



Medienmitteilung

So werden junge Erwerbstätige fit für den Arbeitsalltag

Bern, 01.09.2021. Die diesjährige nationale BGM-Tagung stand im Zeichen der jungen Erwerbstätigen. Diese weisen im Vergleich zu älteren eine bessere körperliche Gesundheit auf. Bei der psychischen Gesundheit sind jüngere Altersgruppen hingegen stärker mit Erschöpfung oder Depressivität sowie suizidalen Gedanken belastet. Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und die Unterstützung der psychischen Gesundheit sind wichtig, damit die jungen Erwerbstätigen fit für die Zukunft sind.

Was sollen Unternehmen tun, damit sich junge Arbeitnehmende bestmöglich entfalten und gesund bleiben können? Dieser zentralen Frage widmete sich die 13. nationale BGM-Tagung von Gesundheitsförderung Schweiz und den Kooperationspartnern Schweizerische Unfallversicherung Suva und Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Rund 500 Fachpersonen haben erstmals virtuell teilgenommen.

Stärkere Belastung bei der psychischen Gesundheit

Dr. Sven Goebel, Leiter Entwicklung BGM bei Gesundheitsförderung Schweiz, präsentierte die Resultate aus dem heute publizierten [Arbeitspapier 55](#) über den Gesundheitszustand der jungen Erwerbstätigen in der Schweiz. Auf der Basis verschiedener repräsentativer Erhebungen zeigte er auf, dass jüngere Altersgruppen körperlich generell gesünder, hingegen bei der psychischen Gesundheit fragiler seien. Erschöpfung, Depressivität und in der Folge eine höhere Selbstmordgefährdung seien bei jungen Erwerbstätigen stärker verbreitet als bei älteren. «Seit Beginn der Erhebungen des [Job-Stress-Index](#) im Jahr 2014 sind junge Erwerbstätige im Alter von 16 bis 24 Jahren von allen Altersgruppen am stärksten belastet. Sie weisen das schlechteste Verhältnis zwischen Belastungen und Ressourcen auf», so Sven Goebel. Das habe auch Folgen für die Unternehmen: Gesundheitliche Probleme sowie Belastungen im Arbeits- und im Privatleben können zu vermehrten Absenzen führen oder zu Anwesenheit mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit. Für den Betrieb entstehen in beiden Fällen Produktivitätsverluste.

Konkrete Ansätze für BGM-Massnahmen

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 mit entsprechenden Folgekosten für das Sozialwesen. Erhebungen wie das [BGM-Monitoring](#) von Gesundheitsförderung Schweiz lassen den Schluss zu, dass gezielte BGM-Massnahmen die Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen, wodurch sich die Unternehmen nicht zuletzt einen Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung von Fachkräften erhoffen. Umso wichtiger ist es, den jungen Erwerbstätigen genügend Aufmerksamkeit zu schenken.

Eines von drei Handlungsfeldern sind Bezugspersonen, welche junge Erwerbstätige sozial unterstützen. «Damit Berufsbildungsverantwortliche ihre Unterstützung gut ausüben können, ist die gezielte Stärkung ihrer Rolle im Betrieb wichtig», sagte Sven Goebel. Das zweite Handlungsfeld betrifft die Arbeits- und Aufgabengestaltung. «Motivierende Aufträge mit klaren Zielsetzungen, aber

auch genügend Gestaltungsspielraum, ermöglichen den jungen Erwerbstätigen zentrale Erfahrungen wie Selbstwirksamkeit und Sinnhaftigkeit bei der Arbeit zu sammeln.» Drittens wird das Handlungsfeld «Psychologische Herausforderungen» als dringlich erachtet. 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.

Hilfestellungen für den Aufbau eines BGM

Andrea Gurtner, Professorin für Human Resources Management und Diversity & Inclusion an der Berner Fachhochschule, zeigte unter dem Motto «Zwischen Autonomie und Anerkennung» auf, wie betriebliche Rahmenbedingungen aussehen, damit sich junge Arbeitnehmende bestmöglich entfalten und gesund bleiben. «Es gilt ein Umfeld zu schaffen, wo Lernende und Mitarbeitende ihr Wissen, Können und ihre Kompetenzen optimal einbringen können. Strukturen und Kultur sollten so aufgebaut werden, dass sie nicht nur einen Rahmen setzen, sondern auch flexibel sind, um sich den unterschiedlichen und sich verändernden Bedürfnissen anzupassen. Dazu braucht es Gefässe, die die vielfältigen individuellen Bedürfnisse von Lernenden und Mitarbeitenden wahrnehmen, um deren individuelle Kompetenzen und Qualifikationen nutzen und entwickeln zu können, so Andrea Gurtner.

Wie der Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Krisenzeiten gelingt, zeigte Antonio Racciatti, Direktor Human Resources, Direktionsmitglied und mit dem CHUV [«Friendly Work Space»-Labelträger](#), am Beispiel seines Arbeitgebers, dem Universitätsspital Waadt. «Das CHUV baut sein BGM schrittweise auf. Die schlanken Führungsstrukturen, die Reaktionsfähigkeit und die sehr klare Rollen- und Aufgabenverteilung haben es uns ermöglicht, das Spital in Rekordzeit umzuorganisieren, trotz seiner Grösse und Komplexität», so Antonio Racciatti. Er hofft, dass das Spital diese Dynamik auch nach der Krise in irgendeiner Form beibehalten kann.

Die beiden Nationalrätinnen Flavia Wasserfallen (SP/Bern) und Melanie Mettler (GLP/Bern) diskutierten im Anschluss im «Polit-Talk» darüber, was die Politik für die Stärkung der Gesundheit von Lernenden und jungen Arbeitnehmenden tun kann. Flavia Wasserfallen ist überzeugt, dass «zur Verbesserung der psychischen Gesundheit von Jugendlichen die Politik Datenlücken schliessen sowie ein genügendes und zugängliches kinder- und jugendpsychiatrisches Angebot sicherstellen muss». Melanie Mettler ergänzt, dass «gerade im Arbeitsumfeld wichtige Kompetenzen im Umgang mit mentalen und psychischen Herausforderungen entwickelt werden, die sich nur dann positiv auswirken, wenn Vorgesetzte und Mitarbeitende die Möglichkeit haben und sich verantwortlich dafür fühlen, eine gesunde, offene und inklusive Arbeitskultur zu leben.»

Das detaillierte Programm, die Präsentationen und Videos der einzelnen Wortbeiträge sind auf der [Website](#) der BGM-Tagung abrufbar.

Weitere Informationen

Für weitere Auskünfte oder Fragen steht Ihnen die Medienstelle von Gesundheitsförderung Schweiz per E-Mail medien@gesundheitsfoerderung.ch oder unter der Telefonnummer 031 350 04 26 zur Verfügung.

Gesundheitsförderung Schweiz

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 monatlichen Beitrag von 40 Rappen zugunsten von Gesundheitsförderung Schweiz, der von den Krankenversicherern eingezogen wird.