

# Gesund Arbeiten

## Gesund am Start

# 4

Förderung der Teilhabe von Auszubildenden durch die Etablierung eines Patenprogramms

## Methode

### Wirkungsstudie mit Prä-Post-Messung

- Für die beteiligten Modellunternehmen wurde ein innovatives Patenprogramm entwickelt. Auszubildende höherer Lehrjahre begleiteten für die Dauer eines Jahres Auszubildende des ersten Lehrjahres. Die Patinnen und Paten wurden durch eine Schulung auf ihre Aufgaben vorbereitet. Vor und nach Ablauf der Patenschaftszeit wurden alle Auszubildenden ( $N = 90$ ) mittels eines Fragebogens befragt (Rücklauf Prä = 82 %, Post = 50 %). Zudem wurden mit Patinnen und Paten sowie Patenkinder Workshops zur weiteren qualitativen Datenerhebung durchgeführt.
- Folgende Variablen waren Gegenstand der Studie: **Psychisches Wohlbefinden** (HEALTH-49, Modul B), **Arbeitsfähigkeit** (WAI), **Resilienz** (RS-13), **Selbstwirksamkeitserwartung** (SWE), **Netzwerk-, Werte-, Führungskapital** (Bielefelder Sozialkapitalindex, BISI) sowie **Gesundheitsverhalten** (körperliche Aktivität, Tabak- und Alkoholkonsum, vergl. DEGS-Studie).



Abb. 1: Praxishilfen (Leitfaden und Logbuch)

## Praxishilfen

- Ein Leitfaden für Azubi-Paten zur Schulung der Patinnen und Paten
- Das Azubi-Paten-Logbuch mit den wichtigsten Informationen aus dem Leitfaden und der Möglichkeit zur Dokumentation (Abb. 1)
- Präsentation für die Schulung der Patinnen und Paten
- Patenschaftsvertrag
- Zertifikat
- Die Praxishilfen sind nach Ablauf des Projektes über das „Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen“ an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena erhältlich.
- Das Patenprogramm ist Bestandteil des „Zertifikatslehrgangs Betriebliche/r Gesundheitsmanager/in“ an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena.

## Ziel

Unser Ziel ist, bei Auszubildenden in Unternehmen folgende Aspekte der **sozialen Teilhabe** und des **Gesundheitsverhaltens** zu aktivieren:

- Stärkung des **Zugehörigkeitsgefühls** durch Vermeidung von Ausgrenzung
- Verbesserung der **Identifikation** mit dem Unternehmen
- Steigerung der **Risikowahrnehmung** in Bezug auf gesundheitsgefährdendes Verhalten
- Aufklärung** zu gesundheitsförderlichem Verhalten
- Motivation** zur Beteiligung an bestehenden Gesundheitsprogrammen

## Ergebnisse

### Die Patinnen und Paten starten motiviert in das einjährige Patenprogramm

- Die Patinnen und Paten weisen ein deutlich **höheres Sozialkapital (soziale Teilhabe)** auf als die Kontrollgruppe zum selben Messzeitpunkt. Der größte Unterschied zeigt sich im **Netzwerkkapital** bei den Patinnen und Paten im Vergleich zu der Kontrollgruppe (Abb. 2).
- Die Patinnen und Paten weisen eine **signifikant höhere** ( $p < 0,01$ ) **Selbstwirksamkeitserwartung** auf als die Kontrollgruppe zum selben Messzeitpunkt (Abb. 3).
- Die Patinnen und Paten weisen eine **signifikant höhere** ( $p < 0,01$ ) **Resilienz** auf als die Kontrollgruppe zum selben Messzeitpunkt. Damit gilt die Gruppe der Patinnen und Paten als **hoch resilient**, die Kontrollgruppe als **moderat resilient** (Abb. 4).

### Die Patenkinder profitieren von dem einjährigen Patenprogramm

- Die Patenkinder weisen im Vergleich zu den Patinnen und Paten sowie zur Kontrollgruppe den **höchsten Sozialkapitalindex** (soziale Teilhabe) auf (Abb. 2).
- Bei den Patenkinder ist nach einem Jahr eine **signifikant höhere sportliche Aktivität** ( $p < 0,01$ ) ersichtlich (Abb. 5).

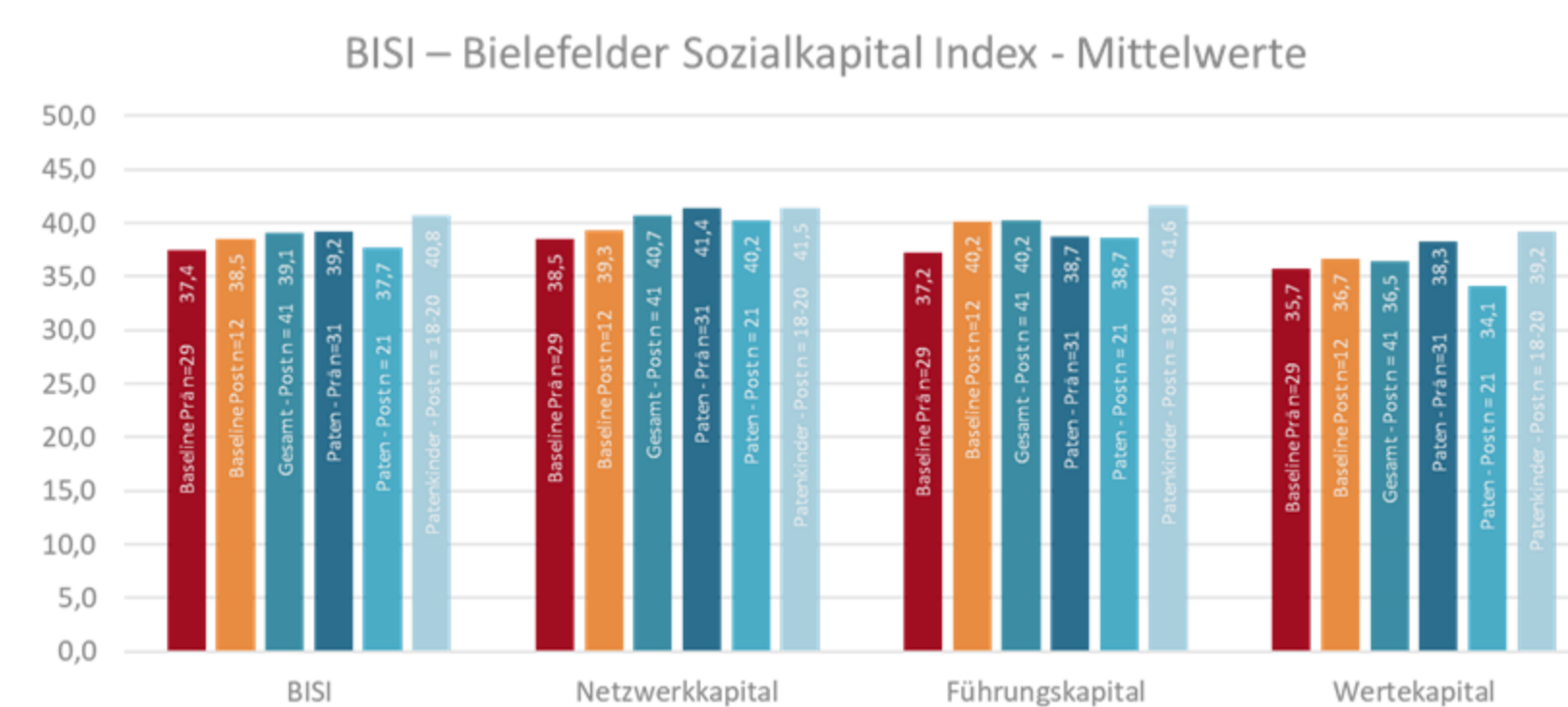


Abb. 2: Bielefelder Sozialkapitalindex (soziale Teilhabe)

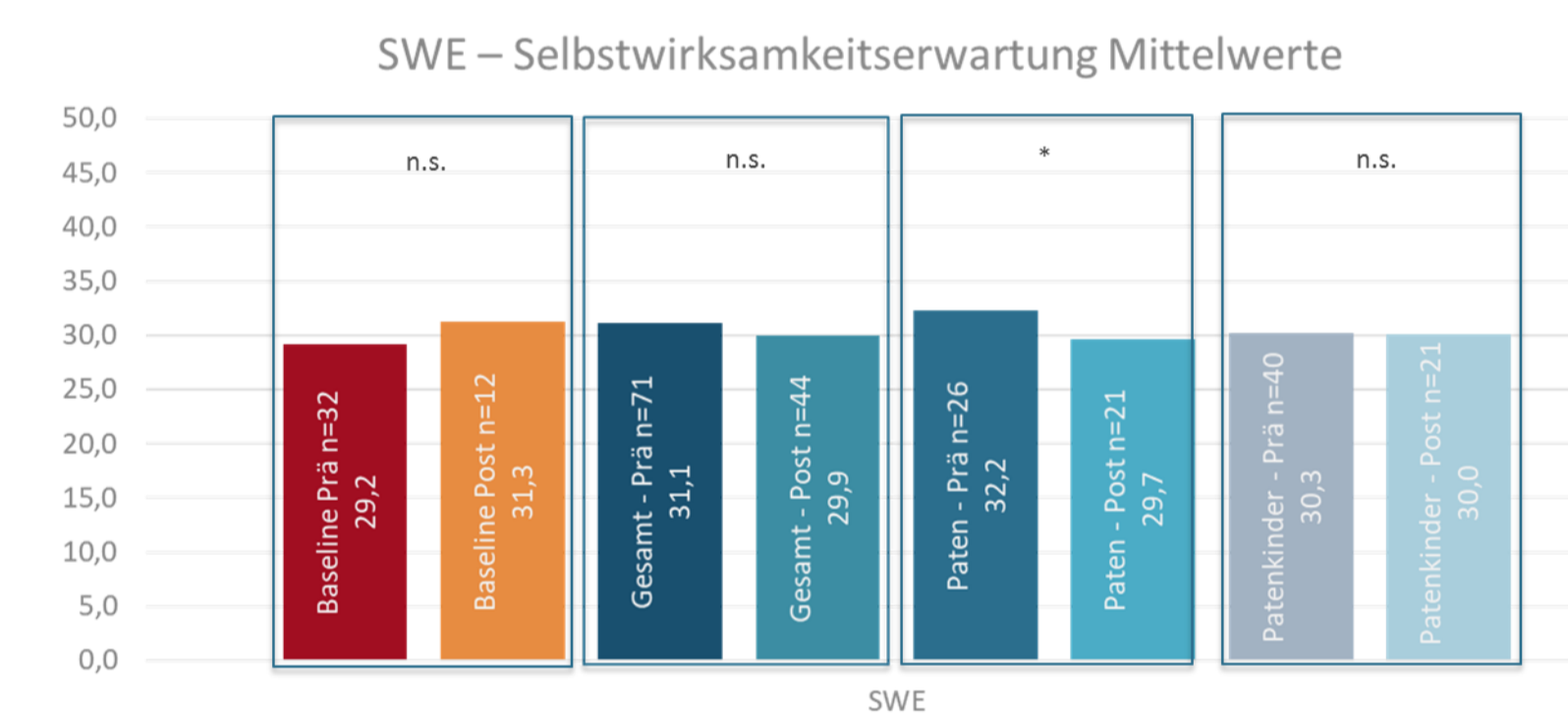


Abb. 3: Selbstwirksamkeitserwartung

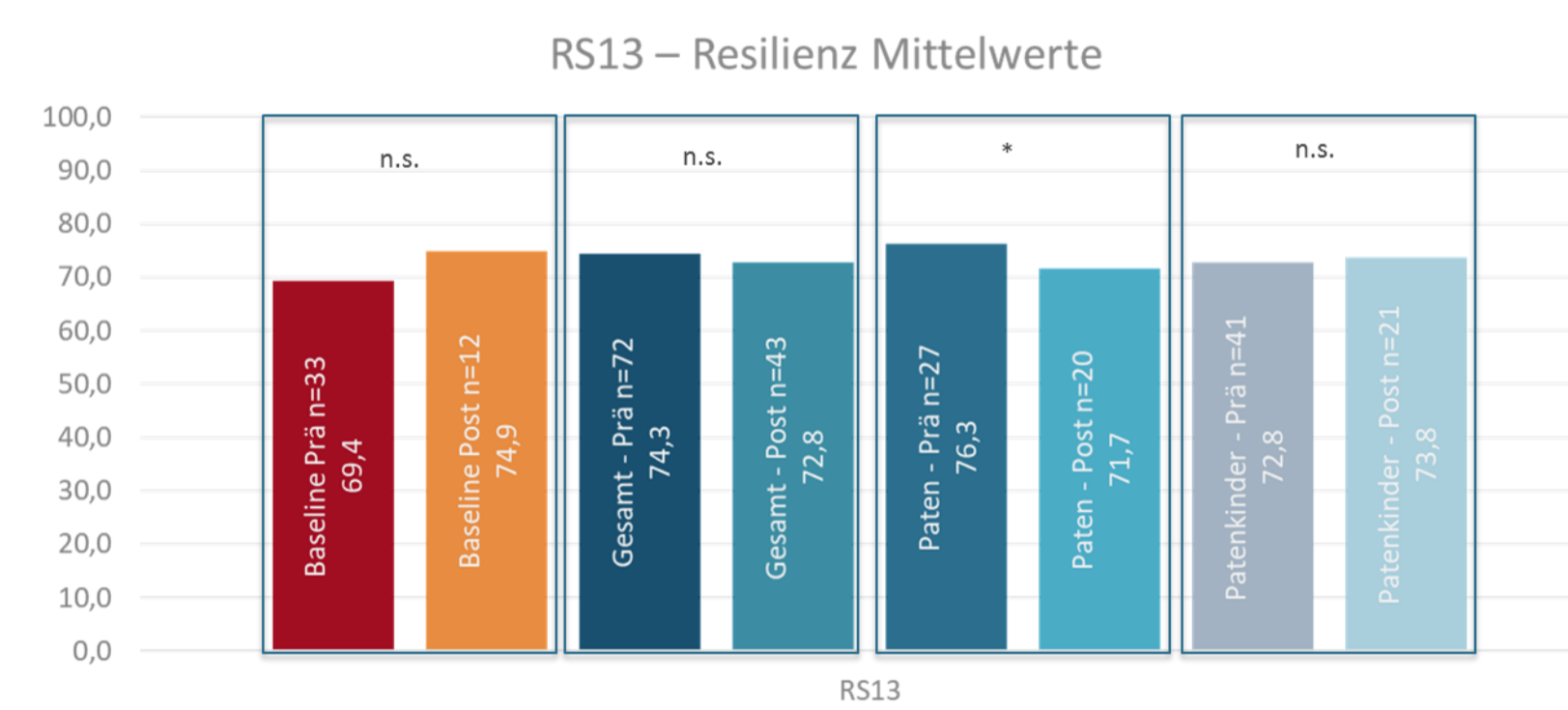


Abb. 4: Resilienz

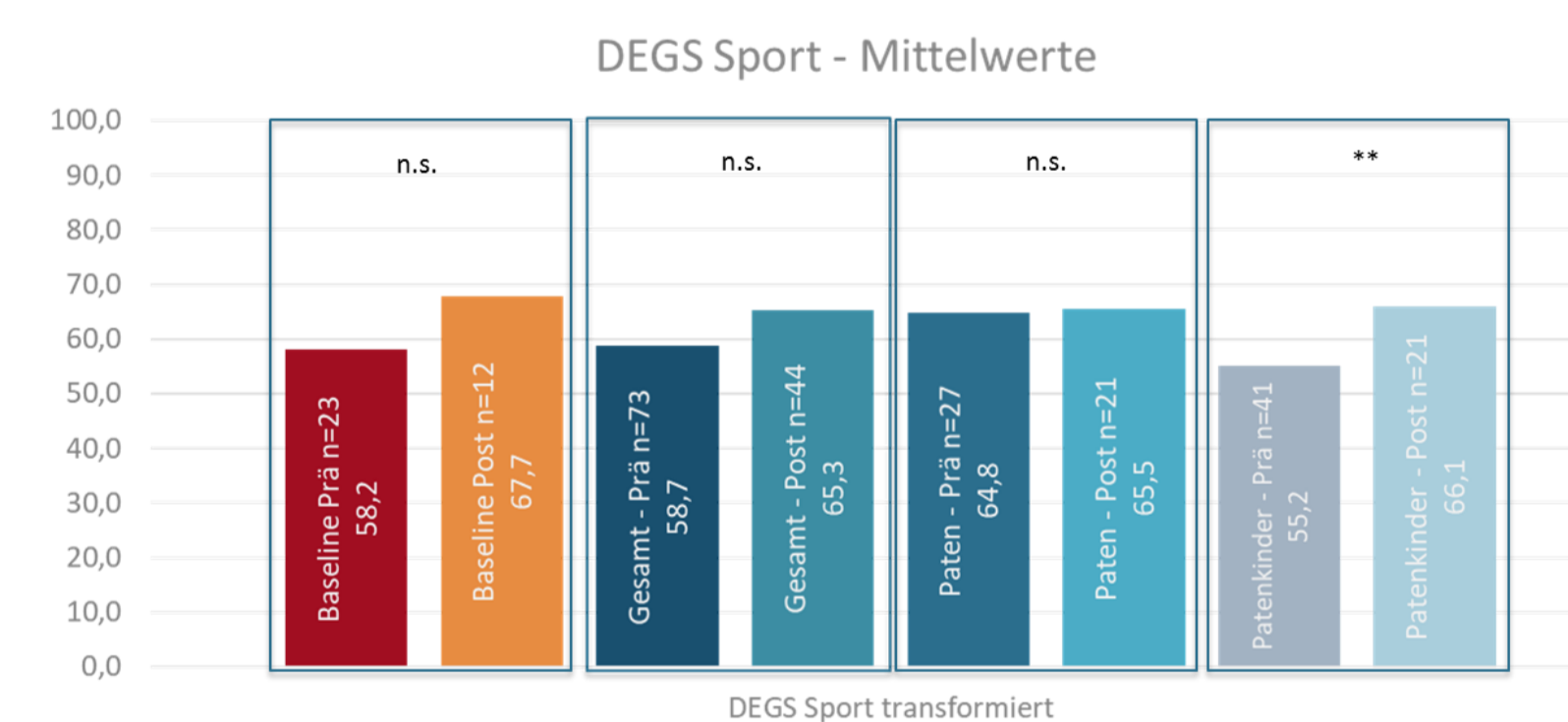


Abb. 5: Gesundheitsverhalten DEGS Sport

Legende:  
n.s.: nicht signifikant  
\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$  \*  $p < .05$

## Fazit

- Die Patenschaft hatte einen **positiven Einfluss** auf die Patenkinder in Bezug auf das **Gesundheitsverhalten** und die **soziale Teilhabe**.
- Die Aussicht, eine Patin oder ein Pate zu sein, wirkt sich positiv auf die Selbstwirksamkeit und Resilienz aus. Jedoch gleichen sich diese Effekte nach einem Jahr wieder den Werten der Kontrollgruppe an. Gründe dafür könnten sowohl fehlende Zeit als auch mangelnde Unterstützung durch die Vorgesetzten sein.