren, egal ob das für den Sport oder für ein cooles Projekt ist. Das gibt auch demjenigen, der das macht, extrem viel zurück. Ich denke, wir sollten uns darauf fokussieren.»

Die für ältere Erwerbstätige «typischen» und häufigen psychischen Belastungen des Berufslebens wie Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen und Multitasking sind bei der Gruppe der jungen Erwerbstätigen weniger vorhanden. Dies kann durchaus als Ressource erachtet werden. Inwiefern es mit einer gewissen «Schonzeit» in der Ausbildung bzw. beim Berufseinstieg zusammenhängt oder eher damit, dass junge Erwerbstätige noch über weniger Erfahrung und Fachwissen verfügen und deshalb weniger Aufgaben (gleichzeitig) übertragen bekommen, ist aus den Daten nicht ersichtlich. Für letztere Überlegung spricht, dass auch die für das Wohlbefinden an der Arbeit und die Motivation wichtigen Ressourcen wie Handlungsspielraum, Mitbestimmung und ganzheitliche Aufgaben bei dieser Altersgruppe in geringerer Masse vorhanden sind als bei älteren Erwerbstätigen.

5.2.1 Motivierende Aufgabengestaltung

Vor dem Hintergrund, dass die Arbeitszufriedenheit bei den jungen Erwerbstätigen im Durchschnitt tiefer ist als bei anderen Altersgruppen, erscheinen Massnahmen zur Stärkung dieser Ressourcen sinnvoll. Expertinnen und Experten erachten in diesem Zusammenhang vor allem die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und gewisse Aufgaben oder Projekte selbstständig durchführen zu können, als wichtige und motivierende Erfahrung. Dabei sei es zentral, die jungen Erwerbstätigen gemäss ihren Fähigkeiten abzuholen und eine Balance zwischen Unterstützung und Eigenverantwortung zu finden sowie Erwartungen und Vorgaben klar und verbindlich zu kommunizieren. Das gegenseitige Klären von Erwartungen ist auch wichtig, wenn es um das Thema Life Domain Balance geht. Zwar ist Vereinbarkeit ein gesamtgesellschaftlicher Brennpunkt, dem Privatleben kommt im Jugendalter aber im

Kontext der lebensphasenspezifischen Umwälzungen eine besondere Bedeutung zu. Eine verstärkte Sensibilisierung für Life-Domain-Fragen im Jugendalter könnte Betrieben dabei helfen, Lösungsansätze im Bereich der Arbeitsorganisation zu finden, welche die Anliegen junger Erwerbstätiger aufnehmen, aber auch für das Unternehmen tragbar sind. Mit der bewussten Gestaltung von Arbeitsaufträgen können Betriebe arbeitsbezogene Belastungen wie illegitime Aufgaben oder unklare/widersprüchliche Anweisungen reduzieren sowie Ressourcen wie Handlungsspielraum und Mitbestimmung stärken. Die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen, und die eigenständige Abwicklung ganzheitlicher Aufgaben sind motivierende Erfahrungen, welche sowohl für die berufliche als auch die persönliche Entwicklung junger Erwerbstätiger wichtig sind. Unternehmen können diese Ressourcen gezielt stärken, indem bei Arbeitsaufträgen die Erwartungen und Zielsetzungen klar formuliert, bei der Umsetzung aber möglichst viele Freiheiten gewährt werden: *«Geben Sie ihnen eine klare Rolle und Ziele, aber einen Handlungsspielraum, wie sie diese erreichen können.»* Bewährt haben sich laut Expertinnen und Experten auch Projekte, deren Umsetzung von A bis Z an junge Erwerbstätige delegiert wird, wo diese Gelegenheit haben, Verantwortung zu übernehmen, eigene Ideen einzubringen und die Arbeit selbstständig einzuteilen.

Ein weiterer Handlungsansatz, um arbeitsbezogene Ressourcen zu fördern, ist der Fokus auf die Sinnhaftigkeit der Arbeit und die Anerkennung der Leistungen junger Erwerbstätiger. Dies kann sowohl auf der Ebene der Aufgabengestaltung erfolgen (spezifische Arbeitsschritte in einen grösseren Zusammenhang stellen) als auch durch die Einbindung ins Team und das Sichtbarmachen dessen, was die jungen Erwerbstätigen zum Unternehmen beitragen.

5.2.2 Gesundheitsförderlicher Umgang mit körperlichen Belastungen

Neben den psychischen Dimensionen der Arbeitsgestaltung gilt es schliesslich auch, einen gesundheitschonenden Umgang mit den physischen Anforderungen zu stärken. Junge Erwerbstätige berichten zwar über vergleichsweise hohe physische Belastungen, gleichzeitig jedoch über eine bessere körperliche Gesundheit. Da Berufseinstieg vielfach neue und ungewohnte körperliche Anforderungen mit sich bringen, gilt es, die

jungen Erwerbstätigen gezielt im gesundheitsförderlichen Umgang mit diesen Belastungen zu unterstützen. Wenn immer möglich geschieht dies durch die Reduktion von Belastungen (z. B. vermeiden, dass man dem Passivrauchen ausgesetzt ist), ansonsten durch die Stärkung sowohl physischer Ressourcen und Schutzmassnahmen (z. B. Training der körperlichen Leistungsfähigkeit, ergonomische Arbeitsweisen beim Tragen von Personen oder schweren Lasten, Schutzmaterial für den Umgang mit Lärm, hohen/tiefen Temperaturen oder Schadstoffen) sowie psychischer Ressourcen (z. B. soziale Unterstützung im Team). Letztere reduzieren zwar nicht die körperliche Belastung, lassen diese bei einem guten Gleichgewicht von Ressourcen und Belastungen jedoch erträglicher erscheinen.

5.2.3 Individuelle Begleitung

In der Berufsausbildung bringen junge Erwerbstätige sehr unterschiedliche Fähigkeiten und Voraussetzungen mit. Die individuelle Gestaltung von Lernprozessen ist wichtig, um Autonomie zu gewährleisten, soweit dies möglich ist, und Hilfestellungen anbieten zu können, wenn diese benötigt werden. Dies erfordert seitens der Bezugspersonen bzw. Vorgesetzten eine aufmerksame Begleitung und eine Vertrauensbasis bzw. eine betriebliche Fehlerkultur, die es jungen Erwerbstätigen erlaubt, Unsicherheiten anzusprechen und Fragen zu stellen. Nach Einschätzung von Expertinnen und Experten haben Jugendliche oft Hemmungen, etwas nachzufragen, obwohl sie über Unterstützung und Feedback froh wären. Dabei sei auch wichtig, dass nicht nur Fragen oder Fehler thematisiert werden, sondern den jungen Erwerbstätigen auch aufgezeigt wird, was gut läuft und was sie schon erreicht haben. Um Unsicherheiten vorzubeugen, ist wiederum eine klare Kommunikation bezüglich der Anforderungen und der erwarteten Leistungen hilfreich.

5.2.4 Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Privatleben

Bei jungen Erwerbstätigen besteht eine starke Durchlässigkeit zwischen Arbeit und Privatleben. Betriebe sollten deshalb sensibilisiert sein für die lebensphasenspezifischen Themen, die sich auch im Berufsleben niederschlagen können. Dazu gehört einerseits, Schwierigkeiten bei der Arbeit als möglichen Indikator für anderweitige Probleme wahrzunehmen und bei Bedarf darauf zu reagieren.

Andererseits können Betriebe junge Erwerbstätige dabei unterstützen, eine gesundheitsförderliche Life Domain Balance aufzubauen, und sie ermuntern, einen Ausgleich zur Arbeit zu suchen und andere Interessen auch bzw. gerade dann zu pflegen, wenn sie beruflich oder in der Ausbildung gestresst sind.

Expertinnen und Experten sehen diese Durchlässigkeit zwischen Arbeit und Privatleben als gesamtgesellschaftlichen Trend und erwarten, dass in der Wirtschaft zunehmend Offenheit und Wohlwollen gegenüber Vereinbarkeitsthemen erforderlich sein werden. Dabei ist unbestritten, dass dies auf Ebene des Einzelunternehmens eine Herausforderung darstellt. Bei jungen Erwerbstätigen kommt die auch lebensphasenspezifische Ungebundenheit hinzu, die teilweise in einem Spannungsverhältnis zum Wunsch nach Handlungsspielraum und Mitbestimmung steht. In diesem Kontext ist gemäss Expertinnen und Experten die gemeinsame Verständigung über Erwartungen wichtig, aber es braucht auch (auf beiden Seiten) das Bewusstsein für das gegenseitige Geben und Nehmen: *«Ich kann als Arbeitnehmerin nicht Flexibilität einfordern, weil ich selbst Life Domain Balance will, aber dann nicht akzeptieren, dass mein Arbeitgeber auch mal einen flexiblen Einsatz von mir erwartet.»* Gleichzeitig haben Unternehmen teilweise einfache Möglichkeiten, den Bedürfnissen junger Erwerbstätiger entgegenzukommen, beispielsweise bei der Arbeitszeitgestaltung. *«Manchmal sind es nur fünf oder zehn Minuten, die ein Zug zu spät fährt, die dazu führen, dass man eine halbe Stunde früher aufstehen muss. Bei vielen Arbeitsplätzen wäre es gar nicht mehr nötig, dass man um punkt acht oder punkt halb acht Uhr beginnt, aber von den jungen Erwerbstätigen wird verlangt, dass sie sich da reinpassen. Dabei gäbe es auch individuelle Lösungen, bei denen Freizeit und Beruf mehr ineinandergreifen.»* Die Umsetzbarkeit alternativer Arbeits- und Unterrichtsmodelle hat sich auch in der Corona-Zeit erwiesen; Expertinnen und Experten sehen darin auch das Potenzial, gezielter auf einzelne Mitarbeitende einzugehen.

5.3 Handlungsfeld Psychologische Herausforderungen

«Bisher wurde die psychische Gesundheit irgendwie isoliert betrachtet und sehr oft erst zum Thema gemacht, wenn ein Problem vorhanden war. So wie wir auch für die körperliche Gesundheit präventiv sagen: «Putze die Zähne regelmässig, gehe zur Kontrolle bei der Gynäkologin» und so weiter, bräuchte es eine Art «Starter Kit» mit Grundelementen im psychischen Bereich. Beispielsweise dazu, was im Hirn der Jugendlichen bezüglich emotionaler Steuerung passiert, aber auch zu Themen wie Fehlerkultur, Lernprozesse, Eigenverantwortung, Selbstwirksamkeit, Bewältigungsstrategien, Stressmanagement und anderen.»

Junge Erwerbstätige sind körperlich in einem sehr guten Gesundheitszustand, berichten im Vergleich zu anderen Altersgruppen jedoch über weniger Energie und mehr emotionale Erschöpfung, Stress, Depressivität und psychosomatische Beschwerden. Auch suizidale Gedanken sind in dieser Altersgruppe verbreiteter als bei älteren Erwerbstätigen. Dass Jugendliche und junge Erwachsene auf Ebene der psychischen Gesundheit eine gewisse Verletzlichkeit und Labilität aufweisen, hat auch mit den tiefgreifenden Veränderungen und den Entwicklungsaufgaben dieser Lebensphase zu tun (Identitätsbildung, Berufswahl und Berufseinstieg, finanzielle und emotionale Loslösung von den Eltern). Wie die Datenanalysen zeigen, verfügen junge Erwerbstätige über geringere persönliche Ressourcen wie beispielsweise positive Selbstüberzeugung und Selbstwirksamkeitserwartung, welche für die psychische Gesundheit und die Stressbewältigung entscheidend sind, in der Jugendphase aber noch aufgebaut werden.

Obwohl psychische Herausforderungen bei jungen Erwerbstätigen verbreitet sind, wird das Thema psychische Gesundheit gemäss den befragten Expertinnen und Experten häufig nicht als besonders relevant oder vordringlich wahrgenommen, weder von den Betroffenen selbst noch vonseiten des Betriebs. Dies mag mit dem gesellschaftlich tendenziell nach wie vor tabuisierten Thema zusammenhängen. Es hat möglicherweise aber auch damit zu tun, dass junge Erwerbstätige psychische Schwierigkeiten nicht als Gesundheitsthema wahrnehmen (ihren generellen Gesundheitszustand beurteilen

sie ja als sehr gut) oder gegen aussen nicht zeigen wollen, zum Beispiel weil dies dem lebensphasentypischen Streben nach Autonomie und Selbstständigkeit zuwiderläuft. Um junge Erwerbstätige mit Unterstützungsbedarf zu erkennen und abzuholen, halten Expertinnen und Experten es daher für wichtig, Themen wie Stressbewältigung und psychische Gesundheit bereits in präventivem Sinne und über positive Konnotationen anzusprechen (z. B. unter dem Stichwort «Happiness» sowie dem Fokus auf Motivation und Sinnhaftigkeit der Arbeit). Auch sei es zentral, jungen Erwerbstätigen mit echtem Interesse, Aufmerksamkeit, Respekt und auf Augenhöhe zu begegnen.

5.3.1 Sensibilisierung und Information

Psychische Gesundheit wird in Betrieben oft erst dann thematisiert, wenn Schwierigkeiten auftauchen. Empfohlen wird, statt des problemorientierten Zugangs einen «informativen», an der Prävention orientierten Umgang mit psychischer Gesundheit zu entwickeln, wie es im Bereich der körperlichen Gesundheit bereits der Fall ist. Sensibilisierung und Wissensaufbau sind dabei einerseits auf der Verhaltensebene wichtig: Analog dazu, wie man der körperlichen Gesundheit Sorge tragen kann, wird von den Expertinnen und Experten dafür plädiert, im betrieblichen Kontext vermehrt zu thematisieren, welche Grundelemente zur Stärkung der psychischen Gesundheit wichtig sind. Andererseits können Jugendliche und junge Erwachsene gezielter unterstützt werden, wenn Bezugspersonen in Unternehmen und Ausbildungsstätten (Vorgesetzte, Berufsbildungsverantwortliche, Teamleitende, HR-Fachpersonen usw.) sensibilisiert sind für die Entwicklungsaufgaben im Jugendalter, die Hirnentwicklung in der Adoleszenz und deren Konsequenzen für Lernprozesse und Verhalten. Dies gilt auch für die formative Rolle der ersten Berufserfahrungen in der Herausbildung von Selbstwirksamkeit, Selbstwertgefühl und anderen personalen Ressourcen, die eng mit der psychischen Gesundheit verbunden sind. Der berufliche Kontext ist zwar für die Identitätsbildung entscheidend, ebenso aber gilt es, die Bedeutung der Persönlichkeitsentwicklung auch ausserhalb der Arbeit anzuerkennen und junge Erwerbstätige dabei zu unterstützen, einen «breiten Boden der Identität» zu schaffen und vielfältige Fähigkeiten, Interessen und Zugehörigkeiten zu pflegen.

5.3.2 Coping-Strategien stärken

Das Thema psychische Gesundheit ist bei jungen Erwerbstätigen eng verbunden mit lebensphasenspezifischen Prozessen der Persönlichkeits- und Identitätsbildung. Betriebe können im Sinne der Gesundheitsförderung und Prävention einen Fokus auf gesundheitsrelevante Persönlichkeitsfaktoren wie Stressbewältigung und Emotionsregulation legen, die im Jugendalter noch entwickelt und von den Erfahrungen im Berufsleben massgeblich mitgeprägt werden. Dazu gehört unter anderem, junge Erwerbstätige dabei zu unterstützen, mit geeigneten Arbeitstätigkeiten ein Gefühl der Selbstwirksamkeit im Beruf aufzubauen, die eigenen Stärken zu sehen und Selbstvertrauen zu gewinnen. Expertinnen und Experten verweisen in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung der Fehlerkultur (gerade in der Ausbildung und beim Berufseinstieg sollten Fehler als Lernfelder und Gelegenheit für Feedback verstanden und genutzt werden) sowie auf die Funktion von Berufsbildungsverantwortlichen und Vorgesetzten. Sie sind einerseits Vorbilder (Umgang mit Druck, Aufzeigen eigener Strategien zur Stressbewältigung, Life Domain Balance usw.), andererseits können sie junge Erwerbstätige proaktiv im Umgang mit Stress unterstützen. Dabei geht es nicht darum, die jungen Menschen vor jeglichem Stress und Druck zu bewahren, sondern sie in ihrem Stressempfinden ernst zu nehmen, den Druck aber auch zu relativieren bzw. Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie die verschiedenen Herausforderungen meistern können.

5.3.3 Frühzeitige Thematisierung von psychischen Belastungen

Werden psychische Belastungen bei jungen Erwerbstätigen festgestellt, sind der betriebliche Umgang mit psychischer Gesundheit und konkrete Vorgehensweisen entscheidend. Bei vielen Betrieben ist jedoch eine gewisse Verunsicherung festzustellen, inwieweit psychische Probleme bei Mitarbeitenden angesprochen werden sollen (vgl. auch Gesundheitsförderung Schweiz 2020): Was liegt im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, was wäre ein Eingriff in die Privatsphäre? Expertinnen und Experten halten es für wichtig, das Thema psychische Gesundheit zu enttabuisieren und junge Erwerbstätige bei Bedarf darauf anzusprechen. Voraussetzung dafür ist eine Vertrauensbasis, die auf der aufmerksamen Begleitung junger

Erwerbstätiger, einer fürsorglichen, empathischen Haltung seitens der zuständigen Bezugspersonen und einem echten Interesse am Gegenüber als Person beruht. Wenn die Vermutung besteht, dass jemand psychisch belastet ist (z.B. Präsentismus, unkonzentriertes Arbeiten, Stress, Alkohol- oder Drogenkonsum), sollte dies von Betriebsseite angesprochen werden. Dabei geht es einerseits darum, jungen Erwerbstätigen zu verstehen zu geben, dass sie wahrgenommen und gesehen werden (*«du scheinst nicht so gut drauf»*, *«ich mache mir Sorgen»*). Andererseits sollten auch die Erwartungen des Betriebs an die Leistungen seiner Mitarbeitenden verdeutlicht und klar kommuniziert werden. Wichtig ist ausserdem, bei Bedarf Hilfestellungen anzubieten bzw. zu organisieren. Betriebe wie auch junge Erwerbstätige sollten demnach über Unterstützungsmöglichkeiten informiert sein und diese im Bedarfsfall auch nutzen. Gemäss einer Befragung von 15- bis 25-Jährigen zum Umgang mit Krisen und Hilfsangeboten in der Schweiz gaben 45 Prozent an, keine Anlaufstelle zu kennen, an die man sich wenden kann, wenn es einem selbst, einer Freundin oder einem Freund sehr schlecht geht und man Hilfe braucht (Buess & Vogel 2021). Eine Übersicht über mögliche Anlaufstellen findet sich beispielsweise unter <https://fws-apprentice.ch/informieren/material-und-anlaufstellen>.

Nicht zur Aufgabe der Betriebe gehört es hingegen, über die (persönlichen) Hintergründe psychischer Belastungen zu sprechen oder Diagnosen zu stellen. *«Betriebe merken in der Regel, wenn etwas nicht stimmt – wenn jemand sehr undiszipliniert, ungewöhnlich still oder sonst irgendwie auffällig ist –, und mehr müssen sie ja gar nicht können. Sie müssen nicht herausfinden, ob es wegen eines Konflikts zu Hause ist oder wegen einer Depression.»*

Infobox: Handlungsempfehlungen im Überblick

Handlungsfeld Bezugspersonen

- **Gezielte Stärkung von Berufsbildungsverantwortlichen in Betrieben**, einerseits mit Aus- und Weiterbildungen, andererseits durch Bereitstellung angemessener Ressourcen und Wertschätzung für diese Funktion.
- **Regelmässiger Informationsaustausch der verschiedenen Akteurinnen und Akteure** (Lernende, Berufsbildungsverantwortliche und Vorgesetzte des Lehrbetriebs, Lehrpersonen der Berufsschule, Eltern, Branchen- und Berufsverbände), um sowohl Stärken zu beschreiben und auf diesen aufzubauen als auch Probleme frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren.
- **Förderung des Austauschs unter Peers**, entweder innerhalb des Betriebs oder über Betriebe hinweg (z. B. via Berufsschule, digitale Tools, Seminare, Mentoring-Projekte, öffentliche Angebote der Jugendhilfe usw.).

Handlungsfeld Arbeits- und Aufgabengestaltung

- **Motivierende Aufgabengestaltung** mit klaren Zielsetzungen und gleichzeitig genügend Gestaltungsspielraum, um Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und Sinnhaftigkeit zu ermöglichen.
- **Gesundheitsförderlicher Umgang mit körperlichen Belastungen** mit sowohl Reduktion von vermeidbaren Belastungen als auch Aufbau von physischen und psychischen Ressourcen und Schutzmassnahmen.

- **Fokus auf einer individuellen Begleitung** mit Platz für Unsicherheiten, Fragen und Fehler sowie einer auf die Person ausgerichteten Balance zwischen Unterstützung und Eigenverantwortung.
- **Aufmerksamkeit auf die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Privatleben** mit Schwierigkeiten bei der Arbeit als möglichem Indikator für anderweitige Probleme sowie Unterstützung beim Aufbau einer gesundheitsförderlichen Life Domain Balance.

Handlungsfeld Psychologische Herausforderungen

- **Präventive Sensibilisierung und Wissensaufbau** zu Themen wie Stressbewältigung und psychische Gesundheit (z. B. unter dem Stichwort «Happiness») sowohl bei Lernenden als auch bei Berufsbildungsverantwortlichen.
- **Stärkung von Coping-Strategien** und Unterstützung beim Aufbau von Kompetenzen zur Stressbewältigung und Emotionsregulation (z. B. Umgang mit Druck, Aufzeigen eigener Strategien zur Stressbewältigung, Life Domain Balance, Stärkung persönlicher Ressourcen wie positive Selbstbewertung und Selbstwirksamkeitserwartung).
- **Früherkennung psychischer Belastungen** über ein offenes und empathisches Ansprechen von Schwierigkeiten (z. B. Präsentismus, unkonzentriertes Arbeiten, Stress, Alkohol- oder Drogenkonsum), eine klare Kommunikation der Erwartungen des Betriebs sowie die Unterstützung bei der Organisation von Hilfsangeboten (z. B. Sozialberatungsstelle, psychiatrisch-psychotherapeutische Behandlung).

6 Good-Practice-Beispiele



Für das letzte Kapitel dieses Arbeitspapiers wurde bei den Unternehmen des Wirtschaftsbeirats des Labels Friendly Work Space nachgefragt, welche konkreten BGM-Massnahmen sie für die Zielgruppe der jungen Erwerbstätigen implementiert haben. Das von Gesundheitsförderung Schweiz in Zusammenarbeit mit Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft erarbeitete Label Friendly Work Space (Kürzel: FWS) ist ein BGM-Standard mit entsprechenden Qualitätskriterien, mit dem Betriebe in der Schweiz aus-

gezeichnet werden, die über ein systematisches und integriertes betriebliches Gesundheitsmanagement verfügen. Die im Wirtschaftsbeirat vertretenen Unternehmen sind Partner bei der strategischen Weiterentwicklung des Labels Friendly Work Space. Nachfolgend sind beispielhaft einige von den Unternehmen des Wirtschaftsbeirats in Erfahrung gebrachten BGM-Massnahmen für Lernende und junge Erwerbstätige dargestellt. Die angegebenen Zahlen für Mitarbeitende, junge Erwerbstätige und Lernende entsprechen dem Stand Ende 2020.



ABB und libs

«Die Berufslehre ist ein wichtiger Bestandteil unserer Personal-Philosophie. Mit jungen Talenten und einer erstklassigen Ausbildung können wir fundiertes Fachwissen aufbauen und die Diversität der Karrierewege unserer Belegschaft beibehalten. Wir sehen uns in der sozialen Verantwortung, junge Menschen auszubilden und ihnen einen erfolgreichen Start in die Berufswelt zu ermöglichen.»

Anzahl Mitarbeitende gesamt

rund 3700

Anzahl junge Erwerbstätige bis und mit 24 Jahre (ohne Lernende)

161

Anzahl Lernende

174; davon 92 (erstes und zweites Lehrjahr) in der technischen Grundausbildung bei libs und 82 (drittes und viertes Lehrjahr) in der Schwerpunktausbildung bei ABB

Bereiche, in denen Lernende ausgebildet werden

- Kaufmann/-frau
 - Logistiker_in
 - Informatiker_in
 - Polymechaniker_in
 - Automechaniker_in
 - Elektroniker_in
 - Kunststofftechnologie/-technologin
 - Produktionsmechaniker_in
 - Konstrukteur_in
-

BGM-Massnahmen für die Zielgruppe der Lernenden und jungen Erwerbstätigen

Stärkung der psychosozialen Gesundheit

In Bezug auf die aktuelle Pandemie-Situation wurden Workshops zu psychosozialer Gesundheit durchgeführt, in denen auf den Umgang mit der aktuellen Situation, vorhandene Ängste und aktuelles Wohlbefinden eingegangen wurde und mögliche Lösungen und gegebenenfalls deren Begleitung besprochen wurden. Allgemein wird das Wohlbefinden der Lernenden laufend beobachtet und proaktiv – beim Feststellen von Veränderungen – angesprochen. Lernende, die sich in sehr schwierigen Situationen befinden, werden durch individuelles Coaching in enger Zusammenarbeit mit einer Sozialarbeiterin unterstützt. Allgemein steht allen Lernenden die firmeninterne Sozialberatung zur Verfügung. Neu wurde der Prozess «G-sund und zwäg» bei libs eingeführt. Es handelt sich dabei um aktiv wertschätzende Rückkehrgespräche nach Absenzen.

Events, Workshops und Mitmachaktionen

Neben Einführungsprogrammen wie «Join ABB für Lernende» und dem «Welcome Day», an denen unter anderem Themen wie Integrity und Safety besprochen werden, gibt es auch Präventionsworkshops. Dabei werden Themen wie beispielsweise Sucht, Mobbing, sexuelle Integrität und Suizid mit einer externen Fachperson behandelt. libs nimmt zudem an der Aktion «bike to work» teil und motiviert die Lernenden aktiv zum Mitmachen. Bei ABB können Lernende auch an den allgemeinen BGM-Aktionen an den Standorten teilnehmen.

Aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Ergonomie

In einem Hybrid zwischen Selbststudium und Gruppenarbeit werden Inhalte rund um das Thema Ergonomie behandelt. Im Fokus stehen Fragen wie «Was ist Ergonomie?», «Wie sieht diese am Arbeitsplatz aus?», «Was kann ich an meinem Arbeitsplatz technisch sowie im persönlichen Verhalten verbessern?» oder «Wie hebe ich richtig und welche Last ist zulässig?». Weiter wird die Wichtigkeit der Ergonomie im privaten Umfeld und deren Berücksichtigung aufgezeigt. Neben dem Angebot von höhenverstellbaren Tischen besteht zusätzlich die Möglichkeit, den Arbeitsplatz durch eine fachkundige Person optimieren zu lassen.

General Electrics und libs

«Für General Electrics ist die Berufslehre ein zentrales Standbein im Aufbau von hochkompetenten Fachkräften. Wir bieten in Zusammenarbeit mit libs nicht nur fundierte, vielseitige und attraktive Ausbildungswege an, sondern nehmen zudem auch unsere Verantwortung wahr, junge Menschen fundiert in Theorie und Praxis auszubilden und ihnen dadurch einen erfolgreichen Start in die Berufswelt zu ermöglichen.»

Anzahl Mitarbeitende gesamt

2171

Anzahl junge Erwerbstätige bis und mit 24 Jahre

148

Anzahl Lernende

123

Bereiche, in denen Lernende ausgebildet werden

- Konstrukteur_in
- Polymechaniker_in
- Automatiker_in
- Automatikmonteur_in
- Kaufmann/-frau
- Logistiker_in
- Produktionsmechaniker_in
- Anlagen- und Apparatebauer_in

BGM-Massnahmen für die Zielgruppe der Lernenden und jungen Erwerbstätigen

Unterschiedliche Rückmeldegefässe für Lernende

General Electrics verfügt über verschiedene Werkzeuge für Feedback, um im regelmässigen Dialog mit den Lernenden zu sein, wie zum Beispiel Zufriedenheitsumfragen und Standortgespräche an den Ausbildungsplätzen. Da die Lernenden offiziell bei libs angestellt sind, haben sie nicht nur verschiedene Ausbildungsverantwortliche bei General Electrics, sondern auch durchgehend eine zusätzliche für die Ausbildungsbegleitung bei libs. Neben den Ausbildungsverantwortlichen vor Ort steht den Lernenden bei General Electrics auch pro Lehrjahr ein_e spezifische_r Praxisbetreuer_in zur Verfügung.

Unterstützung der Berufsbildungsverantwortlichen

Je nach Fragen oder Schwierigkeiten können sich die Berufsbildungsverantwortlichen entweder an die Abteilung Gesundheit & Soziales von General Electrics oder direkt an libs wenden. Die Unterstützung und der Austausch erfolgen durch regelmässige und unterschiedliche Austauschformen wie Coaching, Supervision und Intervention.

Umgang mit herausfordernden Situationen

Bei schwierigen Situationen, beispielsweise einem drohenden Lehrabbruch, erfolgt eine enge Vernetzung aller Verantwortlichen von General Electrics und libs. Anhand einer sorgfältigen Diskussion aller Aspekte und allenfalls unter Beizug weitergehender Unterstützung (z. B. über die externe Jugendberatung) wird versucht, gemeinsam eine Lösung im Betrieb oder zumindest einen konstruktiven Abschluss zu finden.

Kuhn-Rikon AG

«Mit verschiedenen Massnahmen pflegen wir unsere Unternehmenskultur und bringen unsere Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitenden zum Ausdruck. Wir sind überzeugt, dass ein guter Teamgeist und gesunde, engagierte Mitarbeitende entscheidend sind für die Gesamtleistung unserer Firma.»

Anzahl Mitarbeitende gesamt

182

Anzahl junge Erwerbstätige bis und mit 24 Jahre

11

Anzahl Lernende

3

Bereiche, in denen Lernende ausgebildet werden

- Kaufmann/-frau
 - Logistiker_in
-

BGM-Massnahmen, unter anderem auch für die Zielgruppe der Lernenden und jungen Erwerbstätigen

Individuell abgestimmte Unterstützung der Lernenden

Von der Rekrutierung bis zur Begleitung an der Abschlussprüfung werden die Lernenden individuell gemäss ihren Bedürfnissen und ihrem Entwicklungsstand begleitet. Zentral ist auch die Einbindung des Umfelds. So wird bereits im Rahmen des Rekrutierungsprozesses der Kontakt zu den Eltern gesucht und auch das Probezeitgespräch findet mit diesen statt. Während der Lehre wird auf folgende Punkte geachtet: Integration der Lernenden ins Team, Kontakt der Lernenden untereinander (z. B. Betreuung bzw. Unterstützung bei Vorbereitungsaufgaben der Überbetrieblichen Kurse, gemeinsames Mittagessen im Personalrestaurant), regelmässiger Austausch und Erfragen von Wohlbefinden, offene Fehlerkultur und Entgegenbringen von Vertrauen und Wertschätzung, Einbindung und Übertragen von Verantwortung (z. B. Schnupperlehre von neuen Lernenden), Unterstützung bei Angst vor Abschlussprüfung sowie rechtzeitiges Ansprechen möglicher beruflicher Perspektiven. Wichtig ist auch, dass Jugendliche Zeit für ihre Freizeitaktivitäten finden, was zum Beispiel bei der Profilwahl der kaufmännischen Lernenden berücksichtigt wird.

Regelmässige Gespräche mit Mitarbeitenden

Über verschiedene Wege wird der regelmässige Austausch zwischen Mitarbeitenden und Betriebsverantwortlichen gefördert. Zu erwähnen sind zum Beispiel das jährliche Mitarbeitendengespräch inklusive Beurteilung durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, ein- bis zweimal jährlich pro Abteilung das «Znüni mit dem CEO», Rückkehrgespräche (kurz und informell nach jeder Absenz) sowie Unterstützungsgespräche (bei längeren oder häufigeren Absenzen, bei Feststellung von Veränderungen oder Leistungsabfall sowie auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters).

Gesundheitszirkel vital@kuhnrikon

Acht Mitglieder aus verschiedenen Bereichen sind für die Umsetzung unseres Gesundheitszirkels verantwortlich. Die Gruppe analysiert die Auswertung der Mitarbeitendenbefragung, nimmt Vorschläge aus der Belegschaft bezüglich Gesundheitsförderung auf, macht Vorschläge für Massnahmen und Aktionen und setzt diese um. Konkrete Beispiele: Gesundheitskampagne zum Thema Sonne/Haut, bike to work, Fitnessraum, Apfelmonat, Saisonkarte für die Badi, Organisation eines Herbstfests.

Migros

«Die Bedeutung der Lernenden für die Zukunft der Migros ist zentral, unter anderem auch zur Sicherstellung des Nachwuchses.»

Anzahl Mitarbeitende gesamt

106 119

Anzahl Lernende

3833 (73 davon beim Migros-Genossenschafts-Bund)

Bereiche, in denen Lernende ausgebildet werden

Rund 50 Ausbildungsberufe in den Geschäftsfeldern

- Detailhandel
- Industrie und Grosshandel
- Finanzdienstleistung
- Reisen
- usw.

BGM-Massnahmen für die Zielgruppe der Lernenden und jungen Erwerbstätigen

Ausbildungsangebot für Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen (Migros Aare und Migros Luzern)

In enger Zusammenarbeit mit supporta (Band-Genossenschaft), den kantonalen IV-Stellen und anderen Kostenträgern ermöglicht die Migros Aare jungen Erwachsenen mit einer gesundheitlichen oder sozialen Beeinträchtigung eine berufliche Grundbildung im Detailhandel. Die Lernenden werden von der supporta vermittelt und über die gesamte Ausbildungszeit von speziell geschulten Berufsbildungsverantwortlichen individuell betreut und begleitet. Für diese Begleitung stehen den Berufsbildungsverantwortlichen wöchentlich zwei Stunden zur Verfügung, die individuell gestaltet werden können. Wird mehr Zeit für die Betreuung benötigt, werden die Filialen durch eine separate Kostenstelle entlastet. Zusätzlich steht jeder Filiale eine Case Managerin oder ein Case Manager als persönliche Ansprechperson zur Verfügung. Das Angebot umfasst vier Filialen in den Kantonen Aargau, Solothurn und Bern. Entsprechend dem Verständnis der Inklusion bleiben die meisten der Lernenden anschliessend bei der Migros. Seit August 2018 hat die Migros Luzern das Ausbildungsangebot «Mitenand». Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen sollen am Arbeitsalltag teilnehmen und ihren Beitrag zum unternehmerischen Erfolg leisten können. Für ihre aktive Inklusion wurde die Genossenschaft Migros Luzern mit dem IV-Award Luzern ausgezeichnet.

Spezifisch für die herausfordernden Covid-Zeiten wurden zusätzlich folgende zwei Massnahmen für Lernende umgesetzt:

Sammeln von Tipps und Tricks für das Arbeiten im Homeoffice

Lernende und Auszubildende des Migros-Genossenschafts-Bundes wurden angefragt, mit welchen Tipps und Tricks sie das Homeoffice meistern. Diese wurden anschliessend allen Lernenden und Auszubildenden sowohl des Migros-Genossenschafts-Bundes als auch der Migros Gruppe in Form eines spezifisch für die jeweilige Zielgruppe erarbeiteten Merkblatts zur Verfügung gestellt. Dabei waren Tipps wie zum Beispiel das Setzen von Tageszielen und tägliche Check-outs, bei welchen die Lernenden den Tag Revue passieren lassen. Auch wurde erneut auf die bereits bestehenden Angebote der Personalberatungen hingewiesen.

Informeller Austausch in regelmässigen Calls

Zur Früherkennung von Belastungen bei den Lernenden hat der Migros-Genossenschafts-Bund je nach Zielgruppe verschiedene Interaktionen eingeplant. Im Rahmen eines wöchentlichen «Kaffeekränzchens», bei dem es um das allgemeine Wohlbefinden und die Befindlichkeit der Lernenden geht, wird versucht zu verstehen, bei welchen Themen es zu Schwierigkeiten kommen könnte und wie diese zu lösen wären. Die Lernenden werden je nach Lehrjahr durch die Leiterin oder den Leiter Berufsbildung in unterschiedliche Breakout-Rooms eingeteilt. Pro Lehrjahr wurde eine für die Lernenden verantwortliche Person ausgewählt, die im Austausch auftauchende Unzufriedenheit oder Probleme an den Leiter bzw. die Leiterin Berufsbildung kommuniziert. Für die Zielgruppe der Auszubildenden gibt es ein monatliches Meeting, in dem sie mit den HR-Verantwortlichen über auftretende Schwierigkeiten sprechen können und Ideen sammeln, wie mit diesen umgegangen werden kann. Solche monatlichen Meetings werden auch für alle Leitenden Berufsbildung des Migros-Genossenschafts-Bundes und der Migros Gruppe durchgeführt. Sie dienen vor allem als Plattform für den Austausch von Best-Practice-Beispielen und schaffen Anregungen und Orientierungspunkte zur bewussten Gesundheitsförderung.

Phoenix Mecano Komponenten AG

«Unsere Lernenden werden während ihrer Lehrzeit zukunftsorientiert ausgebildet sowie gefördert und auch gerne in eine Festanstellung übernommen.»

Anzahl Mitarbeitende gesamt

138

Anzahl junge Erwerbstätige bis und mit 24 Jahre

26

Anzahl Lernende

20

Bereiche, in denen Lernende ausgebildet werden

- Kaufmann/-frau
 - Produktionsmechaniker_in
 - Mechanikpraktiker_in
 - Polymechaniker_in
 - Elektroniker_in
 - Konstrukteur_in
 - Informatiker_in
 - Logistiker_in
-

Das betriebliche Gesundheitsmanagement befindet sich aktuell im Aufbau, die allgemeinen BGM-Massnahmen kommen auch der Zielgruppe der Lernenden und jungen Erwerbstätigen zugute.

Gesundheitszirkel

Monatlich treffen sich die Mitglieder des Gesundheitszirkels für ein bis eineinhalb Stunden, um Gesundheitsthemen zu besprechen. Jede Abteilung wird durch eine interessierte Person vertreten – aktuell befindet sich auch ein Lernender darunter. Einmal pro Quartal nimmt zudem jemand aus der Geschäftsleitung und dem Bereich Human Resources teil. Die Themen werden in einem gemeinsamen Planungstool gesammelt. Konkret bearbeitete Beispiele sind Ergonomie, Beleuchtung, Arbeitstische und Zwischenverpflegung.

Mitarbeitendenbefragung FWS Job-Stress-Analysis und Gesundheitsreferate

Mit der Unterstützung der SWICA werden alle Mitarbeitenden regelmässig anhand der Online-Befragung FWS Job-Stress-Analysis zu Belastungen, Ressourcen, Führungsthemen und Wohlbefinden befragt. Basierend auf den Ergebnissen werden Massnahmen abgeleitet, unter anderem werden regelmässig Referate zu Gesundheitsthemen durchgeführt (z. B. zu den Themen Stress, Resilienz, Zeitmanagement und Arbeitsorganisation, Schlaf).

Schulung zum Thema Arbeitssicherheit

Beim Eintritt in das Unternehmen erhalten Arbeitnehmende von einem bzw. einer Vorgesetzten sowie einem bzw. einer Sicherheitsbeauftragten eine Schulung zum Thema Arbeitssicherheit. Die Planung für einen umfassenderen Einführungstag für die Lernenden (z. B. mit Kennenlernen aller Abteilungen des Betriebs) ist aktuell in Erarbeitung.

SBB und login

«Die Digitalisierung beschleunigt die Entwicklung und bringt Reisende und Güter flexibel und mit der jeweils besten Lösung ans Ziel. Die Mobilität der Zukunft braucht Nachwuchskräfte, die dieses System betreiben und erfolgreich weiterentwickeln. Eine Berufslehre bei login in der dynamischen Welt der Mobilität ermöglicht Jugendlichen eine fundierte, innovative und attraktive Ausbildung. Hier können sie ihr Potenzial entfalten und sich zu Persönlichkeiten und Mobilitätsprofis entwickeln.»

Anzahl Mitarbeitende gesamt

29 800 (mit SBB Cargo)

Anzahl junge Erwerbstätige bis und mit 24 Jahre

1 641 (mit SBB Cargo, ohne Lernende)

Anzahl Lernende

1 979

Bereiche, in denen Lernende ausgebildet werden

Bei login Berufsbildung AG (der Tochtergesellschaft der SBB AG) können Jugendliche einen von über 25 Berufen in der Welt des Verkehrs erlernen. Die Ausbildung absolvieren die Lernenden an einem Ausbildungsplatz der über 50 Partnerfirmen, unter anderem bei der SBB. Zusätzlich zu den Hauptberufen in den Bereichen Bau & Logistik (z. B. Fachleute Betriebsunterhalt, Gleisbauer_in), Technik & Informatik (z. B. ICT-Fachleute, Polymechaniker_in) oder Kunden & Büro (z. B. Fachleute öffentlicher Verkehr, Kaufleute) können weitere Berufslehren wie beispielsweise Anlagen- und Apparatebauer_in, Industrielackierer_in, Fachleute Kundendialog oder Elektroinstallateur_in absolviert werden.

BGM-Massnahmen für die Zielgruppe der Lernenden und jungen Erwerbstätigen

Angebot «Sanfter Einstieg»

Schicht- und insbesondere Nachtarbeit stellen erhöhte Anforderungen an die Gesundheit der Mitarbeitenden. Um Fehltagen und Frühfluktuation entgegenzuwirken, werden angehende Zugverkehrsleitende speziell auf die Arbeit im Schichtsystem vorbereitet. Neu sammeln sie bereits während der Ausbildung erste Erfahrungen im Nachtschichtdienst und setzen sich im Modul «Schichtarbeit und Gesundheit» unter anderem zu den Themen Schlaf, Erholung und Ernährung mit Hintergrundwissen und konkreten Tipps auseinander. Im ersten Jahr nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss werden in zwei Begleitgesprächen mit der direkten Führungskraft die Erfahrungen im Schichtsystem reflektiert und gegebenenfalls konkrete Massnahmen definiert.

Angebot «Unterwegs mit Eigenverantwortung»

Das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden liegt der SBB AG am Herzen. In der anspruchsvollen Lebensphase der Adoleszenz sehen sich die jungen Lernenden mit vielfältigen Herausforderungen, während und auch nach der Ausbildung, konfrontiert. Der SBB AG und login Berufsbildung ist es wichtig, die jungen Lernenden, Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger optimal auf die Herausforderungen im Berufsalltag vorzubereiten, damit sie die Phase des Berufseinstiegs gesund meistern können. Mit dem Ziel, dass Lernende sich zu zuverlässigen und verantwortungsbewussten Verkehrsprofis entwickeln und Verantwortung in ihrem Wirkungsfeld übernehmen, wurde das Angebot «Unterwegs mit Eigenverantwortung» entwickelt. Dabei führt die SBB AG gemeinsam mit externen Partnern (Suva, Pro Juventute, Conaptis, LerNetz AG) bei den Lernenden des ersten und dritten Lehrjahres Workshops mit unterschiedlichen Schwerpunkten durch, wobei inhaltlich auf Themen des sozialen Lebens, auf die Vorbereitung der finanziellen Eigenständigkeit, auf die physische und psychische Gesundheit und auf die Suchtprävention eingegangen werden. Die Lernenden stehen diesem Angebot offen und dankbar gegenüber und betrachten den persönlichen Wandel als Chance.

Angebot «Thema Psychische Gesundheit in der Grundbildung von Berufsbildungsverantwortlichen»

Die Berufsbildungsverantwortlichen leisten einen wichtigen Beitrag in der Betreuung und der Entwicklung der Lernenden, damit diese gut in die Arbeitswelt einsteigen können und gesund und leistungsfähig bleiben. Dabei gilt es physische und psychische Auffälligkeiten frühzeitig zu erkennen, diese anzusprechen und Massnahmen abzuleiten sowie bei Bedarf Unterstützung beizuziehen. Dafür absolvieren die Berufsbildungsverantwortlichen in ihrer Grundausbildung ein 90-minütiges Basismodul zum Thema psychische Gesundheit.

Suva

«Die Suva bekennt sich zum dualen Bildungssystem und engagiert sich für eine professionelle Nachwuchs-entwicklung. Wir bieten verschiedene Ausbildungen in der beruflichen Grundbildung an und schaffen Einstiegsmöglichkeiten nach einem Hochschulabschluss. Die Suva verfügt über Programme, welche junge Berufsleute nachhaltig aus- und weiterbilden sowie bestehende Potenzialträger stellenspezifisch fit machen. Dadurch verfügen wir über genügend Nachwuchs, um kritische Stellen zu besetzen.»

Anzahl Mitarbeitende gesamt

4200

Anzahl junge Erwerbstätige bis und mit 24 Jahre

495

Anzahl Lernende

173

Bereiche, in denen Lernende ausgebildet werden

- Kaufmann/-frau
- Fachmann/-frau Kundendialog
- Mediamatiker_in
- Laborant_in
- Logistiker_in
- Polygraf_in
- Fachmann/-frau Gesundheit
- Assistent_in Gesundheit/Soziales
- (Diät-)Koch/Köchin
- Orthopädist_in
- Orthopädieschuhmacher_in
- Orthopädietechniker_in
- Fachmann/-frau Hauswirtschaft

BGM-Massnahmen für die Zielgruppe der Lernenden und jungen Erwerbstätigen

Teilnahme am Pilotprojekt «Fit for Work & Life»

Die Suva – zu der auch zwei Rehakliniken gehören – nimmt am Pilotprojekt der Kampagne «Sichere und Gesunde Lehrzeit» teil. Der Workshop, welcher ab 2022 für alle zugänglich sein soll, hilft die Gesundheit und das Verhalten der Lernenden bei der Arbeit und in der Freizeit zu stärken. Das Präventionsmodul beinhaltet fünf Teilmodule zu den Themen Fitness, Risiko, Schlaf, Stress sowie Stimmung und Verstimmung. Ziel ist, das persönliche Gesundheitsbewusstsein zu analysieren und zu lernen, wie damit umgegangen werden kann. Anschliessend können individuelle Ziele abgeleitet und konkrete Umsetzungsschritte zur Verbesserung der eigenen Gesundheit eingeleitet werden.

Enger Austausch zwischen Berufsbildungsverantwortlichen und Lernenden

Der Austausch zwischen Lernenden und Berufsbildungsverantwortlichen wurde institutionalisiert, damit die Ängste und Sorgen der Lernenden angesprochen werden können und Gehör finden. Direkte Bezugspersonen sind die Berufsbildungsverantwortlichen in den Agenturen und Abteilungen. Die Berufs- und Praxisbildenden stehen in einem regelmässigen Austausch mit der Verantwortlichen Nachwuchsentwicklung der Abteilung Human Resources. Natürlich dürfen sich die Lernenden auch direkt an die Verantwortliche Nachwuchsentwicklung wenden. Diese Option wird auch regelmässig wahrgenommen.

Stressworkshop, Bewegungsförderung und Unfallprävention

Die Lernenden können sich an den bereits vorhandenen BGM-Massnahmen in der jeweiligen Organisationseinheit beteiligen, so zum Beispiel an Massnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit (Workshops zu Themen des Stress- und Ressourcenmanagements, z. B. «Arbeiten in Balance»), Massnahmen zur Bewegungsförderung (Praxisworkshop «Fit werden») oder Massnahmen zur Unfallprävention (z. B. Teilnahme am Präventionsmodul Schneesport mit «Slope Track» inklusive Kostenbeteiligung Skiservice).

SWICA

«Unser Leiteinsatz ist: Unsere Lernenden von heute sind die Mitarbeitenden von morgen. Dabei zeigt sich, dass sich die Investition in eine nachhaltige und erfolgreiche Nachwuchsausbildung lohnt. Die Übertrittsquote in eine Festanstellung liegt zurzeit bei 80 Prozent. Somit können wir unseren Fachkräftebedarf für die Unternehmung sichern und die Kosten für die Rekrutierung reduzieren bzw. positiv beeinflussen.»

Anzahl Mitarbeitende gesamt

1991

Anzahl junge Erwerbstätige bis und mit 24 Jahre

260

Anzahl Lernende

50

Bereiche, in denen Lernende ausgebildet werden

IT-Lernende:

- Service Desk
- Fachbereich IT Operation
- IT SW Solution

KV-Lernende:

- Kundendienst/Verkauf
- Underwriting & Mutationen Privatkunden
- Underwriting & Mutationen Unternehmen
- Leistungsmanagement Privatkunden ambulant und stationär
- Leistungsmanagement Unternehmen (Taggeld)
- Unfallversicherung Leistungen
- Regressdienst
- Inkasso
- santé24

Die Lernenden durchlaufen die diversen Abteilungen und Bereiche jedoch nicht alle und dies sehr unterschiedlich bzw. individuell.

BGM-Massnahmen für die Zielgruppe der Lernenden und jungen Erwerbstätigen

Regelmässige Gespräche und offene Feedback-Kultur

Die Bedürfnisse der Lernenden werden bei den persönlichen Ziel- und Zeugnisgesprächen (jeweils Ende Schulsemester) in Erfahrung gebracht. Die Lernenden geben dabei Auskunft, was ihnen im letzten halben Jahr sowohl schulisch als auch betrieblich gelungen ist und in welchen Gebieten es noch Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Sie bekommen vor dem Gespräch jeweils die Aufgabe, über die festgehaltenen Ziele und Massnahmen (z. B. Nachhilfe, Stützkurse oder Überprüfung von Lerntechniken) zu reflektieren und sich Gedanken

zu machen, unter anderem auch dazu, weshalb ein Ziel nicht erreicht wurde. Diese Gespräche finden je nach Ausbildungsrotation mit der oder dem jeweiligen Berufsbildungsverantwortlichen sowie den Eltern statt. Die offen gelebte Feedback-Kultur soll es den Lernenden zudem erleichtern, nicht bis zum jeweiligen Ziel- und Zeugnisgespräch zu warten, um ihre Bedürfnisse zu äussern.

Enge Begleitung durch Berufsbildungsverantwortliche und Möglichkeit der Unterstützung durch Sozialberatung

Die Lernenden werden mindestens von einer oder einem Berufsbildungsverantwortlichen pro Rotation begleitet, manchmal aber auch von zwei Personen (Tandem-System: eine Person mit mehr und eine mit weniger Erfahrung). Bei Schwierigkeiten können sich sowohl Lernende als auch Berufsbildungsverantwortliche an die Leitung Berufsbildung wenden, die allgemein in engem Austausch mit den Berufsbildungsverantwortlichen, aber auch mit den Berufsschulen steht. Allen Mitarbeitenden – auch den Lernenden – steht zudem die Möglichkeit offen, sich bei Schwierigkeiten von Fachpersonen der externen Sozialberatungsstelle (icas) unterstützen zu lassen.

Teilnahme an allgemeinen BGM-Angeboten

Lernende haben die Möglichkeit, an den allgemeinen (z. T. regionalen) BGM-Massnahmen teilzunehmen, und werden explizit auf diese aufmerksam gemacht. Dazu gehören beispielsweise die Möglichkeit, im Fitnesscenter zu trainieren, oder Kurse und Vortragsreihen mit internen oder externen Fachpersonen (z. B. zu Themen wie Mindfulness, Resilienz, Stärkung des Immunsystems). Schliesslich gibt es neu die virtuelle Pausenraum-Plattform, auf der man sich wie in einem Pausenraum bewegen und sich nach Lust und Laune mit verschiedenen Personen austauschen kann.

Anhang

A-1 Literatur

- Amendola, S., von Wyl, A., Volken, T., Zysset, A., Huber, M. & Dratva, J. (2021). A Longitudinal Study on Generalized Anxiety Among University Students During the First Wave of the COVID-19 Pandemic in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 12(706). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643171>
- Baer, N., Schuler, D., Füglistner-Dousse, S. & Moreau-Gruet, F. (2013). *Depressionen in der Schweiz. Daten zur Epidemiologie, Behandlung und sozial-beruflichen Integration*. Obsan Bericht 56. Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Barth, V. & Angst, S. (2018). Sind Schüler in Brückenangeboten psychisch belastet? Explorative Untersuchung zum Bedarf von unterstützenden Massnahmen in Brückenangeboten. In F. Sabatella & A. von Wyl (Hrsg.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (S. 75–91). Berlin: Springer.
- Blum-Rüegg, A. (Hrsg.) (2018). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: Grundlagen und Trends*. Bericht 7. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Bolliger-Salzman, H. (2016). Psychische Gesundheit im Jugendalter. In M. Blaser & F. T. Amstad (Hrsg.), *Psychische Gesundheit über die Lebensspanne* (S. 70–81). Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Buess, M. & Vogel, R. (2021). *Umgang mit Krisen und Hilfsangeboten bei Jugendlichen und Erwachsenen in der Schweiz. Synthesebericht. Wiederholungsmessungen im November 2020 der Bevölkerungsbefragung 2016 und der Jugendbefragung 2017*. Bern: Bundesamt für Gesundheit BAG.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Degen, S. (2019a). *Berufs-Unfallstatistik. Sichere Lehrzeit*. Luzern: Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung UVG (SSUV). <https://www.suva.ch/de-ch/praevention/sicherheit-mit-system/sichere-lehrzeit> (Zugriff: 24.8.2020).
- Degen, S. (2019b). *Freizeit-Unfallstatistik. Sichere Lehrzeit*. Luzern: Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung UVG (SSUV). <https://www.suva.ch/de-ch/praevention/sicherheit-mit-system/sichere-lehrzeit> (Zugriff: 24.8.2020).
- Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/> (Zugriff: 21.7.2020).
- Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., Dosch, S., Wieser, S. & Ulshöfer, C. T. (2020). *Job-Stress-Index 2020. Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Faktenblatt 48. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., Wieser, S., Ulshöfer, C. T. & Häberli, P. (2018a). *Job-Stress-Index 2018. Erhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Faktenblatt 34. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B. & Wieser, S. (2018b). *Job-Stress-Index 2018. Erhebung von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Kommentierter Tabellenband (unveröffentlicht). Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Gehret, A., Aepli, M., Kuhn, A. & Schweri, J. (2019). *Lohnt sich die Lehrlingsausbildung für die Betriebe? Resultate der vierten Kosten-Nutzen-Erhebung*. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung.
- Gesundheitsförderung Schweiz (2020). *Förderung der psychischen Gesundheit in KMU. Sichtweisen und Herausforderung für die Beratung und die Entwicklung digitaler Angebote*. Faktenblatt 38. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.

- Golder, L., Mousson, M., Jans, C., Tschöpe, S., Venetz, A., Frind, A., Herzog, N. & Nahon, L. (2016). *Erhöhtes Engagement und Risikobereitschaft in unsicheren Zeiten*. Credit Suisse Jugendbarometer Schweiz. Bern: gfs.bern.
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V. & Cassina, M. (2011). *Stress-Studie 2010. Stress bei Schweizer Erwerbstätigen*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Grobe, T., Steinmann, S. & Gerr, J. (2017). *Gesundheitsreport. Weitere Auswertungen zu Arbeitsunfähigkeiten*. Hamburg: Techniker Krankenkasse.
- Gustavson, K., Knudsen, A. K., Nesvåg, R., Knudsen, G. P., Vollset, S. E. & Reichborn-Kjennerud, T. (2018). Prevalence and stability of mental disorders among young adults: findings from a longitudinal study. *BMC Psychiatry*, 18(1), 65. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1647-5>
- Höglinger, M., Künzi, A. & Moser, A. (2021). *COVID-19 Social Monitor* [Website mit Ergebnissen aller bisherigen Befragungswellen]. <https://covid19.ctu.unibe.ch>
- Hösli-Leu, S., Wade-Bohleber, L. & von Wyl, A. (2018). Stress und soziale Unterstützung im ersten Jahr einer Berufsausbildung. In F. Sabatella & A. von Wyl (Hrsg.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (S. 23–39). Berlin: Springer.
- Hurrelmann, K. & Quenzel, G. (Hrsg.) (2016). *Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung* (13. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Kessler, C. & Guggenbühl, L. (2021). *Auswirkungen der Corona-Pandemie auf gesundheitsbezogene Belastungen und Ressourcen der Bevölkerung. Ausgewählte Forschungsergebnisse 2020 für die Schweiz*. Arbeitspapier 52. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Merikangas, K. R. & Walters, E. E. (2005). Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication. *Arch Gen Psychiatry*, 62(6), 593–602. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.62.6.593>
- Konrad, K., Firk, C. & Uhlhaas, P. J. (2013). Hirnentwicklung in der Adoleszenz. Neurowissenschaftliche Befunde zum Verständnis dieser Entwicklungsphase. *Deutsches Ärzteblatt*, 110(25), 425–431. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2013.0425>
- Krause, K., Basler, M. & Bürki, E. (2016). *BGM voranbringen mit Wirkungsüberprüfungen – ein Leitfaden für Betriebe*. Arbeitspapier 38. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Krieger, R. & Arial, M. (2020). *Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Junge Erwerbstätige. Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2017*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. & Baumeler, C. (2016). *Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen*. Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.
- Marschall, J., Hildebrandt, S., Sydow, H. & Nolting, H.-D. (2017). *Gesundheitsreport 2017. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Update: Schlafstörungen. DAK-Gesundheitsreport 2017*. Hamburg: DAK-Gesundheit.
- Mohler-Kuo, M., Dzemaili, S., Foster, S., Werlen, L. & Walitza, S. (2021). Stress and Mental Health among Children/Adolescents, Their Parents, and Young Adults during the First COVID-19 Lockdown in Switzerland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4668. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094668>
- Plessen, K. J. (Hrsg.) (2019). Selbstregulation und Neurobiologie in der Adoleszenz. *Psychiatrie + Neurologie* 5/2019, 32–34.
- Pro Juventute (2021). *Pro Juventute Corona-Report, Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Kinder, Jugendliche und ihre Familien in der Schweiz*. Zürich: Pro Juventute Schweiz.
- Rudin, M., Guggisberg, J., Dubach, P., Bischof, S., Morger, M., Jäggi, J. & Liesch, R. (2018). *Überblicksstudie zur Situation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Arbeitsmarkt. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO*. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.
- Sabatella, F. & Mirer, A. (2018). Arbeitslosigkeit und psychische Belastung. In F. Sabatella & A. von Wyl (Hrsg.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (S. 59–73). Berlin: Springer.
- Sabatella, F. & von Wyl, A. (Hrsg.) (2018). *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf*. Berlin: Springer.

- Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 70, 469–494.
- Schulden, D. & Wussler, K. (2013). Auszubildende im Stress? Was Unternehmen tun können. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 2(20), 40–44.
- Shanahan, L., Steinhoff, A., Bechtiger, L., Murray, A., Nivette, A., Hepp, U., Ribeaud, D. & Eisner, M. (2020). Emotional distress in young adults during the COVID-19 pandemic: Evidence of risk and resilience from a longitudinal cohort study. *Psychological Medicine*, 1–10. <https://doi.org/10.1017/S003329172000241X>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (2015). *Rahmenlehrpläne Berufsbildungsverantwortliche*. <http://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2014/02/Rahmenlehrpl%C3%A4ne.pdf.download.pdf/Rahmenlehrplan+Berufsbildungsverantwortliche+DE.pdf> (Zugriff: 24.8.2020).
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (Hrsg.) (2021). *Berufsbildung in der Schweiz: Fakten und Zahlen 2021*. https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2020/bb-f-z-2020.pdf.download.pdf/fakten_zahlen_bb2021_d.pdf (Zugriff: 9.7.2021).
- Stalder, B. & Schmid, E. (2016). *Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*. Bern: hep.
- Stocker, D., Jäggi, J., Liechti, L., Schläpfer, D., Németh, P. & Künzi, K. (2021). *Der Einfluss der COVID-19-Pandemie auf die psychische Gesundheit der Schweizer Bevölkerung und die psychiatrisch-psychotherapeutische Versorgung in der Schweiz. Schlussbericht*. Bern: Bundesamt für Gesundheit.
- Tuch, A. & Schuler, D. (2020). Psychische Gesundheit. In Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Hrsg.), *Gesundheit in der Schweiz – Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Nationaler Gesundheitsbericht 2020*. Bern: Hogrefe Verlag.
- Volken, T., Zysset, A., Amendola, S., Klein Swormink, A., Huber, M., von Wyl, A. & Dratva, J. (2021). Depressive Symptoms in Swiss University Students during the COVID-19 Pandemic and Their Correlates. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 1458. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041458>
- von Wyl, A., Sabatella, F., Zollinger, D. & Berweger, B. (2018). Reif für den Beruf? Schwierigkeiten und Ressourcen von Jugendlichen im Berufswahlprozess. In F. Sabatella & A. von Wyl (Hrsg.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (S. 1–21). Berlin: Springer.
- Wüthrich, V. & Sabatella, F. (2018). Früherkennung psychisch auffälliger Jugendlicher in der Beratung: eine Vorstudie bei institutionellen Anlaufstellen. In F. Sabatella & A. von Wyl (Hrsg.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (S. 107–119). Berlin: Springer.

A-2 Datenquellen

In der [Tabelle 1](#) findet sich ein Überblick über die den Analysen zugrunde liegenden Datenquellen. Da die Schweizerische Gesundheitsbefragung nur alle fünf Jahre durchgeführt wird und die neueste Befragung aus dem Jahr 2017 datiert, wurde von den anderen Datenquellen das dem Jahr 2017 jeweils zeitlich am nächsten liegende neuere Datenjahr analysiert.

TABELLE 1

Übersicht über die analysierten Datenquellen

Datenquelle	Kurzbeschreibung	Anzahl Fälle pro Altersgruppe	16–24 Jahre	25–39 Jahre	40–54 Jahre	55–65 Jahre
Bundesamt für Statistik, Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB) 2017	Die Schweizerische Gesundheitsbefragung wird seit 1992 alle fünf Jahre durchgeführt und erfasst eine grosse Zahl von einzelnen gesundheitsbezogenen Bereichen. Sie bildet die grösste Erhebung rund um die Gesundheit in der Schweiz. Der Datensatz ist repräsentativ für die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz ab dem Alter von 15 Jahren ohne diejenigen Personen, die in Kollektivhaushalten leben, und ohne Personen im Asylprozess. Die Stichprobe 2017 umfasst 22 134 realisierte telefonische Interviews und 18 832 retournierte schriftliche Fragebögen. Für die telefonische und schriftliche Befragung wurden jeweils separate Gewichtungen berechnet, um die Angaben auf die schweizerische Gesamtbevölkerung in Privathaushalten (Stand Dezember 2017) hochzurechnen. Für die vorliegenden Analysen wurden ausschliesslich erwerbstätige Personen zwischen 16 und 65 Jahren berücksichtigt.	Telefoninterviews: ungewichtete Anzahl Erwerbstätige / gewichtete Anzahl Erwerbstätige	1849 / 574 820	3775 / 1 518 474	5321 / 1 649 558	2801 / 821 103
		Fragebögen: ungewichtete Anzahl Erwerbstätige / gewichtete Anzahl Erwerbstätige	1468 / 567 819	3223 / 1 552 944	4588 / 1 662 855	2502 / 834 041
Gesundheitsförderung Schweiz, Job-Stress-Index-Monitoring (JSI-Monitoring) 2018 (in Zusammenarbeit mit der Universität Bern und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften)	Das Monitoring zum Job-Stress-Index der erwerbstätigen Bevölkerung der Schweiz wird seit 2014 mindestens alle zwei Jahre durchgeführt. Mit dem JSI-Monitoring liegt ein Datensatz vor, der Informationen über Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz, Angaben über das gesundheitliche Befinden sowie Faktoren der Arbeitsproduktivität enthält. Aus der Erhebung 2018 können die Angaben von 2946 Erwerbstätigen verwendet werden. Die Stichprobe wurde gewichtet und ist repräsentativ für die Erwerbstätigen in der Schweiz in Bezug auf Alter, Geschlecht, fünf Grossregionen und 14 Branchen. Für die Analyse des Job-Stress-Index nach Altersgruppen wurden ergänzend auch die JSI-Monitoring-Daten von 2014, 2016 und 2020 miteinbezogen.	Ungewichtete Anzahl / gewichtete Anzahl	168 / 252	1043 / 2001	977 / 1082	758 / 611

Datenquelle	Kurzbeschreibung	Anzahl Fälle pro Altersgruppe	16–24 Jahre	25–39 Jahre	40–54 Jahre	55–65 Jahre
Statistik der Berufs- und Nichtberufsunfälle 2018, Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung (SSUV)	Auf der Basis der von den Versicherern gelieferten Daten erstellt die Sammelstelle einheitliche Unfallstatistiken. Die Auswertungen basieren auf den Vorgaben der Koordinationsgruppe für die Statistik der Unfallversicherung UVG. Da im UVG Anzahl und Alter der versicherten Personen nicht bekannt sind, wurde die Altersverteilung von Vollzeitäquivalenten und Erwerbstätigen auf der Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE des Bundesamts für Statistik geschätzt. Weil diese Zahlen sich auf in der Schweiz ansässige Personen beziehen, wurden bei der Anzahl Fälle die Grenzgängerinnen und Grenzgänger ebenfalls ausgeschlossen. Aufgrund dieser Einschränkungen weichen die hier angezeigten Fallzahlen von den publizierten Daten in der Unfallstatistik der SSUV ab.	BUV: Anzahl Fälle pro Vollzeitäquivalent	49 662/ 451 087	85 907/ 1 225 728	70 725/ 1 198 886	31 358/ 539 763
		NBUV: Anzahl Fälle pro Anzahl Erwerbstätige	92 532/ 496 545	181 386/ 1 405 933	162 794/ 1 418 368	73 677/ 648 598
Bundesamt für Statistik, IV-Statistik 2018	Die jährliche IV-Statistik gibt einen Überblick über Umfang und Entwicklung des Leistungsbezugs in den verschiedenen Bereichen der Invalidenversicherung. Als Neurentnerinnen und Neurentner im Referenzjahr t gelten Personen, die im Dezember des Jahres t eine Invalidenrente bezogen, nicht aber im Dezember des Jahres t-1. Der Anteil der Invalidenrentenbeziehenden wird pro ständige Wohnbevölkerung im Alter zwischen 18 und dem AHV-Rentenalter berechnet. Die Wohnbevölkerung wurde aufgrund der vorhandenen Daten (Bevölkerungsanteil in Prozent; Unterschiede aufgrund der Berechnung mit gerundeten Prozentwerten) separat pro Substichprobe (Neurenten alle und Neurenten aus psychischen Gründen) berechnet.	Anteil Neurenten aus allen Gründen pro Wohnbevölkerung	2113/ 660 313	2561/ 1 828 817	4980/ 1 888 510	6372/ 1 069 793
		Anteil Neurenten aus psychischen Gründen pro Wohnbevölkerung	1 312/ 656 000	1 823/ 1 765 545	2 371/ 1 912 597	6 372/ 1 042 941
Bundesamt für Statistik, Todesursachenstatistik (TUS) 2017	Jährlich publizierte Statistik zur Erfassung der Ursache, die einem Todesfall zugrunde liegt. Für Vergleiche zwischen Bevölkerungsgruppen sowie über die Zeit hinweg wird die Zahl der Todesfälle eines Jahres in Relation zur Bevölkerungsgrösse in der Mitte dieses Jahres gesetzt.	Anzahl Suizide auf Anzahl Personen	72/ 927 089	172/ 1 760 514	270/ 1 894 729	198/ 1 070 030

Anmerkungen: Die Angaben der Stichproben von SGB und JSI beziehen sich auf den Rücklauf insgesamt. Pro Subfrage sind teilweise Missings vorhanden. In folgenden Statistiken weicht die Altersgruppierung ab: IV-Statistik: 18- bis 24-Jährige; 55- bis 64-Jährige. Todesursachenstatistik: 15- bis 24-Jährige; 55- bis 64-Jährige.

Quellen: SGB, JSI-Monitoring, SSUV, IV, TUS
Eigene Darstellung Projektteam

A-3 Übersicht Indikatoren und Werte

TABELLE 2

Übersicht Indikatoren, Quellen und Werte (nach Abbildung und Effektstärke geordnet)

Abb.	Indikator in Abb.	Datenquelle	Indikator	Skala/Variable ¹⁾	Antwortskala Eckwerte	16-24	25-39	40-54	55-65	P-Wert	Effekt	Effektstärke ³⁾
						Jahre	Jahre	Jahre	Jahre		(part. η^2 oder * = Cramer's V)	
Mittelwerte oder Anteilswerte in Prozent												
2	Asthma	JSI 2018	Asthma	BFS, 2012	0=ja, zurzeit, 1=ja, innerhalb der letzten 12 Monate, 2=ja, vor mehr als 12 Monaten, 3=nein	2,87	2,82	2,84	2,87	0.209	0.002	1a) Kein Effekt
	Magen- und Darmgeschwür	JSI 2018	Magengeschwür oder Zwölffingerdarmgeschwür	BFS, 2012	dito	2,97	2,92	2,95	2,94	0.095	0.002	1a) Kein Effekt
	Schlaganfall	JSI 2018	Schlaganfall (Schlägli)	BFS, 2012	dito	3,00	2,98	2,97	2,99	0.073	0.002	1a) Kein Effekt
	Heuschnupfen	JSI 2018	Heuschnupfen oder andere Allergie	BFS, 2012	dito	2,65	2,64	2,69	2,70	0.354	0.001	1a) Kein Effekt
	Behandlung wegen Depression	JSI 2018	Depression	BFS, 2012	dito	2,80	2,78	2,82	2,84	0.316	0.001	1a) Kein Effekt
	Dauerverletzung nach Unfall	JSI 2018	Dauernde Verletzung oder Schädigung nach einem Unfall	BFS, 2012	dito	2,78	2,80	2,79	2,80	0.909	0.000	1a) Kein Effekt
	Einschätzung der Lebensqualität	SGB 2017	Einschätzung der Lebensqualität	TSOUN24	1=sehr gut – 5=sehr schlecht	4,42	4,41	4,40	4,39	<.001	0.001	1a) Kein Effekt
	Psychosomatische Beschwerden ²⁾	JSI 2018	Psychosomatische Beschwerden	Bauer & Schmid (2007) (KMU-vital)	1=nie – 5=ständig	2,36	2,24	2,14	2,17	<.001	0.009	1b) Kein Effekt
	Allgemeiner Gesundheitszustand ²⁾	JSI 2018	Allgemeiner Gesundheitszustand	Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010	1=sehr schlecht – 5=sehr gut	4,01	4,05	4,10	4,01	0.047	0.003	1b) Kein Effekt
	Schlafprobleme ²⁾	JSI 2018	Schlafprobleme	Bastien, Vallieres & Morin, 2001	0=gar nicht – 4=sehr schwer	1,00	0,93	0,98	1,08	0.008	0.004	1b) Kein Effekt
	Irritation	JSI 2018	Irritation	Mohr, Rigotti & Müller, 2005	1=trifft überhaupt nicht zu – 7=trifft fast völlig zu	2,82	2,86	2,72	2,63	0.001	0.006	1b) Kein Effekt
	Migräne	JSI 2018	Migräne	BFS, 2012	0=ja, zurzeit, 1=ja, innerhalb der letzten 12 Monate, 2=ja, vor mehr als 12 Monaten, 3=nein	2,82	2,74	2,81	2,87	<.001	0.006	1b) Kein Effekt
	Rücken- und Kreuzschmerzen	JSI 2018	Rücken- und Kreuzschmerzen	BFS, 2012	dito	2,57	2,46	2,38	2,32	<.001	0.006	1b) Kein Effekt
	Osteoporose	JSI 2018	Osteoporose	BFS, 2012	dito	3,00	2,98	2,95	2,94	0.011	0.004	1b) Kein Effekt

Abb.	Indikator in Abb.	Datenquelle	Indikator	Skala/Variable ¹⁾	Antwortskala Eckwerte	16–24	25–39	40–54	55–65	P-Wert	Effekt	Effektstärke ³⁾
						Jahre	Jahre	Jahre	Jahre		(part. η^2 oder * = Cramer's V)	
Mittelwerte oder Anteilswerte in Prozent												
	Chronische Bronchitis	JSI 2018	Chronische Bronchitis, Emphysem	BFS, 2012	dito	2,98	2,94	2,91	2,91	0.015	0.004	1b) Kein Effekt
	Herzinfarkt	JSI 2018	Herzinfarkt (Herzschlag)	BFS, 2012	dito	3,00	2,98	2,95	2,93	0.001	0.005	1b) Kein Effekt
	Nierenkrankheit	JSI 2018	Nierenkrankheit, Nierensteine	BFS, 2012	dito	2,96	2,95	2,92	2,90	0.007	0.004	1b) Kein Effekt
	Krebs	JSI 2018	Krebs, Geschwulst	BFS, 2012	dito	2,98	2,96	2,93	2,88	<.001	0.008	1b) Kein Effekt
	Emotionale Verbrauchtheit Arbeit	SGB 2017	Arbeit: Gefühl emotional verbraucht zu sein	SARSI25	1=trifft überhaupt nicht zu – 4=trifft voll und ganz zu	1,83	1,92	1,85	1,81	<.001	0.005	1b) Kein Effekt
	Psychische Belastungen	SGB 2017	Psychische Belastung	DETPSY	1=immer – 5=nie	84,72	84,63	85,16	86,26	<.001	0.004	1b) Kein Effekt
	Höhere emotionale Erschöpfung	JSI 2018	Erschöpfung	Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001	1=völlig unzutreffend – 4=völlig zutreffend	38,6	38,5	33,9	33,6	<.001	0.016	2a) Kleiner Effekt
	Seltener Diabetes	JSI 2018	Diabetes, Zuckerkrankheit	BFS, 2012	0=ja, zurzeit, 1=ja, innerhalb der letzten 12 Monate, 2=ja, vor mehr als 12 Monaten, 3=nein	3,00	2,94	2,92	2,83	<.001	0.010	2a) Kleiner Effekt
	Seltener Schlafstörungen	SGB 2017	Schlafstörungen	SOMMEIL	1=keine oder wenig – 3=pathologisch	1,31	1,33	1,37	1,44	<.001	0.012	2a) Kleiner Effekt
	Häufiger Schwächegefühl	SGB 2017	Schwächegefühl	TKRSY02	1=überhaupt nicht – 3=stark	1,57	1,5	1,42	1,4	<.001	0.020	2a) Kleiner Effekt
	Weniger Energie	SGB 2017	Energie und Vitalität	EVI	1=immer – 5=nie	64,70	65,38	67,87	69,25	<.001	0.017	2a) Kleiner Effekt
	Häufiger psychosomatische Beschwerden	SGB 2017	Körperliche Beschwerden	SYMPTOMA	1=keine/kaum Beschwerden – 3=starke Beschwerden	10,42	10,19	10,05	9,97	<.001	0.013	2a) Kleiner Effekt
	Höhere kognitive Stresssymptome	JSI 2018	Kognitive Stresssymptome	Nübling, Stössel, Hasselhorn, Michaelis, Hofmann & Bremerhaven, 2005; COPSQ-Fragebogen	1=nie – 5=immer	2,28	2,12	1,93	1,92	<.001	0.024	2b) Kleiner Effekt
	Häufiger gestresst	JSI 2018	Wie häufig haben Sie sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt?	Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010	1=nie – 4=sehr häufig	1,50	1,42	1,25	1,17	<.001	0.024	2b) Kleiner Effekt
	Geringere Aktivitätseinschränkungen	SGB 2017	Aktivitätseinschränkungen seit mindestens sechs Monaten durch Gesundheitsproblem	TKRAN08	1=stark eingeschränkt – 3=überhaupt nicht eingeschränkt	1,15	1,16	1,23	1,31	<.001	0.029	2b) Kleiner Effekt
	Besserer Gesundheitszustand	SGB 2017	Selbstwahrgenommener Gesundheitszustand	TSUBG05	1=sehr gut – 5=sehr schlecht	4,49	4,47	4,30	4,15	<.001	0.055	2b) Kleiner Effekt
	Weniger chronische Krankheiten	SGB 2017	Chronische Krankheit oder lang dauerndes gesundheitliches Problem	TKRAN07	1=ja/2=nein	17,7%	22,0%	28,4%	39,5%	<.001	0.157*	2b) Kleiner Effekt

Abb.	Indikator in Abb.	Datenquelle	Indikator	Skala/Variable ¹⁾	Antwortskala Eckwerte	Mittelwerte oder Anteilswerte in Prozent				P-Wert	Effekt (part. η^2 oder * = Cramer's V)	Effektstärke ²⁾
						16-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-65 Jahre			
	Seltener Arthritis	JSI 2018	Arthrose, (rheumatische) Arthritis	BFS, 2012	0=ja, zurzeit, 1=ja, innerhalb der letzten 12 Monate, 2=ja, vor mehr als 12 Monaten, 3=nein	2,98	2,93	2,81	2,57	<.001	0.051	2c) Kleiner Effekt
	Seltener hoher Blutdruck	JSI 2018	Hoher Blutdruck	BFS, 2012	dito	2,97	2,88	2,66	2,38	<.001	0.059	2c) Kleiner Effekt
	Höhere Depressivität	SGB 2017	Major Depression	DEPPHQ	Summenwert: Je höher der Wert, desto höher die Major Depression	5,03	4,26	3,71	3,48	<.001	0.039	2c) Kleiner Effekt
	Tieferer BMI	SGB 2017	Body-Mass-Index	BMI	Wert	22,86	24,24	25,00	25,57	<.001	0.096	3b) Mittlerer Effekt
3	Suizide ⁴⁾	Todesursachenstatistik	Suizide		Anzahl	0,008%	0,010%	0,014%	0,019%	<.001	0.003	1b) Kein Effekt
	Beeinträchtigung durch Suizidgedanken	SGB 2017	PHQ-9: Gedanken an tot sein oder sich Leid zufügen (2 Wochen): Häufigkeit	SPSYG06i	1=überhaupt nicht, 2=einzelne Tage, 3=mehr als die Hälfte der Tage, 4=beinahe jeden Tag	1,14	1,09	1,07	1,08	<.001	0.010	2a) Kleiner Effekt
	Wenn Suizidversuch, dann häufiger im privaten Umfeld thematisiert ⁴⁾	SGB 2017	Suizidversuch: mit jemandem aus dem privaten Umfeld darüber gesprochen	SSUIZ03a	1=trifft zu / 0=trifft nicht zu	55%	52%	43%	35%	<.001	0.139	2b) Kleiner Effekt*
	Wenn Suizidversuch, dann seltener bei Fachperson thematisiert ⁴⁾	SGB 2017	Suizidversuch: mit einem Arzt oder einer Gesundheitsfachperson darüber gesprochen	SSUIZ03b	dito	32%	50%	50%	60%	<.001	0.163*	2b) Kleiner Effekt
	Wenn Suizidversuch, dann häufiger nicht über Suizidversuch gesprochen ⁴⁾	SGB 2017	Suizidversuch: mit niemandem darüber gesprochen	SSUIZ03c	dito	30%	21%	31%	26%	<.001	0.091*	2b) Kleiner Effekt
	Suizidversuche Jahresprävalenz ⁴⁾	SGB 2017	Suizidversuch (12 Monate)	SSUIZ02	1=ja/2=nein	0,9%	0,3%	0,4%	0,1%	<.001	0.036*	1b) Kein Effekt
4	Kontrollüberzeugung	SGB 2017	Kontrollüberzeugung	MASTERY	1=gering – 3=stark	12,97	13,13	13,20	13,39	<.001	0.007	1b) Kein Effekt
	Tiefere Coping-Fähigkeiten	SGB 2017	Resilientes Copingverhalten	RESIL	1=gering – 3=stark	3,83	3,89	3,92	3,97	<.001	0.011	2a) Kleiner Effekt
	Geringere Selbstbewertung	JSI 2018	Core Self Evaluation (zentrale Selbstbewertung)	Stumpp, Muck, Hülheger, Judge & Maier, 2010	1=stimme überhaupt nicht zu – 5=stimme völlig zu	3,64	3,77	3,90	3,93	<.001	0.026	2b) Kleiner Effekt
	Tiefere Selbstwirksamkeit	SGB 2017	Allgemeine Selbstwirksamkeitsskala	ASKU, Allgemeine Selbstwirksamkeitsskala	1=trifft überhaupt nicht zu – 5=trifft voll und ganz zu	3,95	4,13	4,15	4,17	<.001	0.027	2b) Kleiner Effekt
5	Konsum von Früchten und Gemüse	SGB 2017	Früchte- und/oder Gemüsekonsum	FIVEDAY	1=weniger als 5 Tage pro Woche – 4=5 Portionen und mehr	2,17	2,19	2,27	2,30	<.001	0.003	1b) Kein Effekt
	Zufriedenheit mit Körpergewicht	SGB 2017	Zufriedenheit mit Körpergewicht	TGEZU03	1=absolut zufrieden – 4=absolut unzufrieden	3,05	3,01	2,95	2,96	<.001	0.004	1b) Kein Effekt

Abb.	Indikator in Abb.	Datenquelle	Indikator	Skala/Variable ¹⁾	Antwortskala Eckwerte	16–24	25–39	40–54	55–65	P-Wert	Effekt	Effektstärke ³⁾
						Jahre	Jahre	Jahre	Jahre		(part. η^2 oder * = Cramer's V)	
Mittelwerte oder Anteilswerte in Prozent												
	Glücksspiel	SGB 2017	Teilnahme an Glücksspielen	JEUX	1=nie, 2=vor mehr als 12 Monaten, 3=in den letzten 12 Monaten	2,30	2,41	2,40	2,32	<.001	0.004	1b) Kein Effekt
	Geringerer gewohnheitsmässiger Alkoholkonsum	SGB 2017	Alkohol: gewohnheitsmässiger Konsum (Häufigkeit)	TALK015	1=3 Mal oder mehr pro Tag, 2=2 Mal pro Tag, 3=1 Mal pro Tag, 4=mehrmals pro Woche, 5=1–2 Mal pro Woche, 6=1–3 Mal pro Monat, 7=weniger als 1 Mal pro Monat, 8=nie, abstinert	3,14	3,45	3,64	3,86	<.001	0.057	1b) Kein Effekt
	Tiefere Einschätzung der Wichtigkeit der Gesundheit	SGB 2017	Wichtigkeit der Gesundheit (Meinung)	SGEBE01	1=leben ohne sich um Folgen für Gesundheit zu kümmern, 2=Gedanken an Erhaltung der Gesundheit beeinflussen Lebensstil, 3=gesundheitliche Überlegungen bestimmen Leben	1,94	2,02	2,06	2,10	<.001	0.021	2a) Kleiner Effekt
	Häufigeres Rauschtrinken	SGB 2017	Rauschtrinken	ALCBINGE	1=abstinert, 2=nie, 3=weniger als 1 Mal pro Monat, 4=jeden Monat, 5=1 Mal pro Woche oder öfters	2,85	2,71	2,52	2,45	<.001	0.037	2b) Kleiner Effekt
	Weniger Zigaretten pro Tag	SGB 2017	Anzahl Zigaretten pro Tag	NICOT	Anzahl	7,80	8,58	9,87	11,11	<.001	0.037	2b) Kleiner Effekt
	Höherer Konsum harter Drogen	SGB 2017	Konsum harter Drogen	DURECONS	1=nie Drogen konsumiert, 2=nie harte Drogen konsumiert, 3=vor mehr als 12 Monaten, 4=in den 12 letzten Monaten	1,47	1,56	1,36	1,23	<.001	0.056	2c) Kleiner Effekt
	Mehr intensive körperliche Aktivität	SGB 2017	Intensive körperliche Aktivität	ACTPHYINT	1=keine, 2=1–2 Tage, 3=3 Tage oder mehr	2,31	2,08	2,06	1,93	<.001	0.060	2c) Kleiner Effekt
	Höherer Drogenkonsum insgesamt	SGB 2017	Konsum Drogen insgesamt	DROGCONS	1=nie Drogen konsumiert, 2=nie Cannabis konsumiert, 3=vor mehr als 12 Monaten, 4=in den 12 letzten Monaten, 5=in den letzten 30 Tagen	2,00	2,01	1,63	1,39	<.001	0.066	3a) Mittlerer Effekt
	Höhere problematische Internetnutzung	SGB 2017	Problematische Internetnutzung	CIUS	Summenwert: Je höher der Wert, desto problematischer die Nutzung	5,74	3,89	2,47	1,88	<.001	0.177	4a) Grosser Effekt
6	Kritische Lebensereignisse	JSI 2018	Kritische Lebensereignisse	Maercker & Bromberger, 2005	0=ja/1=nein	1,67	1,35	1,38	1,60	<.001	0.007	1b) Kein Effekt
	Private emotionale Anforderungen	JSI 2018	Private Belastungen: Emotionale Anforderungen	Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005	0=nie – 3=immer	0,98	0,92	0,86	0,80	<.001	0.009	1b) Kein Effekt
	Weniger private mentale Anforderungen	JSI 2018	Private Belastungen: Mentale Anforderungen	Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005	0=nie – 3=immer	1,14	1,47	1,41	1,35	<.001	0.014	2a) Kleiner Effekt

Abb.	Indikator in Abb.	Datenquelle	Indikator	Skala/Variable ¹⁾	Antwortskala Eckwerte	Mittelwerte oder Anteilswerte in Prozent				P-Wert	Effekt (part.η ² oder * = Cramer's V)	Effektstärke ³⁾
						16-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-65 Jahre			
	Grösseres soziales Netz	SGB 2017	Soziale Unterstützung	OSS3	1 = gering – 3 = stark	11,58	11,33	11,17	11,05		0.021	2a) Kleiner Effekt
	Weniger private quantitative Anforderungen	JSI 2018	Private Belastungen: Quantitative Anforderungen	Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005	0 = nie – 3 = immer	1,17	1,47	1,34	1,18	<.001	0.290	4c) Grosser Effekt
7	Arbeitsweg	JSI 2018	Arbeitsweg (hin und zurück)	Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010	___ Minuten	60,34	53,45	52,19	48,95	0.020	0.003	1b) Kein Effekt
	Häufiger niedrige Temperaturen	SGB 2017	Arbeit: niedrige Temperaturen: Häufigkeit	SARSI27d	1 = die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit – 5 = nie oder fast nie	1,52	1,43	1,32	1,32	<.001	0.014	2a) Kleiner Effekt
	Häufiger Personen tragen	SGB 2017	Arbeit: Personen tragen oder bewegen: Häufigkeit	SARSI26b	dito	4,59	4,75	4,80	4,81	<.001	0.021	2a) Kleiner Effekt
	Häufiger starker Lärm	SGB 2017	Arbeit: starker Lärm, Unterhaltungen eingeschränkt: Häufigkeit	SARSI27b	dito	1,65	1,52	1,39	1,37	<.001	0.022	2b) Kleiner Effekt
	Häufiger hohe Temperaturen	SGB 2017	Arbeit: hohe Temperaturen führen zu Schwitzen: Häufigkeit	SARSI27c	1 = die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit – 5 = nie oder fast nie	1,67	1,52	1,41	1,39	<.001	0.023	2b) Kleiner Effekt
	Häufiger schmerzhafte Körperhaltungen	SGB 2017	Arbeit: schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen: Häufigkeit	SARSI26a	dito	2,15	1,95	1,78	1,76	<.001	0.028	2b) Kleiner Effekt
	Häufiger Vibrationen von Werkzeugen und Maschinen	SGB 2017	Arbeit: Vibrationen von Maschinen: Häufigkeit	SARSI27a	dito	1,64	1,46	1,34	1,29	<.001	0.031	2b) Kleiner Effekt
	Mehr Arbeit mit schädlichen Produkten	SGB 2017	Arbeit: schädliche oder giftige Produkte: Häufigkeit	SARSI27e	dito	1,66	1,48	1,33	1,27	<.001	0.040	2c) Kleiner Effekt
	Mehr wiederholende Bewegungen	SGB 2017	Arbeit: stets gleiche Hand- oder Armbewegungen: Häufigkeit	SARSI26e	dito	2,92	2,64	2,46	2,29	<.001	0.040	2c) Kleiner Effekt
	Häufiger schwere Lasten	SGB 2017	Arbeit: schwere Lasten tragen oder bewegen: Häufigkeit	SARSI26c	dito	1,87	1,58	1,45	1,46	<.001	0.045	2c) Kleiner Effekt
	Mehr stehende Arbeiten	SGB 2017	Arbeit: Stehen: Häufigkeit	SARSI26d	dito	3,33	2,75	2,61	2,69	<.001	0.050	2c) Kleiner Effekt
	Häufiger Passivrauchen	SGB 2017	Arbeit: Passivrauchen: Häufigkeit	SARSI27f	dito	1,46	1,21	1,13	1,10	<.001	0.073	3a) Mittlerer Effekt
8	Angst am Arbeitsplatz	SGB 2017	Arbeit: Angst bei der Arbeit	SARSI20g	1 = immer – 6 = trifft nicht zu	1,75	1,73	1,70	1,77	<.001	0.002	1a) Kein Effekt
	Gefühle verbergen am Arbeitsplatz	SGB 2017	Arbeit: Gefühle verbergen	SARSI20f	dito	2,61	2,65	2,60	2,58	<.001	0.001	1b) Kein Effekt
	Arbeitsintensivierung	JSI 2018	Arbeitsintensivierung	Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015	1 = nein, gar nicht – 5 = ja, völlig	2,35	2,55	2,49	2,47	0.037	0.003	1b) Kein Effekt
	Umgang mit Stress bei der Arbeit	SGB 2017	Arbeit: Gefühl, Stress bewältigen zu können	SARSI30	1 = voll und ganz – 4 = überhaupt nicht	3,13	3,08	3,09	3,07	<.001	0.003	1b) Kein Effekt

Abb.	Indikator in Abb.	Datenquelle	Indikator	Skala/Variable ¹⁾	Antwortskala Eckwerte	16–24	25–39	40–54	55–65	P-Wert	Effekt	Effektstärke ³⁾
						Jahre	Jahre	Jahre	Jahre		(part. η^2 oder * = Cramer's V)	
Mittelwerte oder Anteilswerte in Prozent												
	Lernanforderungen	JSI 2018	Lernanforderungen Fertigkeiten	Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015	1=nein, gar nicht – 5=ja, völlig	2,74	2,92	2,82	2,79	0.017	0.003	1b) Kein Effekt
	Mittel haben um eine gute Arbeit zu leisten	SGB 2017	Arbeit: Mittel haben um eine gute Arbeit zu leisten	SARSI21j	1=immer – 6=trifft nicht zu	4,24	4,15	4,18	4,24	<.001	0.005	1b) Kein Effekt
	Aufgabenbezogene Unsicherheit ²⁾	JSI 2018	Aufgabenbezogene Unsicherheit	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1= von niemandem – 5= von mehr als drei Personen	2,54	2,52	2,42	2,39	<.005	0.005	1b) Kein Effekt
	Zeitdruck ²⁾	JSI 2018	Zeitdruck	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1=sehr selten/nie – 5=sehr oft/ständig	3,02	3,15	3,03	2,99	<.001	0.006	1b) Kein Effekt
	Arbeitsorganisatorische Probleme	JSI 2018	Arbeitsorganisatorische Probleme	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	Je höher, desto mehr Probleme	2,41	2,34	2,22	2,21	<.001	0.008	1b) Kein Effekt
	Weniger Arbeits- unterbrechungen ²⁾	JSI 2018	Arbeitsunterbrechungen	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1=sehr selten/nie – 5=sehr oft/ständig	3,15	3,33	3,24	3,09	<.001	0.011	2a) Kleiner Effekt
	Weniger Zeitdruck	SGB 2017	Arbeit: sich beeilen müssen	SARSI20a	1=immer – 6=trifft nicht zu	3,12	3,33	3,27	3,16	<.001	0.011	2a) Kleiner Effekt
	Höhere inhaltliche Überforderung	JSI 2018	Qualitative Überforderung	Udris & Rimann, 1999	1=fast nie/trifft überhaupt nicht zu – 5=fast immer/trifft völlig zu	2,14	2,18	2,02	1,97	<.001	0.015	2a) Kleiner Effekt
	Weniger Arbeits- unterbrechungen	SGB 2017	Arbeit: Unterbrechung wegen einer unvorher- gesehenen Aufgabe: Häufigkeit	SARSI23	1=nie – 4=sehr häufig	2,03	2,27	2,26	2,13	<.001	0.021	2a) Kleiner Effekt
	Mehr/weniger Stress am Arbeitsplatz	SGB 2017	Arbeit: Stress	SARSI20e	1=immer – 6=trifft nicht zu	2,92	3,03	2,86	2,75	<.001	0.023	2b) Kleiner Effekt
	Mehr widersprüchliche Anforderungen	SGB 2017	Arbeit: widersprüchliche Anordnungen oder Angaben	SARSI21f	dito	2,57	2,46	2,36	2,28	<.001	0.024	2b) Kleiner Effekt
	Weniger Multitasking	SGB 2017	Arbeit: an zu viele Dinge gleichzeitig denken müssen	SARSI20b	dito	3,27	3,64	3,49	3,26	<.001	0.034	2b) Kleiner Effekt
9	Berufliche Tätigkeit widerspricht persönlichen Werten	SGB 2017	Arbeit: Aufgaben in Widerspruch zu persönlichen Werten	SARSI21i	dito	1,31	1,25	1,24	1,25	<.001	0.006	1b) Kein Effekt
	Weniger Freiheit Kontrolle Arbeitszeit	JSI 2018	Arbeitsflexibilisierung Arbeitszeit	Shockley & Allen, 2007	1=trifft gar nicht zu – 5=trifft völlig zu	2,69	3,00	3,17	3,24	<.001	0.011	2a) Kleiner Effekt
	Weniger Innovation	JSI 2018	Innovation	Zhou & George, 2001	1=trifft nicht zu – 5=trifft vollkommen zu	3,24	3,65	3,69	3,62	<.001	0.014	2a) Kleiner Effekt
	Weniger Freiheit Kontrolle Arbeitsort	JSI 2018	Arbeitsflexibilisierung Arbeitsort	Hyland, 1999)	1=trifft gar nicht zu – 5=trifft völlig zu	1,46	1,83	2,02	2,06	<.001	0.017	2a) Kleiner Effekt
	Weniger Mitbestimmung	SGB 2017	Arbeit: wenig Mit- bestimmung	SARSI20h	1=immer – 6=trifft nicht zu	3,57	3,84	3,82	3,76	<.001	0.017	2a) Kleiner Effekt
	Weniger Sinn in Arbeit	SGB 2017	Arbeit: Gefühl, eine sinn- volle Arbeit zu machen	SARSI21g	1=immer – 6=trifft nicht zu	4,06	4,07	4,17	4,28	<.001	0.018	2a) Kleiner Effekt

Abb.	Indikator in Abb.	Datenquelle	Indikator	Skala/Variable ¹⁾	Antwortskala Eckwerte	Mittelwerte oder Anteilswerte in Prozent				P-Wert	Effekt (part. η^2 oder * = Cramer's V)	Effektstärke ²⁾
						16-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-65 Jahre			
	Mehr/weniger illegitime Aufgaben	JSI 2018	Illegitime Aufgaben	Semmer, Jacobshagen, Meier, Elfering, Beehr, Kälin & Tschan, 2015	1 = nie – 5 = sehr häufig	2,54	2,69	2,52	2,40	<.001	0.020	2a) Kleiner Effekt
	Eigene Fähigkeiten bei Arbeit weniger einsetzbar	SGB 2017	Arbeit: Fähigkeiten voll einsetzen	SARSI21b	1 = immer – 6 = trifft nicht zu	3,86	3,92	4,03	4,11	<.001	0.022	2b) Kleiner Effekt
	Tiefere Ganzheitlichkeit der Aufgabe	JSI 2018	Ganzheitlichkeit der Aufgabe	Udris & Rimann, 1999	1 = fast nie/trifft überhaupt nicht zu – 5 = fast immer/trifft völlig zu	3,29	3,45	3,69	3,85	<.001	0.023	2b) Kleiner Effekt
	Weniger Handlungsspielraum	JSI 2018	Handlungsspielraum	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1 = sehr wenig/nie – 5 = sehr viel/immer	3,24	3,65	3,77	3,83	<.001	0.030	2b) Kleiner Effekt
	Mehr Möglichkeiten, Neues bei der Arbeit zu lernen	SGB 2017	Arbeit: etwas Neues lernen	SARSI21a	1 = immer – 6 = trifft nicht zu	3,99	3,77	3,66	3,57	<.001	0.052	2c) Kleiner Effekt
	Weniger eigene Bestimmung der Pausenzeit	SGB 2017	Arbeit: Pause nach Wunsch	SARSI20i	6 = immer – 1 = trifft nicht zu	3,00	3,55	3,62	3,58	<.001	0.054	2c) Kleiner Effekt
10	Unterstützendes Vorgesetztenverhalten	JSI 2018	Unterstützendes Vorgesetztenverhalten	Udris & Rimann, 1999	1 = fast nie/trifft überhaupt nicht zu – 5 = fast immer/trifft völlig zu	3,69	3,64	3,69	3,58	0.107	0.002	1a) Kein Effekt
	Spannungen im Umgang mit Kundinnen oder Klienten	SGB 2017	Arbeit: Spannungen im Umgang mit Leuten	SARSI20d	1 = immer – 6 = trifft nicht zu	3,68	3,55	3,64	3,68	<.001	0.004	1b) Kein Effekt
	Soziale Stressoren Vorgesetzte	JSI 2018	Soziale Stressoren Vorgesetzte	Frese & Zapf, 1987	1 = trifft nicht zu – 5 = trifft vollkommen zu	1,72	1,72	1,62	1,59	0.004	0.005	1b) Kein Effekt
	Berufliches Prestige	JSI 2018	Berufliches Prestige	Treiman, 1977	Je höher der Wert, desto höher Prestige	44,98	48,39	48,68	48,13	<.001	0.007	1b) Kein Effekt
	Allgemeine Wertschätzung	JSI 2018	Allgemeine Wertschätzung	Jacobshagen, Oehler, Stettler, Liechti & Semmer, 2008	1 = trifft überhaupt nicht zu – 7 = trifft vollständig zu	3,99	3,99	4,15	4,14	<.001	0.008	1b) Kein Effekt
	Ernst genommen werden von Vorgesetzten	SGB 2017	Arbeit: Vorgesetzter nimmt ernst was ich sage	SARSI21d	1 = immer – 6 = trifft nicht zu	4,10	3,99	3,97	3,93	<.001	0.008	1b) Kein Effekt
	Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung	SGB 2017	Benachteiligung aufgrund einer Behinderung	SARSI28d	1 = trifft zu / 0 = trifft nicht zu	0,4%	0,5%	0,9%	1,1%	<.001	0.028*	1b) Kein Effekt
	Einschüchterung, Belästigung oder Mobbing	SGB 2017	Einschüchterung, Belästigung oder Mobbing	SARSI28h	dito	6,7%	8,1%	6,4%	6,0%	<.001	0.032*	1b) Kein Effekt
	Drohungen und Erniedrigungen	SGB 2017	Drohungen und Erniedrigungen	SARSI28f	dito	4,5%	5,2%	3,8%	2,8%	<.001	0.042*	1b) Kein Effekt
	Körperliche Gewalt	SGB 2017	Körperliche Gewalt	SARSI28g	dito	2,1%	1,5%	0,8%	0,7%	<.001	0.045*	1b) Kein Effekt
	Herkunftsbedingte Nachteile	SGB 2017	Benachteiligung aufgrund Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit oder Hautfarbe	SARSI28c	dito	3,9%	4,9%	3,7%	2,2%	<.001	0.049*	1b) Kein Effekt
	Sexuelle Belästigung	SGB 2017	Sexuelle Belästigung	SARSI28i	dito	1,8%	0,8%	0,3%	0,4%	<.001	0.056*	1b) Kein Effekt
	Verbale Gewalt	SGB 2017	Verbale Gewalt	SARSI28e	dito	6,9%	7,0%	4,6%	3,8%	<.001	0.059*	1b) Kein Effekt

Abb.	Indikator in Abb.	Datenquelle	Indikator	Skala/Variable ¹⁾	Antwortskala Eckwerte	16–24	25–39	40–54	55–65	P-Wert	Effekt	Effektstärke ³⁾
						Jahre	Jahre	Jahre	Jahre		(part. η^2 oder * = Cramer's V)	
Mittelwerte oder Anteilswerte in Prozent												
	Mehr sozialer Stress durch Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen	JSI 2018	Soziale Stressoren Arbeitskolleg(inn)en	Frese & Zapf, 1987	1=trifft nicht zu – 5=trifft vollkommen zu	1,74	1,70	1,58	1,50	<.001	0.013	2a) Kleiner Effekt
	Stärkere soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	SGB 2017	Arbeit: Hilfe und Unterstützung vom Vorgesetzten	SARSI21e	1=immer – 6=trifft nicht zu	4,09	3,92	3,86	3,84	<.001	0.016	2a) Kleiner Effekt
	Mehr/weniger Würdigung der Arbeitsleistung	SGB 2017	Arbeit: Arbeit angemessen gewürdigt	SARSI21h	dito	3,74	3,68	3,81	3,91	<.001	0.016	2a) Kleiner Effekt
	Häufiger Benachteiligung oder Gewalt an der Arbeit	SGB 2017	Keine Benachteiligung oder Gewalt	SARSI28j	1=trifft zu / 0=trifft nicht zu	75%	77%	81%	82%	<.001	0.066	2b) Kleiner Effekt*
	Mehr/weniger geschlechtsbedingte Nachteile	SGB 2017	Benachteiligung aufgrund Geschlecht	SARSI28b	dito	3,3%	5,5%	3,0%	2,1%	<.001	0.069*	2b) Kleiner Effekt
	Häufiger altersbedingte Nachteile	SGB 2017	Benachteiligung aufgrund des Alters	SARSI28a	dito	11%	4%	3%	8%	<.001	0.127*	2b) Kleiner Effekt
	Stärkere soziale Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen	SGB 2017	Arbeit: Hilfe und Unterstützung von Kollegen	SARSI21c	1=immer – 6=trifft nicht zu	4,20	3,98	3,86	3,81	<.001	0.046	2c) Kleiner Effekt
11	Gefühl der ständigen Erreichbarkeit für Arbeitgeber	JSI 2018	Mein Arbeitgeber erwartet von mir, jederzeit erreichbar zu sein.	Igic, Keller & Luder, 2015	1=überhaupt nicht – 5=voll	2,61	2,57	2,65	2,62	0.810	0.001	1a) Kein Effekt
	Nutzungshäufigkeit Smartphone oder Computer in der Freizeit für Arbeit	JSI 2018	Wie oft benutzen Sie im Durchschnitt pro Tag Ihr Mobiltelefon, Tablet oder Computer in der Freizeit für Ihre Arbeit?	Igic, Keller & Luder, 2015	__ Mal	8,22	5,41	5,82	5,55	0.180	0.003	1b) Kein Effekt
	Arbeit in der Freizeit	SGB 2017	Arbeit in der Freizeit (12 Monate): Häufigkeit	SARSI31	1=täglich – 5=nie	2,25	2,33	2,40	2,27	<.001	0.004	1b) Kein Effekt
	Gefühl der ständigen Erreichbarkeit für Kolleginnen und Kollegen	JSI 2018	Ich fühle mich verpflichtet, auch während meiner Freizeit für meine Kollegen und Vorgesetzten erreichbar zu sein.	Igic, Keller & Luder, 2015	1=überhaupt nicht – 5=voll	2,23	2,66	2,58	2,54	0.028	0.006	1b) Kein Effekt
	Nutzungsdauer Smartphone oder Computer in der Freizeit für Arbeit	JSI 2018	Wie lange benutzen Sie im Durchschnitt pro Tag Ihr Mobiltelefon, Tablet oder Computer in der Freizeit für Ihre Arbeit?	Igic, Keller & Luder, 2015	__ Minuten	51,75	31,85	26,31	33,08	0.003	0.009	1b) Kein Effekt
	Schuldgefühle Vernachlässigung privates Umfeld wegen Arbeit	JSI 2018	Schuldgefühle Work-Family WFC	McElwain, 2008	1=fast nie/trifft überhaupt nicht zu – 5=fast immer/trifft völlig zu	2,26	2,41	2,16	2,20	<.001	0.009	1b) Kein Effekt
	Mehr/weniger Beeinträchtigung Privatleben durch Arbeit	JSI 2018	Beeinträchtigung Arbeit-Privatleben	Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoof & Kinnunen, 2005	1=nie – 4=sehr häufig	1,58	1,65	1,54	1,51	<.001	0.010	2a) Kleiner Effekt

Abb.	Indikator in Abb.	Datenquelle	Indikator	Skala/Variable ¹⁾	Antwortskala Eckwerte	16-24	25-39	40-54	55-65	P-Wert	Effekt	Effektstärke ³⁾
						Jahre	Jahre	Jahre	Jahre		(part. η^2 oder * = Cramer's V)	
Mittelwerte oder Anteilswerte in Prozent												
	Höhere Schuldgefühle Vernachlässigung Arbeit wegen privaten Verpflichtungen	JSI 2018	Schuldgefühle	McElwain, 2008	dito	1,45	1,49	1,38	1,30	<.001	0.011	2a) Kleiner Effekt
	Höhere Smartphone-Nutzung für berufliche Zwecke in Freizeit	JSI 2018	Nutzen Sie ein Smartphone/Tablet/Computer für berufliche Zwecke in Ihrer Freizeit?	Igic, Keller & Luder, 2015	1=ja / 2=nein	1,63	1,49	1,43	1,41	<.001	0.014	2a) Kleiner Effekt
	Längere Nutzung des Smartphones für private Zwecke während der Arbeit	JSI 2018	Wie lange benutzen Sie im Durchschnitt pro Tag Ihr Mobiltelefon, Tablet oder Computer während der Arbeitszeit für nicht arbeitsbezogene Inhalte?	Igic, Keller & Luder, 2015	___ Minuten	27,75	21,07	13,25	11,25	<.001	0.019	2a) Kleiner Effekt
	Seltener Mühe bei Vereinbarung von Familienpflichten und Arbeit	SGB 2017	Arbeit: Mühe, Arbeit und Familienpflichten zu vereinbaren	SARSI20c	1=immer – 6=trifft nicht zu	2,12	2,39	2,4	2,13	<.001	0.020	2a) Kleiner Effekt
	Häufigere Nutzung des Smartphones für private Zwecke während der Arbeit	JSI 2018	Wie oft benutzen Sie im Durchschnitt pro Tag Ihr Mobiltelefon, Tablet oder Computer während der Arbeitszeit für nicht arbeitsbezogene Inhalte?	Igic, Keller & Luder, 2015	___ Mal	8,16	6,37	3,80	3,14	<.001	0.031	2b) Kleiner Effekt
	Höhere Beeinträchtigung Arbeit durch Privatleben	JSI 2018	Beeinträchtigung Privatleben-Arbeit	Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hoof & Kinnunen, 2005	1=nie – 4=sehr häufig	1,46	1,44	1,36	1,31	<.001	0.160	4a) Grosser Effekt
14	Arbeitsplatzunsicherheit	JSI 2018	Arbeitsplatzunsicherheit	De Witte, 2000	1=stimme überhaupt nicht zu – 5=stimme völlig zu	2,13	1,97	2,05	2,01	0.023	0.003	1b) Kein Effekt
	Tiefere Arbeitszufriedenheit ²⁾	JSI 2018	Allgemeine Arbeitszufriedenheit	Semmer, Baillod & Ruch, 1990	1=:(- 7=:)	5,11	5,22	5,42	5,47	<.001	0.012	2a) Kleiner Effekt
	Höhere Arbeitsresignation	SGB 2017	Arbeitsresignation	RESTRAV	1=sehr gering – 5=sehr hoch	2,74	2,70	2,51	2,41	<.001	0.014	2a) Kleiner Effekt
	Weniger Angst vor Jobverlust	SGB 2017	Angst Arbeit zu verlieren: Ausmass	SARSI09	1=ja, sehr stark – 4=nein, gar nicht	1,63	1,78	1,86	1,69	<.001	0.020	2a) Kleiner Effekt
	Tieferes Arbeitsengagement	JSI 2018	Arbeitsengagement	Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006	1=nie, 2=fast nie/ein paar Mal im Jahr oder weniger, 3=ab und zu/einmal im Monat oder weniger, 4=regelmässig/ein paar Mal im Monat, 5=häufig/einmal in der Woche, 6=sehr häufig/ein paar Mal in der Woche, 7=immer/jeden Tag	3,87	4,09	4,37	4,44	<.001	0.025	2b) Kleiner Effekt
	Tiefere Arbeitszufriedenheit	SGB 2017	Arbeitszufriedenheit	SATRAV	1-2,49=sehr tiefe Arbeitszufriedenheit, 5,5-7=sehr hohe Arbeitszufriedenheit	4,99	5,03	5,26	5,42	<.001	0.030	2b) Kleiner Effekt

Abb.	Indikator in Abb.	Datenquelle	Indikator	Skala/Variable ¹⁾	Antwortskala Eckwerte	16-24	25-39	40-54	55-65	P-Wert	Effekt	Effektstärke ³⁾
						Jahre	Jahre	Jahre	Jahre		(part. η^2 oder * = Cramer's V)	
Mittelwerte oder Anteilswerte in Prozent												
	Tiefere emotionale Unternehmensbindung	JSI 2018	Emotionale Bindung zur Organisation	Allen & Meyer, 1990	1=trifft überhaupt nicht zu – 7=trifft fast völlig zu	4,31	4,7	5,07	5,18	<.001	0.035	2b) Kleiner Effekt
	Mehr Stellenwechsel	JSI 2018	Stellenwechsel	Semmer, Gurtner, Kälin & Elfering, 2001	1=ja / 2=nein	1,40	1,16	1,09	1,06	<.001	0.070	3a) Mittlerer Effekt
	Höhere Kündigungsabsicht	JSI 2018	Kündigungsabsicht	Baillo, 1992	1=sehr klein – 5=sehr gross	2,95	2,44	2,14	1,9	<.001	0.083	3b) Mittlerer Effekt
	Mehr Arbeitsalternativen bei Stellenverlust	SGB 2017	Bei Verlust aktuellem Arbeitsplatz: Möglichkeit ähnlichen Beruf zu finden	SARSI11	1=sehr leicht – 4=sehr schwer	2,70	2,67	2,27	1,83	<.001	0.198	4a) Grosser Effekt
16	Absenzen	SGB 2017	Absenz vom Arbeitsplatz	ABSTRAV	Anzahl Tage	0,68	0,64	0,62	1,02	<.001	0.004	1b) Kein Effekt
	Neurenten	IV	Anteil Neurenten aus allen Gründen	IV	Anzahl	0,32%	0,14%	0,26%	0,60%	<.001	0.030*	1b) Kein Effekt
	Neurenten aus psychischen Gründen	IV	Anteil Neurenten aus psychischen Gründen	IV	Anzahl	0,20%	0,10%	0,12%	0,16%	<.001	0.009*	1b) Kein Effekt
	Mehr Berufsunfälle	SSUV 2018	Berufsunfälle	SSUV 2018	Anzahl	11,0%	7,0%	5,9%	5,8%		0.065*	2b) Kleiner Effekt
	Mehr Nichtberufsunfälle	SSUV 2018	Nichtberufsunfälle	SSUV 2018	Anzahl	18,6%	12,9%	11,5%	11,4%		0.068*	2b) Kleiner Effekt

Anmerkungen:

dito = gleich wie Zelle oberhalb

¹⁾ Skala/Variable: Ausführlicher Quellenverweis JSI in Galliker et al. 2018b; Variablenamen SGB von Bundesamt für Statistik

²⁾ Nicht in Abbildung, da gleiche bzw. ähnliche Skala aus anderer Datenquelle integriert

³⁾ Interpretation der Effektstärken:

Partielles η^2	Interpretation nach Cohen (1988)	Cramer's V (df > 3, vereinfacht df = 3 übernommen)	Interpretation nach Cohen (1988)
< .003	1a) Kein Effekt	< .06	1b) Kein Effekt
.003–.009	1b) Kein Effekt	.06–.16	2b) Kleiner Effekt
.010–.021	2a) Kleiner Effekt	.17–.28	3b) Mittlerer Effekt
.022–.038	2b) Kleiner Effekt	> .29	4b) Grosser Effekt
.039–.059	2c) Kleiner Effekt		
.060–.082	3a) Mittlerer Effekt		
.083–.109	3b) Mittlerer Effekt		
.110–.139	3c) Mittlerer Effekt		
.140–.167	4a) Grosser Effekt		
.168–.199	4b) Grosser Effekt		
> .200	4c) Grosser Effekt		

⁴⁾ Indikator nur im Text

Wankdorffallee 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch

Avenue de la Gare 52, CH-1003 Lausanne
Tel. +41 21 345 15 15
office.lausanne@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch
www.promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch