



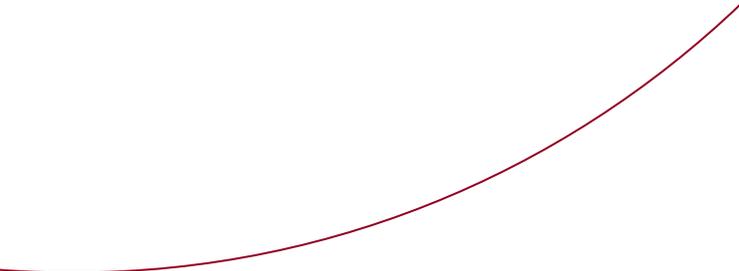
iga.Wegweiser

Junge Beschäftigte in Ausbildung

.....

Gesundheitsförderung und Prävention
in Berufsschule und Betrieb

Markus Birnkammer, Julia Schilling, Holger Wellmann



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Lage der Auszubildenden in Deutschland	6
	Life Balance und berufliche Erwartungen im Wandel.....	7
	Erwartungen an Unternehmen	9
	Arbeits- und Ausbildungsbedingungen	11
	Gesundheitliche Situation der Auszubildenden	12
	Gesundheitsverhalten.....	13
	Zugangswege und Erreichbarkeit.....	14
3	Perspektive der Auszubildenden	16
	Begriffsverständnis: Glück, Selbstbewusstsein, Gesundheit	18
	Herausforderungen in der Ausbildungskultur	21
	Erreichbarkeit für Gesundheitsangebote	27
	Ansatz Fokusgruppe als möglicher Zugangsweg?	29
4	Perspektive der Lehrkräfte und Ausbildungsverantwortlichen	30
	Bedeutung der Auszubildenden für den betrieblichen Erfolg.....	30
	Rahmenbedingungen in den Ausbildungsbetrieben	31
	Werte, Einstellungen und Gesundheit der Auszubildenden	37
	Geeignete Zugangswege zur Zielgruppe.....	41
5	Ansatzpunkte, um Auszubildende (besser) zu erreichen	43



Gesund und sicher – von Beginn an

1 Einleitung

Im Jahr 2016 waren laut Statistischem Bundesamt mehr als 1,3 Millionen Auszubildende in Deutschland gemeldet und jährlich schließen ca. 500.000 neue junge, engagierte Menschen einen Ausbildungsvertrag ab. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag berichtete jedoch, dass fast jeder dritte Betrieb seine angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen konnte. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, der sich in einigen Unternehmen und Branchen unterschiedlich stark widerspiegelt (fehlende Bewerbungen auf offene Stellen, fehlende

Qualifikationen etc.), stehen die Unternehmen – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) – auch im Wettbewerb um geeignete Auszubildende, um diese Lücken zu schließen. Die attraktive Vergütung spielt zwar eine wichtige Rolle, entscheidend sind jedoch vor allem betriebsinterne Faktoren – beispielsweise Angebote zur gesundheitsförderlichen und persönlichen Entwicklung. In Anbetracht begrenzter Ressourcen können diese laut Betz, Haun & Böttcher (2015) aber besonders in KMU zu wenig berücksichtigt werden.

Besonders in den Anfängen der Berufskarrieren bilden sich die Grundlagen für zukünftige Denk- und Verhaltensweisen, die von hoher gesundheitlicher Bedeutung sind. Umso wichtiger ist es, bereits zu Beginn der beruflichen Entwicklung gesundheitsförderliche Einstellungen und Verhalten zu stärken und unter Beteiligung der Zielgruppe entsprechende Verhältnisse und Rahmenbedingungen in den Unternehmen zu schaffen, mit denen auch die individuellen Gesundheitskompetenzen entwickelt und gefördert werden können. Die Zielgruppe der Auszubildenden gilt zwar in der Regel als präventionsfern und besonders gefährdet hinsichtlich arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Neben dem Wissen fehlen erwartungsgemäß die notwendigen Erfahrungen und Fertigkeiten, um berufliche Risiken zu erkennen und entsprechend zu vermeiden. Betz und Kollegen (2015) wiesen auch darauf hin, dass fast drei Viertel der Auszubildenden Gesundheitsförderungsangebote des Betriebs gut finden und etwa zwei Drittel von ihnen speziell auf sie zugeschnittene betriebliche Angebote bevorzugen. Zielgruppenspezifische Maßnahmen legen hier

nicht nur die Basis für zukünftige Verhaltensweisen, sondern können zugleich die Attraktivität des Unternehmens im Wettbewerb um geeignete Auszubildende steigern. Das Image des Unternehmens – vor allem hinsichtlich des Betriebsklimas und der Ausbildungsstrukturen – ist laut Fassnacht (2016) einer der größten Einflussfaktoren bei der Unternehmenswahl. Betriebe könnten demnach von einer Ausbildungskultur profitieren, die nicht nur der persönlichen Weiterentwicklung der Auszubildenden dient, sondern auch deren Interesse am Unternehmen als Ausbildungsbetrieb steigert. Unter Ausbildungskultur werden hier vor allem Rahmenbedingungen verstanden, die einen wertschätzenden Umgang mit Auszubildenden sowie deren Stärken und Fähigkeiten fördern und die ihnen zugleich ermöglichen, sich in und für das Unternehmen einzubringen. Unternehmen, die sich an diesen Bedürfnissen orientieren, könnten damit langfristig nicht nur Einfluss auf die Leistungsbereitschaft nehmen, sondern auch die Akzeptanz für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention erhöhen.

Darüber hinaus kann die Identifikation mit den Unternehmen erhöht werden, wenn Auszubildende sich einbringen und auf diese Weise selbst die Unternehmenskultur prägen können. Dies setzt jedoch die Bereitschaft der Betriebe voraus, offen für die Bedürfnisse junger Menschen zu sein.

Diese Broschüre skizziert zunächst die sehr heterogene Zielgruppe „Auszubildende“ und deren Lage in Deutschland. Ergebnisse aus Interviews mit Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen in Unternehmen und Berufskollegs (berufsbildende Schulen) runden das Bild ab. Mit Hilfe von speziell entwickelten Fokusgruppen mit Auszubildenden aus verschiedenen Berei-

chen wird zudem ein beteiligungsorientierter Ansatz aufgezeigt, der in Ausbildungsbetrieben oder Berufsschulen anwendbar ist. Es folgt eine kurze Auswertung, inwiefern sich solche Fokusgruppen als potenzieller Zugangsweg zur Zielgruppe Auszubildende eignen und wie sich die Zusammenarbeit mit den Auszubildenden darstellte. Daraus wurden Ansatzpunkte für die betriebliche Praxis abgeleitet. Sie sollen sowohl Ausbildungsbetriebe als auch die Fachberaterinnen und -berater für betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung dabei unterstützen, Jugendliche besser mit dem Thema Gesundheit zu erreichen und eine dauerhaft gesundheitsförderliche Ausbildungskultur zu entwickeln.



2 Lage der Auszubildenden in Deutschland

Aufgrund verschiedener Bildungs- und Lebenshintergründe sowie Ausbildungsschwerpunkte lässt sich kein einheitliches Bild des bzw. der typischen Auszubildenden zeichnen. Es gibt jedoch Facetten, die auf die Mehrheit der jungen Beschäftigten in dieser Lebensphase und Altersgruppe (15 bis 25 Jahre) zutreffen. Sie geben zunächst Hinweise auf individuelle und externe Bedingungen, die die Denk- und Verhaltensweisen von Auszubildenden beeinflussen können. Diese gilt es, sensibel im Umgang mit jungen Menschen zu berücksichtigen.

Der Einstieg in das Berufsleben hält ungewohnte Anforderungen im Berufs- und Ausbildungsalltag bereit und ist eine neue und herausfordernde Situation. Die Jugendlichen

müssen sich mit neuen Rollenbildern und Ansprüchen auseinandersetzen. Vormalig eingebettet in ein umsorgendes System, sind sie nun aufgefordert, zunehmend mehr Eigeninitiative zu zeigen und Verantwortung zu übernehmen. Dies betrifft Übergänge in den verschiedenen Phasen der sog. Big Five (Schule, Beruf, Wohnen, Beziehung und Familie), in denen sich Jugendliche mit neuen sozialen Rollenbildern und Verantwortlichkeiten auseinandersetzen und zurechtfinden müssen (vgl. Abbildung 1). Die Entwicklung der eigenen Identität am Übergang zu einer neuen Lebensphase kann dabei schnell zur Überforderung führen, wenn Unsicherheit, Unkenntnis und mangelndes Selbstbewusstsein bestehen und es gleichzeitig an einer unterstützenden (Ausbildungs-)Kultur fehlt.

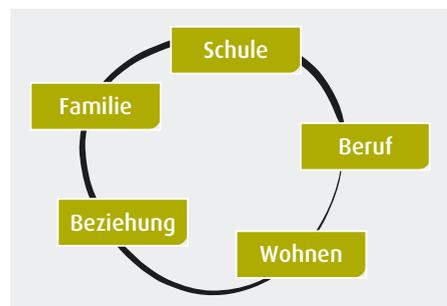


Abbildung 1:
Die fünf Marker für Übergänge im jungen
Erwachsenenalter, eigene Darstellung in
Anlehnung an Schulenberg & Schoon, 2012.

Generation X, Y, Z

.....

Mit Blick auf die Entwicklung von Prioritäten und Werten im eigenen Leben wird häufig die Generationenlogik herangezogen. Für eine Generation werden Personen einer Alterskohorte zusammengefasst, die durch ähnliche historische, politische, kulturelle, wirtschaftliche und technische Ereignisse geprägt wurden. Mit diesen Ereignissen sind charakteristische Werte und Lebensansichten verbunden (Hurrelmann, 2016). Personen einer Kohorte bestehen jedoch lediglich im Modell und müssen aufgrund der Durchschnittswerte keinem realen Menschen entsprechen. Dennoch eignet sich diese Methodik für die Ableitung zukünftiger Trends und Prioritäten, die in der Realität berücksichtigt werden können. Derzeit unterschiedene Generationen sind die Babyboomer (Jahrgänge 1950-1965), Generation X (Jahrgänge 1965-1980), Generation Y (Jahrgänge 1980-1995) sowie Generation Z (Jahrgänge ab 1990). Aufgrund des Alters werden nur die Generationen Y und Z für die aktuelle Zielgruppe der Auszubildenden und jungen Beschäftigten herangezogen.

Life Balance und berufliche Erwartungen im Wandel

.....

Die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit wird geprägt durch eine intensive Wechselwirkung zwischen persönlichen Ressourcen und äußeren Bedingungen und hat laut Hurrelmann (2016) ihren Höhepunkt im Jugendalter. Hier werden Generationen unterschieden, die unter anderem dadurch geprägt sind, dass jeweils spezifische kulturelle, politische und technische Entwicklungen im Verlauf des eigenen Lebens vorherrschten.

Der Übergang in das Ausbildungs- und Berufsleben ist zumeist sozial und emotional stark besetzt. Der Druck, den passenden Beruf zu wählen und den entsprechenden Ausbildungsplatz zu erhalten, ist hoch. Das gesellschaftliche Ansehen eines Berufes spielt zwar weiterhin eine Rolle bei der Berufswahl, viel wichtiger sind aber die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der Qualifikation. Zum Beispiel zeichnen sich Selbstverwirklichung, persönliche Erfüllung und Sinnhaftigkeit der beruflichen Tätigkeit mit als wichtigste Motive bei der Berufswahl ab (vgl. Abbildung 2).

Was müsste dir eine berufliche Tätigkeit bieten, damit du zufrieden sein kannst?

Sehr wichtig ■ ■ ■ ■ unwichtig

Angaben in Prozent; n = 2.558

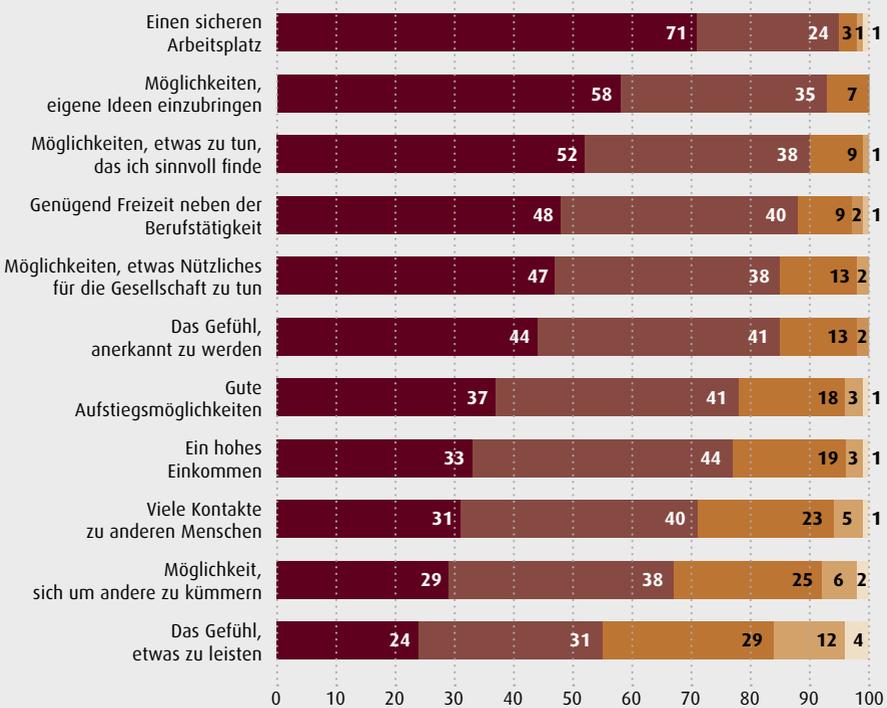


Abbildung 2: Erwartungen an die Berufstätigkeit (Shell Jugendstudie 2015, TNS Infratest Sozialforschung)

Und auch Erwartungen wie Sicherheit und Kollegialität im Unternehmen beeinflussen die Berufswahl – so die Sozialforscher Laub und Fuchs (2013). Für die Ausbildung gilt

daher: Leistung darf gefordert werden, sollte aber sinnstiftend sein, zur persönlichen Weiterentwicklung und Selbstentfaltung beitragen und setzt ein persönlichkeits-

und gesundheitsförderliches Betriebsklima voraus. Scholz zeigte schon 2014 auf, dass es trotz der bedeutenden Rolle der eigenen Arbeit zunehmend wichtiger wird, Privat- und Berufsleben stärker zu trennen (Work-Life-Separation bei der Generation Z) bzw. auszubalancieren (Life-Balance bei der Generation Y). Je nach Alter bzw. Generationszugehörigkeit wird hier eine mehr oder weniger strenge Trennung gewünscht. Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und damit einhergehend Planbarkeit und Sicherheit sind weiterhin aktuell. Dies deckt sich laut Scholz (2016) auch mit den Vorstellungen zur beruflichen Zukunft, bei denen ein Angestelltenverhältnis zunächst einer Selbstständigkeit vorgezogen wird. Dahinter stehen die Bedürfnisse nach fester Entlohnung, strukturierter Arbeitszeit (auch speziell im Rahmen der Ausbildung), weniger Wettbewerb und vor allem Sicherheit. Und der Wunsch nach Sicherheit verstärkt sich laut Lehmkuhl, Schmidt und Schöler (2013), je niedriger der allgemeine Schulabschluss ist. So ist unter Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss der Wunsch nach beruflicher Sicherheit und einem geregelten Einkommen besonders stark ausgeprägt.

Erwartungen an Unternehmen

Neben dem Wunsch nach einem angenehmen Betriebsklima erwarten die Auszubildenden auch eine Ausbildungskultur, die sie in persönlicher und beruflicher Hinsicht fördert. Sie setzen daher eher auf weiche Faktoren als beispielsweise auf finanzielle Anreize (vgl. Abbildung 3).

Durch die intensive und vor allem frühe Berufsbezogenheit bietet die Ausbildung eine gute Möglichkeit, den Grundstein für die von den Jugendlichen gewünschte Selbstverwirklichung und Persönlichkeitsentwicklung zu legen. Verstärkt werden kann dies, indem auch die Bedürfnisse der Auszubildenden berücksichtigt werden und die Unternehmenskultur und berufliche Verantwortung auf diese Weise für sie erfahrbar wird. Wesentliches Anliegen der Auszubildenden ist es, trotz ihrer Unerfahrenheit, Unsicherheit und auch Unwissenheit ernst genommen zu werden.

**„Wie wichtig sind dir bestimmte Eigenschaften bei einem Unternehmen?
Wenn du die Wahl hättest, für ein bestimmtes Unternehmen zu arbeiten,
welche Aspekte wären dir wichtig?“**

Antwort „äußerst wichtig“

Angaben in Prozent; n = 1.002

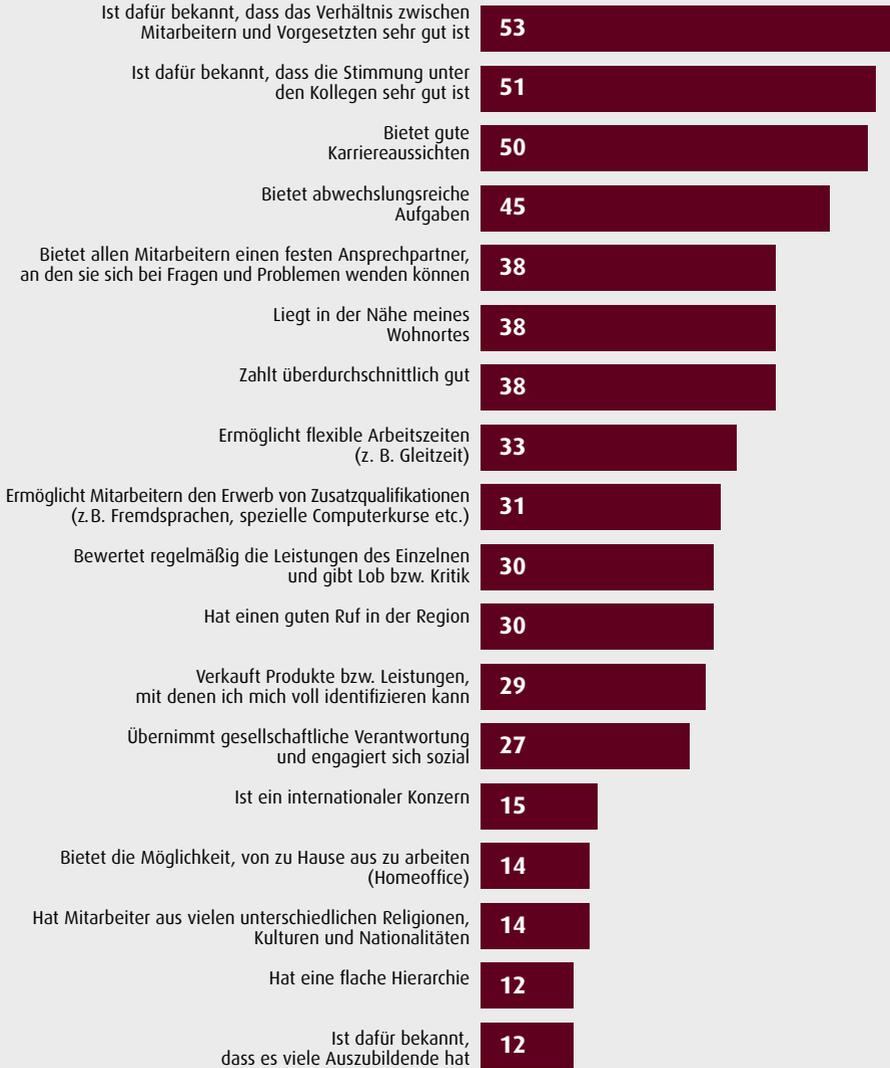


Abbildung 3: Erwartungen der Jugendlichen an die Unternehmen (Sinus Institut, 2014)

Arbeits- und Ausbildungsbedingungen

Der Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes stellte fest, dass fast drei Viertel der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch sieht sich die Hälfte von ihnen durch die Arbeitsanforderungen oder schlechte Arbeitsbedingungen am Ausbildungsplatz „stark“ bis „sehr stark“ belastet. Vier von fünf beklagen fehlende Strukturen im Arbeitsalltag oder wachsenden Druck während der Ausbildung. Laut dem BMBF-Berufsbildungsbericht aus 2018 wurde zuletzt etwa jede vierte Berufsausbildung in Deutschland durch eine vorzeitige Vertragslösung beendet. Auszubildende benennen hierfür neben Konflikten mit Vorgesetzten oder mangelhafter Ausbildungsqualität auch ungünstige Arbeitsbedingungen als Gründe. Die Betriebe dagegen führen Ausbildungsabbrüche eher auf mangelnde Ausbildungsleistungen sowie fehlende Motivation bzw. Integration in das Betriebsgeschehen zurück. Ferner geben jedoch mehr als zehn Prozent der Auszubildenden an, ausbildungsfremde Tätigkeiten

verrichten zu müssen. Unter ausbildungsfremde Tätigkeiten fallen Aufgaben, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Dies sind vor allem gering qualifizierte Aufgaben oder Routinetätigkeiten, die nicht dem Lernerfolg dienen. Auch regelmäßige Überstunden und Verstöße gegen die Pausenregelung gehören immer noch zum Ausbildungsalltag. Begründet wird dies laut einer Umfrage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) häufig mit einer hohen Arbeitsmenge oder damit, dass die Pause nicht in den Arbeitsablauf passe. Fast 20 Prozent der jungen Beschäftigten zwischen 15-24 Jahren legen jedoch auch auf eigenen Wunsch keine Pause ein. Und mehr als ein Drittel der Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden – Tendenz steigend. Ein gutes Signal ist, dass die fachliche Anleitung in den Ausbildungsbetrieben überwiegend durch einen Ausbilder oder eine Ausbilderin erfolgt. In etwa 10 Prozent der Fälle sind diese jedoch selten bis nie präsent. Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der korrekten Behandlung durch die Ausbildungsverantwortlichen und der Ausbildungszufriedenheit. So sind Auszu-

bildende zufriedener, wenn die Ausbildungsverantwortlichen häufiger für Fragen zur Verfügung stehen und sich mehr Zeit für eine gute Betreuung nehmen.

Neben dem Ausbildungsbetrieb spielen im Rahmen der dualen Ausbildung auch die berufsbildenden Schulen, z. B. Berufsschulen bzw. Berufskollegs, eine tragende Rolle. Sie vermitteln eine berufsorientierte Grund- und Fachbildung sowie zum Teil auch eine allgemeine Bildung. Innerhalb der Berufsschulklassen können die Auszubildenden unterschiedlicher Betriebe ihre Erfahrungen untereinander austauschen. Befragt nach der Qualität des Berufsschulunterrichts bewerten fast zwei von drei Auszubildenden diese als gut oder sehr gut. Lediglich 14 Prozent finden den Berufsschulunterricht ausreichend bzw. mangelhaft. Als Gründe nannten sie vor allem den fehlenden Praxisbezug der Lehrinhalte und die mangelnde Betreuung durch die Lehrkräfte. Die Mehrzahl findet laut azubi.report 2017 ihre Lehrkräfte jedoch sympathisch und die Lehrinhalte grundsätzlich spannend.

Gesundheitliche Situation der Auszubildenden

.....

Jugendliche besitzen in der Regel einen besseren Gesundheitszustand als ältere Menschen. In der Folge ist auch das Gesundheitsbewusstsein, bedingt durch die wenigen Erfahrungen mit schweren Krankheiten, nicht durchgängig ausgeprägt. Vielmehr stehen in dieser Lebensphase andere Themen im Vordergrund, und die gesundheitlichen Konsequenzen des eigenen Verhaltens werden meist unterschätzt. Laut Betz und Kollegen (2015) bewerten mehr als drei Viertel der Auszubildenden den eigenen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut. Unabhängig von der grundsätzlich positiven Einschätzung der eigenen Gesundheit finden sich aber zahlreiche Einzelbeschwerden.

Gemäß aktuellen Daten zur Arbeitsunfähigkeit werden Auszubildende auch weiterhin häufiger krankgeschrieben als die Berufstätigen insgesamt. Krankschreibungsgründe sind vor allem Beschwerden wie Kopf-

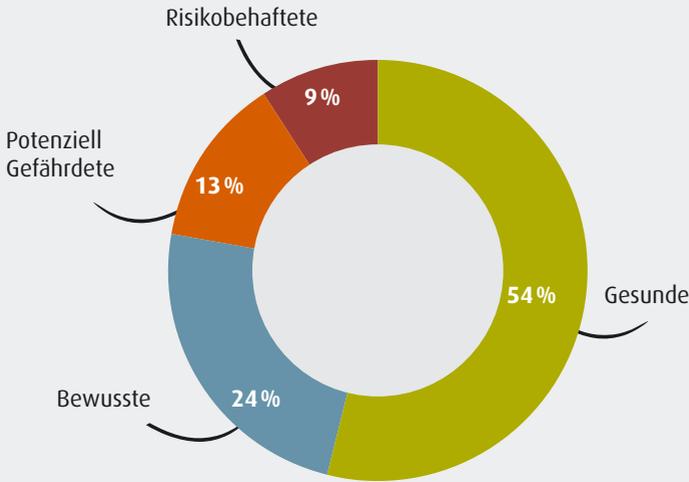


Abbildung 4: Verhaltensdimensionen und Verteilung von Auszubildenden nach Betz, Haun & Böttcher (2015)

schmerzen, Rückenschmerzen und Verspannungen. Auch Infektionskrankheiten (vor allem Erkrankungen der oberen Atemwege) und Verletzungen (vor allem bei Männern) werden in aktuellen Daten angeführt. Diese Krankschreibungen sind jedoch in der Regel von kurzer Dauer (durchschnittlich fünf bis sechs Tage pro Fall), so dass Auszubildende über das Jahr verteilt deutlich weniger fehlen als die Gesamtzahl der Beschäftigten. Die durchschnittlichen Fehlzeiten sind bei den Auszubildenden ebenso wie bei den übrigen Berufstätigen im Verlauf der Jahre stetig gestiegen, wie u. a. die Berichte der Techniker Krankenkasse und der BAuA zeigen.

Gesundheitsverhalten

Anhand verschiedener Dimensionen können Auszubildende in vier Gruppen eingeteilt werden: gesunde, bewusste und potenziell gefährdete Auszubildende sowie solche mit risikobehaftetem Verhalten (vgl. Abbildung 4). Die Gruppe der „Gesunden“ ist durch ein gesundheitsbewusstes Verhalten ohne körperliche und psychische Beschwerden charakterisiert. Die „Bewussten“ zeigen zwar ein gesundheitsbewusstes Verhalten, leiden aber häufig bzw. ständig unter Gesundheitsbeschwerden. Auszubildende die hingegen ein gefähr-

denes Gesundheitsverhalten an den Tag legen, aber nur geringe Beschwerden aufweisen, gelten als „potenziell gefährdet“. Ein „risikobehaftetes“ Verhalten ist durch einen wenig gesundheitsbewussten Lebensstil und häufig auftretende körperliche und psychische Beschwerden geprägt. Obgleich Vorerkrankungen ein Grund für die Gesundheitsbeschwerden sein können, werden die betrieblichen Ursachen für die subjektiven gesundheitlichen Beschwerden hierbei noch zu wenig hinterfragt.

Auch wenn die Mehrheit der Auszubildenden von einem gesundheitsbewussten Verhalten berichtet, wird das tatsächliche gesundheitsförderliche Verhalten meist überschätzt. Schaeffer, Berens und Vogt (2017) attestieren insbesondere der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen eine niedrige Gesundheitskompetenz. Mit der Gesundheitskompetenz wird in diesem Zusammenhang vor allem die Fähigkeit verbunden, Gesundheitsinformationen und das eigene Gesundheitsverhalten angemessen zu bewerten und entsprechend umzusetzen. So bewertet die Mehrheit der Auszubildenden (84 Prozent) ihren allgemeinen Gesundheitszustand

selbst als gut oder sehr gut, gleichzeitig berichtet jedoch ein Drittel über häufige körperliche und psychische Beschwerden.

Zugangswege und Erreichbarkeit

Naheliegende Zugangswege zur Zielgruppe der Auszubildenden sind zunächst die Berufsschulen bzw. Berufskollegs und die Betriebe. Multiplikatoren wie Praxisbegleitende und Anleitende bilden hierbei eine wichtige Schnittstelle zwischen Schule und Betrieb. Hinsichtlich der Ausbildungsstrukturen sind große und mittlere bis kleine Unternehmen jedoch unterschiedlich aufgestellt. Während große Unternehmen häufig bereits über etablierte, routinierte Strukturen für die Begleitung und Förderung von Auszubildenden verfügen, fehlen in den kleineren Betrieben nicht selten die personellen und zeitlichen Ressourcen. Ist letzteres der Fall, können Betriebsnachbarschaften, überbetriebliche Gesundheitszirkel, Industrie- und Handwerkskammern oder die Berufsschulen/-kollegs mögliche Zugangsalternativen darstellen.

Lesetipp: Betriebsnachbarschaften

.....

Kleine bis mittlere Betriebe verfügen häufig nicht über die finanziellen und zeitlichen Ressourcen, ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) anbieten zu können. Über eine Verbundbetreuung in Betriebsnachbarschaften können diese Unternehmen stärker von Gesundheitsangeboten profitieren.

Kleinere Unternehmen, die nah beieinanderliegen, schließen sich zusammen, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsame Gesundheitsangebote zu ermöglichen. Im Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen der Nachbarschaft werden betriebliche BGM-Herausforderungen thematisiert und Lösungsvorschläge diskutiert. Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (z. B. Bewegungskurse, Stressmanagement oder Ernährungskurse) werden betriebsübergreifend durchgeführt.

WEITERE INFORMATIONEN → www.inqa.de/DE/Angebote/Handlungshilfen/Gesundheit/GeMit-Betriebsnachbarschaften-erfolgreich-initiieren.html

.....





3 Perspektive der Auszubildenden

Wie lässt sich die Motivation von Auszubildenden an gesundheitsförderlichem Verhalten steigern? Und wie können die Rahmenbedingungen für eine persönlichkeits- und gesundheitsfördernde Ausbildungskultur verbessert werden? Ein zentrales Anliegen des Projektes war es, Auszubildende in die Beantwortung dieser Fragen einzubeziehen. Mit Hilfe von Fokusgruppen sollte dieser partizipative Gedanke berücksichtigt werden. Ziel war es, anhand verschiedener Methoden mehr über die Motive und Ein-

stellungen zum Thema Leben und Gesundheit im Kontext der Ausbildungszeit zu erfahren und damit Erkenntnisse über potentielle Zugangswege, Anreize und attraktive Themen zu gewinnen. Die Fokusgruppen wurden in einem Berufskolleg für kaufmännische Auszubildende, in einem Berufsbildungswerk des Baugewerbes und in einem produzierenden Betrieb durchgeführt. Insgesamt wirkten 29 Auszubildende in diesen Fokusgruppen mit.

Fokusgruppe mit Auszubildenden

.....

Das Instrument Fokusgruppe ist eine niedrigschwellige Möglichkeit unter Beteiligung der Auszubildenden verschiedene Facetten eines Themas aufzudecken und in relativ kurzer Zeit ein Stimmungsbild von eben dieser Zielgruppe, deren Lebenswelt und ggf. möglicher Maßnahmen zu erhalten. Das Instrument bietet einen attraktiven Zugang zu Themen und Anliegen der Auszubildenden, indem der Fokus insbesondere auf spontanen Äußerungen, Ideen und dem kollektiven Wissen liegt. Durch den Wechsel von aktiver und passiver Teilnahme sind die Auszubildenden in der Lage, ihre eigenen Anliegen und Erfahrungen einzubringen und gleichzeitig voneinander zu lernen. Für den Transfer der Ergebnisse eignen sich neben den bereits erwähnten Betriebsnachbarschaften auch betriebsinterne Gesundheitszirkel, Gesundheitstage oder Workshops mit Auszubildenden. Der Ablauf lässt sich grob in folgende Abschnitte unterteilen.

1) Vorstellung von Moderierenden, Methodik, Teilnehmenden und Gesprächsregeln

2) Bearbeitung konkreter Fragestellungen

Dieser Abschnitt bildet den zeitintensiven Hauptteil. Hier empfiehlt es sich, zuvor einen konkreten Diskussionsleitfaden mit konkreten Fragestellungen und Workshop-Methoden zu erarbeiten. Einige Beispiele finden sich nachfolgend in Info-Boxen. Als Übergang zu den einzelnen Fragestellungen werden aktive Einheiten durchgeführt.

3) Offene Fragerunde | Fazit und Abschluss

Möglichkeit der Teilnehmenden zu einem unkommentierten Fazit. Sind noch Themen offengeblieben?

4) Transfer der Ergebnisse in die Unternehmen

Begriffsverständnis: Glück, Selbstbewusstsein, Gesundheit

.....

Was verbinden die Auszubildenden mit diesen Begriffen? Hintergrund für den ersten Abschnitt in der Fokusgruppe waren Daten zum Gesundheitsbewusstsein und zur Gesundheitskompetenz von jungen Beschäftigten. Diese sind, wie bereits unter Gesundheitsverhalten beschrieben, in dieser Altersgruppe ausbaubar. Bevor jedoch die Auszubildenden zu konkreten Zugangswegen befragt wurden, sollten zu-

nächst die zugrundeliegenden Motive und Einstellungen zur Gesundheit geklärt werden. Erst wenn diese deutlich sind, können auch zielgruppenspezifische Maßnahmen entwickelt werden. Anfangs wurde zudem beschrieben, dass Auszubildende das Thema Gesundheit vornehmlich mit Glück, Zufriedenheit und Lebensfreude verbinden. Aus diesem Grund wurde die Fragestellung an die Auszubildenden im ersten Abschnitt erweitert. Als Methodik kam der Ansatz der Graffiti-Steps zum Einsatz.



Graffiti-Steps

.....

Schritt 1: Graffiti Steps

Auf drei Tischen werden große Papierbögen ausgelegt. Mittig auf jedem Bogen steht ein unvollständiger Satz, der die einzelnen Fragestellungen widerspiegelt. An jedem Tisch kommt eine Kleingruppe zusammen (2-3 Personen). Jedes Mitglied einer Kleingruppe schreibt oder zeichnet die eigenen Gedanken und Ideen zum Thema auf den Papierbogen.

Fragestellungen in der Fokusgruppe:

- a) Ich bin glücklich, wenn...
- b) Ich fühle mich selbstbewusst, wenn...
- c) Ich fühle mich gesund, wenn...

Schritt 2: Gruppenwechsel

Die Kleingruppen wechseln nach 10 Minuten zum nächsten Tisch, um dort zum nächsten Thema zu „brainstormen“. Der Prozess wird reihum fortgesetzt bis jede Gruppe wieder an ihrem Ausgangstisch angekommen ist.

Schritt 3: Clustern

Zurück am Ausgangstisch diskutieren die Mitglieder jeder Kleingruppe die auf dem Bogen stehenden Kommentare oder Bilder und fassen sie zu Themenbündeln zusammen, sog. Clustern.

Schritt 4: Gruppendiskussion und Gewichtung der Themen

Die zusammengefassten Themenbündel werden in der gesamten Fokusgruppe diskutiert, zum Beispiel: Können sich die Beteiligten mit dieser Einteilung identifizieren? Oder würden sie etwas ändern bzw. ergänzen? Mithilfe von Klebepunkten werden die genannten und ggf. ergänzten Themen individuell nach persönlicher Relevanz gewichtet.

In den jeweiligen Fokusgruppen wurde deutlich, dass der Begriff Glück vornehmlich mit einem stabilen Rückhalt in der Familie und im sozialen Umfeld verbunden wird. Und auch die Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen, beispielsweise durch Freizeitaktivitäten oder die Verfolgung selbstgesteckter Ziele, spielte für die Auszubildenden eine wichtige Rolle. Sie setzten zudem das Thema Erfolg mit dem Begriff Glück gleich. Unter Erfolg verstanden sie das Erreichen von Zielen in unterschiedlichen Situationen. Neben monetären Aspekten (z. B. Lohn, beruflicher Aufstieg) kamen hier weitere berufliche (z. B. Aufträge positiv bearbeiten) und private Möglichkeiten (z. B. sportliche und soziale Anerkennung) zur Sprache.

Ein starkes Selbstbewusstsein geht bei den Auszubildenden vor allem mit dem Erreichen von Zielen und deren Wertschätzung einher. Im Gegensatz zur ersten Frage nach Glück reicht es ihnen hier im beruflichen Kontext nicht, Aufgaben positiv zu bearbeiten. Vielmehr bedarf es hier zusätzlich der wertschätzenden Anerkennung von außen, um von den Jugendlichen als Erfolg gewertet zu werden. Dieses Bedürfnis findet sich

auch im privaten Bereich wieder. So geht es beim Thema Fitness und Schönheit weniger um das eigene Schönheitsempfinden, sondern eher um die Wertschätzung und Anerkennung aus dem sozialen Umfeld.

Der Gesundheitsbegriff wurde in den Fokusgruppen überwiegend sehr eng mit der Abwesenheit von Krankheit (Beschwerdefreiheit) in Zusammenhang gebracht. Ein weiterer wichtiger Bereich, der mit Gesundheit verbunden wurde, ist der Ausgleich zu täglichen Anforderungen und Belastungen durch Bewegungs- und Entspannungselemente. Einzelne Auszubildende sahen auch Verbindungen zwischen Gesundheit und einem guten Arbeitsklima (vor allem bezogen auf die Stimmung bzw. das Verhältnis im Team) sowie Gesundheit und Genuss. Letzteres bezog sich hier vorrangig auf die Bereiche Fitness und Ernährung.

Im Ergebnis nannten die befragten Auszubildenden in erster Linie Wertschätzung, Selbstverwirklichung und ein gutes Verhältnis zu Arbeitskolleginnen und -kollegen als Schlüsselfaktoren, die für sie zu Selbstbewusstsein und Glück führen. Der soziale Aspekt in Form von Anerkennung bildet hier

den Schwerpunkt sowohl im beruflichen als auch im privaten Leben. Mit Blick auf Gesundheit wurde eine enge Auslegung – und zwar als Abwesenheit von Krankheit – deutlich.

Herausforderungen in der Ausbildungskultur

.....

Welche Herausforderungen sehen Auszubildende in der Ausbildungskultur? Der hohe Stellenwert einer bedürfnisorientierten Ausbildungskultur wurde im ersten Kapitel bereits erläutert. Da im Projekt die Gesundheit der Auszubildenden auch im Kontext der Ausbildungsbedingungen betrachtet werden sollte, stand für diese Frage nun die Perspektive der Auszubildenden im Mittelpunkt. Um sich den Bedürfnissen der Auszubildenden mit Blick auf eine gesundheitsförderliche Ausbildungskultur zu nähern, wurde die Methodik der Karika-Tour angewendet. Konkret standen dabei folgende Fragen im Fokus: Auf welche Herausforderungen treffen sie beim Übergang von der Schule in den Betrieb? Und welchen Bedingungen möchten sie im Betrieb und im Berufskolleg (Berufsschule) gern begegnen?

Für die Mehrheit der beteiligten Auszubildenden ist Kommunikation der zentrale Faktor einer gesunden Ausbildungskultur. Mit Kommunikation verbinden sie vor allem den Umgang mit Fehlern, die Handynutzung, die Informationsweitergabe und die Gestaltung von Anleitungssituationen. Hierbei wird auf einen wertschätzenden Umgang untereinander Wert gelegt. Die Kommunikation sollte ihrer Ansicht nach menschlich, kooperativ, ruhig, respektvoll und auf Augenhöhe bleiben.

„Fehler sind in der Ausbildung okay und wichtig um sich weiter zu entwickeln. Mit welcher Art der Kommunikation diese Fehler angesprochen werden, hat großen Einfluss auf die Stimmung und die Motivation im Betrieb“.

(Teilnehmer einer Fokusgruppe)

Karika-Tour

Schritt 1: Karikaturen, Einteilung in Kleingruppen

Im Raum werden 4 Karikaturen aufgehängt. Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen aufgeteilt.

Karikaturenbeispiele:

- a) Karikatur Stress, Überforderung
- b) Karikatur Handynutzung
- c) Karikatur Anleitungssituation
- d) Karikatur soziales Miteinander

Schritt 2: Diskussion der Karikaturen

Die Kleingruppen betrachten in einem Rundgang jede Karikatur und diskutieren sie anhand vorgegebener Fragen. Die Fragen stehen auf einem Laufzettel, der von jedem Gruppenmitglied ausgefüllt wird.

Mögliche Fragestellungen:

- a) Welchen Titel würdest Du dieser Karikatur geben?
- b) Kennst Du diese Situation aus deiner Zeit im Ausbildungsbetrieb/ im Berufskolleg?
- c) Kennst Du Situationen, in denen Du ähnliche Gefühle oder Gedanken hattest?
- d) Was würdest Du in dieser Situation ändern oder verbessern? (z. B. bezogen auf Ansprechpartner, Anleiter, Arbeitsbedingungen, Pausengestaltung, Fehler oder Themen, zu denen Du gern mehr wissen möchtest oder durch die Du mehr Selbstsicherheit bekommst usw.)
- e) Wozu möchtest Du gern mehr erfahren?

Schritt 3: Gruppenwechsel

Nach jeweils 10 Minuten wechselt jede Kleingruppe zur nächsten Karikatur. Der Rundgang ist beendet, wenn jede Karikatur in allen Kleingruppen diskutiert wurde.

Schritt 4: Auswertung

Nach Beendigung des Rundgangs, werden die einzelnen Karikaturen in der gesamten Gruppe anhand der Fragen auf dem Laufzettel ausgewertet und diskutiert.



Eine gute Kommunikationskultur wird für die Auszubildenden auch in der Informationsweitergabe und im Informationsaustausch deutlich. Dies äußerte sich im Wunsch nach regelmäßigen Besprechungen mit den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie nach einem regelmäßigen Austausch mit anderen Auszubildenden. Der regelmäßige Austausch mit anderen bzw. auch ehemaligen Auszubildenden könne helfen, andere Sichtweisen kennen zu lernen (z. B. Wie gehen andere mit der Situation um?) und für sich zu berücksichtigen. Regelmäßige Besprechungen mit den Ausbildungsverantwortlichen sollen dagegen eher dem Feedback und der Hilfestellung dienen. Darüber hinaus wird es als wertschätzend empfunden, an weiteren Be-

sprechungen teilnehmen zu dürfen, auch wenn Auszubildende bei diesen nur am Rande eine Rolle spielen bzw. wenig Verantwortung innehaben. Sie sehen hier die Chance zu lernen, indem sie einen tieferen Einblick in die betrieblichen Strukturen und Prozesse erhalten. In diesem Zusammenhang führten einzelne an, ihre Ausbilderinnen bzw. Ausbilder nur selten zu sehen und sprechen zu können. Diese Tatsache wird von allen Betroffenen eher negativ bewertet, da ein regelmäßiger Austausch für sie als weiterbildende und wertschätzende Maßnahme gilt.

Im Zusammenhang mit dem Wunsch nach einer guten Kommunikationskultur sahen die beteiligten Auszubildenden

die rege Smartphone- und Mediennutzung eher kritisch. Der Vorschlag nach Smartphone freien Pausen wurde hier befürwortet. Grundsätzlich nehmen die Auszubildenden jedoch wahr, dass ihr technisches Verständnis als Digital Natives in den Betrieben als Stärke wahrgenommen wird. Aufgrund ihrer fortgeschrittenen technischen Fähigkeiten und Fertigkeiten erhalten sie bereits als Auszubildende die Möglichkeit, sich wertvoll in das Unternehmen einbringen zu können und ggf. Strukturen und Prozesse zu verbessern.

Der Wunsch nach Selbstbestimmung und Autonomie wird für die Auszubildenden in der eigenständigen Bearbeitung von betrieblichen Aufgaben und der eigenständigen Pausengestaltung sichtbar. Der Umgang mit den Pausen variierte von zeitlich vorgegebenen Pausen über selbstgeplante Pausen bis hin zu gar keinen Pausen. In den Diskussionen kamen die Auszubildenden jedoch zu der Einschätzung, dass eine selbstgesteuerte Pause den größten Effekt auf die eigene Motivation und Erholung habe.



Digital Natives

.....

Als Digital Natives werden Personen bezeichnet, die mit einer Vielzahl digitaler Technologien aufgewachsen sind. Der aus dem englischsprachigen Raum stammende Begriff bedeutet so viel wie digitale „Eingeborene“, denen der Umgang mit Laptop, Smartphone, Tablet usw. vertraut ist.

Lesetipp: iga.Report 34

.....

Der Trend ständig online zu sein, macht auch vor der Arbeitspause nicht halt. Im iga.Report 34 „Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Rezepte für moderne Arbeitswelten?“ ging iga der Frage nach, wie Beschäftigte heutzutage ihre Arbeitspausen gestalten und welche Rolle elektronische Medien dabei spielen. Der Report gibt viele Hinweise und Praxisbeispiele zu guter Pausengestaltung am Arbeitsplatz.

WEITERE INFORMATIONEN → www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-34/

.....

Das Bedürfnis nach Sicherheit brachten die beteiligten Auszubildenden nicht mit Arbeitssicherheit, sondern ausschließlich mit dem Erhalt der Anstellung in Verbindung. So erwähnten insbesondere Auszubildende aus dem gewerblichen Bereich, dass die Angst vor Kündigung immer präsent sei.

Unabhängig davon, dass sie Autonomie und Eigenständigkeit als sehr wichtig erachten, sind vor allem das Betriebsklima und soziale Faktoren die wesentlichen Aspekte einer guten Ausbildungskultur. So geht es ihnen weniger darum, bereits

fachlich auf Augenhöhe zu sein, sondern vielmehr um eine wertschätzende, kollegiale Basis. Diese bilde die Grundlage dafür, um die Herausforderungen im Übergang in das Berufsleben zu bewältigen. Einige Auszubildende sehen vor allem die ersten Wochen im Übergang in das Berufsleben als sehr kräftezehrend und belastend an.

„Nur so können die Auszubildenden von erfahrenen Mitarbeitern lernen, aber auch die jungen Beschäftigten ihre Stärken zeigen.“

(Diskussionsfazit aus einer Fokusgruppe)

„Neben der Dauer eines Arbeitstages prasseln auch noch unglaublich viele Eindrücke und neue Dinge auf einen ein.“

(Teilnehmer einer Fokusgruppe)

Ein schrittweiser Einstieg, bei dem sich beispielsweise die Arbeitszeit in den ersten Wochen kontinuierlich auf die volle Arbeitszeit erhöht, könnte die Belastung reduzieren und eine bessere Eingewöhnung ermöglichen, so ein Vorschlag aus den Fokusgruppen. Eine weitere Chance für einen besseren Start sahen viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einer Einführungswoche, in der sie alle Bereiche des Betriebes kennenlernen können. In dieser Einführungswoche sahen sie auch die Möglichkeit, auf das Thema Gesundheit einzugehen. Einzelne Teilnehmende der Fokusgruppen berichteten von solchen Einführungswochen in ihren Unternehmen. Hierbei werden je nach Unternehmen ein bis zwei Tage der Einführungswoche genutzt, um frühzeitig für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren und auf spezifische Anforderungen hinzuweisen (z. B. Hebe-Trage-Schulung im gewerblichen

Bereich oder ergonomische Arbeitsweisen am Büroarbeitsplatz). Auch Themen wie die Pausengestaltung und gesundheitliche Freizeitaktivitäten (z. B. Entspannungs- und Bewegungsmöglichkeiten für daheim) werden hier aufgegriffen. Darüber hinaus berichteten einzelne auch von einem Tag der Gesundheit und Energieeffizienz. Dieser bestand daraus, dass die Auszubildenden das eigene Unternehmen auf positive Aspekte und Verbesserungspotenziale hinsichtlich Gesundheit und Energieeffizienz prüften und anschließend die Ergebnisse präsentierten.

Im Ergebnis waren für die beteiligten Auszubildenden eine wertschätzende Kommunikation und ein regelmäßiger Austausch mit Ausbilderinnen und Ausbildern sowie anderen Auszubildenden wesentliche Bedürfnisse im Rahmen einer positiv wahrgenommenen Ausbildungs-

kultur. Der in der Einführung vermutete Aspekt eines mangelnden Selbstbewusstseins war in den Fokusgruppen nicht erkennbar. Dagegen konnten die abgebildeten Motive und Erwartungen der Jugendlichen an die Berufstätigkeit bestätigt werden (vgl. Abbildung 2). Beteiligungsmöglichkeiten für Beschäftigte generell und im speziellen für Auszubildende schätzten sie sehr unterschiedlich ein – stets in Abhängigkeit der Betriebsgröße und Branche.

Erreichbarkeit für Gesundheitsangebote

.....

Die Frage, wie junge Beschäftigte mit Angeboten zur Gesundheitsförderung und Prävention am besten erreicht werden können, war für die Beteiligten in den Fokusgruppen nicht leicht zu beantworten. Dies lag vor allem daran, dass für sie Gesundheitsmaßnahmen im Betrieb bisher noch wenig präsent waren. Für diejenigen, die sich bereits in ihren Einführungswochen mit dem Thema Sicherheit und Gesundheit auseinandergesetzt hatten, war das Thema leichter zu fassen. Doch

auch sie setzten sich weniger aus eigenem Antrieb, sondern eher aufgrund der Zielvorgabe von außen mit diesem Thema auseinander.

„Momentan haben wir mit so vielen neuen Dingen zu tun, da haben wir nicht den Kopf, daran zu denken, was wir im Betrieb für unsere Gesundheit tun können.“

(Diskussionsfazit aus einer Fokusgruppe)

Im Widerspruch zu den Ausführungen im Eingangskapitel schätzten die Auszubildenden in den Fokusgruppen ein, dass nicht unterschiedliche Zugangswege den Unterschied ausmachen, sondern vielmehr die intrinsische Motivation. Den Zugang über die Führungskräfte im Betrieb oder die Lehrkräfte am Berufskolleg sehen sie lediglich als einen ersten Einstieg. Um eine langfristige Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit im Betrieb sicher zu stellen, müssen für sie schnell spürbare Verbesserungen bzw. erste Fortschritte erkennbar sein, da diese die intrinsische Motivation erhöhen.

„Der Mehrwert muss sichtbar sein.“

(Teilnehmer einer Fokusgruppe)

Diesen Mehrwert sehen die Auszubildenden neben monetären Anreizen (z. B. zusätzliche Belohnung oder Freizeitausgleich) vor allem auch in spürbaren körperlichen Verbesserungen und der Anerkennung durch Vorgesetzte. Diese Anerkennung ist für sie sehr wichtig. Dabei sollten die Führungskräfte die Gesundheitsthemen der Auszubildenden nicht nur akzeptieren und befürworten, sondern auch vorleben.

Die Durchführung speziell auf Auszubildende zugeschnittener Gesundheitsangebote bewerteten viele Beteiligte als zielführend. Ihnen fehlt jedoch bisher noch die Kompetenz, genau zu definieren, wie solche Angebote aussehen könnten. App-basierte und weitere technische Methoden wurden zunächst nicht bevorzugt. Im beruflichen Kontext kommt es für sie beim Thema Gesundheit vor allem auf das

soziale Miteinander an. Gesundheitsangebote und -maßnahmen, die momentan in Unternehmen stattfinden, werden von den Auszubildenden oftmals nicht als solche wahrgenommen.

„Ach ja, das findet bei uns auch statt, aber...“

(Rückmeldung aus einer Fokusgruppe)

Hier ist anzunehmen, dass entsprechende Maßnahmen eher wahrgenommen werden, wenn das Bewusstsein für das Thema Gesundheit geschärft wurde – auch wenn zu Beginn noch andere Themen im Vordergrund stehen.

Nicht zuletzt erkannten die beteiligten Auszubildenden, dass sie auch selbst umdenken müssen. Zum Teil müssen sie die eigene Erwartungshaltung ablegen, nur auf Zielvorgaben zu reagieren, und sich stattdessen selbständig um die eigene Gesundheit kümmern.

Selbstbestimmung und Autonomie, die als zentrale Bedürfnisse geäußert wur-

den, könnten hier ebenfalls mit verflochten werden. Insbesondere zum Thema Gesundheit identifizierten sie vielseitige Beteiligungsmöglichkeiten für Auszubildende und die Chance, eigene Ideen einzubringen. Nichtsdestotrotz sind sie hier auf den Willen und die Unterstützung der Führungsebenen angewiesen.

Als Möglichkeiten für regelmäßigen Austausch unter Auszubildenden nannten sie beispielsweise Workshops, Azubi-Messen oder sonstige Plattformen, in denen es gelingt, Auszubildende unterschiedlicher Unternehmen an einen Tisch zu bringen. So können alle von den Erfahrungen anderer profitieren. Diesen Erfahrungsaustausch sahen sie auch auf Ebene der Berufskollegs, wo das Thema Gesundheit gemeinsam erarbeitet und anschließend in den Ausbildungsbetrieb übertragen werden kann.

Thematisch sahen sie für sich selbst einen Bedarf an Fortbildungen im Zeit-, Projekt- und Stressmanagement sowie an Rhetorik-Kursen, um dem Wunsch nach Autonomie, Selbstverwirklichung und Wertschätzung näher zu kommen.

Ansatz Fokusgruppe als möglicher Zugangsweg?

.....

Die Durchführung der Fokusgruppen mit den Auszubildenden verfolgte ein weiteres Ziel. Zusätzlich sollte die Frage beantwortet werden, ob sich die angewendete Methode als eigenständiger Zugangsweg zur Zielgruppe eignet.

Mit Blick auf das Feedback der beteiligten Auszubildenden ist diese Frage eindeutig zu bejahen. Viele von ihnen bewerteten die Mischung aus Theorie und Praxis und den Methodenwechsel als sehr gelungen. Den intensiven Austausch mit den anderen Auszubildenden hoben sie als besonders interessant und gelungen hervor. Neben der Möglichkeit, das Gesundheitsbewusstsein von Auszubildenden zu erhöhen und deren Bedarfe abzufragen, trägt dieser Ansatz auch ihrem Bedürfnis nach Wertschätzung und Anerkennung Rechnung.

4 Perspektive der Lehrkräfte und Ausbildungsverantwortlichen

Neben den Auszubildenden wurden jeweils zwei Expertinnen aus Berufskollegs und Unternehmen (produzierender Betrieb, Einzelhandelsunternehmen) in Form von leitfadengestützten, qualitativen Interviews befragt. Sie stellen neben dem Fokus auf Auszubildende eine weitere Zielgruppe dar und gelten in ihrer Funktion als wichtige Multiplikatoren. Ihre Aussagen wurden zu einzelnen Themenfeldern gebündelt. Aufgrund der geringen Anzahl an Interviews lassen sich keine generell übertragbaren Aussagen treffen. Dennoch können aus den Interviewergebnissen interessante Tendenzen und Impulse abgeleitet werden. Ziel war in erster Linie, die Lage und Ausbildungssituation der jungen Beschäftigten aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und potentielle Zugangswege aufzuzeigen.

**Ausbildung als
Wettbewerbsvorteil
erkennen**

Bedeutung der Auszubildenden für den betrieblichen Erfolg

Alle Befragten waren sich einig, dass die Auszubildenden auf verschiedenen Ebenen zum betrieblichen Erfolg beitragen können und von Beginn an eine tatkräftige Unterstützung bei der täglich anfallenden Arbeit sind.

Sie schätzten vor allem die neuen Ideen und Denkweisen, die Auszubildende mitbringen. Insbesondere im Bereich neuer Technologien wird gern auf das Erfahrungswissen der Auszubildenden als Digital Natives gesetzt. Diese Erfahrung versetzt sie oftmals in die Lage, Aufgaben im digitalen Bereich schneller, effizienter und auch mit mehr Innovationsgeist zu erledigen. Dies kann zugleich auch zu neuen Denkanstößen und Perspektivwechseln bei den übrigen Beschäftigten führen – zum Vorteil für das gesamte Unternehmen.

Trotz dieser vorhandenen Chancen, sich als Auszubildende einzubringen, wurde in den Interviews jedoch auch deutlich: Es geht bisher nicht soweit, dass sie schon die betriebliche Kultur mitprägen. Zum Teil besteht vielmehr der entgegengesetzte Anspruch, die Auszubildenden mit Hilfe der Unternehmenskultur selbst frühzeitig zu prägen und ggf. „zu formen“. Die prägende Phase des Berufseinstiegs wird so zu unternehmenseigenen Zwecken genutzt. Gleichzeitig – und dies wird auch nicht als Widerspruch empfunden – wünschen sich die Unternehmen Auszubildende, die sich während ihrer Lehrzeit persönlich gut entwickeln und sich mit eigenen Ideen für die Weiterentwicklung des Unternehmens einbringen.

In den Interviews wird zudem die Bedeutung der Ausbildungskultur für die Außen Darstellung des Unternehmens bestätigt: Gute Ausbildungsbedingungen sprechen sich herum. Den Eindruck, den eine gute und etablierte Ausbildungs- und Unternehmenskultur eines Unternehmens hinterlässt, kann für einen Zulauf an neuen qualifizierten Auszubildenden sorgen. Eine gute Ausbildung stärkt somit auch die Strahlkraft des Unternehmens nach außen.

Rahmenbedingungen in den Ausbildungsbetrieben

.....

Eingangs wurden bereits einige Erkenntnisse aus Statistiken und Studien zu den Arbeits- und Ausbildungsbedingungen von Auszubildenden erläutert. Der folgende Abschnitt spiegelt wider, wie die befragten Expertinnen diese aus ihrer Berufspraxis heraus einschätzen.

Die Interviewpartnerinnen aus den Berufskollegs betonen, dass die Unternehmen hinsichtlich der betrieblichen Bedingungen für Auszubildende sehr unterschiedlich aufgestellt sind. Dieser Umstand lässt keine allgemeingültigen Aussagen zu und gilt auch für das Thema Gesundheit mit seinen unterschiedlichen Facetten. Sie beobachten jedoch, dass die jeweiligen Dachorganisationen bzw. Unternehmensverbände einen gewissen Einfluss darauf haben, wie präsent das Gesundheitsthema ist.

Grundsätzlich unterliegen die ausbildenden Unternehmen den jeweiligen Ausbildungsrahmenverordnungen, nach denen die Ausbildungsinhalte vorgegeben und strukturiert werden. Ausbildungsbetriebe erhalten

hier jedoch einige Freiheiten, insbesondere, wenn nicht alle Ausbildungselemente im eigenen Betrieb durchgeführt werden können. In einem solchen Fall greifen sie auf entsprechende externe Fachleute zurück. So scheint es beispielsweise in der Friseurbranche üblich zu sein, dass für die Durchführung einzelner Ausbildungselemente wie bestimmte Haarfärbetechniken spezialisierte Fachleute beauftragt werden. Mehrheitlich wird jedoch nach übereinstimmenden Aussagen vollständig im eigenen Betrieb ausgebildet.

Im Laufe der Zeit können sich die Berufskollegs von einzelnen Betrieben ein Bild machen. Insbesondere bei Kleinbetrieben ist die Ausbildungsqualität häufig eng mit der Führungskraft und ihrer Art der Betriebsführung verbunden. Verallgemeinerbar ist die Tatsache, dass die Betriebe ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis für ihre Ausbildungsbemühungen anstreben.

Das Bild der bzw. des Auszubildenden als „billige Arbeitskraft“ gelte schon lang nicht mehr. Der Mangel an Nachwuchskräften führe dazu, dass sich die Betriebe immer häufiger auch mit der Zufriedenheit der ei-

genen Auszubildenden auseinandersetzen – allein auch deswegen, weil in die Ausbildung mitunter erheblich investiert werden muss. So kommt es nur noch in Ausnahmefällen vor, dass Pausenzeiten oder Überstundenregelungen nicht eingehalten werden oder ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden müssen. Das starke Selbstbewusstsein bei vielen Auszubildenden – das u. a. auch in den Fokusgruppen sichtbar wurde – unterstützt dabei, solche Fälle nicht zur Regel werden zu lassen.

Insgesamt wurde in den Interviews deutlich, dass die Ausbildungsqualität nicht nur vom Unternehmen abhängt, sondern auch von dem Engagement der Auszubildenden selbst. Wie aktiv sind sie hinsichtlich der an sie gestellten Aufgaben und wofür bringen sie sich darüber hinaus ein? Die hierzu befragten Expertinnen aus den Unternehmen gehen die Themen Personalentwicklung und Identifizierung der individuellen Potenziale – u. a. bei den Auszubildenden – mit viel persönlichem Engagement an. So konnten sie von vielfältigen Maßnahmen bei den Ausbildungsaktivitäten berichten. Diese beginnen damit, dass die Auszubildenden zu Beginn bzw. im Laufe der Ausbildung alle

Abteilungen durchlaufen. So kann das Unternehmen für diese besser erfahrbar gemacht werden. Gleichzeitig werden Interessen und Stärken der Auszubildenden erkennbar. Damit verbunden sind viele Gesprächsmöglichkeiten zwischen den Auszubildenden und innerbetrieblichen Gesprächspartnerinnen und -partnern, zum Beispiel:

- *Ausbildungspaten/-patinnen für das Gespräch auf Augenhöhe:* Bei diesen handelt es sich um Beschäftigte, die selbst ihre Ausbildung im Unternehmen absolviert haben. Sie kennen die Prozesse und haben sie selbst durchlaufen. Dadurch können sie den aktuellen Auszubildenden niedrigschwellig helfen. Der Erfolg dieses Modells wird auch durch die Fokusgruppen bestätigt.
- *Azubi-Partner/-Partnerinnen für den persönlichen Erfahrungsaustausch:* Dies sind häufig jüngere Beschäftigte im Unternehmen, die eine kleine Abteilung leiten und gleichzeitig in einer Art Mentoring-Beziehung Ansprechpartner/-in für Auszubildende sind (auch für tägliche Belange, z. B. einen Tag frei zu bekommen wegen eines besonderen Anlasses).

- *Ausbildungsleiter/-innen für regelmäßige Gespräche zur Ausbildung:* Durch die Regelmäßigkeit entsteht nach und nach ein vertrauensvoller Umgang. Es können jedoch stets herausfordernde Situationen mit Auszubildenden entstehen, sobald Probleme auftauchen oder Erwartungshaltungen nicht übereinstimmen. Die Faktoren Zeit und Perspektivenvielfalt spielen hier eine wichtige Rolle.

Die Interviewpartnerinnen aus den Unternehmen berichteten von weiteren Bedingungen und Aktivitäten für Auszubildende, die positiv hervorgehoben werden können.

Hierzu zählen:

- eine hohe Übernahmequote im Ausbildungsbetrieb,
- Projekte mit Unternehmensorganisationen, z. B. zum Thema Reduzierung des Energieverbrauchs,
- Seminarangebote von Unternehmensorganisationen zu Rechten und Pflichten sowie Verhalten im Ausbildungsbetrieb,
- die Möglichkeit innovative Ideen einzubringen, z. B. bei Um-/Neustrukturierungen von Prozessen in Betrieben,



- Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung, beispielsweise finanziell in Form von Seminaren (z. B. Training in Rechtschreibung), aber auch betriebsinterne regelhafte Prüfungsvorbereitungen,
- regelmäßiges Einfordern von Ausbildungsberichten in Einzelfällen,
- jährlich stattfindende Entwicklungsgespräche,
- spezielle Schulungsmodulare für Führungskräfte mit Ausbildungsverantwortung, z. B. zu wertschätzender Führung,
- Teilzeitausbildung, z. B. zur Entlastung junger Eltern oder auch zur Prävention psychischer Erkrankungen.

Es wird zudem von allgemeinen Angeboten zur Stärkung der Gesundheitssensibilität oder Gesundheitskompetenz berichtet, die sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten (z. B. Gesundheitstag, Firmenlauf, Ernährungsberatung). Die Auszubildenden werden aber kaum gezielt angesprochen. Eine Ausnahme stellen hier sog. Ergonomie-Checks dar, die mit allen Auszubildenden durchgeführt werden sollen. Bei solchen Angeboten wurde die gute Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern betont.

Die Unternehmen erhalten über mehrere Kanäle eine Rückmeldung, ob ihre Angebote dem Bedarf entsprechen. Besonders wertvoll ist dabei das Feedback der Auszubildenden selbst. Sie können sich in den Berufskollegs gut mit anderen Auszubildenden austauschen und somit die betrieblichen Gegebenheiten gut miteinander vergleichen. Dass hier ein noch intensiverer Austausch gewünscht wird, lässt sich auch aus den Ergebnissen der Fokusgruppen ableiten. Eine weitere Informationsquelle können die Lehrkräfte der Berufskollegs sein. Auch sie stehen mit den Betrieben in Kontakt und geben auf-

grund ihrer Erfahrungen Input, wie der eigene Ausbildungsbetrieb im Vergleich mit anderen Unternehmen dasteht.

Und auch die Berufskollegs selbst tragen zu guten Ausbildungsbedingungen bei. Als wichtigster Baustein wurde in den Interviews das Fachwissen angeführt, das sie den Auszubildenden mit auf den Berufsweg geben. Unter Fachwissen bezogen sie sich jedoch nicht nur auf das Wissen für den zu erlernenden Beruf, sondern auch auf die Wissensvermittlung in den allgemeinbildenden Fächern wie Deutsch und Mathematik. Fachwissen wird demnach sowohl berufsbezogen als auch berufsübergreifend verstanden. Als weiterer Baustein spielt die Vermittlung sozialer Kompetenzen eine wichtige Rolle. Darunter verstehen die befragten Expertinnen vor allem Fähigkeiten wie im Team zu arbeiten, mit Konflikten umzugehen, Stresssituationen zu bewältigen sowie die eigene Meinung zu äußern und zu vertreten. Aber auch die Organisation des eigenen Alltags (z. B. Pünktlichkeit, Zeitmanagement) wurde darunter gefasst. Es wurde deutlich, dass die sozialen Kompetenzen von Auszubildenden nicht in „Extra-Fächern“ geschult, sondern in den allge-

meinen Berufsschulunterricht integriert werden. Außerdem gibt es Funktionen wie den sog. Lehrlingswart, auf den zum Beispiel bei Konflikten oder kritischen Situationen im Betrieb zurückgegriffen werden kann. Diese Person hat die Aufgabe, zwischen den Parteien zu vermitteln und wird regelmäßig in das Berufskolleg eingeladen, damit die Auszubildenden einen persönlichen Eindruck erhalten und Vertrauen aufbauen können.

Darüber hinaus existiert eine Reihe weiterer Angebote an den Berufskollegs:

- Angebote zur Prüfungsvorbereitung, z. B. eine Art Lerntagebuch
- Möglichkeit für Auszubildende, zu unterschiedlichen Zeitpunkten in die Ausbildung einzusteigen
- Angebote zum Konfliktmanagement bei Konflikten am Berufskolleg
- Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen, die z. B. bei Problemen im häuslichen Umfeld unterstützen können
- Integration von Bewegungspausen in den Unterricht
- Gesundheitsbeauftragte, die z. B. Projekte zum Thema „Seelische Gesundheit“ durchführen

In Bezug auf Gesundheitsförderung und Prävention wurde in den Interviews offensichtlich, dass diese Themen in der Praxis sehr unterschiedlich berücksichtigt werden. So können Auszubildende beispielsweise bei regelmäßiger Teilnahme über drei Jahre hinweg ein Zusatzzertifikat „Gesundheit und Sicherheit“ in ihrem Ausbildungsberuf erlangen. Hierfür binden die Berufskollegs externe Fachleute zum Beispiel von einer Berufsgenossenschaft, Unfallkasse oder Krankenkasse aktiv ein. Dieses Zertifikat dient dazu, das Gesundheitsbewusstsein der Auszubildenden zu schärfen. Jedoch liegt es in der Verantwortung der einzelnen Auszubildenden und der Unternehmen, dieses Bewusstsein anschließend auch zu leben. Je nach Ausbildung werden unterschiedliche methodisch-didaktische Vorgehensweisen gewählt – dies trifft auch auf die komplexen Gesundheitsthemen zu. Zum Teil werden die Inhalte nicht mehr in Fächern, sondern in Lernfeldern vermittelt, d. h. es gibt verschiedene Lernsituationen zu verschiedenen Kompetenzbereichen. Daneben stehen die klassischen Unterrichtsfächer, in denen häufig die Theorie und der Lehrplan als gelebte Praxis an die Auszubildenden heran-

getragen werden, damit ein Aufforderungscharakter entsteht. Es sollte aber darauf geachtet werden, dass die branchenspezifischen Unterschiede bei den Maßnahmen und Angeboten berücksichtigt werden. Dies wurde auch durch die Ergebnisse der Fokusgruppen bestätigt bzw. dort ausdrücklich von den Auszubildenden gewünscht.

Hinsichtlich der Bewegungsförderung und der Sensibilisierung für gesundheitsbewusste Einstellungen und Verhaltensweisen kommt dem Unterrichtsfach Sport eine besondere Bedeutung zu. Gemäß Lehrplan ist die Förderung von Sozialkompetenzen und Selbstwirksamkeit ein Bestandteil des Sportunterrichts. Klassische Beispiele sind hier das Lösen konfliktbehafteter Situationen in Teamsportarten oder das Erreichen individueller sportlicher Ziele. In der Umsetzungspraxis existieren verschiedene Ansätze für unterschiedliche Zielgruppen. Wichtig dabei ist, dass die Bewegungsangebote niedrigschwellig und entlang des Berufsalltags gestaltet werden. Zum Beispiel bilden körperliche Belastungssituationen bei der Arbeit den Ausgangspunkt für das Erlernen von Ausgleichsbewegun-

gen im Sportunterricht. Diese Übungen können Auszubildende im Idealfall sowohl in den Arbeitsalltag als auch in den privaten Alltag integrieren.

Begleitend wird das Thema Gesundheit regelmäßig über Kammern bzw. Unternehmensverbände, Unfallkassen, Berufsgenossenschaften oder Krankenkassen auf die Agenda gesetzt, z. B. durch kleinere Aktionstage und Projekte zur Sensibilisierung für das Thema Sicherheit und Gesundheit. Auch hier erfordern die Zielgruppen bzw. Ausbildungslehrgänge unterschiedliche Inhalte und Konzepte der Ansprache.

Werte, Einstellungen und Gesundheit der Auszubildenden

.....

Die befragten Expertinnen konnten in den letzten Jahren Veränderungen bei ihren Auszubildenden wahrnehmen. Grundsätzlich und unabhängig von diesen Veränderungen wird die Ausbildungszeit als eine Phase bezeichnet, in der Auszubildende einen großen Entwicklungsschritt bzw. eine Weiterentwicklung in der Persönlichkeit machen können. Die einleitend be-

schriebenen Phasen der Big Five werden hier besonders deutlich. Dies spiegelt sich unter anderem darin wieder, dass auftretende Probleme im Ausbildungsalltag wie Unpünktlichkeit oder Konzentrationsmangel häufig auch auf Probleme im privaten Leben zurückzuführen sind. Dies können Beziehungsprobleme, Konflikte in der Familie, finanzielle Sorgen oder auch Überforderung mit Behördengängen, der ersten eigenen Wohnung oder ähnlichem sein. Zwar stellen diese Angelegenheiten keine Besonderheit im Privatleben an sich dar, für Jugendliche sind es jedoch Herausforderungen und Mehrbelastungen, mit denen sie erst einmal lernen müssen umzugehen. Hier besteht bei einigen auch hoher Unterstützungsbedarf, sodass gerade in diesem Alter private Sorgen nicht immer ausgeblendet werden können. Neben Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen in den Berufskollegs können hier auch die bereits weiter vorn angeführten individuellen Unterstützungsangebote, wie die zur Prüfungsvorbereitung, weiterhelfen.

Nicht überraschend kommt dem Thema Mediennutzung immer mehr Bedeutung zu. Die Interviewpartnerinnen nehmen



wahr, dass unter anderem die Aufmerksamkeitsspanne nachlässt. Die wirkt sich auf die Lerngestaltung aus. Sie berichteten hier von Veränderungen im Textverständnis, was die Anpassung der zu bearbeitenden Textmengen und eine stärkere visuelle Aufbereitung im Unterricht notwendig mache. In den Ausbildungsbetrieben führe der gestiegene Medienkonsum (z. B. durch die Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit) nicht zwingend zu betrieblichen Debatten und Problemen. Klare Aufforderungen zu Umgangsformen würden hier ihrer Ansicht nach helfen. Aus der Perspektive der Unternehmen würde die Technikaffinität der Auszubildenden hingegen sogar gern gesehen. Als Digital Natives würden

jüngere Menschen viel selbstverständlicher neue Technologien akzeptieren, mit ihnen umgehen und sie so auch zum Nutzen der Unternehmen einbringen. Die öffentlichen Diskussionen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten oder Homeoffice ordneten die Interviewpartnerinnen im Ausbildungskontext bisher als noch wenig relevant ein.

Einige Veränderungen zeichnen sich jedoch zunehmend als Herausforderung für die Ausbildungsbetriebe ab. Dabei ist ausdrücklich festzustellen, dass diese Aspekte auf einen Teil der Auszubildenden, keinesfalls auf deren Gesamtheit – und auch nicht ausschließlich auf die Gruppe der Auszubildenden – zutreffen. Dennoch gibt

die Aussage einer Interviewpartnerin zu denken, dass ihrer Schätzung nach etwa ein Drittel der Auszubildenden auf zusätzliche Unterstützung gleich welcher Form angewiesen sei (z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, Unterstützung bei psychischen Störungen oder Förderung sozialer Kompetenzen).

Hinsichtlich der Generationendebatte (Generation Y, Z, usw.) lassen sich die Rückmeldungen so zusammenfassen, dass Auszubildende heute im Vergleich zu vor 20 Jahren kaum noch als eine homogene Gruppe dargestellt werden können. Auf der einen Seite sind viele Auszubildende noch sehr jung und froh, einen Ausbildungsplatz zu haben. Auf der anderen Seite gibt es Auszubildende, die schon 15 Jahre lang andere Berufserfahrungen gesammelt und private Vorstellungen mit Bezug auf das Familienleben umgesetzt haben, aber nach neuen beruflichen Herausforderungen mit mehr individueller Sinnerfüllung suchen. Der klassische Weg: Schule – Ausbildung – Beruf – Rente wird seltener.

Eine Spannbreite ist auch beim Leistungsniveau festzustellen. Mit dem Wunsch,

dass Auszubildende bestimmte Potenziale mitbringen (z. B. Entwicklungsmöglichkeiten in der Persönlichkeit, Integrationsfähigkeit in das Unternehmen, Spaß an der Arbeit, Zielstrebigkeit, Kommunikationsfähigkeit), befürchten die Unternehmen zunehmend, keine geeigneten Kräfte mehr zu finden. Bedingt durch familiäre und gesellschaftliche Einflüsse wird heutzutage ein Studium einer (dualen) Ausbildung häufig vorgezogen. In Folge dessen fehlen diese Nachwuchskräfte auf dem eher praxisorientierten Ausbildungsmarkt. Zudem teilen die Expertinnen die Einschätzung, dass die Leistungstarken im Vergleich zu vor zehn Jahren heutzutage noch mehr Leistung einbringen und auch mehr Sinnhaftigkeit und Sinnstiftung bei der Arbeit oder bei Fort- und Weiterbildungsangeboten einfordern. Passend dazu nehmen die Befragten ein stärkeres Selbstbewusstsein bei vielen Auszubildenden wahr.

In den Interviews wurden die Expertinnen auch gebeten, die gesundheitliche Situation der Auszubildenden zu beurteilen. Sie bestätigten die eingangs beschriebenen Ergebnisse und berichteten insbesondere von einem Nachlassen der Ausdauerleis-

tung und der sportlichen Leistungsfähigkeit. Unter ihren Auszubildenden nehmen sie zudem deutlich häufiger Haltungsdefizite und Rückenprobleme sowie eine Veränderung motorischer Grundfähigkeiten wahr. Übergewicht, Kopfschmerzen, Allergien, Infekte, Magen-Darm-Probleme und Schlafstörungen spielen aus ihrer Sicht heute eine größere Rolle, als dies noch vor ein paar Jahren der Fall war. Auch die Fähigkeit, mit psychischen Belastungen umzugehen, sei bei den heutigen Auszubildenden schwächer ausgeprägt. So war es früher weniger üblich, bestimmte Gefühle stark auszuleben.

Mehrfach wurde erwähnt, dass die Auszubildenden zwar die Symptome bekämpfen, jedoch selten nach den Ursachen ihrer Beschwerden schauen. Die Expertinnen beklagen, dass die Gesundheitskompetenz bei den Auszubildenden teilweise niedrig ausgeprägt sei (z. B. zu wenig Flüssigkeitsaufnahme oder falscher Getränkekonsum). Darüber hinaus hätten Sport und Bewegung weniger einen präventiven Charakter, sondern erfüllten eher andere Funktionen wie gutes Aussehen, Muskelaufbau und soziale Anerkennung. Dieser Trend konnte

auch in den Fokusgruppen identifiziert werden. So wurde die eigene Attraktivität vornehmlich anhand der Meinung und Wertschätzung anderer bewertet und weniger durch die eigene Selbsteinschätzung. Die Expertinnen aus den Berufskollegs und den Unternehmen erklären dies vor allem damit, dass in dieser jungen Altersgruppe die Länge des Arbeitslebens, die potenziellen gesundheitlichen Belastungen bei der Arbeit und damit das Thema Prävention und Gesundheitsförderung noch wenig präsent sind. Als Unterstützung nehmen sie jedoch die Angebote der verschiedenen Sozialversicherungsträger wahr, um die Auszubildenden mit dem Thema Gesundheit bei der Arbeit zu erreichen, hierfür zu sensibilisieren und auf diese Weise auch ihre Eigenverantwortung zu stärken.

Die ambivalent beschriebene gesundheitliche Situation der Auszubildenden wird aus betrieblicher Sicht nicht problematisch gesehen. Der gesteigerte Medienkonsum bei gleichzeitig mangelnder Bewegung ist kein spezifisches Problem der jungen Menschen im Betrieb, sondern wird als generelle Herausforderung bei den Beschäftigten gesehen. Zwar wird

berichtet, dass die Hemmschwelle für eine Krankmeldung gesunken ist, dies könne im Zusammenhang mit einem abnehmenden Präsentismus jedoch auch als positive Entwicklung gesehen werden.

Geeignete Zugangswege zur Zielgruppe

.....

In den Interviews mit den Praxisexpertinnen stellte sich vor allem die Frage, über welche Strategien und Personen die Auszubildenden ihrer Meinung nach erreicht werden könnten. Mit Blick auf die Menschen, die eng mit den Auszubildenden betrieblich und/oder überbetrieblich zusammenarbeiten, kristallisierten sich vor allem folgende Personenkreise als Schlüssel zur Zielgruppe heraus:

- Lehrende der Berufskollegs, die eng mit den Ausbildungsbetrieben in Kontakt stehen (Klassenleiter/-in, Lehrende für Gesundheit)
- Sozialarbeiter/-in
- Gesundheitsbeauftragte
- Personalverantwortliche für die Auszubildenden im Betrieb

- Ausbildungs- bzw. Praxisanleiter/-in
- Azubi-Pate/-Patin
- Azubi-Partner/-in

Die Interviews mit den Expertinnen zeigten auch, dass bei der Vermittlung von Gesundheitsthemen die klassischen Handlungsfelder Bewegung, Ernährung und Suchtprävention, aber auch die Stärkung der Sozial- und Alltagskompetenzen aufgegriffen werden sollten. Methodisch regten die Expertinnen an, über Vorbilder und praktische Bezüge zum Berufs- und Privatleben sowie über Perspektivwechsel zu gehen, um auf diese Weise das Thema Gesundheit in die Gegenwart zu holen. Von Fallbeispielen, Szenarien, Planspielen, aber auch von durch Auszubildende eigenverantwortlich organisierten Projekten wurde hier berichtet. So arbeiteten Auszubildende im Malerberuf ihre eigenen Fitnesspläne aus, angehende Erzieher/-innen erstellten spezielle Bewegungsprogramme für die Kinder, die sie betreuen, oder Auszubildende setzten allgemein Bewegungsprogramme für ihren Betrieb um. Auf diese Weise können sie sich individuell mit Gesundheit und Gesundheitsförderung auseinandersetzen und zugleich durch Auspro-

Lesetipp: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – Themenschwerpunkt Auszubildende

.....

In der Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) veröffentlicht das Bundesinstitut für Berufsbildung regelmäßig neueste Erkenntnisse aus Forschung und Praxis. Die Ausgabe 4/2017 widmete sich dem Schwerpunktthema Auszubildende.

Im Beitrag „Gesundheitsbelastungen und -risiken bei Jugendlichen. Ansätze zur Gesundheitsförderung im Rahmen der Ausbildung“ erläutern M. Betz und S. Brand die Auswirkungen eines hohen Medienkonsums und Schlafdefizits bei Auszubildenden. Sie beschreiben auch, wie gesundheitsfördernde Projekte zu den Themen »Schlaf« und »Digitale Medien« erfolgreich umgesetzt werden können.

WEITERE INFORMATIONEN → www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8380

.....

bieren die eigene Gesundheit stärken. Als mögliche Hürde wurde hierbei jedoch die Akzeptanz der Maßnahmen im Betrieb angemerkt, was oft die langfristige Umsetzung im Unternehmen verhinderte. In diesem Zusammenhang wurde betont, dass auch der Mehrwert für die Unternehmen deutlicher herausgestellt werden müsse.

Aus Unternehmenssicht wurden überbetriebliche Projekte mit anderen Auszubildenden und anderen Unternehmen – teilweise

auch Konkurrenten – gern angenommen und als zusätzlicher Impuls für den betrieblichen Alltag gesehen. Zugleich wurde hier aber auch der Wunsch nach weiterem Input (z. B. durch Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und Unternehmensverbände) gewünscht. Aus Sicht der Berufskollegs bestand dagegen der Wunsch nach mehr Projekttagen (gemeinsam mit Auszubildenden, Lehrkräften und ggf. externen Fachleuten) sowie die erneute Fortführung/Initiierung von früheren Projektaktivitäten mit Gesundheitsbezug.

5 Ansatzpunkte, um Auszubildende (besser) zu erreichen

Auszubildende – eine wichtige Zielgruppe

In Anbetracht der demographischen Entwicklung, dem hohen Bedarf an Nachwuchskräften einiger Branchen und einer nachhaltigen Entwicklung gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen ist es sinnvoll, bereits zu Beginn beruflicher Karrieren mit Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention anzusetzen und Auszubildende direkt einzubeziehen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Lage der Auszubildenden und ihren generationsspezifischen Werten und Prioritäten, stellte sich die Frage, inwiefern Auszubildende zu gesundheitsförderlichem Verhalten motiviert werden können. Hierfür wurden nicht nur Ver-

antwortliche aus Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben befragt, sondern insbesondere die Zielgruppe selbst.

Sensibilisierung, Wissensvermittlung, Austausch und Kompetenzstärkung

Sowohl die Fokusgruppen mit Auszubildenden als auch die Interviews mit den Expertinnen aus Berufsschulen und Betrieben bestätigten, dass die Zielgruppe Auszubildende sehr heterogen ist. Hier sollten Gesundheitsangebote die jungen Beschäftigten an ihren unterschiedlichen Voraussetzungen und Gegebenheiten abholen und zudem an die Bedürfnisse der jeweiligen Branche bzw. des Unternehmens angepasst werden. Anzustreben ist daher eine Kombination von Wissensvermittlung, regelmäßigem Austausch zu gesundheitsrelevanten Themen, Umgang mit Gesundheitsinformationen sowie die Stärkung persönlicher Kompetenzen (z.B. Selbstwahrnehmung, Selbstkontrolle und Verantwortungsübernahme). Zudem wird empfohlen, sich dem Thema Gesundheit bei Jugendlichen über Aspekte wie



Lebensfreude, Glück, Vitalität, Genuss und Selbstbewusstsein zu nähern. Der von den befragten Auszubildenden doch sehr eng gefasste Begriff von Gesundheit als Abwesenheit von Krankheit, könnte somit auch in dieser Altersgruppe an Aktualität gewinnen und damit bei ihnen ein Gesundheitsbewusstsein schaffen. Die Jugendlichen für Gesundheit zu sensibilisieren sollte hierbei zunächst im Vordergrund stehen, bevor anschließend konkrete Themen angegangen und verankert werden können. Die Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit muss zu Beginn verdeutlicht werden. Eine Möglichkeit hierfür ist der Zugang über die Betroffenheit bzw. über das Wohlergehen für andere. Hierfür eignen sich Projekte, in denen gesundheitsbezogene Themen eigenverantwortlich durch die Auszubildenden aufbereitet, durchgeführt und ausgewertet werden (z. B. Bewegungsprogramme für den Betrieb, bei angehenden Erziehern/Erzieherinnen für die zu betreuenden Kinder oder durch Mitgestaltungsmöglichkeiten bei Firmenevents und Festen). Als Kick-off-Veranstaltung für ein solches Projekt empfohlen die befragten Auszubildenden die Methode der

Fokusgruppe. Das Feedback aus den Fokusgruppen zeigt deutlich, dass die Methode als eigenständiges Gesundheitsangebot wahrgenommen und für gut befunden wurde. Dem Wunsch der Auszubildenden nach Wertschätzung wird hier in besonderer Weise entsprochen. Indem die Ergebnisse der Fokusgruppen anschließend als Grundlage für weitere Maßnahmen in den Unternehmen und Berufskollegs herangezogen werden, können die Bedürfnisse der Auszubildenden auch in die Gestaltung der Ausbildungskultur einfließen und damit langfristig die Unternehmenskultur mitbeeinflussen.

Kommunikation und Vernetzung der Akteure

Als ein Ergebnis der Fokusgruppen lässt sich Kommunikation als Kern einer positiven Ausbildungskultur festhalten. Dies bezieht sich nicht nur auf den Austausch unter den Auszubildenden bzw. einen engen Kontakt zwischen Auszubildenden sowie Ausbildern und Ausbilderinnen. Neben einem guten und konstanten Informations- und Erfahrungsaustausch bedarf es auch der Vernetzung der verschiedenen Verant-

wortlichen und Ansprechpartner/-innen in den Unternehmen und Berufsschulen. Die Interviews lassen das Fazit zu, dass der kontinuierliche Austausch zwischen den auszubildenden Betrieben und den Berufsschulen weit über die notwendige Auseinandersetzung in Einzelfällen hinausgehen sollte. Er betrifft vielmehr die strukturelle Kopplung der vielen aufgezeigten Gesundheitsthemen, die in den Berufsschulen behandelt werden, mit den entsprechenden innerbetrieblichen Aktivitäten. Weiterhin ist das Einbinden weiterer Partner, wie Sozialversicherungsträger oder Unternehmensorganisationen, über gemeinsame Projekte eine wertvolle Erweiterung, um das komplexe Thema Gesundheit anzugehen. Sei es über einzelne Maßnahmen wie Azubi-Gesundheitstage oder betriebsübergreifende Projekte wie überbetriebliche Azubi-Gesundheitszirkel.

Integratives Vorgehen

Die Erfahrungen der befragten Verantwortlichen in den Berufskollegs und Unternehmen zeigte zudem, dass neben den klassischen Handlungsfeldern Ernährung, Bewegung und Suchtprävention auch die Vermittlung alltagsbezogener und sozialer



Kompetenzen nicht ausgeschlossen werden sollten. Auszubildenden könnte der Einstieg in das Berufsleben durch Mentoringprogramme, Einführungswochen, Angebote zur Berufs- und Prüfungsvorbereitung, aber auch durch Gesprächsangebote auf Augenhöhe (Azubi-Patenschaft) erleichtert werden. Hierfür eignen sich auch digitale Elemente als niedrigschwelliger Zugang zu Informationen. Sie eignen sich laut Prickarz, Park und Urbahn (2002) ebenso für die Durchführung von Online-Fokusgruppen. Tieferegreifende, komplexe Sachverhalte sollten jedoch stets auch mit direkten Gesprächen und Seminaren gekoppelt werden, um eine kritische Auseinandersetzung mit den Themen zu gewährleisten. Diese Ansicht

vertraten auch die Auszubildenden in den Fokusgruppen, für die Kommunikation der zentrale Faktor einer gesunden Ausbildungskultur ist. Abbildung 5 zeigt eine Auswahl praxisorientierter Ansätze, mit denen Auszubildende in die Themen Gesundheit und Arbeitswelt eingeführt werden können. Die Idee #GetReadyBag entstand im Rahmen der Azubi-Fokusgruppen und soll Auszubildenden den Einstieg in das Berufsleben bzw. Unternehmen erleichtern.

Einstieg über Fokusgruppen

Die in dieser Broschüre zusammengeführten Einschätzungen, Methoden und Ideen bieten eine Auswahl an Impulsen, wie Auszubildende mit Gesundheitsthemen erreicht werden können. Hierbei kommt es vor allem darauf an, den zu Grunde

gelegten Gesundheitsbegriff weit zu fassen, sich ebenso auf Ressourcen wie Belastungen im beruflichen Alltag zu beziehen und die Inhalte niedrigschwellig für die Auszubildenden aufzubereiten. Die Azubi-Fokusgruppe eignet sich gut für den Einstieg ins Thema und bildet ein solides Fundament für die Jugendlichen, um auf den daraus gewonnenen Erkenntnissen aufzubauen. In der Auswertung wurde wiederholt der Bedarf nach spezifischen Maßnahmen für Auszubildende deutlich. Es bietet sich deshalb an, diese in weiteren praxisorientierten Projekten mit Auszubildenden zu erproben. Darüber hinaus sind Maßnahmen für die Multiplikatoren in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb ratsam, damit sie die Auszubildenden zum Thema Gesundheit gezielt aus- und weiterbilden können.



Abbildung 5: #GetReadyBag für den erfolgreichen Berufseinstieg als Azubi

IMPRESSUM



Hinweise zur Literatur
sind online erhältlich.

Herausgegeben von

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)

Internet: www.iga-info.de

E-Mail: projektteam@iga-info.de

iga ist eine Kooperation von

- ➔ BKK Dachverband e. V.
Mauerstraße 85, 10117 Berlin
- ➔ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Glinkastraße 40, 10117 Berlin
- ➔ AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
- ➔ Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)
Askanischer Platz 1, 10963 Berlin

Autoren und Autorin

Markus Birnkammer, Julia Schilling, Holger Wellmann

Verlegende Stelle

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
iga.Geschäftsstelle, Königsbrücker Landstraße 2,
01109 Dresden

Bilder

AdobeStock (blacksalmon – S. 1; radachynskyi – S. 3;
Rawpixel.com – S. 5; Thomas Bethge – S. 15;
Photographie.eu – S. 16; beavera – S. 18; rh2010 – S. 23;
jovannig – S. 24; lightpoet – S. 34; highwaystarz – S. 38;
patpitchaya – S. 43; stadtratte – S. 45)

iga.Wegweiser

1. Auflage Oktober 2018

© BKK DV, DGUV, AOK-BV, vdek

.....