



Gesundheitsförderung für junge Arbeitnehmer Eine Zusammenfassung guter praktischer Lösungen

Den vorliegenden Daten zufolge liegt die Quote der nicht tödlich verlaufenden Arbeitsunfälle bei den 18- bis 24-Jährigen mehr als 40 % höher als bei der Erwerbsbevölkerung insgesamt. Junge Menschen leiden auch mit größerer Wahrscheinlichkeit unter einer berufsbedingten Erkrankung.

Statt zu Schäden und Leid zu führen, können Arbeitsplätze jedoch auch ein wichtiges Umfeld für die Gesundheitsförderung sein, das die Möglichkeit bietet, die allgemeine Gesundheit der Arbeitnehmer zu verbessern – dies kommt durch geringere Krankheitskosten und erhöhte Produktivität auch dem betreffenden Unternehmen zugute.

Was kann am Arbeitsplatz getan werden?

In diesem Factsheet werden zwölf Fälle der betrieblichen Gesundheitsförderung aus Belgien, Dänemark, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Rumänien, Österreich und Schweden (1) zusammengefasst. Die Fallstudien zeigen eine Vielzahl von Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit junger Arbeitnehmer. Der Begriff „junge Arbeitnehmer“ wurde von den beteiligten Unternehmen auf unterschiedliche Weise definiert: In den meisten Fällen basiert die Definition auf dem Alter der Arbeitnehmer, in manchen Fällen wurden jedoch auch Menschen, die in ihrer Tätigkeit unerfahren sind, als „junge“ Arbeitnehmer eingestuft. Diese Programme wurden in unterschiedlichen, sowohl privaten als auch öffentlichen Unternehmen durchgeführt. An den meisten der Programme nahmen Arbeitnehmer mit körperlich anstrengender Arbeit im privaten Sektor teil.

Schlüsselbotschaften

- Die meisten der Programme zur Gesundheitsförderung konzentrierten sich auf die individuelle Ebene, insbesondere auf Aspekte der Lebensweise

Die meisten der Fälle konzentrierten sich auf individuelle Faktoren. Diese Initiativen und Programme befassten sich überwiegend mit Aspekten der Lebensweise, beispielsweise Alkoholmissbrauch, Rauchen, Ernährung und körperliches Training. Dies ist wichtig, da gesündere Mitarbeiter auch den Unternehmen Nutzen bringen. Als weitere Faktoren wurden Kompetenz-/Persönlichkeitsentwicklung, Teambildung, Optimierung des Arbeitsumfelds sowie psychosoziale Fragen behandelt. Es ist darauf hinzuweisen, dass mehrere Fälle mehr als ein Thema umfassten. Bei vier von den Fällen handelte es sich um temporäre Maßnahmen, alle anderen beziehen sich auf fortlaufende Projekte. Dies ist wichtig, weil fortlaufende Projekte eine größere Nachhaltigkeit versprechen.



- Während der Vorbereitungs-, Durchführungs- und Nachbereitungsphase kam eine breite Palette von Konzepten zur Anwendung

Während der Vorbereitungs-, Durchführungs- und Nachbereitungsphase aller begutachteten Programme kamen unterschiedliche Konzepte zur Anwendung. Zunächst nahmen an der Vorbereitung von neun der elf Fälle verschiedene Akteure (z. B. Arbeitnehmer, Auszubildende und Vorgesetzte/Aufsichtspersonen) teil. Durch Gespräche, Sitzungen oder Erhebungen erhielten sie die Möglichkeit, Einfluss auf den Inhalt des Gesundheitsförderungsprogramms zu nehmen und einen Beitrag zu praktischen Strategien zu leisten. Hinsichtlich der Durchführung der Gesundheitsförderungsprogramme waren fünf verschiedene Komponenten zu unterscheiden: 1. Ausbildung und Mentorschaft, 2. Aktivitäten, 3. Anreize für junge Arbeitnehmer, 4. Information und 5. Politik. Jede dieser Komponenten war für die Sicherstellung des Erfolgs des Gesundheitsförderungsprogramms von entscheidender Bedeutung. Die Mehrzahl der Fälle beinhaltete die Komponente „Seminare, Ausbildung und Workshops“. Ferner war in sechs Fällen der Aufbau von Netzwerken als (wichtiger) Teil des Gesundheitsförderungsprogramms enthalten. Beispiele für solche Netzwerke sind Gruppen für den Erfahrungsaustausch, Projektteams oder Selbsthilfegruppen. Im Rahmen der Nachbereitungsphase („Follow-up“) kamen Gespräche, Erhebungen und Feedback-Schleifen zur Anwendung.

- Die Zusammenarbeit war für die Gesundheitsförderung bei jungen Arbeitnehmern wichtig

In diesen Fällen wurden Initiatoren von Akteuren und Förderern unterschieden. Initiatoren sind diejenigen Unternehmen oder Einrichtungen, die die betriebliche Gesundheitsförderung initiiert haben, während Akteure und Förderer die Vorbereitung und Durchführung des Programms unterstützen. Sowohl Unternehmen als auch Behörden der teilnehmenden Länder waren Initiatoren der Gesundheitsförderungsprogramme. In Fällen, in denen

(1) EU-OSHA, Datenbank für praktische Lösungen, Fallstudien zur Gesundheitsförderung für junge Arbeitnehmer, <http://osha.europa.eu/whpyw>.

Behörden Initiatoren von Projekten waren, waren es überwiegend die kommunalen Behörden, die das Programm initiierten. In allen begutachteten Fällen arbeiteten Akteure und Förderer in mehr oder weniger starkem Maße zusammen.

- *Betriebliche Gesundheitsförderung verbesserte nicht nur die Gesundheit junger Arbeitnehmer, sondern kam auch dem Unternehmen zugute*

Die Programme für die betriebliche Gesundheitsförderung hatten nicht nur für die Mitarbeiter Vorteile, sondern auch für die betreffenden Unternehmen selbst. Zunächst profitierten die Unternehmen von den Gesundheitsförderungsprogrammen, weil diese zu einer Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter in Bezug auf ihre mentale und körperliche Fitness führten. Neben dem Gewinn bei Gesundheit und Arbeitsqualität waren die betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramme für die betreffenden Unternehmen auch von Nutzen, weil sie ihr Image und ihre Attraktivität für neue Mitarbeiter verbesserten.

- *Die Evaluierung ergab zahlreiche Verbesserungen, aber das Feedback ist möglicherweise allzu positiv*

In vielen Fällen wurden für die Evaluierung qualitative Daten aus Gesprächen und Workshops sowie quantitative Daten aus Erhebungen und Fragebögen verwendet. Die Evaluierung war wichtig, um Hinweise zu der Wirksamkeit der Programme zu erhalten und die Programme für die künftige Durchführung zu verbessern. Die Gesundheitsförderungsprogramme führten zu einer Verbesserung der Persönlichkeitskompetenz der Mitarbeiter, zu verstärkter Sensibilisierung für ihren Gesundheitszustand sowie zu einem geringeren Stresspegel. Das Feedback war gänzlich positiv. Es gibt angesichts der ausnahmslos positiven Ergebnisse von betrieblichen Gesundheitsförderungsprogrammen jedoch berechnete Zweifel. Die Berichterstattungsmethode führt möglicherweise zu einseitigen Informationen.

- *Schlüsselfaktoren für den Erfolg von Gesundheitsförderungsprogrammen für junge Arbeitnehmer waren ein breit angelegtes Programm und die Einbindung der Arbeitnehmer*

In mehreren Fällen war die Einbindung der Teilnehmer ein wichtiger Erfolgsfaktor. In diesen Fällen war das Programm nicht nur auf den Bedarf der Mitarbeiter ausgerichtet, sondern bestärkte sie auch darin, sich einzubringen. Darüber hinaus gab ein breit angelegtes Programm den Teilnehmern die Möglichkeit, ein auf ihre spezifischen Probleme am Arbeitsplatz zugeschnittenes Thema zu wählen. Weitere Schlüsselfaktoren für den Erfolg waren unter anderem eine offene Kommunikation, die Einbindung der Führungsebene und die Unterstützung am Arbeitsplatz.

Allgemeine Schlussfolgerungen

Die betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramme für junge Arbeitnehmer konzentrierten sich überwiegend auf individuelle Faktoren, wie etwa Aspekte der Lebensweise. Mehr als die Hälfte der Fallbeispiele wurde von den Unternehmen selbst initiiert, was als positiv betrachtet werden könnte. Eine zweite Stärke der Gesundheitsförderungsprogramme bestand darin, dass es sich bei mehr als der Hälfte



© EU-OSHA/Salus & Co cartoon

von ihnen um fortlaufende Projekte handelte – es ist nämlich bekannt, dass solche Projekte bei jungen Arbeitnehmern eher zu nachhaltigen Veränderungen führen. Dies ist wichtig, weil Arbeitnehmer in jungen Jahren erlernte gesunde Verhaltensweisen wahrscheinlich ihr ganzes Leben lang beibehalten werden, was zu besserer Gesundheit im Alter führt.

Empfehlungen

- Es muss unbedingt gewährleistet werden, dass Maßnahmen umfassend sind und sich nicht nur mit individuellen Faktoren, sondern auch mit Faktoren auf der Ebene der Organisation befassen.
- Innerhalb dieses Prozesses ist die Einbindung der Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung – ebenso wie die Berücksichtigung ihrer Erfordernisse und ihrer Ansichten zur Organisation der Arbeit, des Arbeitsplatzes und der Aktivitäten im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Künftige Fallstudien sollten sich auch auf Barrieren, Hindernisse und Erkenntnisse konzentrieren.

Weiterführende Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind abrufbar unter <http://osha.europa.eu/de/topics/whp> und zu jungen Arbeitnehmern unter http://osha.europa.eu/de/priority_groups/young_people.

Dieses Factsheet ist in 24 Sprachen abrufbar unter: <http://osha.europa.eu/de/publications/factsheets>.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIEN
Tel. +34 944794360 • Fax +34 944794383
E-Mail: information@osha.europa.eu

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Printed in Belgium, 2012

Übersetzung des englischen Originaltextes, angefertigt vom Übersetzungszentrum (CdT, Luxemburg).

