



Pressekonferenz des AOK-Bundesverbandes
und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
am 07.09.2015 in Berlin

Inhalt der Pressemappe

- **Übersicht der Gesprächspartner**
- **Pressemitteilung WIdO**
- **Grafiken des WIdO**
- **Statement Frank Michalak,**
Geschäftsführender Vorstand (kommissarisch) des AOK-Bundesverbandes
- **Statement Helmut Schröder,**
Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts
der AOK (WIdO) und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2015
- **Statement Prof. Dr. Antje Ducki,**
Beuth Hochschule für Technik Berlin und Mitherausgeberin
des Fehlzeiten-Reports 2015
- **Folien des WIdO**
- **AOK-Medienservice:
Themenausgabe „Fehlzeiten-Report 2015“**

Das Material der Pressemappe steht Ihnen
auch online zur Verfügung: aok-presse.de

KONTAKT UND INFORMATION

Nils Franke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2676 |
nils.franke@bv.aok.de



Fehlzeiten-Report 2015

Herausforderung für die Betriebe: Mehr als jeder fünfte Auszubildende zeigt riskantes Gesundheitsverhalten

Pressekonferenz am 7. September 2015 in Berlin

Ihre Gesprächspartner:



Frank Michalak

Geschäftsführender Vorstand (kommissarisch) des AOK-Bundesverbandes



Helmut Schröder

Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2015



Prof. Dr. Antje Ducki

Beuth Hochschule für Technik Berlin und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2015

Berlin, 7. September 2015

Fehlzeiten-Report 2015

Herausforderung für die Betriebe: Mehr als jeder fünfte Auszubildende zeigt riskantes Gesundheitsverhalten

Berlin. Auszubildende weisen zum Teil erhebliche Defizite bei Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten auf. Dies zeigt die erste repräsentative Befragung zur Gesundheit von Auszubildenden im Fehlzeiten-Report 2015 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO). Ein Drittel der Auszubildenden berichtet über häufig auftretende körperliche und psychische Beschwerden. Gesundheitsgefährdendes Verhalten wie wenig Bewegung, schlechte Ernährung, wenig Schlaf, Suchtmittelkonsum oder übermäßige Nutzung der digitalen Medien ist bei jedem fünften Auszubildenden zu beobachten. Bei beinahe jedem zehnten Befragten treten gesundheitliche Beschwerden und gesundheitsgefährdendes Verhalten gleichzeitig auf. „Es braucht gesundheitsförderliche Maßnahmen, die auf die speziellen Bedürfnisse der Auszubildenden abgestimmt sind“, sagt Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des WIdO und Mitherausgeber. „Betriebliche Gesundheitsförderung für diese Zielgruppe stellt auch einen Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen dar. Mittelfristig werden in vielen Branchen und Regionen gesunde Auszubildende händeringend gebraucht.“ Der Fehlzeiten-Report macht deutlich, wie wichtig zielgruppenspezifische Präventionsangebote sind, die auf die jeweiligen Bedürfnisse eingehen.

Ende 2014 gab es knapp 1,4 Millionen Auszubildende in Deutschland, ca. 37.000 Ausbildungsstellen blieben unbesetzt. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung haben Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten, die vorhandenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Junge und gut ausgebildete Fachkräfte nützen dem Unternehmen nur, wenn sie gesund und leistungsfähig sind und auch bleiben. Die erste repräsentative Studie zum Gesundheitszustand der Auszubildenden in Deutschland, für die rund 1.300 Auszubildende Anfang des Jahres 2015 befragt wurden, zeigt jedoch, dass dies nicht überall gegeben ist.

Zahlreiche körperliche und psychische Gesundheitsbeschwerden

Wie bei jüngeren Beschäftigten zu erwarten ist, schätzen vier von fünf Auszubildenden (83,6 Prozent) ihren allgemeinen Gesundheitszustand selbst als gut oder sehr gut ein. Zugleich berichten mehr als die Hälfte der Auszubildenden (56,5 Prozent) über häufige körper-

liche Beschwerden und 46,1 Prozent auch über psychische Beschwerden. So klagt jeder vierte Auszubildende über häufige Kopfschmerzen (25,7 Prozent), mehr als jeder fünfte leidet häufig an Rückenschmerzen (21,1 Prozent) und Verspannungen (22,1 Prozent). Bei häufig auftretenden psychischen Beschwerden wurden vor allem Müdigkeit/Mattigkeit/Erschöpfung (36,0 Prozent), Lustlosigkeit/Ausgebranntsein (15,1 Prozent), Reizbarkeit (10,7 Prozent) und Schlafstörungen (10,0 Prozent) genannt.

Problematisches Gesundheitsverhalten

Da das Gesundheitsverhalten einen maßgeblichen Einfluss auf den aktuellen und auch zukünftigen Gesundheitszustand hat, ist es wichtig zu wissen, ob sich Auszubildende ausreichend bewegen, gesund ernähren oder ausreichend schlafen. Wie bei jüngeren Menschen zu erwarten, zeigen sich hier teilweise Defizite in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Schlaf sowie im Umgang mit Suchtmitteln und digitalen Medien. Ein Viertel der Auszubildenden ist kaum sportlich aktiv (26,1 Prozent). 27 Prozent der Befragten nehmen kein regelmäßiges Frühstück zu sich, und 15,8 Prozent verzichten auf ein tägliches Mittagessen. Zu den gesundheitsproblematischen Essgewohnheiten zählt darüber hinaus ein hoher Konsum an Fast-Food und zuckerhaltigen Lebensmitteln: Mehrfach pro Woche konsumieren 17,0 Prozent Fast-Food und 57,4 Prozent Süßigkeiten. Weibliche Auszubildende essen häufiger Süßigkeiten, während Männer zu einem höheren Anteil Fast-Food-Produkte zu sich nehmen.

Problematisch erscheint, dass mehr als ein Drittel der männlichen Auszubildenden und jede vierte weibliche Auszubildende werktags mit weniger als sieben Stunden Schlaf pro Nacht die Arbeit antreten – obwohl sie in ihrer Lebensphase eigentlich mehr Schlaf benötigen. Dies empfindet ein Teil der Auszubildenden selbst als zu wenig: Mehr als 12 Prozent fühlen sich wochentags in Arbeit und Schule „fast nie“ oder „niemals“ ausgeruht und leistungsfähig. Darüber hinaus raucht mehr als jeder dritte Auszubildende und fast jeder Fünfte zeigt einen riskanten Alkoholkonsum.

Nahezu jeder zehnte Auszubildende pflegt einen risikobehafteten Gesundheitsstil

Werden Auszubildende hinsichtlich ihrer gesundheitsbezogenen Lebensweise und ihrer individuellen Gesundheitsbeschwerden in entsprechenden Gesundheitsstilgruppen kategorisiert, zeigt sich: Mehr als die Hälfte der Auszubildenden (54,3 Prozent) lebt gesundheitsbewusst und hat kaum körperliche und psychische Gesundheitsbeschwerden. Sie bilden die größte Gruppe der Auszubildenden.

Dagegen erreicht das Gesundheitsverhalten bei mehr als jedem fünften Auszubildenden (21,9 Prozent) einen überdurchschnittlichen Gefährdungswert. Kriterien für diesen Typ sind beispielsweise, weniger als einmal im Monat einer sportlichen Betätigung nachzugehen oder mindestens einmal die Woche übermäßigen Alkohol zu trinken. Mehr als die Hälfte dieser

Auszubildenden hat trotz dieser hohen gesundheitlichen Gefährdung nur wenige Gesundheitsbeschwerden (12,6 Prozent aller Auszubildenden). Bei den Auszubildenden mit „risikobehafteten“ Gesundheitsstil (9,3 Prozent) trifft ein ungesunder Lebensstil bereits mit körperlichen und psychischen Beschwerden zusammen.

Deutliche Auswirkungen auf Ausbildung und Schule

Es zeigt sich erwartungsgemäß, dass Auszubildende mit einem gesundheitsbewussten Stil die Arbeitsbedingungen wie auch die der Belastungssituation im Betrieb insgesamt positiver wahrnehmen. So schätzen diese definierten gesunden Auszubildenden ihre Arbeitsbedingungen in nahezu allen Aspekten am positivsten ein. Die Gruppe der risikobehafteten Auszubildenden nimmt eine deutlich kritischere Bewertung vor. Von ihnen fühlen sich 14,2 Prozent nicht angemessen im Betrieb gefordert, von den gesunden Auszubildenden sagen dies nur 5,7 Prozent. Jeder Vierte (28,5 Prozent) der risikobehafteten Befragten sieht die beruflichen Entwicklungschancen pessimistisch, die gesunden Auszubildenden sind mit 12,5 Prozent optimistischer. Auch das Verhalten des Vorgesetzten bewerten sie unterschiedlich: Während ein Fünftel der risikobehafteten Auszubildenden (20,6 Prozent) bemängelt, dass sich ihr Vorgesetzter nicht ausreichend Zeit für sie nimmt, liegt der Vergleichswert bei gesunden Auszubildenden deutlich niedriger (8,6 Prozent).

Hohe Zufriedenheit mit den Ausbildungsbetrieben

Alles in Allem stellen die Auszubildenden der Gesamtsituation in ihren Betrieben ein positives Zeugnis aus: Drei Viertel der Auszubildenden (73,7 Prozent) sind zufrieden bzw. sehr zufrieden, lediglich 6,1 Prozent sind nicht zufrieden. Aber auch hier macht sich der Einfluss der Gesundheitsstile bemerkbar: Während mehr als jeder zehnte der risikobehafteten Auszubildenden (10,9 Prozent) mit der Arbeit im Betrieb nicht zufrieden ist, sind dies bei den gesunden Auszubildenden nur 3,3 Prozent. Es ist zu vermuten, dass eine hohe Zufriedenheit mit einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss sowie einer Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb einhergeht.

Großes Interesse an betrieblichen Gesundheitsangeboten

Die Befragung zeigt, dass die Auszubildenden gegenüber betrieblichen Gesundheitsangeboten sehr aufgeschlossen sind. Fast drei Viertel der Auszubildenden halten Gesundheitsförderangebote des Betriebs für gut. Fast zwei Drittel von ihnen würden speziell auf Auszubildende zugeschnittene betriebliche Angebote bevorzugen. „Die Studienergebnisse zeigen auch, dass von Seiten der Auszubildenden ein hoher Bedarf an Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung besteht. Für Unternehmen, die dies erkennen, bietet sich die Chance, Fehlzeiten bei Auszubildenden frühzeitig zu begegnen. Dafür sollten sie von Beginn an zielgruppengerechte gesundheitsförderliche Angebote entwickeln“, so Schröder.

Krankenstand: Psychische Erkrankungen nehmen wieder zu

Insgesamt ist der Krankenstand bei den elf Millionen AOK-versicherten Arbeitnehmern im Jahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr mit einem Anstieg von 0,1 Prozentpunkt fast gleich geblieben und liegt nunmehr bei 5,2 Prozent. Damit hat jeder Beschäftigte im Durchschnitt 18,9 Tage aufgrund einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Betrieb gefehlt.

Bei Betrachtung der Fehlzeiten nach ursächlichen Krankheitsarten fällt auf: Psychische Erkrankungen sind im Durchschnitt wieder deutlich angestiegen. Nach einer Stagnation im Jahr 2013 legten sie entsprechend dem langjährigen Trend vor 2013 mit 9,7 Prozent wieder deutlich zu. Sie führen außerdem zu langen Ausfallzeiten. Mit 25,2 Tagen je Fall dauerten sie mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit 11,9 Tagen je Fall im Jahr 2014.

Der Fehlzeiten-Report, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben wird, informiert jährlich umfassend über die Krankenstandsentwicklung in der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei detailliert einzelne Branchen. Schwerpunkt in diesem Jahr sind Beschäftigtengruppen, die bisher weniger im Fokus gestanden haben.

Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.)

Fehlzeiten-Report 2015, Schwerpunktthema: Neue Wege für mehr Gesundheit – Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement, ISBN 978-3-662-47263-7, broschiert, 54,99 €

Mehr Infos im Internet: http://wido.de/fzr_2015.html

Pressekontakt	E-Mail	Telefon/Fax
Nils Franke	presse@wido.bv.aok.de	Tel.: 030 34646-2676 Fax.: 030 34646-2507
Rezensionsexemplar	E-Mail	
Uschi Kidane	uschi.kidane@springer.com	Tel.: 06221 487-8166 Fax: 06221 487-68166

Auszubildende fühlen sich häufig körperlich und psychisch belastet

Tabelle 1: "Wie oft haben Sie die folgenden gesundheitlichen Beschwerden?"			
	Anteil der Antwort "immer/häufig" in Prozent		
	Männer	Frauen	Gesamt
Körperliche Symptome			
Rückenschmerzen	11,8	31,8	21,1
Verspannungen, Verkrampfungen	11,3	34,7	22,1
Reizung der Augen	6,4	13,8	9,9
Kreislaufstörungen	1,3	10,7	5,7
Erkältungen	9,6	14,3	11,8
Magenschmerzen/Sodbrennen	7,1	14,0	10,3
Kopfschmerzen	14,5	38,8	25,7
Hautprobleme	8,9	20,2	14,1
Psychische Symptome			
Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung	31,3	41,7	36,0
Schlafstörungen	7,9	12,4	10,0
Mutlosigkeit, Traurigkeit, Bedrückung	5,9	12,4	8,8
Lustlosigkeit, ausgebrannt sein	13,3	17,2	15,1
Reizbarkeit	7,6	14,3	10,7
Körperliche und zugleich psychische Symptome	24,2	43,7	33,1
Quelle: Fehlzeiten-Report 2015 © WIdO 2015			

Gesundheitsverhalten von Auszubildenden

Tabelle 2: Gesundheitsverhalten der Auszubildenden: Anteile von Auszubildenden mit negativen Verhaltensausrägungen in Prozent			
	Männer	Frauen	Gesamt
Häufigkeit sportlicher Aktivitäten			
Nie oder einmal pro Monat	23,6	28,9	26,1
Essgewohnheiten			
Kein tägliches Frühstück	26,5	27,5	27,0
Kein tägliches Mittagessen	13,0	19,1	15,8
Fast Food, mehrmals die Woche	23,4	9,6	17,0
Süßigkeiten, mehrmals die Woche	49,8	66,4	57,4
Schlafgewohnheiten			
Unter 7 Stunden Schlaf, werktags	34,4	26,2	30,5
Wochentags in Arbeit und Schule fast nie/niemals ausgeruht	11,3	13,7	12,4
Rauch- und Trinkverhalten			
Rauchen, regelmäßig und gelegentlich	39,9	30,7	35,7
Ein- oder mehrmals pro Woche mindestens 6 alkoholische Getränke	25,9	10,4	18,7
Erfahrung mit Drogen in letzten 12 Monaten			
Cannabis, Marihuana schon ausprobiert	17,7	9,6	13,9
Cannabis, Marihuana, gelegentlich/häufiger	7,1	3,7	5,5
Ecstasy, Speed, zumindest schon ausprobiert	3,3	1,7	2,5
Kokain, Heroin, zumindest schon ausprobiert	1,3	0,8	1,1
Medikamente zur Leistungssteigerung zumindest schon ausprobiert	4,6	4,9	4,7

Quelle: Fehlzeiten-Report 2015 © WIÖO 2015

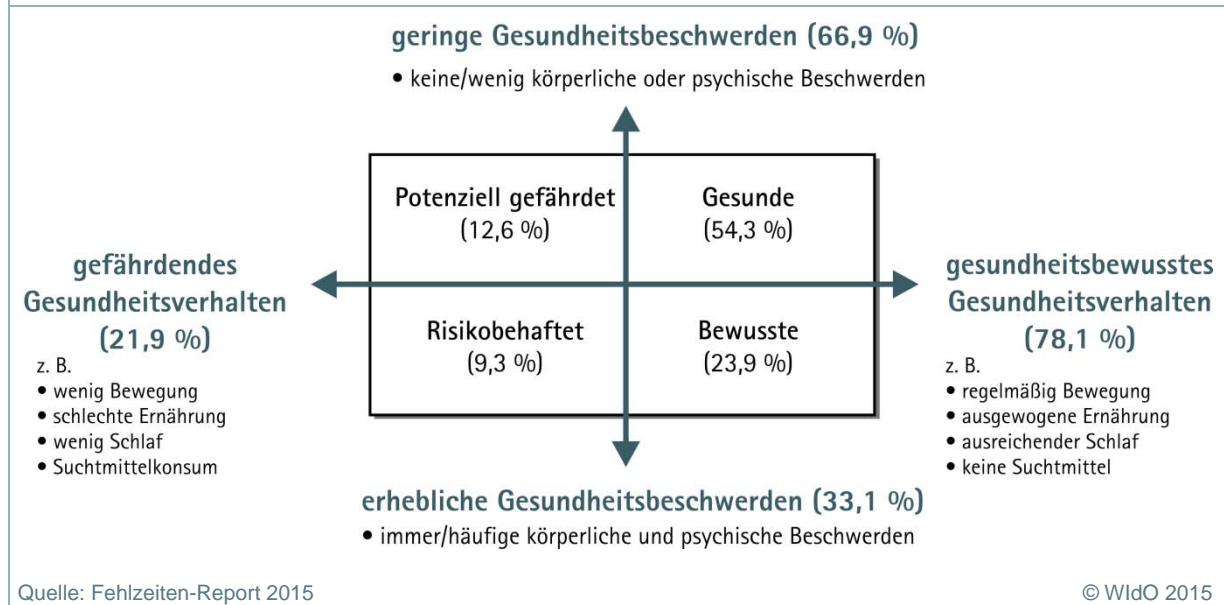
Hoher Medienkonsum von Auszubildenden

Tabelle 3: Tägliche private Beschäftigung mit digitalen Medien im Durchschnitt in Stunden			
	Männer	Frauen	Gesamt
Filme/Videos schauen oder Fernsehen	2,6	2,1	2,2
Telefonieren, Chatten, SMSen	2,5	3,1	2,8
Spielen via PC, Konsole, Smartphone	1,5	0,5	1,0
Sonstige Nutzung PC, Smartphone, Tablet z. B. Lesen, Schreiben, Recherchieren	1,6	1,6	1,6
Medien-Beschäftigung insgesamt	7,7	7,2	7,5

Quelle: Fehlzeiten-Report 2015 © WIÖO 2015

Gesundheitsstile von Auszubildenden

Abbildung 1: Gesundheitsstile von Auszubildenden

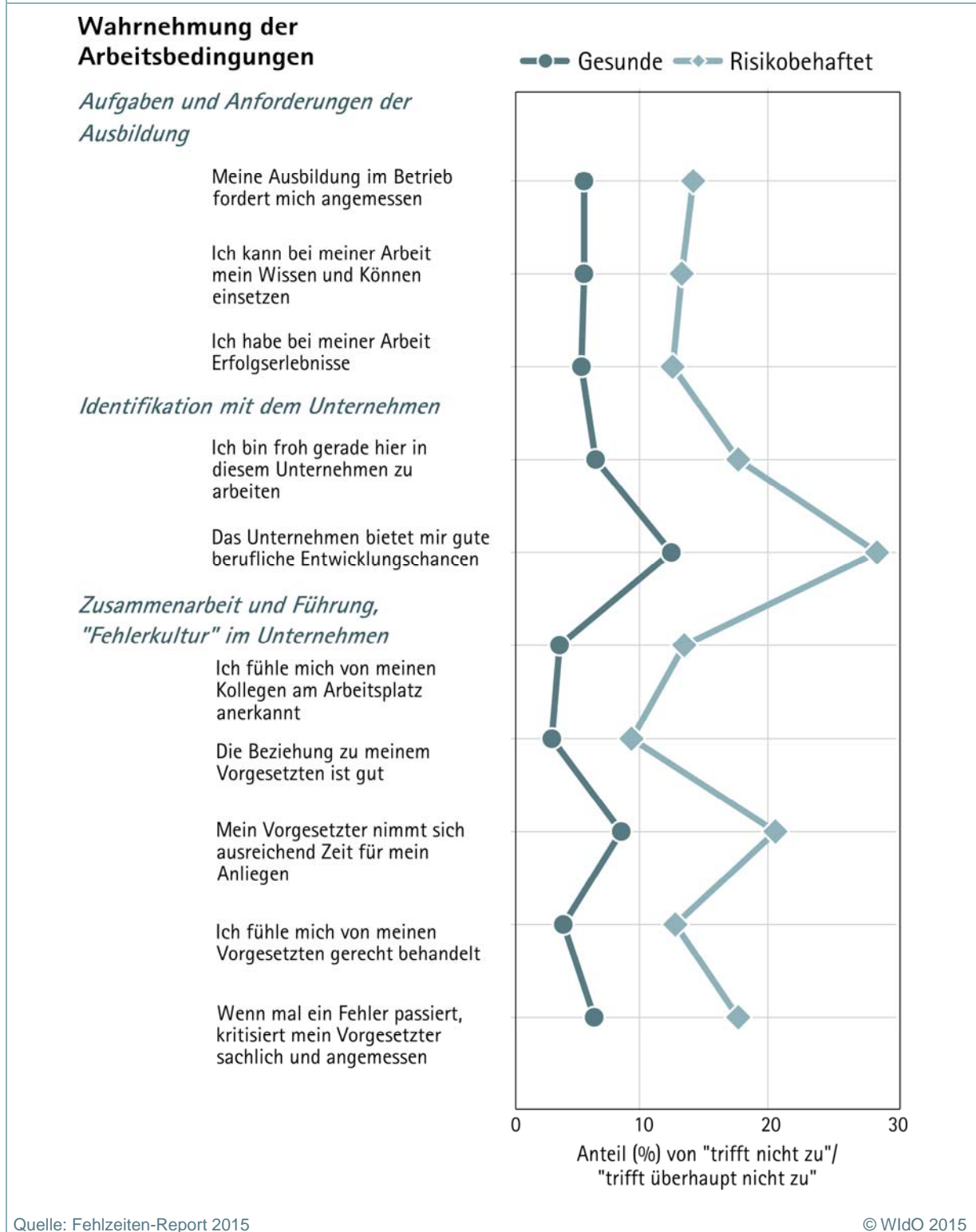


Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen durch Auszubildende

Tabelle 4: "Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Ihren Arbeitsplatz bzw. Ihre Person zu?"			
Aussage/Kontext	in %		
	Trifft nicht zu/ überhaupt nicht zu	Teils, teils	Trifft zu/ trifft voll und ganz zu
Aufgaben und Anforderungen der Ausbildung			
Meine Ausbildung im Betrieb fordert mich angemessen	8,7	26,7	64,5
Ich kann bei meiner Arbeit mein Wissen und Können einsetzen	8,5	29,5	62,0
Ich habe bei meiner Arbeit Erfolgserlebnisse	8,1	26,8	65,1
Identifikation mit dem Unternehmen			
Ich bin froh gerade hier in diesem Unternehmen zu arbeiten	10,0	21,6	68,5
Das Unternehmen bietet mir gute berufliche Entwicklungschancen	17,2	30,6	52,2
Zusammenarbeit und Führung, "Fehlerkultur" im Unternehmen			
Ich fühle mich von meinen Kollegen am Arbeitsplatz anerkannt	6,4	23,0	70,6
Mit meinen Kollegen kommt es häufig zu Spannungen wg. der Arbeit	84,1	11,5	4,4
Ich habe Angst bei der Arbeit Fehler zu machen	44,7	30,9	24,3
Die Beziehung zu meinem Vorgesetzten ist gut	4,5	16,2	79,3
Mein Vorgesetzter nimmt sich ausreichend Zeit für mein Anliegen	11,7	23,4	65,0
Ich fühle mich von meinen Vorgesetzten gerecht behandelt	6,4	20,4	73,2
Wenn mal ein Fehler passiert, kritisiert mein Vorgesetzter sachlich und angemessen	9,0	19,9	71,1
Quelle: Fehlzeiten-Report 2015			
© WIdO 2015			

Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen nach Gesundheitsstiltypen von Auszubildenden

Abbildung 2: Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen



Hohes Interesse an zielgruppenspezifischen Angeboten für Auszubildende

Tabelle 5: Interesse von Auszubildenden an betrieblichen Gesundheitsangeboten

Gesundheitsangebote	in %		
	Männer	Frauen	Gesamt
Gesunde Kantinenangebote (vollwertig)	44,4	49,8	46,9
Entspannungskurse	28,3	54,2	40,4
Arbeitsplatzbezogene Rückenschule	28,7	49,8	38,5
Angebote zu Kommunikation und Führung	37,8	34,3	36,1
Tägliche Gymnastik am Arbeitsplatz (Bewegungspausen)	22,4	45,5	33,3
Stressbewältigung mit Entspannung	22,8	44,8	33,0
Beratung am Arbeitsplatz für einen gesunden Rücken	26,2	40,5	32,8
Programme zur Gewichtsabnahme	18,9	32,0	24,9
Nichtraucher-Training	9,4	5,0	7,3
Angebote zur Suchtberatung	2,0	0,8	1,5
Spezielle Angebote für Auszubildende	58,7	67,7	62,8
Würde an keinem der genannten Angebote teilnehmen	8,5	1,2	5,2
Weiß nicht, keine Angabe	1,2	0,7	2,6

Quelle: Fehlzeiten-Report 2015 © WIdO 2015

Auszubildende häufiger aber weniger lange arbeitsunfähig

Tabelle 6: Krankenstandskennzahlen

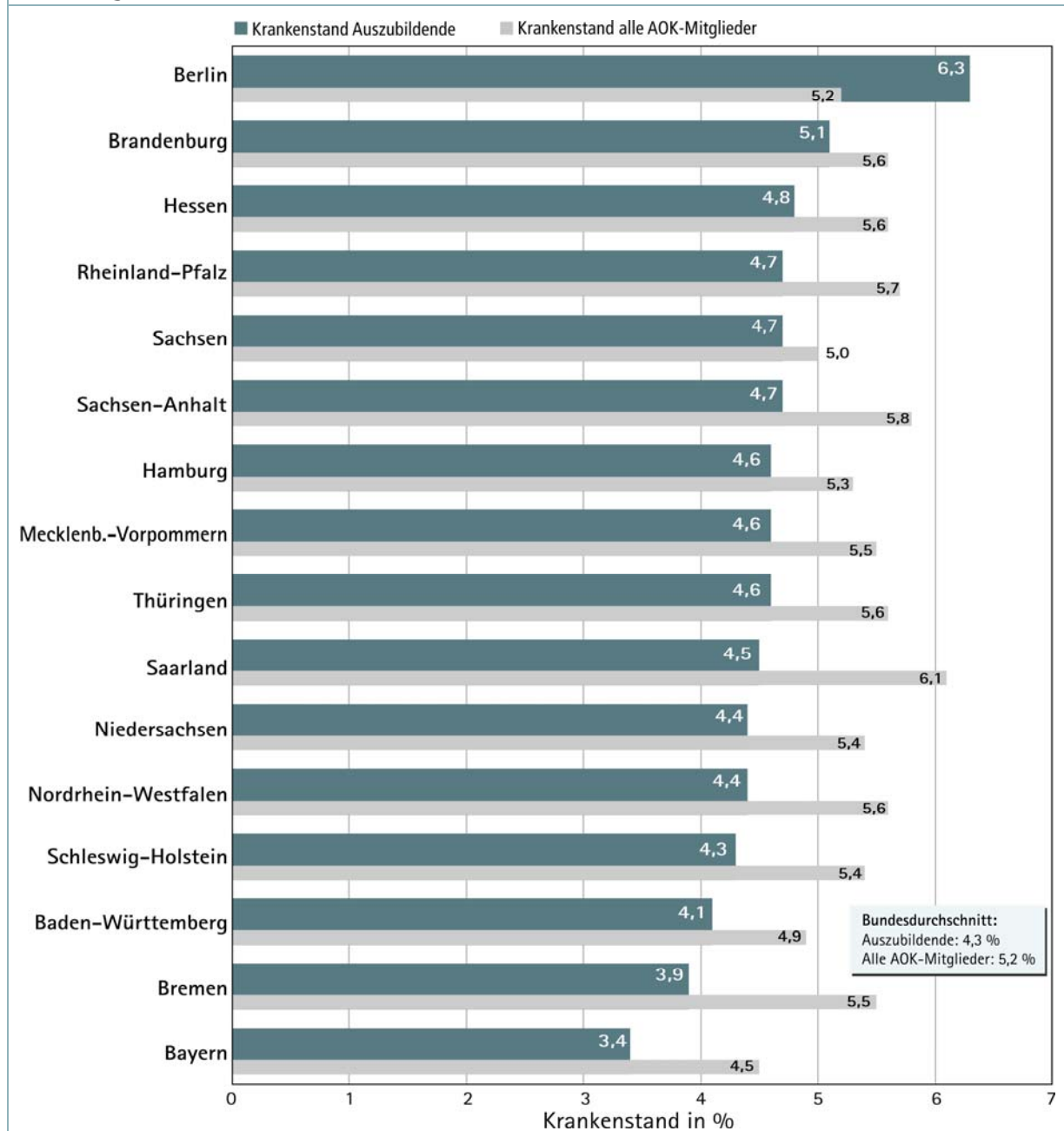
	Krankenstand	AU-Quote	AU-Fälle je Mitglied*	AU-Tage je Mitglied*	Tage je Fall
AOK-versicherte Auszubildende	4,3	67,4	3,0	15,5	5,2
restliche AOK-Mitglieder	5,2	52,5	1,5	19,1	12,8

* ganzjährig versichert

Quelle: Fehlzeiten-Report 2015 © WIdO 2015

Deutliche regionale Unterschiede beim Krankenstand der Auszubildenden

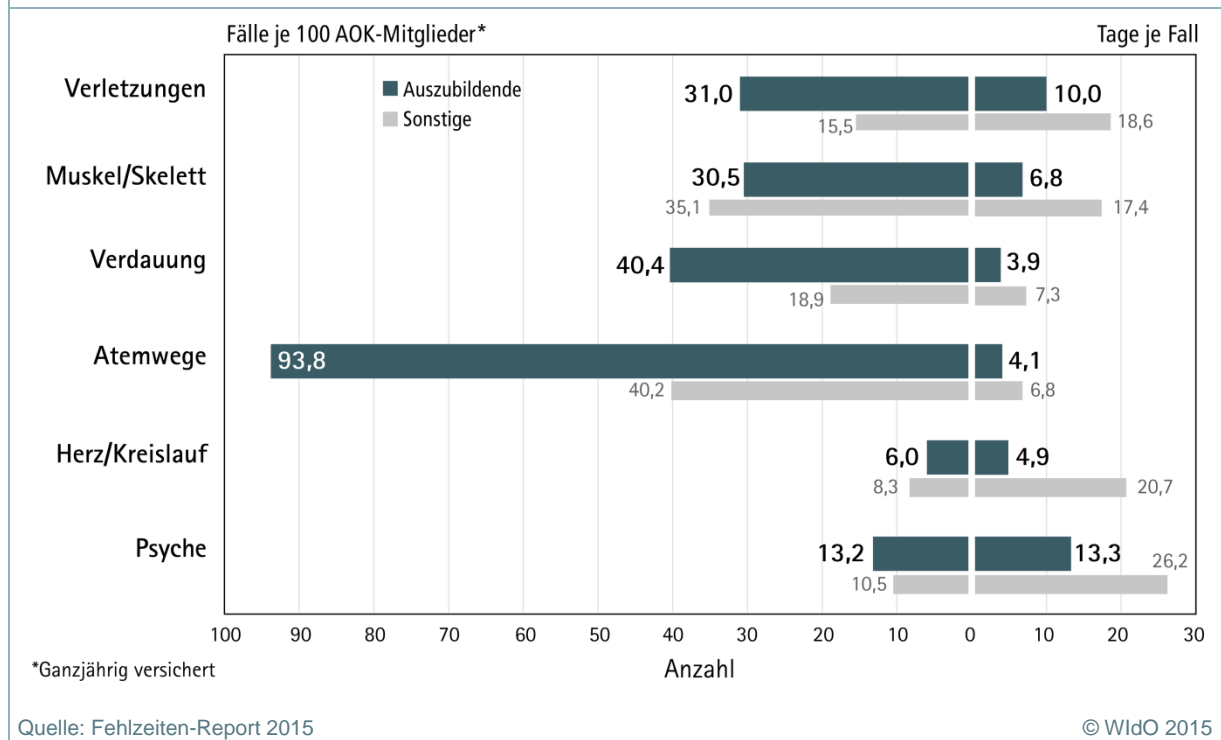
Abbildung 3: Krankenstände der Auszubildenden nach Bundesländern



Quelle: Fehlzeiten-Report 2015

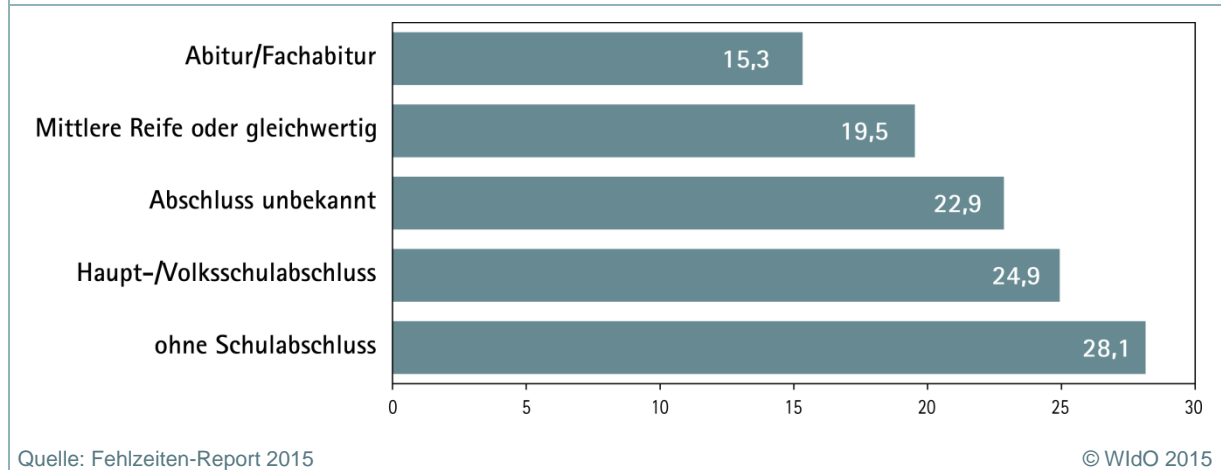
Arbeitsunfähigkeiten der Auszubildenden eher durch akute und kurzfristige Erkrankungen verursacht

Abbildung 4: Arbeitsunfähigkeitsfälle und Dauer nach Krankheitsarten der Auszubildenden



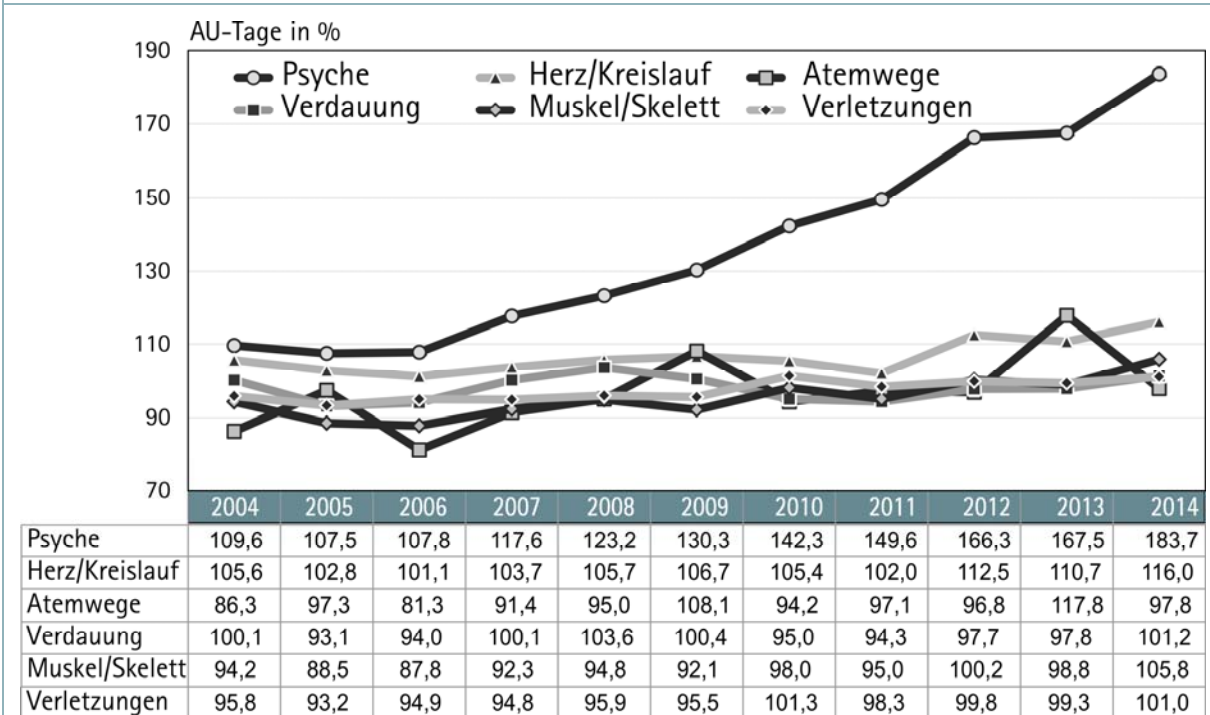
Höherer Schulabschluss von Auszubildenden geht mit weniger Arbeitsunfähigkeitstagen einher

Abbildung 5: Arbeitsunfähigkeitstage der Auszubildenden nach Schulabschluss



Zunahme psychischer Erkrankungen

Abbildung 6: Tage der Arbeitsunfähigkeit der AOK-Mitglieder nach Krankheitsarten in den Jahren 2004 – 2014, Indexdarstellung (2003=100%), AOK-Mitglieder

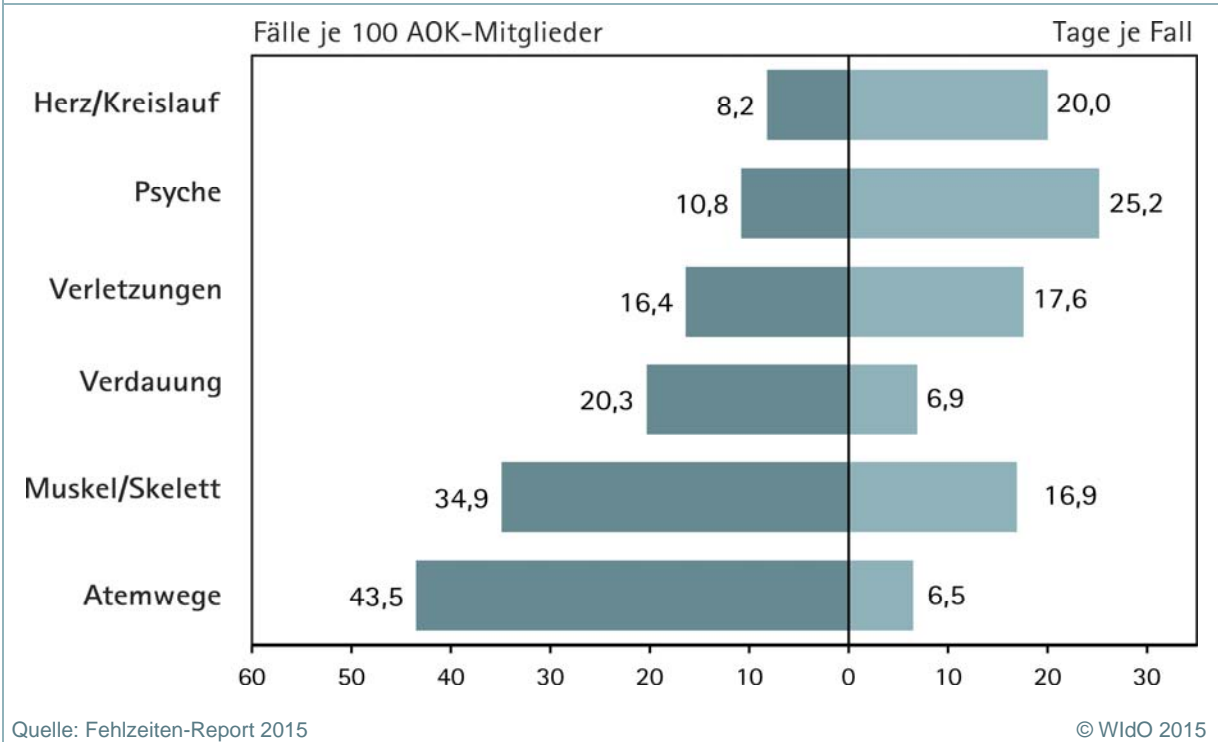


Quelle: Fehlzeiten-Report 2015

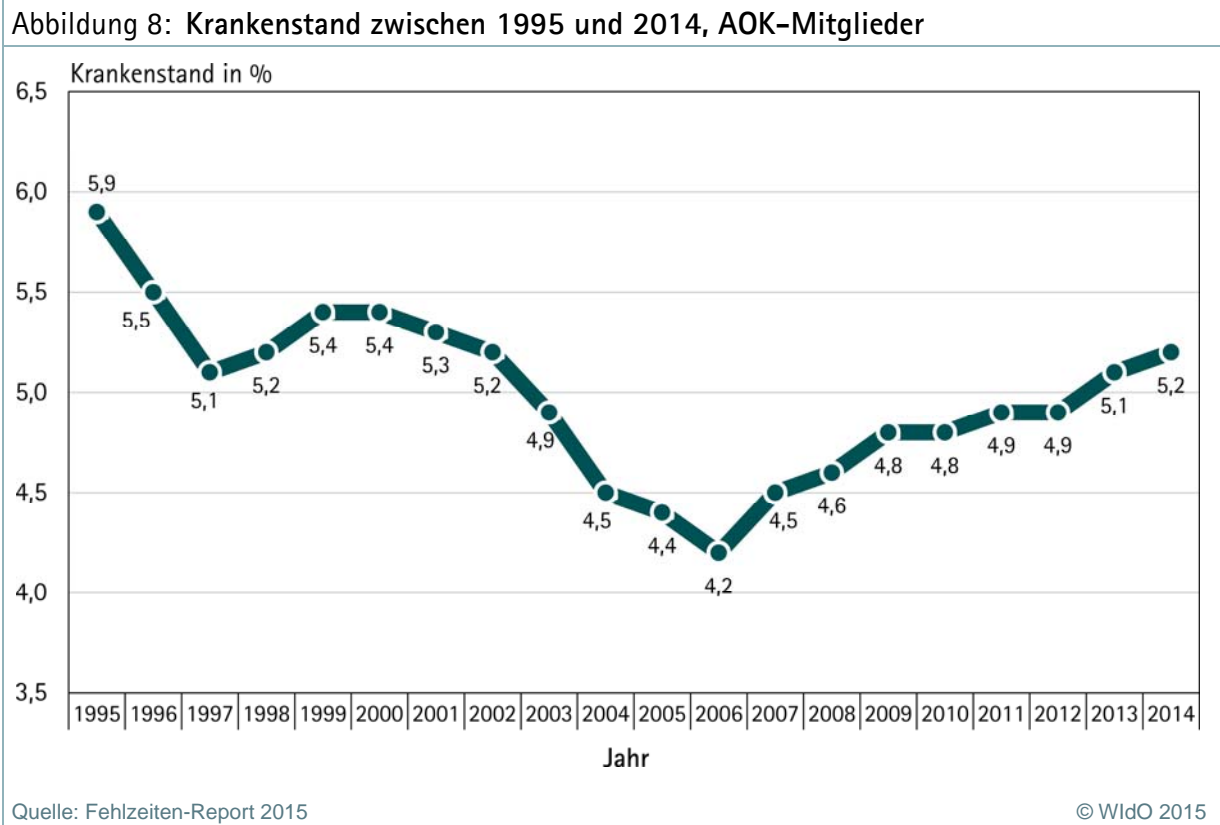
© WIdO 2015

Psychische Erkrankungen verursachen längste Ausfallzeiten

Abbildung 7: Arbeitsunfähigkeitsfälle und Dauer nach Krankheitsarten 2014, AOK-Mitglieder



Krankenstand in 2014 leicht angestiegen





Pressekonferenz des AOK-Bundesverbandes
und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
am 07.09.2015 in Berlin

Statement von Frank Michalak

Geschäftsführender Vorstand (kommissarisch) des AOK-Bundesverbandes

Gesundheitsförderung ist kein Luxus, sondern Investition in die Zukunft

Wenn Menschen ihrer Arbeit nicht nachgehen können, weil sie krank sind, können Gründe in der Arbeit liegen. Deshalb ist Prävention am Arbeitsplatz gefragt, um Fehlzeiten zu vermeiden. In unserem jährlichen Fehlzeiten-Report haben wir daher diesmal den Schwerpunkt auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement gelegt und zwar genauer: wie Angebote auf einzelne Zielgruppen zugeschnitten werden können. Denn die Belastungen von zum Beispiel Führungskräften sind andere als die von Auszubildenden und diejenigen von Büroangestellten andere als die von Handwerkern.

Wenn sich eine Unternehmensleitung für Betriebliches Gesundheitsmanagement entscheidet, helfen wir, den Bedarf zu erheben, Abläufe zu optimieren und Mitarbeiterbeteiligung einzurichten, in denen Mitarbeiter Kritik und Vorschläge einbringen können und dann Unterstützung angeboten wird. Dazu gehören regelmäßige Gesundheitsberichte, in denen ein Betrieb seine Fehlzeiten auswertet, Befragungen der Belegschaft oder Interviews mit einzelnen Mitarbeitern. In Gesundheitszirkeln werden dann mit dem Betriebsrat, dem Betriebsarzt, Abteilungsleitern und Mitarbeitern Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Das können gesundheitsfördernde Angebote sein wie Seminare zum Stressabbau oder auch Veränderungen am Arbeitsplatz, um etwa eine günstigere Körperhaltung zu erreichen, die Rückenschmerzen vermeidet. Solche Zyklen von Analyse, Maßnahme und Evaluation werden mehrfach durchlaufen und Ergebnisse durch Aushänge im Haus bekannt gemacht.

Es geht beim Gesundheitsmanagement in Unternehmen also nicht nur um Fitnesskurse, die derzeit in den Medien oft als Negativbeispiele angeführt werden. Diese sind allenfalls niedrigschwellige Angebote, um einen ersten Einstieg zu schaffen. Gesundheitsmanagement ist viel mehr: Es werden

nachhaltige Prozesse eingeführt, um von der Arbeitsplatzgestaltung über Mitarbeiterführung bis hin zu gesunden Pausenzeiten die Arbeit so verträglich wie möglich einzurichten.

In die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren, ist kein Luxus, sondern eine Investition in die Zukunft, die im Wettbewerb der Unternehmen eine immer größere Bedeutung erlangt. Die Belegschaften werden älter, multikultureller, in manchen Branchen auch immer weiblicher. Jüngere Generationen schätzen zudem eine gute Work-Life-Balance als immer wichtiger ein. Gerade in Zeiten, in denen es an vielen Fachkräften mangelt, gilt es für die Unternehmen, gute Arbeitskräfte zu binden.

Eine wichtige Zielgruppe beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind für die AOK die Auszubildenden. Die Hälfte aller 1,4 Millionen Auszubildenden ist bei der AOK versichert, und rund zwei Drittel aller Auszubildenden, die überhaupt mit Gesundheitsmanagement in Berührung kamen, waren an AOK-Projekten beteiligt. Auszubildende stehen am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn, sie müssen sich neu orientieren, gleichzeitig wird hier ein Grundstein für ein mehr oder weniger gesundheitsbewusstes Verhalten im Arbeitsleben gelegt.

Eine Befragung unseres Wissenschaftlichen Institutes zeigt, dass ein Fünftel der Auszubildenden in Deutschland durch sein Verhalten überdurchschnittlich gefährdet ist, bei einem Zehntel trifft dieses Verhalten sogar bereits mit körperlichen und psychischen Beschwerden zusammen. Die gute Nachricht ist: Auszubildende sind gegenüber Angeboten durch den Betrieb sehr aufgeschlossen. Fast drei Viertel fänden Angebote gut, fast zwei Drittel von ihnen wünschen sich speziell auf Auszubildende zugeschnittene betriebliche Angebote.

Außerdem nutzen Auszubildende intensiv digitale Medien und sind oft online, wie die Befragung zeigt. Online-Angebote sind damit eine gute Möglichkeit, diese Gruppe zu erreichen und Interesse an Prävention zu wecken.

Der Gesetzgeber hat mit dem Präventionsgesetz, das im Juli in wesentlichen Teilen in Kraft getreten ist, deutlich gemacht, dass er sich bei Prävention insgesamt, aber auch in Betrieben mehr Engagement der gesamten Gesellschaft wünscht. Insbesondere hat er die Krankenkassen in die Pflicht genommen und Mindestausgaben je Versicherten festgelegt. Für uns als Gesundheitskasse hat Prävention schon seit langem einen hohen Stellenwert und wir werden unsere Vorreiterrolle und unser Engagement nun konsequent ausbauen.

Mit 4,61 Euro je Versichertem für Prävention insgesamt nahm die AOK wie auch in den vergangenen Jahren die Spitzenposition unter allen gesetzlichen Krankenkassen ein. Der gesetzliche Orientierungswert lag bisher bei 3,01 Euro. Durch das Präventionsgesetz steigt er ab 2016 auf 7 Euro.

Die grundsätzliche Stoßrichtung des Gesetzes, die Prävention in den sogenannten Lebenswelten in KiTas, Schulen, Betrieben oder Stadtteilen (Settings) auszubauen, begrüßen wir. Hier investieren wir mit ca. einem Euro je Versicherten fast sechsmal so viel wie die übrigen Kassenarten. Nur im Alltag schafft man Voraussetzungen für einen gesunden Lebensstil und faire Gesundheitschancen.

Zukünftig werden mindestens zwei Euro je Versicherten in das Betriebliche Gesundheitsmanagement fließen. Schon jetzt geben wir dafür fast so viel aus, wie alle anderen Kassen zusammen, und begleiten die Betriebe mit Gesundheitsprojekten langfristig, im Durchschnitt fast viereinhalb Jahre.

Wichtig ist uns, dass das Geld vor Ort bei den Menschen ankommt, wo es gebraucht wird. Im Vorfeld des neuen Gesetzes haben wir daher angemahnt, die vorhandenen Strukturen zu nutzen und auszubauen, der Gesetzgeber hat allerdings entschieden, noch zusätzliche Strukturen zu schaffen. Als Beispiel möchte ich die regionalen Koordinierungsstellen für Betriebliche Gesundheitsförderung nennen. Über diese sollen die Krankenkassen den Unternehmen in Zusammenarbeit mit Industrie- und Handelskammern sowie Innungen und Handwerkskammern Beratung und Unterstützung anbieten. Insbesondere Unternehmen, die bislang noch nicht über Betriebliche Gesundheitsförderung nachgedacht haben oder keinen Kooperationspartner finden konnten, sollen über die Koordinierungsstellen Unterstützung finden. Wir sind bisher schon engagiert auf die Unternehmen zugegangen, haben den Austausch zwischen ihnen untereinander angeregt und haben versucht, mehr von ihnen für Projekte zu gewinnen. Das werden wir in den regionalen Koordinierungsstellen fortsetzen.

Mit dem Präventionsgesetz hat die Gesetzliche Krankenversicherung den Auftrag erhalten, Prävention und Gesundheitsförderung zu gestalten. Den fehlenden politischen Willen, Prävention und Gesundheitsförderung als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe gesetzlich zu verankern, werden wir als gesetzliche Krankenkassen versuchen, im Rahmen der nationalen Präventionskonferenz auszugleichen. Wir werden auf Bundes- und Landesebene die Ministerien einladen – Bildung, Jugend, Arbeit und Soziales -, mit uns gemeinsam eine nationale Präventionsstrategie zu entwickeln, in der sich jeder seiner Verantwortung stellt, um ein gesundes Leben für alle zu organisieren. In Zukunft werden wir außerdem prüfen, an welchen Stellen wir die guten Ergebnisse, die wir gemeinsam mit den Unternehmern und Belegschaften in den Betrieben erreichen, auf andere Lebenswelten übertragen können. Denn hier wie dort gilt, dass wir gesunde Lebensverhältnisse gemeinsam mit den Verantwortlichen in den Lebenswelten und den Menschen vor Ort organisieren müssen.

ANSPRECHPARTNER

Nils Franke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2676 |
nils.franke@bv.aok.de



Pressekonferenz des AOK-Bundesverbandes
und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
am 07.09.2015 in Berlin

Statement von Helmut Schröder

**Herausgeber des Fehlzeiten-Reports 2015 und stellvertretender Geschäftsführer
des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)**

Herausforderung für die Betriebe: Mehr als jeder fünfte Auszubildende zeigt riskantes Gesundheitsverhalten

Als wir uns im Herausgeberkreis des Fehlzeiten-Reports vor einem Jahr erstmals über das Schwerpunktthema der 2015er Ausgabe ausgetauscht hatten, wurden wir uns sehr schnell einig, dass der Fokus auf dem zielgruppenspezifischen Gesundheitsmanagement liegen sollte. Damit sollten die Besonderheiten von schwer erreichbaren Zielgruppen fokussiert werden. Die Leitfragen lautet dabei: Welche Instrumentarien können helfen, die gesetzten Ziele auch bei spezifischen Beschäftigtengruppen zu erreichen und wie kann die Qualität der Maßnahmen gewährleistet werden?

Arbeitswelt im Wandel

Die Arbeitswelt befindet sich kontinuierlich im Wandel, der für die Unternehmen und die Beschäftigten zunehmend spürbarer wird. Den Folgen der demografischen Entwicklung, der Globalisierung sowie des technologischen Fortschritts kann sich niemand mehr entziehen – im Gegenteil, es bedarf passender Antworten der Unternehmen, wenn sie ihre Wettbewerbsfähigkeit zukünftig nicht gefährden wollen. Die Gesundheit der Beschäftigten spielt dabei eine bedeutsame Rolle. Die Vielzahl von Praxisbeispielen, die regelmäßig auch im Fehlzeiten-Report publiziert werden, macht deutlich: Von den Investitionen in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern es hilft auch den Unternehmen Fehlzeiten zu senken, die Mitarbeitermotivation zu erhöhen und Fachkräfte dauerhaft an sich zu binden.

Zielgruppenspezifische Angebote notwendig

Diese Angebote müssen von den Unternehmen zielgruppengerecht gestaltet werden, damit die Bedürfnisse von spezifischen Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden können. Die Anzahl der Branchen und Zielgruppen, die individuelle gesundheitsfördernde Lösungen brauchen, ist groß, weil sie mental, räumlich, zeitlich oder sprachlich schwer erreichbar sind und daher jenseits von Standardantworten liegen. Die Bandbreite reicht von Klein- und Kleinstunternehmen mit nur wenigen Mitarbeitern wie beispielsweise in der Handwerksbranche über mobile Berufsgruppen wie Fernfahrer oder Außendienstmitarbeiter. Besonders aber auch Gruppen wie Freelancer, Migranten oder Beschäftigte in der Schichtarbeit bis hin zu Strafgefangenen oder Studenten – um nur einige ausgewählte zu nennen – sind betroffen. Sie alle haben eins gemein: Hier greifen die klassischen Methoden des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu kurz, es braucht stattdessen zielgruppenspezifische maßgeschneiderte Angebote.

Zielgruppe Auszubildende

Ende 2014 gab es knapp 1,4 Millionen Auszubildende in Deutschland; ca. 37.000 Ausbildungsstellen blieben unbesetzt. Auch die aktuellen Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit zeigen, dass zum Ausbildungsstart am 1. September 2015 ungefähr ein Viertel der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnte. Diese heutige Herausforderung wird sich – angesichts der demografischen Entwicklung – für die Unternehmen voraussichtlich zukünftig noch verschärfen. Die erste bundesweit repräsentative Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zum Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten von Auszubildenden soll Hinweise geben, welche spezifischen Bedürfnisse diese Zielgruppe hat.

Zahlreiche körperliche und psychische Gesundheitsbeschwerden

Es wäre zu erwarten, dass jüngere Beschäftigte einen sehr guten Gesundheitszustand an den Tag legen müssten. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden (56,5 Prozent) berichten jedoch über häufige körperliche Beschwerden und 46,1 Prozent auch über psychische Beschwerden. So klagt jeder vierte Auszubildende über häufige Kopfschmerzen (25,7 Prozent), mehr als jeder fünfte leidet häufig an Rückenschmerzen (21,1 Prozent) oder Verspannungen (22,1 Prozent). Als häufig auftretende psychische Beschwerden wurden vor allem Müdigkeit/Mattigkeit/Erschöpfung (36,0 Prozent), Lustlosigkeit/ausgebrannt sein (15,1 Prozent), Reizbarkeit (10,7 Prozent) und Schlafstörungen (10,0 Prozent) genannt.

Problematisches Gesundheitsverhalten

Da das Gesundheitsverhalten einen maßgeblichen Einfluss auf den aktuellen und auch zukünftigen Gesundheitszustand hat, ist es wichtig zu wissen, ob sich Auszubildende ausreichend bewegen, gesund ernähren oder ausreichend schlafen. Wie bei jüngeren Menschen zu erwarten, zeigen sich hier teilweise Defizite in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Schlaf sowie im Umgang mit Suchtmitteln und digitalen Medien. Ein Viertel der Auszubildenden ist kaum sportlich aktiv (26,1 Prozent). 27 Prozent der Befragten nehmen kein regelmäßiges Frühstück zu sich und 15,8 Prozent verzichten auf ein tägliches Mittagessen. Zu den gesundheitsproblematischen Essgewohnheiten zählen darüber hinaus ein hoher Konsum an Fast Food und zuckerhaltigen Lebensmitteln: 17,0 Prozent konsumieren mehrfach pro Woche Fast Food und 57,4 Prozent Süßigkeiten. Weibliche Auszubildende essen häufiger Süßigkeiten, während Männer zu einem höheren Anteil Fast-Food-Produkte zu sich nehmen. Darüber hinaus raucht mehr als jeder dritte Auszubildende und fast jeder Fünfte zeigt einen riskanten Alkoholkonsum.

Problematisch erscheint, dass mehr als ein Drittel der männlichen Auszubildenden und jede vierte weibliche Auszubildende werktags mit weniger als sieben Stunden Schlaf pro Nacht die Arbeit antreten – obwohl sie in ihrer Lebensphase nach Einschätzung von Medizinern eigentlich mehr Schlaf benötigen. Dies empfindet ein Teil der Auszubildenden selbst als zu wenig: Mehr als 12 Prozent fühlen sich wochentags in Arbeit und Schule „fast nie“ oder „niemals“ ausgeruht und leistungsfähig.

Der wenige Schlaf kann möglicherweise auch auf den hohen Medienkonsum zurückzuführen sein. Werden Auszubildende zu ihrer privaten Nutzung von digitalen Medien befragt, zeigen sich hohe Werte. Würde man diese Angaben addieren und außer Acht lassen, dass die verschiedenen Medien (TV, Smartphone, Playstations etc.) auch parallel genutzt werden, verbringen Auszubildende insgesamt 7,5 Stunden pro Tag mit diesen digitalen Medien.

Nahezu jeder zehnte Auszubildende pflegt einen risikobehafteten Gesundheitsstil

Werden Auszubildende hinsichtlich ihrer gesundheitsbezogenen Lebensweise und ihrer individuellen Gesundheitsbeschwerden in entsprechenden Gesundheitsstilgruppen kategorisiert, zeigt sich: Mehr als die Hälfte der Auszubildenden (54,3 Prozent) lebt gesundheitsbewusst und hat kaum körperliche und psychische Beschwerden. Sie bilden die größte Gruppe der Auszubildenden.

Bei mehr als jedem fünften Auszubildenden (21,9 Prozent) erreicht das Gesundheitsverhalten dagegen einen überdurchschnittlichen Gefährdungswert. Kriterien für diesen Typ sind beispielsweise,

weniger als einmal im Monat einer sportlichen Betätigung nachzugehen oder mindestens einmal die Woche übermäßig Alkohol zu trinken. Mehr als die Hälfte dieser Auszubildenden hat trotz dieser hohen gesundheitlichen Gefährdung nur wenige Gesundheitsbeschwerden (12,6 Prozent aller Auszubildenden). Bei den Auszubildenden mit „risikobehaftetem“ Gesundheitsstil (9,3 Prozent) trifft ein ungesunder Lebensstil bereits mit körperlichen und psychischen Beschwerden zusammen.

Deutliche Auswirkungen auf Ausbildung und Schule

Es zeigt sich erwartungsgemäß, dass Auszubildende mit einem gesundheitsbewussten Lebensstil die Arbeitsbedingungen wie auch die der Belastungssituation im Betrieb insgesamt positiver wahrnehmen. So schätzen diese als gesund definierten Auszubildenden ihre Arbeitsbedingungen in nahezu allen Aspekten am positivsten ein. Die Gruppe der risikobehafteten Auszubildenden nimmt eine deutlich kritischere Bewertung vor. Von ihnen fühlen sich 14,2 Prozent nicht angemessen im Betrieb gefordert, von den gesunden Auszubildenden sagen dies nur 5,7 Prozent. Jeder Vierte (28,5 Prozent) der risikobehafteten Befragten sieht die beruflichen Entwicklungschancen pessimistisch, die gesunden Auszubildenden sind mit 12,5 Prozent optimistischer. Auch das Verhalten des Vorgesetzten bewerten beide Gruppen unterschiedlich: Während ein Fünftel der risikobehafteten Auszubildenden (20,6 Prozent) bemängelt, dass sich ihr Vorgesetzter nicht ausreichend Zeit für sie nimmt, liegt der Vergleichswert bei gesunden Auszubildenden deutlich niedriger (8,6 Prozent).

Hohe Zufriedenheit mit den Ausbildungsbetrieben

Alles in allem stellen die Auszubildenden der Gesamtsituation in ihren Betrieben ein positives Zeugnis aus: Drei Viertel der Auszubildenden (73,7 Prozent) sind zufrieden bzw. sehr zufrieden, lediglich 6,1 Prozent sind nicht zufrieden. Aber auch hier macht sich ein Unterschied zwischen den Gesundheitsstilen bemerkbar: Während mehr als jeder zehnte der risikobehafteten Auszubildenden (10,9 Prozent) mit der Arbeit im Betrieb nicht zufrieden ist, sind dies bei den gesunden Auszubildenden nur 3,3 Prozent. Es ist zu vermuten, dass eine hohe Zufriedenheit mit einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss und einer Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb einhergeht.

Großes Interesse an betrieblichen Gesundheitsangeboten

Die Befragung zeigt, dass die Auszubildenden gegenüber betrieblichen Gesundheitsangeboten sehr aufgeschlossen sind. Fast drei Viertel der Befragten halten Gesundheitsförderangebote des Betriebs für gut. Fast zwei Drittel von ihnen würden speziell auf Auszubildende zugeschnittene betriebliche Angebote bevorzugen. Die Ergebnisse zeigen, dass von Seiten der Auszubildenden ein hoher Bedarf an Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung besteht. Für Unternehmen, die dies erkennen, bietet sich die Chance, Fehlzeiten bei Auszubildenden frühzeitig zu begegnen. Dafür sollten sie von Beginn an zielgruppengerechte gesundheitsförderliche Angebote entwickeln.

Was lernen wir daraus?

Die vorgelegte Studie zeigt, wo bei den Auszubildenden der „Schuh drückt“: Auch wenn ein für diese Altersgruppe zu erwartender guter Gesundheitszustand deutlich wird, weisen Auszubildende zum Teil erhebliche Defizite bei Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten auf. Ein Drittel der Auszubildenden berichtet über häufig auftretende körperliche und psychische Beschwerden. Gesundheitsgefährdendes Verhalten ist bei jedem fünften Auszubildenden zu beobachten. Bei nahezu jedem zehnten Befragten treten gesundheitliche Beschwerden und gesundheitsgefährdendes Verhalten gleichzeitig auf. Die Herausforderung für die noch zu entwickelnden spezifischen Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung für diese Zielgruppe: Viele Auszubildende leben im „Hier und Jetzt“. Eine für diese Altersgruppe typische Neugier und Offenheit tritt zutage und dazu gehören eben auch Grenzerfahrungen. Langfristige Folgen gesundheitsriskanten Verhaltens werden nur selten bedacht. Im Vordergrund von Gesundheitsfördermaßnahmen für Auszubildenden müssen somit insbesondere Lebenslust, Vitalität und Wohlbefinden stehen. Digitale Medien bieten hier zusätzliche Zugangswege, um Auszubildende zielgruppengerecht ansprechen zu können.

Die auf die speziellen Bedürfnisse der Auszubildenden abgestimmten Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung stellen auch einen Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen dar. Mittelfristig werden in vielen Branchen und Regionen Auszubildende händeringend gesucht. Junge und gut ausgebildete Fachkräfte nützen dem Unternehmen jedoch nur, wenn sie gesund und leistungsfähig sind und es vor allem auch bleiben.

Meine Mitherausgeberin Frau Professorin Ducki wird an weiteren konkreten Beispielen deutlich machen, wie zielgruppenspezifische Präventionsangebote erfolgreich umgesetzt werden können. Wir kennen es doch auch von uns selbst: Nur ein Schuh, der passt, wird dauerhaft getragen und macht auch nicht krank.

ANSPRECHPARTNER

Nils Franke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2676 |
nils.franke@bv.aok.de



Pressekonferenz des AOK-Bundesverbandes
und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
am 07.09.2015 in Berlin

Statement von Prof. Dr. Antje Ducki

**Beuth Hochschule für Technik Berlin und
Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports 2015**

Bedeutung und Praxis zielgruppenspezifischer Gesundheitsförderung

Zielgruppenspezifische Gesundheitsförderung in Betrieben (BGF) wird seit vielen Jahren von der Wissenschaft gefordert, um z.B. bildungsferne und andere schwer erreichbare Zielgruppen wie die steigende Anzahl der mobil Arbeitenden für BGF-Maßnahmen zu gewinnen (Akzeptanz, bedarfsgerechtes Angebot). Jedoch gibt es nach unseren aktuellen Recherchen in der Praxis deutlich weniger Angebote, als zu erwarten wären. Was insbesondere fehlt, sind zielgruppenspezifische „Qualitätsstandards“, die sich auf die Zugangswege, die Inhalte der Maßnahmen und die Methodik beziehen sollten. Für die Gruppe der Auszubildende hat mein Mitherausgeber Herr Schröder auf die Besonderheiten der Zielgruppe hingewiesen und aufgezeigt, welche Themen im Rahmen der Gesundheitsförderung besonders wichtig sind.

Andere Zielgruppen, die punktgenaue Angebote der BGF benötigen, sind beispielsweise prekär Beschäftigte oder gering Qualifizierte. Hier liegen die Schwerpunkte in anderen Bereichen: Nach dem gegenwärtigem Forschungsstand fällt das gesundheitliche Risikoprofil umso ungünstiger aus, je niedriger qualifiziert die Beschäftigten sind und je unsicherer ihre Position im Betrieb ist. Beschäftigte ohne Berufsausbildung haben häufig körperlich anstrengende Arbeitstätigkeiten, sind eher lernungsgewohnt, haben häufiger ein risikoreiches Gesundheitsverhalten (Rauchen, Alkoholkonsum, weniger Vorsorgeaktivitäten) und festgefügte geschlechtliche Rollenstereotypen auch hinsichtlich

ihres Gesundheitsverständnisses. Oft kommen private Probleme hinzu, was bedeutet, dass weniger gesunderhaltende Ressourcen aus dem Privatleben vorhanden sind. Die Teilnahmemotivation an Maßnahmen der Gesundheitsförderung ist generell gering, besonders bei Männern.

Ein Beispiel, wie eine zielgruppenspezifische Intervention für diese Zielgruppe aussehen kann, ist die Berliner Stadtreinigung (BSR), die seit vielen Jahren BGF praktiziert. Ursprünglich entwickelt wurde das Programm im Rahmen eines Forschungsprojekts von Hamburger Kolleginnen und uns an der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Finanziert wurde das bundesweite Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), verschiedene AOKs haben das Projekt aktiv unterstützt.

Was waren die zielgruppenspezifischen Besonderheiten des Programms und wie haben wir es umgesetzt?

Da sich Un- und Angelernte selten selbst für Gesundheitsförderungsmaßnahmen interessieren, ist eine Ansprache über den Betrieb und das unmittelbare Arbeitsteam sehr wirkungsvoll, um die Teilnahmemotivation zu erhöhen. Wir haben daher hier in Berlin Straßen- und Gehwegreiniger direkt über die Betriebshöfe angesprochen, haben dort unser Projekt vorgestellt und zur Teilnahmebedingung gemacht, dass nur vollständige Arbeitsteams teilnehmen können. Der Zugang erfolgte über den zentralen arbeitsmedizinischen Dienst und über Betriebshofleiter, die als besonders aufgeschlossen für neue Ideen galten und von der Betriebsärztin empfohlen wurden.

Die ersten Gruppen waren zurückhaltend interessiert und haben sich aber zur Trainingsteilnahme bereit erklärt. Die Zurückhaltung bezog sich vor allem auf die Frage, „was das bringen solle“, und auf die Frage, ob das Stress- und Ressourcentraining ein „Psycho“-Training sei. Nach der erfolgreichen Durchführung des Trainings auf einem Betriebshof, wurde die Teilnahmebereitschaft anderer Mitarbeiter deutlich durch Mund-zu-Mund-Propaganda verbessert.

Methodisch didaktisch benötigen Gesundheitsprogramme für diese Zielgruppe aufgrund der körperlichen Arbeit und der oft geringen Lernerfahrung eine klare Struktur sowie kurze und einfache Sequenzen zur Wissensvermittlung, die durch viele praktische Übungen und aktivierende Methoden angereichert werden. Im ReSuM-Training wurde die klare Struktur durch ein Trainingsmanual gewährleistet. Ca. zehnmündige Informationsblöcke zum Beispiel zum Thema Belastungen und Stressentstehung wechselten sich mit verschiedenen Bewegungsübungen ab, die die Muskelgruppen angesprochen haben, die bei der Straßenreinigung vernachlässigt werden (insbesondere Dehnübungen). Belastungen wurden zuvor durch eine Schichtteilnahme der Trainer erhoben. Im Training wurden diese Belastungen aufgegriffen und hieran Stressprozesse verdeutlicht. Als sehr wichtig stellte sich im Trainingsverlauf heraus, dass Trainer die Sprache der Teilnehmer nicht nur kennen, sondern auch möglichst selber sprechen müssen, um akzeptiert zu werden.

Da ein Hauptproblem dieser Zielgruppe darin besteht, dass sie insgesamt über weniger Ressourcen am Arbeitsplatz verfügen, sollte der Fokus der Intervention darin liegen, Ressourcen zu stärken: Zu den Maßnahmen gehören neben Informationen über Arbeit und Stress, die Bedeutung von Sport und Bewegung, die Vermittlung von Problemlösekompetenz in Gruppen, aber auch Konfliktbehandlung im Privatbereich.

Darüber hinaus spielen für gering Qualifizierte die unmittelbaren Vorgesetzten und ihr Verhalten eine große Rolle. Aus diesem Grunde wurde in dem Trainingsprogramm neben dem Teamtraining für Beschäftigte eine begleitendes Training zum Thema wertschätzende Führung für Vorgesetzte durchgeführt. Eine Besonderheit des Trainings bestand darin, dass die Teams und die Vorgesetzten das Thema Wertschätzung und Anerkennung getrennt voneinander behandelt haben. Am Ende der Sequenzen wurde Team und Vorgesetzte aufgefordert aufzuschreiben, was sie am jeweils anderen schätzten. Diese Flipcharts wurden dann in der nächsten Übungssequenz dem jeweils anderen überreicht. Führungskräfte waren überrascht, Positives von ihren Teams zu hören und umgekehrt.

Beim gesamten Training stellte sich Sprache als ein zentrales Element dar. Vielfach verfügt diese Zielgruppe über ein breites Wortrepertoire zu Dingen, die sie ärgern, belasten oder stören. Wenn sie sagen oder aufschreiben sollen, was genau gut ist, fehlen im wahrsten Sinne vielfach die Worte. Hier wurde im Training viel nachgefragt und teilweise auch Beispiele gegeben, um die passenden Worte zu finden. Hierfür war die Kenntnis des konkreten Arbeitsalltags der Teilnehmer sehr wichtig.

Ein weiteres Beispiel für Zielgruppenspezifik, kommt aus einem gerade abgeschlossenen Forschungsprojekt des BMBF zum Thema Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben des Handwerks, das wir von der Beuth Hochschule für Technik zusammen mit der AOK Niedersachsen und der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland abgeschlossen haben. Hier liegt eine Besonderheit der Zielgruppe darin, dass die Unternehmer selbst die wichtigsten Akteure sind, für sie aber meistens die Gesundheit der Mitarbeiter kein vorrangiges Handlungsfeld darstellt.

Aus diesem Grunde haben wir ein sogenanntes „Huckepackverfahren“ entwickelt. Huckepack bedeutet, dass das Thema Gesundheitsförderung mit anderen betrieblich relevanten Themen kombiniert wird. In unserem Fall wurde es mit den Themen Innovationsfähigkeit und Mitarbeitermotivation gekoppelt. Im Vordergrund dieses Verfahrens stehen die Arbeitsbedingungen, die die Innovationskraft des Unternehmens und die Motivation der Mitarbeiter stärken und gleichzeitig auch die psychosoziale Gesundheit der Beschäftigten verbessern.

Das InnoGeKo-Verfahren (**InnovationGesundheitKompetenz**) wird aktuell gerade publiziert. In 26 Betrieben haben wir das Vorgehen erfolgreich erprobt. Es zeigte sich, dass auch hier Führung eine große Rolle spielt: Gesundheitsförderlich führen heißt in vielen Kleinbetrieben mehr mit Mitarbeitern darüber zu reden, was sie brauchen, um ihre Arbeit gut zu machen. Eine gute Arbeitsplanung, gute verfügbare Werkzeuge, aber auch ein gutes, angstfreies Klima untereinander sorgen dafür, dass

Mitarbeiter nicht nur gerne arbeiten, sondern auch eher bereit sind, selber innovative Ideen zu entwickeln. In den von uns untersuchten Betrieben wurden 102 innovative Ideen entwickelt, die sich z.B. auf eine störungsfreiere und gesündere Arbeitsorganisation oder einen verbesserten Wissenstransfer zwischen alten und jungen Mitarbeitern bezogen und z.B. regelmäßige Kundenbefragungen, die Einrichtung eines „Stillerraumes“ oder auch neue Modelle der Azubirotation beinhalteten.

Zusammengefasst: Die Herausforderung jeglicher BGF besteht darin, die Besonderheiten der Zielgruppe richtig zu erfassen und in Maßnahmen umzusetzen. Dafür ist immer eine betriebliche Zielgruppen- und Bedingungsanalyse im Vorfeld erforderlich und eine konkrete Übersetzung der Besonderheiten in die Programmgestaltung. Besonders wichtig ist es, die richtige Sprache und Ebene im Kontakt zwischen Trainer und Teilnehmer oder zwischen Berater und Unternehmen zu finden. Wie so etwas aussehen kann, ist abhängig von den betrieblichen Bedingungen.

Vieles ist schon positiv begonnen worden, bedarf aber eines systematischen Vorgehens, einer nachhaltigen Organisation und grundlegender Leitlinien. Auch für zielgruppenspezifische Programme gilt, BGF-Maßnahmen sollten verhaltenspräventive Aspekte mit den Mitarbeitern bearbeiten und gleichzeitig Anregungen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen – auch von den betroffenen Mitarbeitern – erheben, um die Verhältnisse gesundheitsgerecht gestalten zu können. Durch eine angemessene Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsaufgaben und der Arbeitsmittel wird die Umsetzung gesundheitsgerechten Verhaltens unterstützt. Nur wenn beides Hand in Hand geht und an die jeweiligen Besonderheiten der Zielgruppe angepasst wird, können wir Beschäftigte motivieren und dafür gewinnen, sich für ihre Gesundheit zu engagieren und damit langfristig ihre Gesundheit zu erhalten oder gar zu verbessern.

ANSPRECHPARTNER

Nils Franke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2676 |
nils.franke@bv.aok.de



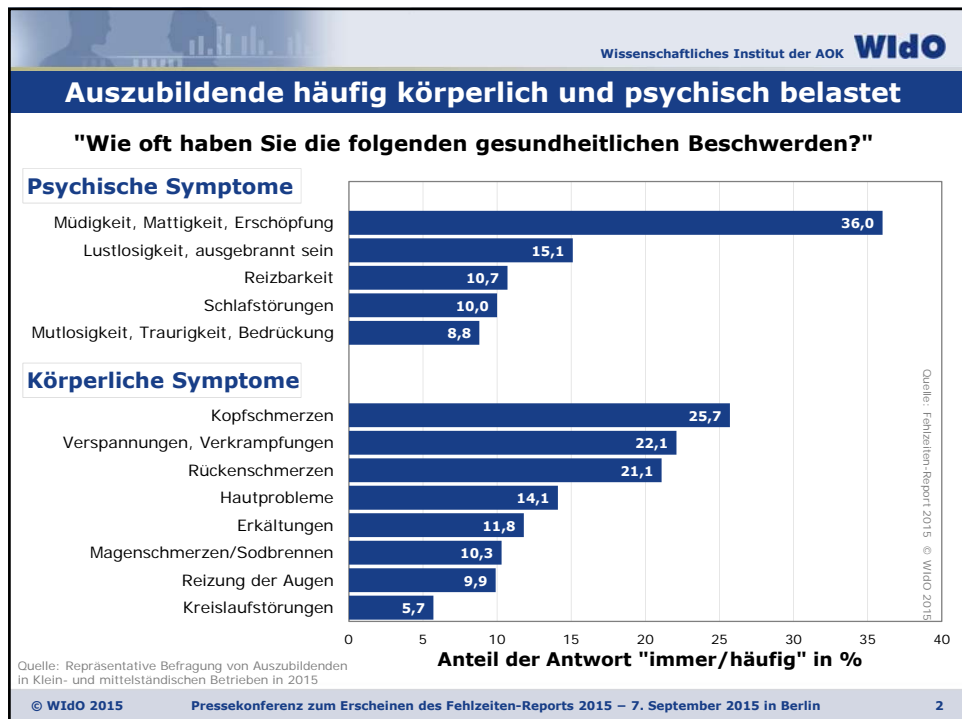
Repräsentative Befragung von Auszubildenden in 2015

- ausgewählte Ergebnisse -

**Pressekonferenz
zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2015**

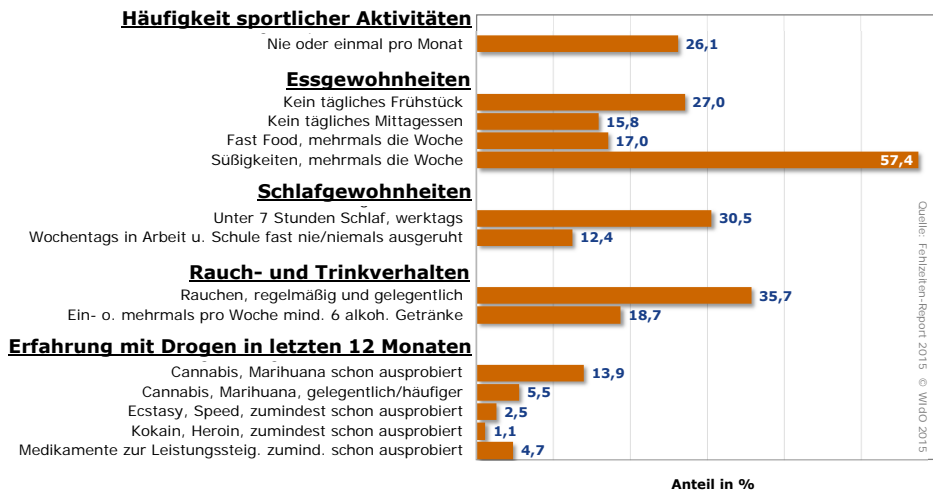
am 7. September 2015 in Berlin

Helmut Schröder



Problematisches Gesundheitsverhalten der Auszubildenden

Anteile von Auszubildenden mit negativen Verhaltensausrägungen in %

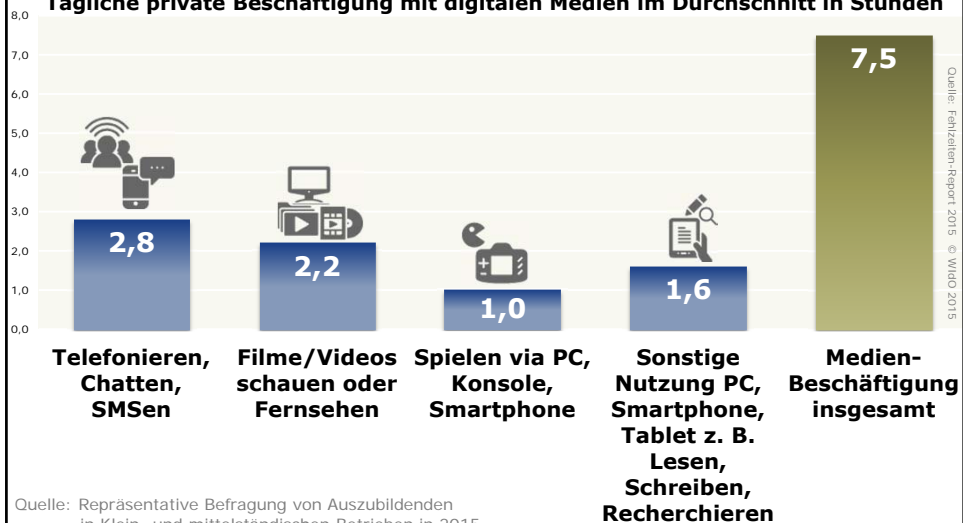


Quelle: Fehlzeiten-Report 2015 © Wido 2015

Quelle: Repräsentative Befragung von Auszubildenden in Klein- und mittelständischen Betrieben in 2015

Hohe Mediennutzung von Auszubildenden

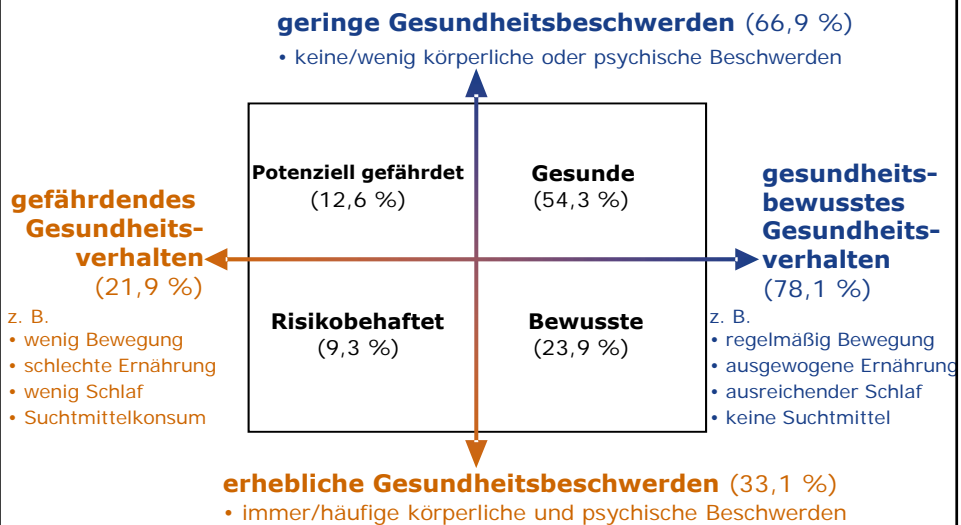
Tägliche private Beschäftigung mit digitalen Medien im Durchschnitt in Stunden



Quelle: Fehlzeiten-Report 2015 © Wido 2015

Quelle: Repräsentative Befragung von Auszubildenden in Klein- und mittelständischen Betrieben in 2015

Gesundheitsstile von Auszubildenden



Quelle: Repräsentative Befragung von Auszubildenden in Klein- und mittelständischen Betrieben in 2015

Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen von Auszubildenden

Aufgaben und Anforderungen der Ausbildung

Meine Ausbildung im Betrieb fordert mich angemessen

Ich kann bei meiner Arbeit mein Wissen und Können einsetzen

Ich habe bei meiner Arbeit Erfolgserlebnisse

Identifikation mit dem Unternehmen

Ich bin froh, gerade hier in diesem Unternehmen zu arbeiten

Das Unternehmen bietet mir gute berufliche Entwicklungschancen

Zusammenarbeit und Führung, "Fehlerkultur" im Unternehmen

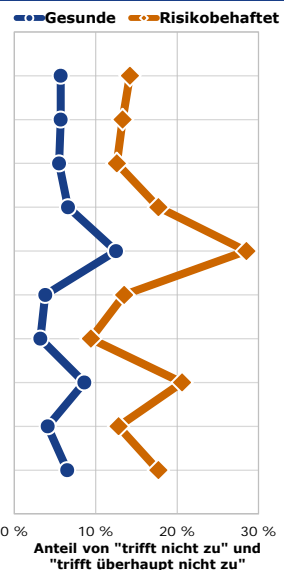
Ich fühle mich von meinen Kollegen am Arbeitsplatz anerkannt

Die Beziehung zu meinem Vorgesetzten ist gut

Mein Vorgesetzter nimmt sich ausreichend Zeit für mein Anliegen

Ich fühle mich von meinen Vorgesetzten gerecht behandelt

Wenn mal ein Fehler passiert, kritisiert mein Vorgesetzter sachlich und angemessen



Quelle: Repräsentative Befragung von Auszubildenden in Klein- und mittelständischen Betrieben in 2015

Hohes Interesse an zielgruppenspezifischen Angeboten



Quelle: Repräsentative Befragung von Auszubildenden in Klein- und mittelständischen Betrieben in 2015

Vielen Dank für Ihr Interesse.

Helmut Schröder

030/34646-2393

wido@wido.bv.aok.de

Besuchen Sie uns im Internet

www.wido.de/fzreport.html