

HEALTH4YOU

Gesundheitsförderung für Jugendliche in arbeitsmarktbezogenen Settings

Handbuch für die Praxis



Fonds Gesundes
Österreich



HEALTH4YOU

Gesundheitsförderung für Jugendliche in arbeitsmarktbezogenen Settings. Handbuch für die Praxis

IMPRESSUM:

Herausgeber: Fonds Gesundes Österreich, ein Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH, www.fgoe.org

Projektleitung: Mag. Rita Kichler

Redaktion: Jana Grund, Mag. Rita Kichler, Mag. Helga Pesserer, Dr. Christian Scharinger, Dr. Reinhard Zuba

Redaktionelle Mitarbeit: Mag. Petra Winkler

Mit Beiträgen von: BFI Wien, ipCenter, Weidinger & Partner, BFI Steiermark, Jugend am Werk Steiermark, Heidenspass, VfQ – Gesellschaft für Frauen und Qualifikation, die Berater Salzburg

Lektorat: Mag. Andrea Praßl-Schantl

Gestaltung: paco Medienwerkstatt, Wien

Wien, November 2016

Die Transferinitiative Health4You wird mit finanzieller Unterstützung der Projekte durch folgende Partner durchgeführt:



Wiener
Gebietskrankenkasse



Weitere Kooperationspartner sind: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sozialministeriumservice, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Zur gesundheitlichen Situation von Jugendlichen der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)	5
2.1	Zur Gesundheitsbefragung	5
2.2	Gesundheitsstatus, Gesundheitsverhalten und persönliches Wohlbefinden - Selbstwirksamkeit	6
2.3	Einschätzung von gesundheitlichen Belastungsfaktoren am Ausbildungsplatz	10
2.4	Einschätzung in Bezug auf den Ausbildungsplatz (ÜBA / IBA)	11
2.5	Gesundheitsbefragung - Zusammenfassung der Ergebnisse	12
2.6	Zur Auswertung von Krankenstandsdaten	13
3	Qualitätskriterien der Gesundheitsförderung	15
3.1	Gesundheitsbegriff	15
3.2	Gesundheitliche Chancengerechtigkeit	16
3.3	Ressourcenorientierung	16
3.4	Empowerment	17
3.5	Partizipation	17
3.6	Vernetzung	18
3.7	Nachhaltigkeit	19
4	Zielgruppen	20
4.1	Das Setting der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)	20
4.2	Lehrlinge	23
4.3	Mitarbeiter/innen	24
4.4	Soziales Umfeld	25
5	Management-Zyklus – Gesundheit durch Strukturen fördern	26
5.1	Strukturaufbau	26
5.2	Sensibilisierung von Jugendlichen und Mitarbeiter/innen	27
5.3	Diagnose der Ausgangssituation	27
5.4	Kommunikation	28
5.4.1	„Gesundheitsteam“	28
5.4.2	Mitarbeiter/innen	28
5.4.3	Jugendliche	28
5.4.4	Soziales Umfeld	29
5.5	Planungsphase	29
5.6	Umsetzungsphase	29
5.7	Auswertung und Verankerung	30
6	Erfolgsfaktoren und Stolpersteine	30
6.1	Erfolgsfaktoren	30
6.2	Stolpersteine	31
7	Einblicke in die Praxis der Transferprojekte	33
7.1	Health4You in der Steiermark: Jugend am Werk Steiermark GmbH und Berufsförderungsinstitut Steiermark	33
7.2	die Berater® Salzburg	39
7.3	VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH	43
7.4	heidenspass / Verein Fensterplatz – Initiative für Arbeitssuchende	47
7.5	Berufsförderungsinstitut Wien	52
7.6	ipcenter.at	56
7.7	Weidinger & Partner Wien	59
8	Toolbox	62
8.1	Kick-off-Veranstaltung (bfi & JaW Steiermark)	62
8.2	Gesundheitszirkel (VFQ)	65
8.3	Gesundheits-Buddys (bfi Wien, ipcenter.at, Weidinger & Partner)	66
8.4	Mini Projektfonds (Jugend am Werk und bfi Steiermark)	72
8.5	Maßnahmenüberblick (Jugend am Werk und bfi Steiermark)	73
8.6	Kommunikation (VFQ Linz)	76
8.7	Outdoortage (VFQ Linz)	77
8.8	Backen (heidenspass)	77
8.9	Meditationsübung (VFQ)	78
8.10	Stärken und Ressourcen Heft (bfi & Jugend am Werk Steiermark)	82
8.11	Mitarbeiter/innen bewegen Mitarbeiter/innen (heidenspass)	93
9	Feedback – Befragung Health4You	97

1 Einleitung

In der **Gesundheitsförderung** wird Gesundheit als wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens gesehen. Sie ist der Zustand einer Balance zwischen gesundheitsfördernden und gesundheitsbelastenden Faktoren. Gesundheit entsteht, wenn Menschen ihre Ressourcen optimal entfalten und mobilisieren, um so den inneren und äußeren Anforderungen zu begegnen. Sie ist ein dynamischer Prozess, der immer wieder neu gestaltet und ausbalanciert werden muss. Prävention und Gesundheitsförderung sind wichtige Strategien, um Gesundheit zu erreichen, zu erweitern und zu erhalten.

Die Gesundheit wird beeinflusst durch **individuelle Faktoren** wie das Alter, **Lebensweisen und Lebensstile** wie Ernährung, Bewegung, Stress, Rauchen, Alkohol, Freundschaften sowie **sozioökonomische Faktoren** und **umweltbedingte Verhältnisse** wie Bildung, Wohnen, Unterkunft, Einkommen, Umwelt.

Diese sogenannten **Gesundheitsdeterminanten** sind Einflussfaktoren, die auf die Gesundheit der Bevölkerung wirken. Mit Ausnahme der individuellen Faktoren wie Alter, Geschlecht und Erbanlagen sind sie veränderbar und stellen somit Ansatzpunkte für die Gesundheitsförderung dar. Die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Personen ist demnach stark durch das Umfeld, in dem diese lernen und arbeiten, geprägt. Daher wird eine möglichst gesundheitsgerechte Gestaltung (Verhältnisprävention) von Lebenswelten (Settings) angestrebt, welche in weiterer Folge einen gesundheitsbezogenen Lebensstil fördert (Verhaltensprävention).

Ein ebenfalls wichtiges Qualitätskriterium der Gesundheitsförderung ist **gesundheitliche Chancengerechtigkeit**. Der Fonds Gesundes Österreich hat sich explizit die Aufgabe gesetzt, im Rahmen seiner Aktivitäten und Möglichkeiten gesundheitliche Chancengerechtigkeit in Österreich zu fördern und den Fokus auf jene Zielgruppen und Settings zu richten, die bislang noch kaum mit Gesundheitsförderungsmaßnahmen erreicht wurden.

Aus Sicht der settingorientierten Gesundheitsförderung stellt die **Lehrzeit** einen besonders gesundheitsrelevanten Abschnitt im Leben von Jugendlichen dar. Die Ausbildungsorte von Lehrlingen sind daher eine Lebenswelt, in der es nicht nur um das Erlernen eines Berufes, sondern auch um zentrale Erfahrungen in Bezug auf soziale Kompetenzen, soziale Spielregeln und Lebenserfahrungen geht. Aus Sicht der betrieblichen Gesundheitsförderung haben gerade diese Aspekte massiven Einfluss auf die Gesundheit von jungen Menschen.

Mit der Transferinitiative Health4You - **Gesundheitsförderung für Jugendliche in arbeitsmarktbezogenen Settings** hat der Fonds Gesundes Österreich einen Schwerpunkt auf die Gesundheitsförderung von Lehrlingen gerichtet, die in arbeitsmarktbezogenen Jugendmaßnahmen ausgebildet werden. Insgesamt haben acht Trägereinrichtungen in drei Bundesländern teilgenommen und jeweils ein zweijähriges Gesundheitsförderungsprojekt durchgeführt.

Das vorliegende **Handbuch** zeigt auf, worauf bei der Durchführung eines umfassenden Projekts in arbeitsmarktbezogenen Settings zu achten ist, was die Erfolgsfaktoren sind und wie mit Stolpersteinen umzugehen ist. Darüber hinaus gibt es Einblick in die jeweils durchgeführten Maßnahmen. In der Toolbox im Anhang finden sich zahlreiche Methoden, die im Rahmen der Projekte zum Einsatz gekommen sind.

2 Zur gesundheitlichen Situation von Jugendlichen der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

2.1 Zur Gesundheitsbefragung

Längere Zeit galten junge Arbeitnehmer/innen in der betrieblichen Gesundheitsförderung als eher „unspektakuläre Zielgruppe“. Dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass junge Menschen eine vergleichsweise gesunde Altersgruppe darstellen, die noch nicht nennenswert von gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen ist. Das skizzierte Bild hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert: Es wird immer deutlicher, dass der Mythos der beschwerdefreien Jugend auch aus Sicht der Gesundheitsförderung nicht aufrechterhalten werden kann.

Im Zuge der Transferinitiative Health4You wurde eine schriftliche Befragung der von den teilnehmenden Trägereinrichtungen der ÜBA begleiteten Jugendlichen als sinnvolles Element erachtet, um eine gesundheitsbezogene Ausgangsdiagnose erstellen zu können. Eine wichtige Grundlage in der Definition des Befragungsinstruments bildete ein Fact Sheet, welches zu Beginn der Transferinitiative erstellt wurde und das einen aktuellen und sehr anschaulichen Überblick bezüglich relevanter Daten zur Gesundheit von Lehrlingen in Österreich gibt.¹

Als Vergleichswerte wurden Daten aus der sogenannten HBSC-Studie verwendet, welche die größte Gesundheitserhebung in dieser Alterskohorte in Österreich darstellt.²

Bei der Erstellung des Befragungsinstruments erschien es sinnvoll, sich an ausgewählten Fragestellungen aus diesen Erhebungsquellen zu orientieren, um so auch eine gewisse Vergleichbarkeit herstellen zu können. In der Diskussion mit den beteiligten Projektträgern rückte das Thema der psychosozialen Gesundheit und Resilienz in den Mittelpunkt. Daher wurde im Rahmen der Befragung auch das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung nach Bandura und Schwarzer aufgegriffen.³

In inhaltlicher Abstimmung mit den Vertreter/innen der beteiligten acht Projektträgerinstitutionen wurde im März 2015 ein Befragungsinstrument erstellt, das folgende fünf Kernbereiche bei den befragten Jugendlichen erheben sollte:

- Fragen zum Gesundheitsstatus, Gesundheitsverhalten und zum persönlichen Wohlbefinden – Selbstwirksamkeit
- Einschätzung von gesundheitlichen Belastungsfaktoren am Ausbildungsplatz
- Einschätzung in Bezug auf den Ausbildungsplatz in der ÜBA / IBA
- Einschätzung der beruflichen und persönlichen Zukunftsperspektiven
- Einschätzung der Merkmale eines „attraktiven Arbeitgebers“

1 Siehe: FGÖ: Fact Sheet – Gesundheit von Lehrlingen in Österreich, Wien 2014.

2 Siehe: Bundesministerium für Gesundheit: Gesundheit und Gesundheitsverhalten von österreichischen Schülerinnen und Schülern. Ergebnisse der WHO - HBSC-Surveys 2014, Wien 2014.

3 Zusammengefasst belegen die Untersuchungen der Selbstwirksamkeitsforschung, dass Personen mit einem starken Glauben an die eigene Kompetenz eine geringere Anfälligkeit für Angststörungen und Depressionen und häufiger Erfolge in Ausbildung und Berufsleben aufweisen (siehe <http://www.selbstwirksam.de/>).

Diese natürlich selektive Themenwahl sollte einerseits einen kompakten Überblick über die gesundheitsrelevante Ausgangssituation in den jeweiligen Projektträgern ermöglichen. Andererseits sollten Vergleiche zwischen dieser Zielgruppe mit anderen jugendlichen Alterskohorten ermöglicht und so der Aspekt der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit beleuchtet werden.

Der Fragebogen wurde im März 2015 fertiggestellt und einem Pretest mit zehn Jugendlichen unterzogen. Die Erhebung selbst fand in den teilnehmenden Projektträgern in den Monaten Mai und Juni 2015 statt. Durch das Engagement der teilnehmenden Akteur/innen verlief die Erhebungsphase problemlos und es konnte ein erfreulich hoher Rücklauf von insgesamt 785 befragten Jugendlichen erreicht werden. Die vorliegende Befragung stellt damit die bislang größte Erhebung zur gesundheitlichen Situation von Jugendlichen in überbetrieblichen Lehr- ausbildungseinrichtungen in Österreich dar.

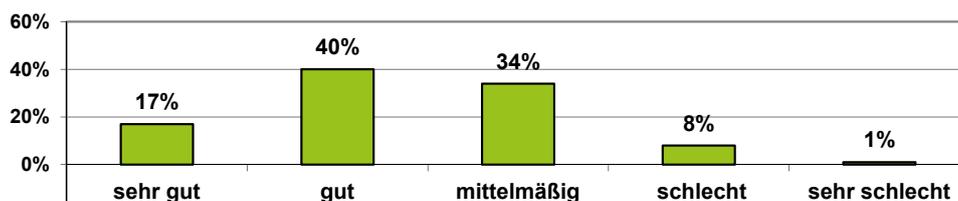
Da die Gesamtauswertung bereits als Publikation vorliegt, sollen an dieser Stelle nur die zentralsten gesundheitlichen Aspekte dargestellt werden.⁴

2.2 Gesundheitsstatus, Gesundheitsverhalten und persönliches Wohlbefinden - Selbstwirksamkeit

Ein zentraler Fokus der vorliegenden Befragung liegt in der Einschätzung der subjektiven Gesundheit und des Gesundheitsverhaltens der befragten Jugendlichen in der überbetrieblichen Lehrausbildung. Es gibt mehrere Belege dafür, dass der Gesundheitszustand und das Gesundheitsverhalten von Jugendlichen nach Ausbildungs- und Schultypen differiert.

Die subjektive Einschätzung des aktuellen persönlichen Gesundheitszustandes der befragten Jugendlichen zeigt diesbezüglich ein eher kritisches Bild:

Beurteilung aktueller Gesundheitszustand (N = 778)



Nur 17 % der befragten Jugendlichen bezeichnen ihren aktuellen Gesundheitszustand als sehr gut, nur knapp 60 % als sehr gut oder gut. Im Vergleich zur HBSC-Studie 2014 fällt dieses Ergebnis deutlich schlechter aus.

⁴ Den ausführlichen Bericht finden Sie unter: Fonds Gesundes Österreich, ein Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH (Hrsg.): HEALTH4YOU Gesundheitsförderung mit jungen Arbeitnehmer/innen in der überbetrieblichen Lehrausbildung - Gesundheitsbefragung 2015. Band Nummer 12 aus der Reihe Wissen, Wien 2016.

Bei aller Zurückhaltung bezüglich der Vergleichbarkeit von zeitlich divergierenden Datenreihen kann doch von einer vergleichsweise deutlich schlechteren Einschätzung der subjektiven Gesundheit bei den befragten Jugendlichen in der ÜBA ausgegangen werden. Dies betrifft im Besonderen die Gruppe jener Personen, welche einen sehr guten Gesundheitszustand angeben. Diese Gruppe ist vergleichsweise nur halb so groß wie in der Alterskohorte der Gesamtbevölkerung.

Auch bei den klassischen Lebensstilfaktoren zeigen sich zum Teil höhere Belastungsmuster als bei Vergleichswerten:

- 26 % der befragten Jugendlichen gaben an, täglich und kontinuierlich mehr als 10 Zigaretten zu konsumieren. Dieser Wert liegt, wenn man die Altersgruppe der 17-Jährigen heranzieht, um rund 10 % über den Vergleichswerten der österreichischen HBSC-Studie aus 2014.
- Auch der Konsum von Energydrinks ist bei den befragten Jugendlichen ein großes Thema. Über die Hälfte konsumieren diese Getränke regelmäßig, rund ein Fünftel praktisch täglich. Männliche Jugendliche weisen dabei etwas höhere Werte auf als ihre weiblichen Kolleginnen.
- Bezüglich des Alkoholkonsums scheinen die erhobenen Werte im Vergleichskorridor der HBSC-Studie zu liegen, allerdings schneiden auch hier die weiblichen Befragten in der ÜBA etwas schlechter ab.

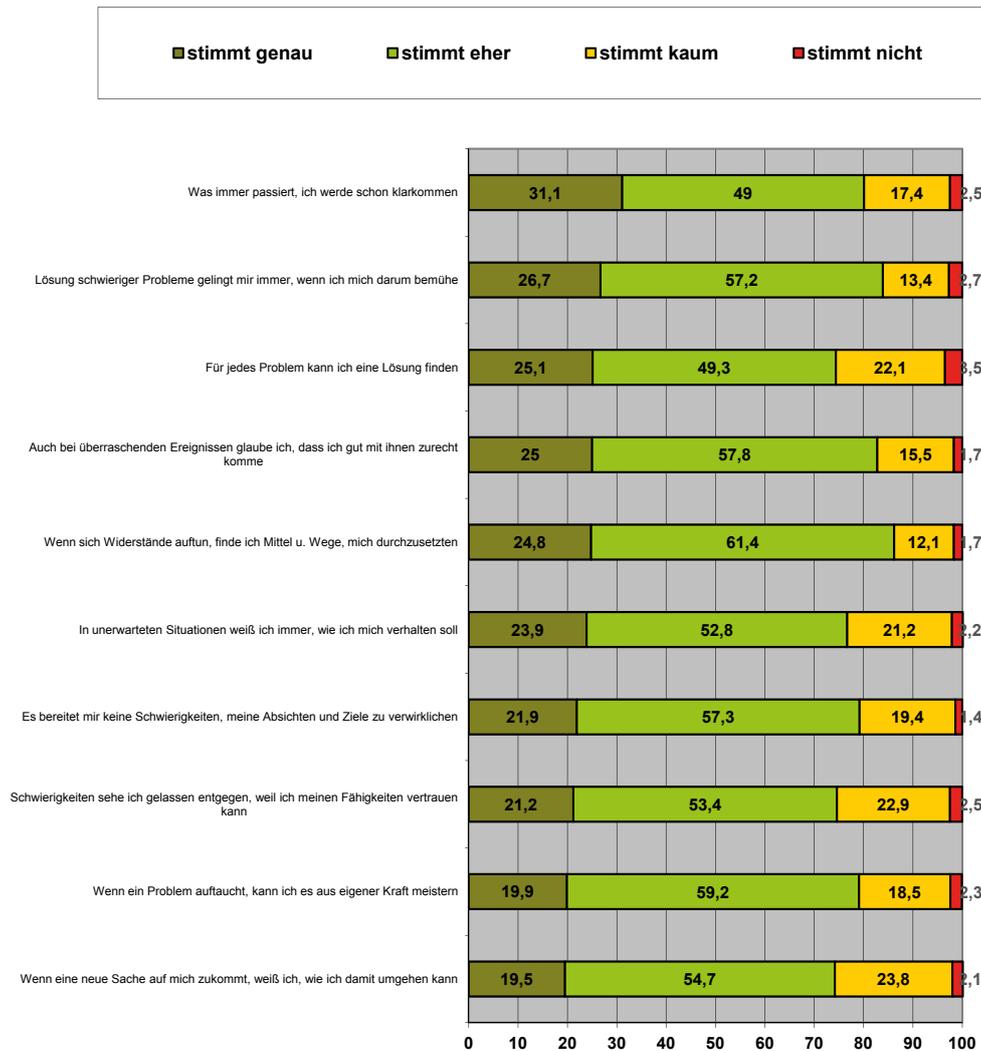
Neben diesen Fragen nach gesundheitsrelevanten Verhaltensweisen bildet die Frage nach der psychischen Gesundheit und Resilienz einen wichtigen Schwerpunkt. Dabei wurde auf das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung⁵ zurückgegriffen. Ein wesentlicher Aspekt dieses Ansatzes ist die Überzeugung, man könne als Person gezielt Einfluss auf die Dinge und die Welt nehmen. Damit rückt das Konzept in die Nähe zentraler Faktoren der Salutogenese (Verstehbarkeit, Handhabbarkeit, Sinnhaftigkeit). Der Einbau der aus zehn Fragestellungen bestehenden Selbstwirksamkeitsskala sollte vor diesem Hintergrund zwei zentrale Aspekte beleuchten:

- Wie ist es um die Selbstwirksamkeitserwartung der befragten Jugendlichen in der ÜBA bestellt und wie liegt diese im Vergleich zur Altersgruppe?
- Lassen sich Zusammenhänge zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung und dem Gesundheitsverhalten bzw. Gesundheitszustand herstellen?

5 Das Konzept wurde unter anderem von Albert Bandura entwickelt.

Beide Fragestellungen lassen sich wie folgt beantworten:

**Bitte beurteile, inwieweit die folgenden Aussagen auf Deine aktuelle persönliche Situation zutreffen und inwieweit Du diesen Aussagen zustimmst?
(Angaben in Prozent, N = 773 - 782)**



Das Profil zeigt ein grundsätzlich hohes Vertrauen in die eigene Lösungskompetenz; deutlich differenzierter werden von den Jugendlichen die eigenen Ressourcen in Bezug auf den Umgang mit Widerständen und unerwarteten Situationen eingeschätzt.

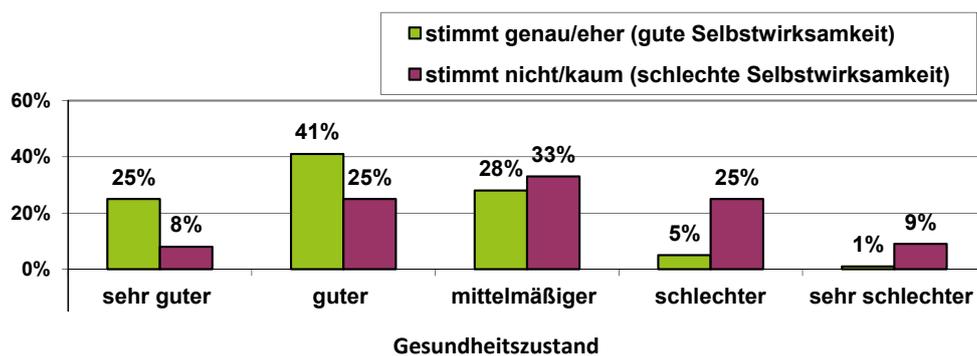
Zur genaueren Einschätzung des vorliegenden Profils wurde eine Vergleichsberechnung anhand der zugänglichen Daten der Selbstwirksamkeitsskala in der Altersgruppe vorgenommen.⁶

Grundsätzlich zeigt dieser Vergleich ein differenziertes Bild. Bei vielen Fragestellungen liegen die Ergebnisse der vorliegenden Befragung entweder besser oder im Vergleichskorridor der Benchmarkwerte.

Auffällig ist, dass einzig die Frage in Bezug auf den Umgang mit Widerständen unterdurchschnittlich ausfällt. Möglicherweise liegt hier ein Schlüssel im Verstehen von psychologischen Mustern, welche mit den Themen „Widerstand und Frustrationstoleranz“ korrelieren.

Die zweite Frageebene betrifft den Zusammenhang dieser Variablen mit dem subjektiven Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten. Teilt man die befragten Jugendlichen in zwei Gruppen – eine Gruppe, welche jede der zehn Fragen mit „stimmt kaum“ oder „stimmt nicht“ bewertet (schlechte Selbstwirksamkeit) und eine, welche alle zehn Fragen mit „stimmt genau“ oder „stimmt eher“ (gute Selbstwirksamkeit) beantwortet -, so zeigen sich deutliche Unterschiede u. a. in folgenden Variablen:

Beurteilung aktueller Gesundheitszustand Differenzierung Selbstwirksamkeitsskala



Hier zeigen sich deutliche Unterschiede in der Gruppe der Lehrlinge, die ihren aktuellen Gesundheitszustand als sehr gut oder gut einschätzen. Beträgt dieser Prozentsatz in der einen Gruppe (gute Selbstwirksamkeit) rund 65 %, so halbiert sich dieser in der zweiten Gruppe (schlechte Selbstwirksamkeit) auf ziemlich genau die Hälfte. Umgekehrt erhöht sich der Anteil jener Befragten, welche ihren aktuellen Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht einschätzen, von 6 % auf 34 %. Setzt man diesen Befund in Bezug zum Benchmarkvergleich und damit zum Aspekt des Umgangs mit Widerständen, so könnte ein Schlüssel in Ansätzen liegen, welche nicht zuletzt die positive Psychologie in den letzten Jahren stark hervorhebt und betont: Selbststeuerung, Umgang mit Widerständen und Aspekte des Belohnungsaufschubs.⁷

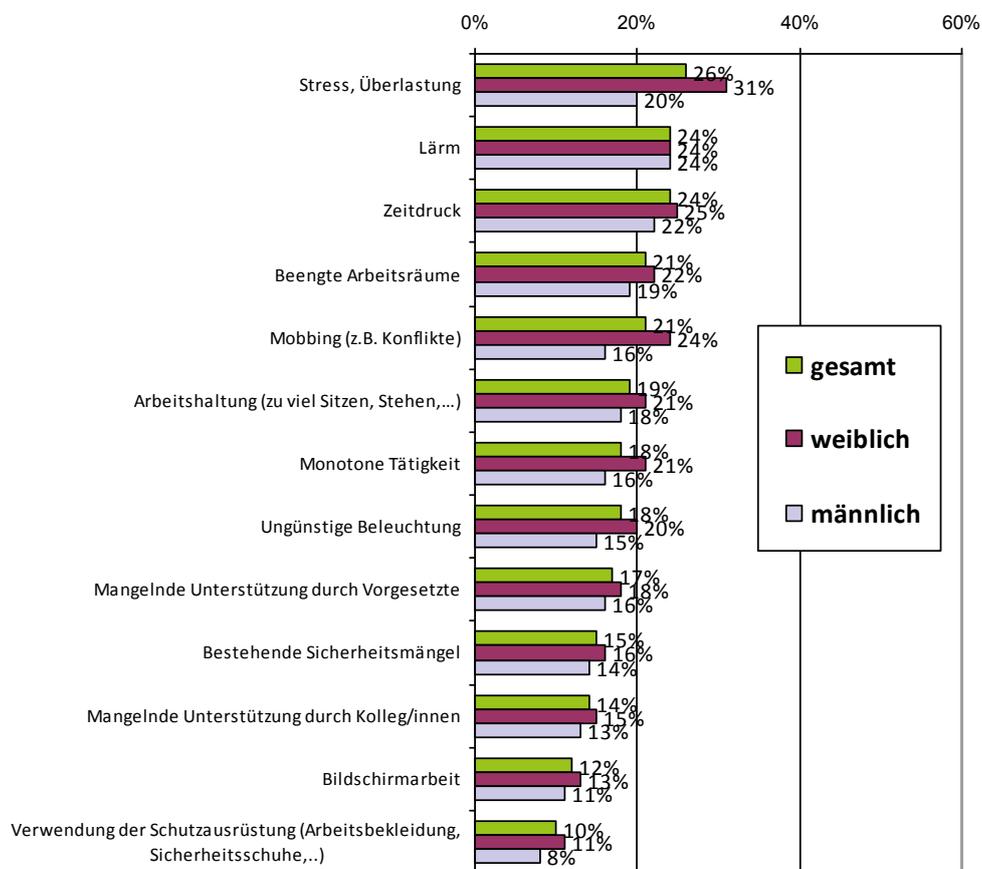
6 Daten berechnet mit SPSS, Datendownload unter: <http://www.selbstwirksam.de/>, 30. Juli 2015. Österreich ist als Land nicht ausgewiesen, daher der Vergleich mit der Bundesrepublik.

7 Siehe als aktuelle Zusammenfassung: Joachim Bauer: Selbststeuerung. Die Entdeckung des freien Willens, Blessing Verlag, 2015.

2.3 Einschätzung von gesundheitlichen Belastungsfaktoren am Ausbildungsplatz

Die settingorientierte Gesundheitsförderung geht davon aus, dass die Verhältnisse im jeweiligen Lebensumfeld massiven Einfluss auf die Gesundheit der darin Tätigen haben. Daher kommt der Frage nach den erlebten gesundheitsrelevanten Belastungsfaktoren ein zentraler Stellenwert zu. Diesbezüglich zeigt die vorliegende Befragung folgendes Bild:

Fühlst Du Dich durch einen der angeführten Faktoren in der ÜBA bzw. im Lehrbetrieb eher belastet oder eher nicht belastet?
(Anteil der Personen, die sich davon belastet fühlen, in %, N = 765 - 772)



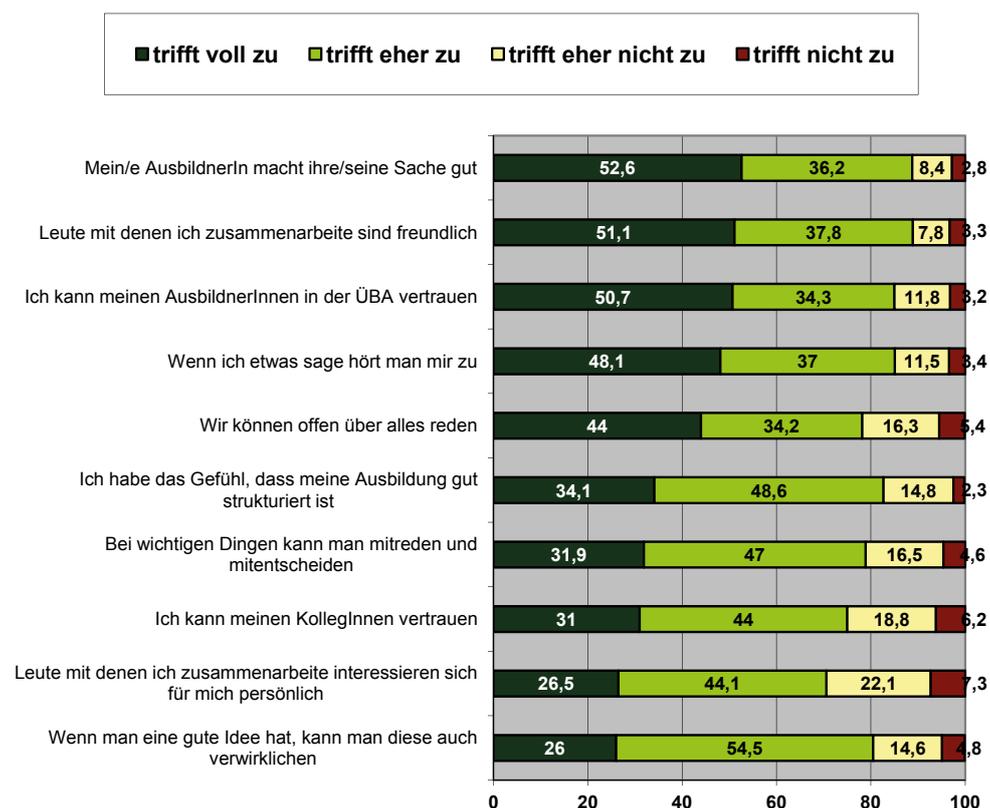
Soweit Vergleichswerte aus Befragungen im Rahmen von Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung vorliegen, können die Faktoren Stress und Zeitdruck eher als unterdurchschnittlich und die Faktoren Lärm und beengte Arbeitsräume als durchschnittlich eingeschätzt werden. Als hoch sind die Faktoren Sicherheitsmängel, Konflikte und mangelnde Unterstützung durch Kolleg/innen zu bewerten.

Generell werden die meisten angeführten Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz von den weiblichen Befragten stärker wahrgenommen. Auch wenn ein Teil dieser Unterschiede durch die unterschiedlichen Berufsbilder erklärbar scheint, zeigt sich auch hier die Relevanz einer gendersensiblen Betrachtungsweise.

2.4 Einschätzung in Bezug auf den Ausbildungsplatz (ÜBA / IBA)

Die überbetriebliche Lehrausbildung selbst wird von den befragten Jugendlichen grundsätzlich positiv bewertet. Erfreulich hoch sind in diesem Zusammenhang die Bewertungen in Richtung Ausbilder/innen. Deutlich kritischer wird das Kooperationsklima unter den Ausbildungskolleg/innen betrachtet.

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Deinen Ausbildungsplatz (ÜBA / IBA) zu oder nicht zu? (Angaben in Prozent, N = 785 - 787)



Erfreulich hoch ist die Bewertung zentraler Faktoren wie Fairness und Lerntransfer. Auch die Balance von Fordern und Fördern scheint überwiegend sehr gut. Kritischere Rückmeldungen gibt es im Bereich Mitbestimmung und Partizipation. Diese Tendenz zieht sich durch die gesamte Befragung und sollte im Sinne der Gesundheitsförderung stärker beachtet werden.

2.5 Gesundheitsbefragung - Zusammenfassung der Ergebnisse

Der Bericht einer Gesundheitsbefragung in sieben Trägereinrichtungen der überbetrieblichen Lehrausbildung in Wien, Salzburg und der Steiermark versucht anhand der Rückmeldungen von 785 befragten Jugendlichen dem Zusammenhang von Gesundheit, Ausbildungssituation und Zukunftserwartungen nachzugehen.

Folgende Ergebnisse lassen sich zusammenfassend festhalten:

Die **subjektive Einschätzung des aktuellen Gesundheitszustandes** fällt deutlich schlechter aus als in Vergleichsstudien in dieser Altersgruppe. So ist die Gruppe jener Jugendlichen, welche einen sehr guten Gesundheitszustand angeben, mit 17 % nur rund halb so hoch wie in beschriebenen Alterskohorten in Österreich. Gleichzeitig geben fast 10 % der befragten Jugendlichen einen schlechten Gesundheitszustand an.

Im **Gesundheitsverhalten** zeigt sich im Bereich „klassischer Risikofaktoren“ (Rauchen, Alkoholkonsum) vor allem bei den befragten weiblichen Jugendlichen in der ÜBA ein deutlich höheres Risikoverhalten als in vergleichbaren Alterskohorten. Dies spricht auch in diesem Feld stark für einen geschlechtsspezifischen Zugang zu Prävention und Gesundheitsförderung.

Die in der Befragung eingebaute Skala der **Selbstwirksamkeit** zeigt grundsätzlich ein durchwegs vergleichbares und positives Bild, einzig der Faktor „Umgang mit Widerständen“ fällt deutlich unterdurchschnittlich aus. Möglicherweise liegt hier ein Schlüssel im Verstehen von psychologischen Mustern, welche mit den Themen „**Widerstand und Frustrationstoleranz**“ korrelieren und einen zentralen Ansatzpunkt bieten könnten.

Klassische **Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz** werden von den weiblichen Befragten meist stärker wahrgenommen; signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bei den Faktoren Stress, Überlastung, Konflikte, monotone Tätigkeit und ungünstige Beleuchtung. Generell stellt sich das kollegiale Klima unter den Lehrlingen der überbetrieblichen Lehrausbildung als ein zentraler Faktor heraus; hier sollten auch in den Projekten Schwerpunkte gesetzt werden.

Die **überbetriebliche Lehrausbildung** selbst wird von den befragten Jugendlichen grundsätzlich sehr positiv bewertet. Erfreulich hoch sind in diesem Zusammenhang die Bewertungen in Richtung Ausbilder/innen. Verbesserungsmöglichkeiten liegen hier noch im Bereich Partizipation und Kooperationsklima unter den Ausbildungskolleg/innen.

Zusammenfassend zeigt die vorliegende Befragung ein sehr eindrückliches Bild des „magischen Dreiecks“: Bildung, Gesundheit und soziale Beziehungen. Dieses bildet die Basis nicht nur für das eigene Gesundheitsverhalten und den subjektiven Gesundheitszustand, sondern auch für die Einschätzung des sozialen Umfeldes und der persönlichen Zukunftschancen.

Daher soll folgendes Zitat auch den Schlusspunkt setzen:

„Die Erziehung zu gelingender Selbststeuerung ist ein Balanceakt. Kinder und Jugendliche sollen lernen, sie selbst zu sein und sich selbst zu steuern. Gerade dafür brauchen sie auch pädagogischen Widerstand, der sie zwingt, sich mit ihren Impulsen und Verhaltenstendenzen auseinanderzusetzen. Dies kann nur in guten pädagogischen Beziehungen zu verlässlichen Bezugspersonen gelingen.“⁸

2.6 Zur Auswertung von Krankenstandsdaten

Das Thema „Fehlzeiten“ wird nicht nur im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte häufig kontrovers diskutiert. Im Europäischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung wird in der Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten ein Beitrag gesehen, der letztendlich zur Steigerung des Gesundheitsbewusstseins im Unternehmen führt.

Folgende Aspekte machen einen strukturierten Umgang mit dieser Thematik gerade bei jungen Arbeitnehmer/innen auf jeden Fall sinnvoll:

- Fehlzeiten sind ein Indikator für die physische und psychische Gesundheit von jungen Arbeitnehmer/innen.
- Dienstgeber reagieren sensibel auf kurzfristige krankheitsbedingte Abwesenheiten und sehen diese u. a. als Indikator für Engagement.
- Fehlzeiten sind ein sensibles Thema für die Entwicklung einer verbindlichen An- und Abwesenheitskultur, welche eine Grundvoraussetzung für gute Arbeitsfähigkeit und Arbeitschancen bildet.
- Fehlzeiten sind ein Frühindikator für die Entwicklung von chronischen Gesundheitsproblemen, welche möglicherweise rechtzeitig abgefangen werden können.

Einige österreichische Krankenversicherungsträger bieten im Kontext betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte die Analyse von Krankenstandsdaten an. Diese Auswertungen beinhalten die Arbeitsunfähigkeitsfälle eines Kalenderjahres und können z. B. nach Fallhäufigkeit, Falldauer, Diagnosen und Altersgruppen ausgewertet und mit Durchschnittsergebnissen verglichen werden.

Aus datenrechtlichen Gründen wurde im Rahmen der Transferinitiative auf unternehmensinterne Daten zurückgegriffen, welche eine vergleichbare Basis bilden können.

In Summe konnten die Daten von 2.464 Jugendlichen analysiert werden, welche 2015 in einer der beteiligten Projekträgerinstitutionen längere Zeit begleitet wurden. Die Kennzahlen zeigen folgendes Bild:

- Die durchschnittliche Anzahl an Krankenstandstagen lag bei 16,9 Tagen.
- Die durchschnittliche Häufigkeit lag bei 4,5 Krankenstandsfällen.
- 17 % der Jugendlichen hatten im Zeitraum 2015 keinen einzigen Krankenstandstag,
- 7 % hatten mehr als 40 Krankenstandstage.

8

Joachim Bauer: Selbststeuerung. Die Wiederentdeckung des freien Willens. München 2015, S. 69.

Vergleicht man diese Werte mit denen der Altersgruppe der jungen Arbeitnehmer/innen von 16 bis 19 Jahren in Österreich so zeigt sich folgendes Bild:

Krankenstandsdaten der Jugendlichen in der ÜBA (N = 2.464)

Summe Jugendliche in den ÜBA´s	2.464
Krankenstandstage pro MA Benchmark 16-19. Jährige Österreich	16,9 11,8
Fälle pro MA Benchmark 16-19. Jährige Österreich	4,5 2,4
„Gesundheits“-Quote	17%
%-Anteil mit mehr als 40 AU Tagen	7%
Tage pro Fall Benchmark 16-19. Jährige Österreich	3,7 5,3

MA: Mitarbeiter/in AU: Arbeitsunfähigkeit

Besonders die Anzahl an Krankenstandsfällen und der Anteil an Jugendlichen mit mehr als 40 Krankenstandstagen ist signifikant höher.

Beide Indikatoren sind als alarmierendes Signal zu deuten, welchem mit einem strukturierten Fall- bzw. Fehlmanagement begegnet werden sollte.

Die hohe Anzahl an Krankenstandsfällen ist auch ein Hinweis auf gesundheitsbelastende Arbeitsverhältnisse und Verhaltensweisen der Jugendlichen. Gemeinsam mit den sozialen und finanziellen Schwierigkeiten des sozialen Umfelds der Lehrlinge in der ÜBA ist es deshalb als sinnvoll zu erachten, in diesem Setting ein Gesundheitsförderungsprojekt durchzuführen. Diese Projekte richten sich nach den Grundprinzipien und Qualitätskriterien der Gesundheitsförderung, die im nachfolgenden Kapitel dargestellt werden.

3 Qualitätskriterien der Gesundheitsförderung

Die Gesundheitsförderung basiert auf dem positiven, umfassenden und dynamischen Gesundheitsbegriff der WHO. Dieser definiert Gesundheit sowohl als körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden und nicht nur als die bloße Abwesenheit von Krankheit.⁹ Gemäß dieser Definition befasst sich die Gesundheitsförderung nicht nur mit der Verminderung von Krankheiten und Beschwerden, sondern setzt sich für die aktive Förderung der Gesundheit ein. Dies beinhaltet sowohl die individuelle Gesundheit als auch das Schaffen von gesunden Lebenswelten.

Damit dies gelingen kann, zielt die Gesundheitsförderung auf die Stärkung von persönlichen Ressourcen (Empowerment), die aktive Teilhabe von allen Beteiligten (Partizipation), eine gesundheitliche Chancengerechtigkeit, die Vernetzung aller Mitwirkenden und eine nachhaltige gesundheitsfördernde Veränderung der Lebenswelt.

Für die erfolgreiche und qualitätsgesicherte Umsetzung dieser Ziele wurden für die Gesundheitsförderung eigens Qualitätskriterien entwickelt. Der FGÖ hat hierbei auf das Know-how von bereits existierenden und erprobten Qualitätssicherungsinstrumenten (z. B. „quint-essenz“¹⁰, „European Quality Instrument for Health Promotion“¹¹) zurückgegriffen und diese in Kooperation mit dem LBI für Gesundheitsförderungsforschung weiterentwickelt.

Die Orientierung an den Qualitätskriterien

- hilft, wirksame Strategien aufzuzeigen und zu fördern.
- stärkt evidenzgeleitete Gesundheitsförderung.
- unterstützt einen gezielteren Einsatz begrenzter Ressourcen.
- hilft, besser auf den Bedarf der Zielgruppen einzugehen und sie besser zu erreichen.
- hilft, unwirksame Strategien zu vermeiden.

3.1 Gesundheitsbegriff

Laut der umfassenden Gesundheitsdefinition der WHO wird Gesundheit „als ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens und nicht als vorrangiges Lebensziel“ (WHO, 1986) beschrieben und stellt somit keinen absoluten Zielzustand, sondern einen dynamischen Lebensprozess dar.

9 WHO (1986). Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986. URL: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf?ua=1 (Stand 08.09.2016).

10 Gesundheitsförderung Schweiz (2007). Qualitätskriterien für Projekte. Qualitätskriterien. Quintessenz - Qualitätsentwicklung in Prävention und Gesundheitsförderung. Version: 5.0 / 30.11.2007 / <http://www.quint-essenz.ch> (Stand 26.02.2013).

11 European Project GettingEvidenceintoPractice, NIGZ, VIG (2005). European Quality Instrument for Health Promotion (EQUIHP). URL: <http://www.nigz.nl/gettingevidence> (Stand 26.02.2013).

Indikatoren, die während des Projektes berücksichtigt werden sollen:

- Gesundheit wird im Rahmen des Projekts als umfassendes körperliches, geistig-seelisches und soziales Wohlbefinden berücksichtigt.
- Gesundheit wird im Rahmen des Projekts nicht als Zustand, sondern als dynamischer Prozess und als ein immer wieder herzustellendes Gleichgewicht verstanden.
- Das Projekt ist am Konzept der Salutogenese orientiert.

3.2 Gesundheitliche Chancengerechtigkeit

Soziale Ungleichheit, also die ungleiche Verteilung materieller und immaterieller Ressourcen in einer Gesellschaft, hat einen bedeutsamen Einfluss auf die Lebenschancen und damit auch auf die Gesundheit von betroffenen Personen.¹²

Die Möglichkeiten des Zugangs zu und der Verteilung von Ressourcen werden meist entlang von Unterschieden im sozioökonomischen Status (Unterschiede nach Bildung, beruflichem Status, Einkommen und Macht) beschrieben. Darüber hinaus lassen sich auch andere Bestimmungsfaktoren sozialer Ungleichheit beschreiben, wie hinsichtlich Geschlecht, Alter, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Familienstand und Wohnregion.¹³

Chancengerechtigkeit in Bezug auf Gesundheit bedeutet einen gerechten und fairen Zugang zu den Ressourcen für Gesundheit, damit alle Menschen die gleichen Möglichkeiten zur Entwicklung und Erhaltung ihrer Gesundheit haben.¹⁴

Indikatoren, die während des Projektes berücksichtigt werden sollen:

- Bildung, Einkommen, berufliche Position, soziale Herkunft
- Migrationshintergrund, Wohnregion
- Lebensalter, Gender, Familienstand
- Niederschwelligkeit (leichte Zugänglichkeit)

3.3 Ressourcenorientierung

Die Ressourcenorientierung in der Gesundheitsförderung zielt darauf ab, auf bereits existierende strukturelle, soziale und persönliche Ressourcen zurückzugreifen. Vorhandene strukturelle Ressourcen können zum Beispiel Finanzierungsquellen, personelle Ressourcen, Qualifikationen, Vereine oder verabschiedete Programme sein. Ebenso sollten soziale Ressourcen wie Netzwerke oder Beziehungen bei der Projektumsetzung einbezogen werden. Auch das Engagement, die Erfahrung und Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter/innen sind wertvolle personelle Ressourcen.

12 Richter, M. & Hurrelmann, K. (Hrsg.) (2006): Gesundheitliche Ungleichheit. Grundlagen, Probleme, Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

13 Mielck, A. (2011): Soziale Ungleichheit und Gesundheit. URL: <http://www.leitbegriffe.bzga.de/?uid=fb5bdb7682d22a0a089ac181e9e06306&id=angebote&idx=165> (Stand: 21.11.2011).

14 Mielck, A. (2000): Soziale Ungleichheit und Gesundheit. Empirische Ergebnisse, Erklärungsansätze, Interventionsmöglichkeiten. Bern: Verlag Hans Huber.

Indikatoren, die während des Projektes berücksichtigt werden sollen:

- Die strukturellen, sozialen und personellen Ressourcen des Settings werden beschrieben oder im Zuge des Projekts erhoben.
- Bei der Planung und Umsetzung der Aktivitäten und Methoden werden die strukturellen, sozialen und persönlichen Ressourcen der Zielgruppe/n und des Settings berücksichtigt.
- Es ist dargestellt, wie die im Setting vorhandenen strukturellen, sozialen und persönlichen Ressourcen nach Projektende zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Aktivitäten genutzt werden.

3.4 Empowerment

Unter Empowerment versteht man die Befähigung von Menschen. Hierbei sollen soziale, kulturelle, psychologische und politische Prozesse in Gang gebracht werden, um die Fähigkeiten von Individuen und sozialen Gruppen zu aktivieren und zu stärken, damit sie Herausforderungen bewältigen, Bedürfnisse stillen und Probleme lösen können.

Empowerment umfasst jedoch nicht nur die Stärkung von grundlegenden Lebenskompetenzen und Fähigkeiten, sondern auch die Befähigung, soziale, wirtschaftliche und physische Gegebenheiten zu verändern. Dies schließt ein, dass die Menschen lernen, selbst für ihre Gesundheit Sorge zu tragen und sich aktiv für ihre eigenen Belange einzusetzen.

Aufgrund des hohen Stellenwertes des Empowerment-Ansatzes in der Gesundheitsförderung setzen auch die Projektträger von Health4You diesen Ansatz in ihrer Arbeit um. Dies erfolgt zum einen durch Workshops, die die Jugendlichen in ihren persönlichen Kompetenzen stärken sollen, wie zum Beispiel ein Theaterworkshop zur Suchtprävention, Outdoortage oder Ergonomie-Schulungen. Zum anderen wurden einige Jugendliche zu Gesundheits-Buddys ausgebildet und haben so nicht nur ihre eigenen Fähigkeiten erweitert, sondern dienen auch gleichzeitig als Multiplikator/innen für andere Jugendliche.

Indikatoren, die während des Projektes berücksichtigt werden sollen:

- Das Projekt zielt auf die Stärkung sozialer und persönlicher Ressourcen ab (Empowerment).
- Die Aktivitäten und Methoden sind auf die Stärkung von sozialen und persönlichen Ressourcen ausgerichtet.

3.5 Partizipation

Partizipation als Grundprinzip der Gesundheitsförderung soll gewährleisten, dass Gesundheitsförderungsaktivitäten auf die Bedürfnisse der Zielgruppe und der anderen beteiligten Akteur/innen (Stakeholder) sowie Entscheidungsträger/innen abgestimmt sind. Zudem müssen die Ressourcen aller Akteur/innen genutzt werden, um hohe Erfolgschancen zu erzielen.

Partizipation ist damit auch eine Voraussetzung für die Nachhaltigkeit von Gesundheitsförderungsprojekten. Im Rahmen von Projekten der Gesundheitsförderung wird Partizipation als ein Konzept verstanden, welches der Zielgruppe und den Stakeholdern ermöglicht, in allen Phasen eines Projektes Einfluss auf Entscheidungen auszuüben.

Die beteiligten Akteur/innen können auf unterschiedlichen Ebenen am Gesundheitsförderungsprozess partizipieren, indem sie z. B. ihre Themen oder ihr Wissen in Entscheidungsprozesse einbringen, wesentliche Projektschritte mitentscheiden oder aktiv an der Projektdurchführung bzw. -ausführung beteiligt sind.

In den verschiedenen Phasen eines Projektes sind unterschiedliche Formen von Partizipation möglich. Die Möglichkeiten hängen unter anderem vom Projektkonzept, den Ressourcen und dem Zeitplan ab. Bereits in der Projektplanung sind daher Überlegungen über die Art und den Umfang der Partizipationsmöglichkeiten sinnvoll.

Um ein möglichst hohes Maß an Partizipation zu erreichen, wurden im Health4You-Projekt den Jugendlichen und Mitarbeiter/innen zum Beispiel die Teilnahme an Gesundheitszirkeln ermöglicht, ihre Wünsche durch Befragungen erfasst und sie aktiv an der Umsetzung von Maßnahmen beteiligt.

Indikatoren, die während des Projektes berücksichtigt werden sollen:

- Es sind für die Zielgruppe und Stakeholder Möglichkeiten vorgesehen, sich in Entscheidungsprozesse einzubringen (Themen, Meinungen, Bedarfe).
- Es sind für die Zielgruppe und Stakeholder Möglichkeiten vorgesehen, wesentliche Projektschritte mitzuentcheiden.
- Es sind für die Zielgruppe und Stakeholder Möglichkeiten vorgesehen, sich aktiv an der Projektplanung und –umsetzung zu beteiligen.

3.6 Vernetzung

Vernetzung ist eine wesentliche Strategie der Gesundheitsförderung, da die Verantwortung für die Gesundheit nicht ausschließlich im Gesundheitssektor verankert ist, sondern in verschiedenen Politikbereichen, Lebenswelten und Disziplinen angesiedelt ist.

Gesundheitsfördernde Projekte zielen darauf ab, die Bedürfnisse aller beteiligten Parteien zu beachten. Damit dies gelingen kann, ist sowohl eine horizontale als auch eine vertikale Vernetzung notwendig.

Vernetzung heißt unter anderem systematischer, fachübergreifender Erfahrungsaustausch sowohl innerhalb der mit Gesundheitsförderung befassten Institutionen und/oder Personen als auch von Einrichtungen der Gesundheitsförderung mit anderen fachrelevanten Bereichen, Initiierung gemeinsamer Lernprozesse, Mobilisierung von Ressourcen und die Förderung gemeinsamer Wissensgenerierung.

Die Projektträger des Health4You-Projektes vernetzten sich zum einen innerhalb ihrer Organisation mit den unterschiedlichen Mitarbeiter/Innen, wie zum Beispiel Ausbilder/Innen und Sozialarbeiter/Innen, oder festigten ihre Kontakte zu den Partnerbetrieben. Aber auch zwischen den Projektträgern fand eine teilweise intensive Kooperation statt. Beispielsweise besteht in der Steiermark eine starke Verzahnung der dort ansässigen Projektträger, aber auch die Wiener Projektträger haben gemeinsame Aktionen, wie zum Beispiel die Ausbildung zu Gesundheits-Buddys, durchgeführt. Zudem versuchen alle Projektträger, auch eine Vernetzung des Projektes mit dem sozialen Umfeld der Jugendlichen aufzubauen.

3.7 Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit auf Projektebene zielt darauf ab, dass das Projekt langfristige strukturelle Veränderungen im jeweiligen Setting ermöglicht, und kann in die statische und dynamische Nachhaltigkeit unterteilt werden.

Die statische Nachhaltigkeit sieht vor, dass nach Beendigung eines Projektes Strukturen und Maßnahmen existieren, die auch über die Projektdauer hinaus möglichst langfristig Bestand haben. Dies beinhaltet unter anderem auch Überlegungen bezüglich der Weiterfinanzierung von einzelnen Aktivitäten.

Bei der dynamischen Nachhaltigkeit müssen Vorkehrungen getroffen werden, damit die Maßnahmen an geänderte Rahmenbedingungen angepasst werden können.

Nachhaltigkeitsplanung auf Projektebene bedeutet, dass bereits zu Projektbeginn über den Zeithorizont des Projektes hinaus geplant werden muss. Nachhaltigkeit wird aber auch dadurch gesichert, dass Methoden, Wissen und Erfahrungen des Projektes so gestaltet und aufbereitet werden, dass diese auch für andere Organisationen und Zielgruppen anwendbar sind und so Transferierbarkeit (Verbreitung) eingeplant wird.

Die folgende Checkliste enthält eine Auflistung von Faktoren, welche die Nachhaltigkeit fördern können. Zu beachten ist hierbei, dass abhängig von den Zielen und Ressourcen eines Projekts nicht immer alle Faktoren zutreffen müssen.

Auf struktureller Ebene:

- Unterstützung des Projektes durch die Leitung bzw. Entscheidungsträger/Innen
- Integration von Gesundheitsförderung in Regelungen, Leitbilder, Managementsysteme
- Sicherung einer Weiter- bzw. Regelfinanzierung
- verantwortliche Organisationseinheiten, Teams, Personen im Setting, die für das Fortbestehen sorgen
- Integration von Gesundheitsförderung in Qualitätsmanagementmaßnahmen
- Einbettung in bestehende Programme oder Netzwerke
- Hinzuziehen von externen Expert/Innen für die Prozessbegleitung, wenn erforderlich
- externe Projektressourcen im Projektverlauf durch interne Ressourcen ersetzen

Auf Zielgruppenebene:

- Aufzeigen des Projektnutzens für Entscheidungsträger/innen und Zielgruppe
- Motivatoren für ein Engagement verschiedener Personen/gruppen auch nach Projektende (z. B. Wertschätzung, Sichtbarkeit, Erfahrungen, Auszeichnungen ...)
- Strategien, um Inanspruchnahme des durch das Projekt geschaffenen Angebotes attraktiv zu erhalten
- Qualifizierung und Einsatz von geeigneten Multiplikator/innen
- Vermittlung von gesundheitsrelevantem Wissen durch Fort- und Weiterbildung
- Fähigkeit zur eigenständigen Weiterentwicklung von Aktivitäten
- selbstständige Initiierung/Umsetzung von Aktivitäten nach Projektende
- regelmäßige Bedarfsanalysen mit der Zielgruppe und fortlaufende Evaluation der Aktivitäten auch nach Projektende

Für Transferierbarkeit und Roll-out:

- Bereitstellung von Projekterfahrungen und Projektergebnissen für andere Settings
- Einbeziehen von anderen potenziellen Nutzer/innen schon während des Projektes
- aktives Ansprechen und Einbeziehen von Entscheidungsträger/innen
- Einbringen von Anliegen in relevante Entscheidungsgremien, Einführung von Policies oder Beeinflussung von politischen Entscheidungen

4 Zielgruppen

4.1 Das Setting der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

Die überbetriebliche Lehrausbildung wurde in Österreich bereits 1998 als „Auffangnetz“ für Jugendliche etabliert, die keine geeignete Lehrstelle in einem Unternehmen fanden.

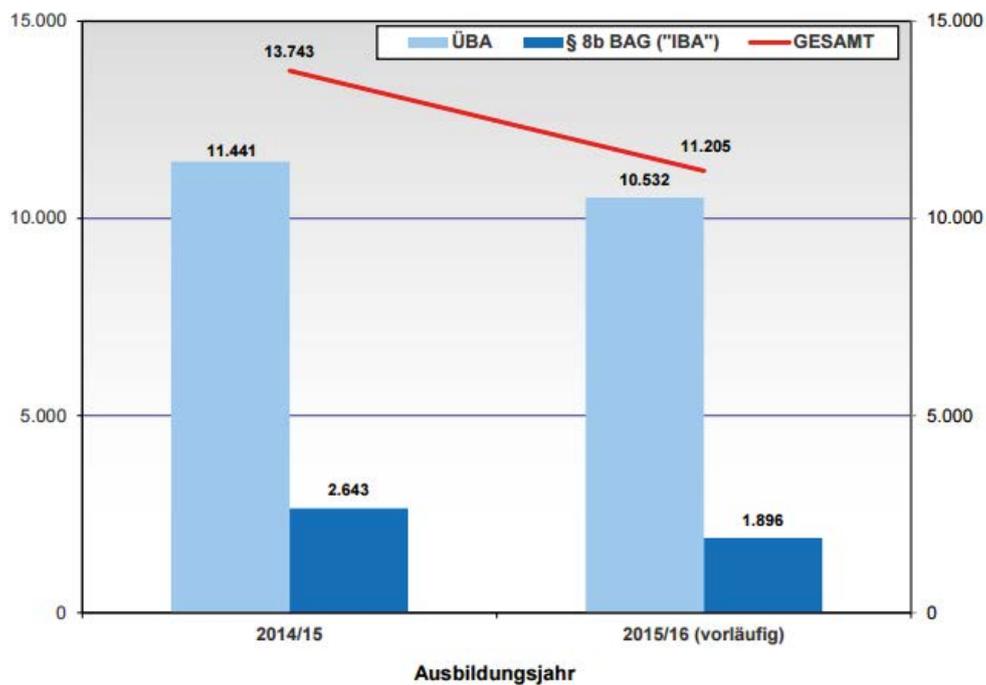
Zurzeit ist die ÜBA in die Säulen ÜBA 1 und ÜBA 2 unterteilt:

- Im Zuge der ÜBA 1 absolvieren die Jugendlichen ihre gesamte Ausbildungszeit in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung. Während dieser Zeit können sie durch Praxisphasen auch Erfahrungen in Unternehmen sammeln.
- Die ÜBA 2 sieht dagegen kürzere Ausbildungszeiten in den Ausbildungseinrichtungen vor. Die Jugendlichen verbringen nicht die gesamte Lehrzeit in den Einrichtungen, sondern werden durch Kooperationen mit Praxisbetrieben rasch in betriebliche Lehrwerkstätten vermittelt.

Aktuell durchlaufen österreichweit circa 10.500 Jugendliche eine überbetriebliche Lehrausbildung. Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2014/15 ist hierbei ein Rückgang von ungefähr 1.000 Jugendlichen festzustellen.

Teilnehmer/innen in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS

(Personen im Programm, Ausbildungsjahr 2014/15 und 2015/16 (vorläufig*))



Quelle: AMS (Datenstichtag: 30.3.2016) + ibw-Berechnungen

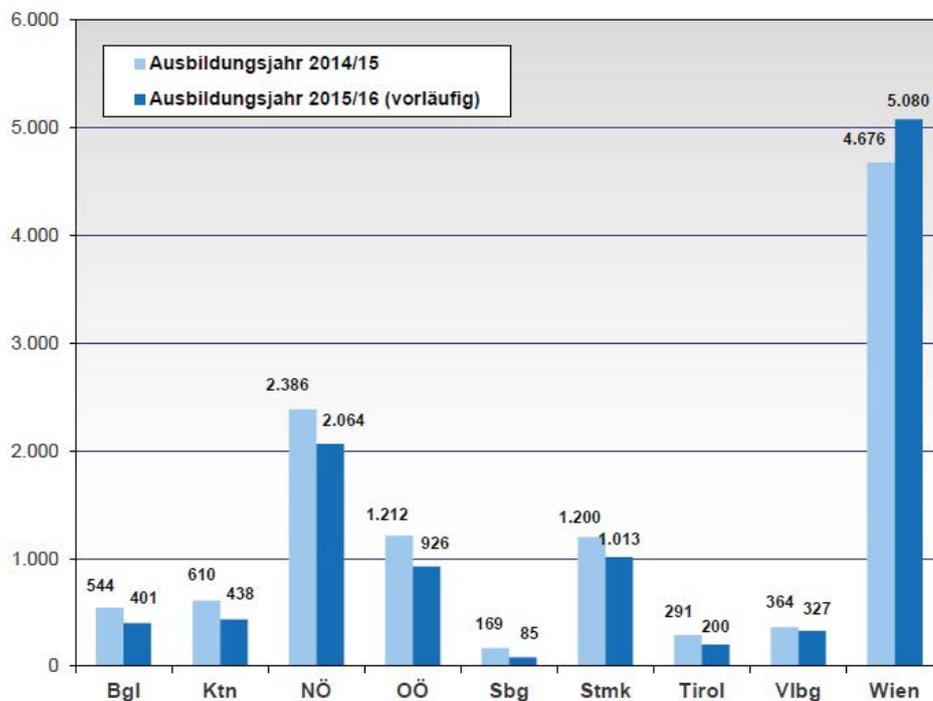
Die ÜBA verfolgt das Ziel, die Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung der 15- bis 19-jährigen Jugendlichen zu erhöhen und somit eine Senkung der Arbeitslosigkeit herbeizuführen. Auch sollen die Maßnahmen dazu beitragen, dass alle Jugendlichen die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten.

Durch die enge Verbindung von Gesundheit und Bildung und den Aspekt der Chancengerechtigkeit bildet das Setting der ÜBA ein relevantes Feld der Gesundheitsförderung.

Das Setting stellt jedoch aufgrund einer heterogenen und dynamischen Zusammensetzung auch eine Herausforderung dar. Es existiert zum einen eine große Bandbreite an unterschiedlichen Ausbildungsträgern, zum anderen gibt es starke regionale Unterschiede in den Bundesländern.

Die regionalen Unterschiede der Teilnehmer/innen lassen sich gut darstellen.

Teilnehmer/innen in der überbetrieblichen Lehrausbildung (30§b BAG) im Auftrag des AMS nach Bundesländern (Ausbildungsjahr 2014/15 und 2015/16 (vorläufig), Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 30.3.2016) + ibw-Berechnungen

Es zeigt sich, dass vor allem im Osten des Landes, in Wien und Niederösterreich, die ÜBA eine wichtige Rolle in der Ausbildung von jungen Menschen spielt. Hier sind circa zwei Drittel aller jugendlichen ÜBA-Teilnehmer/innen zu finden. In Salzburg und Tirol ist die Anzahl der Teilnehmer/innen dagegen besonders gering.

Das Projekt Health4You verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der über die verhaltensorientierten Maßnahmen hinaus auch eine Veränderung des Settings hin zu gesundheitsfördernden Betrieben erreichen möchte. Damit dies gelingt, müssen nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Mitarbeiter/innen und das soziale Umfeld in das Projekt integriert werden.

4.2 Lehrlinge

So vielfältig die Einrichtungen der Ausbildungsträger sind, so unterschiedlich ist auch die Zusammensetzung der entsprechenden Lehrlinge.

Jugendliche folgender Einrichtungen werden mit der Transferinitiative Health4You erreicht:

- Beim BFI Wien werden 200 Jugendliche in den Berufen Einzelhandel allgemein und Einzelhandel Textil ausgebildet.
- Weidinger & Partner sind mit 100 Jugendlichen in den Berufen Malerei und Anstrich, Metallverarbeitung und Tischlerei am Projekt beteiligt.
- 70 junge Frauen erlernen beim ipCenter in Wien die Berufe Kosmetik und Fußpflege.
- Das BFI Steiermark erreicht mit Health4You 566 Lehrlinge in den Bereichen Bürokauffrau/-mann, Koch/Köchin, Restaurantfachfrau/-mann, Kraftfahrzeugtechnik, Malerei und Anstrich und weiteren.
- Bei Jugend am Werk Steiermark nehmen 327 Jugendliche in den Bereichen Bürokauffrau/-mann, Koch/Köchin, Restaurantfachfrau/-mann, Kraftfahrzeugtechnik, Malerei und Anstrich und weiteren am Projekt teil.
- Der VfQ in Linz betreibt eine Tischlerei und Glaserei und beschäftigt 27 junge Frauen.
- 40 Jugendliche werden bei die Berater in Salzburg durch das Projekt erreicht.
- Bis zu 100 Jugendliche (NEETs) kommen im Verein Fensterplatz in Graz mit dem Projekt in Berührung.

Diese Auflistung zeigt, dass die Lehrlinge eine heterogene Zielgruppe darstellen. Die Gruppen unterscheiden sich sowohl in ihrer Größe als auch in ihrer beruflichen Ausbildung, in der Geschlechterzusammensetzung, dem Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund und in der Ausbildung ÜBA 1 bzw. ÜBA 2.

Allgemein lässt sich festhalten, dass die Lehrlinge, die an Health4You-Projekten teilnehmen, zu 49 % männlich und 51 % weiblich sind. 78 % der Jugendlichen wurden in Österreich geboren, die restlichen 22 % stammen aus anderen Herkunftsländern.

Die Daten der Gesundheitsbefragung, welche in Kapitel 2 zusammengefasst wurden, haben zudem aufgezeigt, dass die Lehrlinge eine vulnerable Zielgruppe darstellen.

Viele Jugendlichen schätzen ihren subjektiven Gesundheitszustand schlechter ein, als dies in Vergleichsstudien der Fall ist. Zudem sind die klassischen Risikofaktoren bei den (weiblichen) Lehrlingen in der ÜBA ausgeprägter.

Die Einschätzung und Berichte der Projektverantwortlichen weisen außerdem darauf hin, dass die Lehrlinge in der ÜBA verstärkt soziale und familiäre Probleme haben und sich häufig auch in einer prekären finanziellen Situation befinden. Oft weisen die Eltern ein geringes Bildungsniveau auf und auch die Zahl der Erwerbslosigkeit ist häufig erhöht.

Einige der Jugendlichen sind auch aufgrund der regionalen Gegebenheiten auf eine ÜBA angewiesen, da sie im ländlichen Raum keine geeigneten Ausbildungsbetriebe finden.

Viele der Jugendlichen zeigten zu Projektbeginn ein geringes Interesse an Gesundheitsthemen. Sie verfügten über wenig Wissen in diesem Bereich und wurden bisher kaum durch präventive oder gesundheitsfördernde Projekte erreicht.

Ziel des gesundheitsfördernden Projektes ist es daher:

- das Gesundheitsbewusstsein der Jugendlichen zu stärken
- das Körperbewusstsein und die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen zu fördern
- eine Stärkung der sozialen Bindungen unter den Jugendlichen zu erzielen
- zusammen mit den Jugendlichen eine gesundheitsfördernde Arbeitswelt zu gestalten

Für die Umsetzung dieser Ziele ist es von großem Vorteil, dass die Lehrlinge durch Aktivitäten und Maßnahmen vor Ort in ihren Ausbildungseinrichtungen und während der Arbeitszeit gut erreichbar sind und ihnen somit ein niederschwelliger Zugang ermöglicht wird. Darüber hinaus werden die Wünsche und Bedürfnisse der Jugendlichen durch Befragungen oder die Teilnahme an Gesundheitszirkeln erfasst und aktiv in die Planung und Umsetzung der Maßnahmen einbezogen.

4.3 Mitarbeiter/innen

Neben der primären Zielgruppe der Lehrlinge zielt Health4You im Zuge des ganzheitlichen und settingorientierten Ansatzes auch auf die Steigerung der Gesundheit der Mitarbeiter/innen ab. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die Implementierung von Elementen der betrieblichen Gesundheitsförderung vorgesehen.

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zielt insbesondere auf die Schaffung von gesundheitsfördernden Arbeitswelten ab. Dies schließt sowohl Maßnahmen zu Arbeitsabläufen und -strukturen, aber auch zur Verbesserung der Unternehmenskultur ein.

Des Weiteren kann durch die BGF die Nachhaltigkeit der Projekte positiv beeinflusst werden, da auch nach Projektende noch Strukturen und Mittel zur Verfügung stehen, um weiterhin gesundheitsfördernde Aktionen umzusetzen.

Bei der Umsetzung der BGF müssen die unterschiedlichen lokalen Voraussetzungen berücksichtigt werden, die mitunter große Unterschiede aufweisen können. Die Anzahl an Standorten und Mitarbeiter/innen, der Anteil an weiblichen bzw. männlichen Mitarbeitern und deren verschiedene Alter sind nur einige der relevanten Gesichtspunkte.

Dementsprechend waren auch beim Health4You-Projekt verschiedene Voraussetzungen gegeben. Die Größe des Stammpersonals der einzelnen Projekte reicht von fünf bis über 60 Mitarbeiter/innen. Einige Projekte hatten fast ausschließlich weibliche Beschäftigte. Teilweise arbeiten die Ausbildungseinrichtungen an einem Standort, teilweise verfügen sie jedoch über mehrere Standorte.

Trotz der unterschiedlichen Ressourcen und Anforderungen der einzelnen Einrichtungen müssen alle BGF-Maßnahmen gewisse Anforderungen erfüllen:

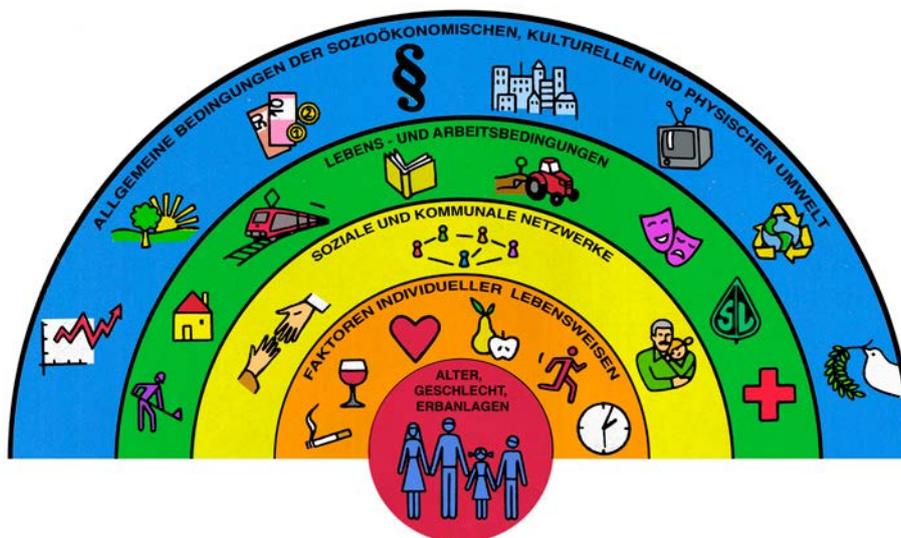
- Die Maßnahmen entsprechen den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen.
- Die Mitarbeiter/innen sind aktiv in die Planung und Umsetzung der Aktivitäten einbezogen.
- Die Maßnahmen müssen zum einen auf eine Wissenserweiterung und Verhaltensänderung der Mitarbeiter/innen abzielen und
- zum anderen bedarf es einer Veränderung der Betriebsorganisation.

Im Fall der ÜBA stellt außerdem die Vorbildfunktion der Trainer/innen und Ausbilder/innen einen zentralen Aspekt der erfolgreichen Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen dar. Damit diese Maßnahmen authentisch anleiten können und somit eine Akzeptanz bei den Jugendlichen erzielen, ist es notwendig, dass die Mitarbeiter/innen selbst von den Vorteilen der Gesundheitsförderung überzeugt sind.

4.4 Soziales Umfeld

Ein Blick auf die Gesundheitsdeterminanten veranschaulicht, dass die Lebens- und Arbeitsbedingungen nur einen Teil der Einflussfaktoren auf die Gesundheit darstellen.

Determinanten der Gesundheit



Grafik der Gesundheitsdeterminanten: FGÖ nach Dahlgren & Whitehead 1991

Alter, Geschlecht und genetische Veranlagungen sind zentrale Aspekte unserer Gesundheit und entziehen sich unserem Einfluss.

Dagegen können sowohl die individuelle Lebensweise als auch soziale Netzwerke und die Lebens- und Arbeitswelt durch gesundheitsfördernde Interventionen verändert werden.

Aus diesem Grund fokussiert das Projekt Health4You auf das soziale Umfeld der Jugendlichen. Gerade dieses Umfeld beeinflusst die Jugendlichen stark in ihrem Verhalten und in ihren Werten. Zum einen werden sie durch ihre Peer-Gruppe und zum anderen durch die Traditionen und das Wissen ihres Elternhauses beeinflusst.

Wie bereits beschrieben, stammt ein Großteil der Lehrlinge aus schwierigen familiären Verhältnissen. Oft verfügen die Angehörigen und Freunde der Lehrlinge über ein ebenso geringes Gesundheitsverständnis wie die Lehrlinge selbst.

Deshalb wurde durch Maßnahmen versucht, die Familien und Freunde durch gemeinsame Aktionen für gesundheitsfördernde Themen zu interessieren und sie in die Projektumsetzung einzubeziehen.

Es ist auch zu hoffen, dass die Jugendlichen ihre Erfahrungen und ihr neuerworbenes Wissen in ihre Familie und ihren Freundeskreis tragen und somit auch dort einen gesundheitsfördernden Wandel bewirken und als Multiplikator/innen fungieren.

Für eine erfolgreiche Erreichung der Zielgruppen und Umsetzung der Gesundheitsförderung wird ein plan- und zielorientiertes Vorgehen benötigt. Nur so kann Gesundheit langfristig, nachhaltig und wirksam verankert werden.

Aus diesem Grund wird im folgenden Kapitel ein Management-Zyklus vorgestellt, welcher der strukturierten Umsetzung von Gesundheitsförderungsprojekten dient.

5 Management-Zyklus – Gesundheit durch Strukturen fördern

In der Praxis hat sich ein strukturiertes Vorgehen nach folgenden Phasen bewährt. Diese Darstellung ist jedoch nur als Richtlinie gedacht, da jedes Projekt eine entsprechende Adaptierung benötigt, welche die Besonderheiten der jeweiligen Trägerorganisation berücksichtigt.

5.1 Strukturaufbau

Bevor die Planung von Maßnahmen erfolgt, ist es notwendig, eine interne Projektstruktur ins Leben zu rufen. Hierbei müssen sowohl die Projektleitung als auch Jugendliche und Mitarbeiter/innen sowie gegebenenfalls externe Stakeholder (z. B. externe Berater) vertreten sein. Dieses „Gesundheitsteam“ sollte sich in regelmäßigen Abständen treffen, um die nächsten Schritte zu organisieren. Ein bewährtes Mittel für die Planung und Organisation des weiteren Vorgehens stellt ein Gesundheitszirkel dar.

Die Projektleitung ist für die erfolgreiche Etablierung der Projektstruktur verantwortlich und muss die entsprechenden zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen berücksichtigen und zur Verfügung stellen.

Die Aufgaben des „Gesundheitsteams“ und der Projektleitung umfassen folgende Punkte:

- Erhebung und Analyse der Ausgangssituation
- Bedarfsermittlung der Zielgruppen
- Zieldefinition
- Planung und Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen
- Kommunikation der entsprechenden Informationen an die Zielgruppe/n
- Evaluation der Maßnahmen
- Vernetzung mit anderen Akteuren

5.2 Sensibilisierung von Jugendlichen und Mitarbeiter/innen

Nach der Festlegung der Projektstruktur sieht der nächste Schritt die Sensibilisierung aller Beteiligten vor.

Da das Interesse am Thema „Gesundheit“ bei den Zielgruppen unterschiedlich ausgeprägt ist, bedarf es auch heterogener Kommunikationsmittel und -wege.

In vielen Projekten hat sich eine Kick-off-Veranstaltung als geeignetes Mittel zur ersten Sensibilisierung und Kontaktaufnahme mit dem Thema gezeigt. Im Zuge dessen sollten die Beteiligten auch über die geplante Herangehensweise und die Ziele des Projektes informiert werden.

Während dieser Phase ist es wichtig, dass die Mitarbeiter/innen auch bezüglich ihrer Vorbildfunktion sensibilisiert werden und die Bedeutung der Gesundheitsförderung für sich und ihren Arbeitsplatz erkennen.

5.3 Diagnose der Ausgangssituation

Bevor konkrete Maßnahmen geplant werden können, muss zunächst eine genauere Bestandsaufnahme bezüglich der Ausgangssituation stattfinden.

Dies umfasst folgende Faktoren:

- Definition der Zielgruppe/n und des Settings
- Zielformulierung (SMARTe Ziele)
- Erarbeitung von gesundheitsfördernden und –belastenden Faktoren im Setting
- Definition von Ressourcen und Hindernissen, die dem Projekt nutzen oder schaden können

Bereits in dieser Phase ist die Beteiligung der Zielgruppe/n zu berücksichtigen, weshalb die Diagnose der Ausgangssituation nicht nur anhand von Daten erfolgen kann. Neben der Analyse

von Strukturen und Krankenstandsdaten kann die Zielgruppe zum Beispiel durch qualitative und/oder quantitative Instrumente wie Fragebogenerhebungen, Interviews oder Fokusgruppen in den Prozess eingebunden werden.

5.4 Kommunikation

Während der gesamten Projektlaufzeit ist eine Kommunikation aufrecht zu halten. Diese Kommunikation sollte nicht einseitig nach dem „top down“-Prinzip vonseiten der Projektleitung erfolgen, sondern auch nach dem „bottom-up“-Prinzip seitens der Mitarbeiter/innen und Jugendlichen an die Projektleitung gelangen. Außerdem ist auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Zielgruppen bei der Art und dem Umfang der jeweiligen Informationsweitergabe zu achten.

5.4.1 „Gesundheitsteam“

Das Gesundheitsteam trifft sich in regelmäßigen Abständen, um das Projekt weiter voranzubringen. Die hierfür notwendigen Termine können nach Bedarf festgelegt werden und sich auch in der Zusammensetzung unterscheiden. Darüber hinaus können auch informelle und formelle Einzelgespräche geführt werden.

5.4.2 Mitarbeiter/innen

Zu Beginn des Projektes ist es wichtig, dass die Mitarbeiter/innen über das Projekt und die damit verbundenen Ziele informiert werden.

Anschließend ist zu vermitteln, dass das Projekt nicht aus vorgeschriebenen Maßnahmen besteht, sondern dass sie aktiv bei der Mitgestaltung gefordert sind. Hierzu müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen (finanzielle, zeitliche, räumliche und personelle Ressourcen) definiert und den Mitarbeiter/innen bekannt gemacht werden.

Während des Projektverlaufs sollte zudem die Möglichkeit gegeben sein, dass die Mitarbeiter/innen der Projektleitung ein Feedback zum Projekt geben können. Dies kann zum Beispiel auch im Zuge von regelmäßigen Gesundheitszirkeln stattfinden.

5.4.3 Jugendliche

Auch die Jugendlichen werden zu Projektbeginn über den Umfang und die Ziele des Projektes informiert. Bereits zu Projektbeginn ist es wichtig, dass die Jugendlichen zu einer aktiven Mitarbeit bei der Projektgestaltung angeregt werden. Viele sind diese Rolle nicht gewohnt und haben dementsprechend Schwierigkeiten, eigene Ideen und Wünsche zu formulieren und einzubringen.

Die Jugendlichen können ebenfalls durch regelmäßige Gesundheitszirkel – nach Belieben auch mit den Mitarbeiter/innen zusammen – aktiv an der Projektplanung beteiligt werden. Zudem besteht die Möglichkeit, durch eine Jugendvertretung die Bedürfnisse und Bedarfe der Jugendlichen zu bündeln und an die Projektleitung zu kommunizieren.

5.4.4 Soziales Umfeld

Die Kommunikation mit dem sozialen Umfeld gestaltet sich oft schwierig.

Zu Projektbeginn sollten die Angehörigen ebenso über das Projekt informiert werden wie die anderen Zielgruppen, dies ist entweder über ein Informationsschreiben oder eine gemeinsame Informationsveranstaltung möglich.

Im Projektverlauf ist es zudem denkbar, das soziale Umfeld zu gemeinsamen Veranstaltungen einzuladen oder sie in Form eines Newsletters oder ähnlicher Medien über das Projekt auf dem Laufenden zu halten.

5.5 Planungsphase

Die Planungsphase schließt an die Diagnose der Ausgangssituation an. Während dieser Phase sollte eine möglichst konkrete Planung des weiteren Projektablaufs und der gesundheitsfördernden Maßnahmen erfolgen. Die entwickelten Maßnahmen sollten sowohl verhältnis- als auch verhaltensbezogene Aktivitäten umfassen. Es müssen daher zum einen Maßnahmen entwickelt werden, die eine Verhaltensänderung der Jugendlichen, eine Stärkung ihrer individuellen Ressourcen und ihrer Persönlichkeit ermöglichen. Zum anderen müssen aber auch Maßnahmen oder Strukturen erarbeitet werden, die eine gesundheitsfördernde Arbeitswelt gestalten und eine positive Arbeitsatmosphäre schaffen.

Bei der Planung der Maßnahmen muss jedoch berücksichtigt werden, dass diese kein starres Konstrukt ist, das nicht mehr veränderbar ist. Es ist Aufgabe der Projektleitung, die Planung während der Umsetzungsphase kritisch zu hinterfragen, um die Planung jederzeit flexibel an die Bedürfnisse der Zielgruppen anpassen zu können.

5.6 Umsetzungsphase

Während der Umsetzungsphase sollten die Maßnahmen möglichst konsequent laut Maßnahmenplanung durchgeführt werden. Jedoch sollte die oben genannte Offenheit bei eventuellen Anpassungen berücksichtigt werden.

In dieser Phase ist die Mitwirkung der Zielgruppen unabdingbar. Diese kann von der Teilnahme an Veranstaltungen von externen Anbietern oder Aktivitäten der Mitarbeiter/innen bis hin zu eigenen Mikro-Projekten, die die Lehrlinge selbst organisieren, reichen.

Auch sollten in dieser Phase die baulichen oder strukturellen Veränderungen der Verhältnissebene durchgeführt bzw. zumindest damit begonnen werden.

Des Weiteren kann der Kontakt zu anderen Einrichtungen oder Netzwerken aufgebaut werden, um auch noch nach Projektende einen Austausch mit diesen Trägern zu ermöglichen.

5.7 Auswertung und Verankerung

Bereits während der Planungs- und Umsetzungsphase sollte die nachhaltige Verankerung der Gesundheitsförderung in der Einrichtung thematisiert und entsprechende Maßnahmen und Strukturen in die Wege geleitet werden.

Diese Verankerung kann zum Beispiel auf struktureller Ebene durch die Integration der Gesundheitsförderung in das Leitbild der Einrichtung oder in die Betriebsvereinbarung erfolgen. Neben der strukturellen Verankerung ist es jedoch genauso wichtig, dass die Mitarbeiter/innen und insbesondere die Leitung die Werte für sich selbst als sinnvoll erachten und eine gesundheitsfördernde Haltung erlangt haben und ihr Handeln und ihre Entscheidungen danach ausrichten. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die persönliche Gesundheit der Beschäftigten und die Entwicklung einer gesunden Unternehmenskultur.

Die Übernahme von einzelnen Maßnahmen des Projektes in den Arbeitsalltag setzt voraus, dass diese einer gründlichen Auswertung unterzogen wurden. Daher muss zum Abschluss des Projektes eine Evaluation erfolgen, welche sich mit den einzelnen Maßnahmen auseinandersetzt und eine ehrliche Bewertung der Erfolge und der Hindernisse vornimmt. Diese Evaluation kann wiederum im Zuge eines Gesundheitszirkels oder auch einer Fragebogenerhebung erfolgen.

Im folgenden Kapitel sind beispielhaft Erfolge und Stolpersteine der Health4You-Projekte zusammengefasst.

6 Erfolgsfaktoren und Stolpersteine

Trotz der großen Heterogenität der Projektträger haben sich in vielen Projekten gleiche oder zumindest ähnliche Erfolgsfaktoren und Stolpersteine gezeigt, die im Folgenden vorgestellt werden, da davon auszugehen ist, dass diese auch in anderen Trägereinrichtungen der ÜBA vorzufinden sind.

6.1 Erfolgsfaktoren

Erreichbarkeit der primären Zielgruppe

Die Verankerung der Projekte in den Einrichtungen ermöglicht den Jugendlichen einen niederschweligen Zugang zu gesundheitsfördernden Maßnahmen im Ausbildungsalltag.

Da die meisten Jugendlichen für einen längeren Zeitraum in der ÜBA sind, können sie bis zu drei Jahre von den Maßnahmen und Angeboten profitieren. Zudem ist es möglich, die Themen auch langfristig zu bearbeiten.

Durch die lange Verweildauer können auch positive Gruppendynamiken entstehen, die den

Jugendlichen einerseits ermöglichen, sich gegenseitig in ihrer Entwicklung zu unterstützen und andererseits eine offene Atmosphäre zulassen, um auch private Themen zu bearbeiten.

Sickereffekt

Neben der Erreichbarkeit der Zielgruppe selbst ist auch ein Sickereffekt zu bemerken. Die Jugendlichen tragen das in der Ausbildung gewonnene Wissen mit nach Hause und sorgen so für eine Sensibilisierung ihres familiären Umfeldes, welches zu Projektbeginn in vielen Fällen kaum gesundheitsfördernde Maßnahmen in Anspruch nimmt.

Neben dem familiären Sickereffekt profitieren auch die Mitarbeiter/innen von den gesundheitsfördernden Maßnahmen. Das Arbeitsklima wird durch geänderte Verhaltensweisen der Jugendlichen und einen sensibleren Umgang miteinander deutlich verbessert.

Organisation

Zum einen trägt das Commitment des gesamten Teams zum Projekt wesentlich zum Erfolg bei: Die Motivation und die Begeisterung, die die Mitarbeiter/innen dem Thema Gesundheitsförderung entgegenbringen, ist Vorbild für das Verhalten und die Motivation der Jugendlichen. Beteiligt sich die gesamte Organisation am Projekt, so lassen sich auch die Jugendlichen leichter auf etwas Neues ein. Zudem ist der Zusammenhalt von Jugendlichen und Mitarbeiter/innen wichtig.

Als großer Vorteil wird des Weiteren eine deklarierte Anlaufstelle bzw. Ansprechperson für das Thema Gesundheit erachtet. Hierdurch wird die Thematik in der Einrichtung sichtbar und ihre Relevanz insbesondere seitens der Geschäftsführung verdeutlicht. Auch im Hinblick auf eine erfolgreiche und langfristige Verankerung der Gesundheitsförderung ist eine solche Stelle unabdingbar.

Ressourcen

Bei der Durchführung von Projekten gilt es, alle zur Verfügung stehenden Ressourcen der Einrichtung zu nutzen. Sehr hilfreich ist es, wenn zusätzliche finanzielle und damit verbunden auch personelle Ressourcen für die Durchführung eines Projekts zur Verfügung stehen. Durch diese Ressourcen können neue Methoden ausprobiert und Strukturen geschaffen werden, um Bewährtes zu etablieren.

6.2 Stolpersteine

Fluktuation

Sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Mitarbeiter/innen hat sich in manchen Fällen eine hohe Fluktuation als Stolperstein herausgestellt.

Die fehlende Stabilität im Mitarbeiter/innen-Team erschwert die nachhaltige Etablierung des Gesundheitsthemas in den Alltag der Einrichtungen sowie auch die konsequente Durchführung des Projektplanes. Durch Neueinstiege müssen die hinzugekommenen Jugendlichen und Mitarbeiter/innen zunächst auf den aktuellen Stand gebracht werden, bevor sie mit den restlichen Beteiligten gut zusammenarbeiten können.

Die hohe Fluktuation kann aber auch dazu führen, dass den Neueingestiegenen nur eine eingeschränkte Partizipationsmöglichkeit zur Verfügung steht, da sie beispielsweise die Planungsphase des Projektes nicht mitgestalten konnten.

Ein geeignetes Mittel, um der Fluktuation entgegenzutreten, ist eine gute und für alle Beteiligten erreichbare Dokumentation. Diese ermöglicht den neuen Mitarbeiter/innen einen leichten Einstieg, da sie sich über vorangegangene Maßnahmen informieren und an diese anknüpfen können. Fortlaufende Gesundheitszirkel, in welche die neuen Jugendlichen und Mitarbeiter/innen integriert werden müssen, können eine Partizipation im weiteren Projektverlauf sicherstellen.

Zeitmangel / Sensibilisierung Mitarbeiter/innen

In einigen Projekten wird die Einführung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen als Konkurrenz zu den bestehenden Aufgaben wahrgenommen.

Vor allem zu Beginn der Projektumsetzung werden gesundheitsfördernde Maßnahmen oft als Konkurrenz zum bestehenden Ausbildungsplan gesehen, welche wertvolle Zeit für die Ausbildung „stiehlt“. Erst ein Wandel in der Sichtweise der Mitwirkenden ermöglicht es, diese Maßnahmen als Ergänzung anstatt als Konkurrenz aufzufassen, was die Akzeptanz fördert.

Um dieser Skepsis entgegenzuwirken, ist es notwendig, dass man die Bedenken des Stammpersonals wahrnimmt und ernst nimmt und diesen auch Platz einräumt. Alle Mitarbeiter/innen sollten sich gemeinsam auf einen Zeitrahmen einigen, der nicht zu viel Zeit von der Ausbildung in Anspruch nimmt, aber dennoch genügend Zeit zur Verfügung stellt, um Gesundheitsförderungsmaßnahmen durchzuführen. Diese Vereinbarung sollte im Laufe des Projektes stetig fortgeführt und der jeweiligen Situation und Akzeptanz angepasst werden.

Projektlaufzeit

Eine zu kurze Projektlaufzeit kann die Nachhaltigkeit einer Maßnahme wie Health4You beeinträchtigen. Die nachhaltige Projektverankerung in einer Einrichtung erfordert strukturelle Veränderungen. Dies braucht Zeit und bewirkt zu Projektbeginn durch Ängste und Misstrauen oft Widerstand, weshalb diese erst nach einer gewissen Projektlaufzeit in Angriff genommen werden sollte. Ist die Projektlaufzeit jedoch zu kurz, so könnte es passieren, dass diese Veränderungen nicht umgesetzt werden können.

Aus diesem Grund ist es ratsam, dass bereits von Projektbeginn an die Nachhaltigkeit der Maßnahmen und Änderungen mit ins Auge gefasst werden und frühzeitig nach Möglichkeiten gesucht wird, wie die Maßnahmen auch nach Projektende durch eigene Ressourcen realisiert werden können. Eine gute Möglichkeit stellt die Verankerung der Gesundheitsförderung in bereits bestehende Strukturen dar. Auch eigene Ressourcen der Mitarbeiter/innen, wie zum Beispiel persönliches sportliches Engagement und bereits bestehende Netzwerke, können für ein nachhaltiges Bestehen der Gesundheitsförderung genutzt werden.

Zudem dient das Projekt auch als Anstoß für weitere Entwicklungen. Ziel des Projektes ist es, eine gesundheitsfördernde Haltung in der Organisation und bei den beteiligten Personen zu bewirken. Ist diese Haltung vorhanden, kann es zu einem späteren Zeitpunkt leichter gelingen, Gesundheitsförderung zu betreiben.

Individualität

Jede Ausbildungseinrichtung ist einzigartig und nur bedingt mit anderen vergleichbar. Sie unterscheiden sich beispielsweise nicht nur in den angebotenen Lehrberufen voneinander, auch die Zusammensetzung und Größe des Mitarbeiter/innen-Teams ist unterschiedlich. Aus diesem Grund können Projekterfahrungen aus anderen Projekten nicht ohne Weiteres einfach übernommen werden.

Die spezifischen Bedürfnisse jeder Einrichtung erfordern einen prozessorientierten Ansatz und die individuelle Anpassung von Projekten. Ohne diesen Ansatz bleibt das Projekt ein Fremdkörper und kann nicht in bestehende Strukturen eingebunden und nachhaltig verankert werden.

Jedoch dienen die Erfahrungen anderer Projekte als solide Grundlage, um eigene bedürfnisorientierte Maßnahmen daraus zu entwickeln und sollten daher auch unter Berücksichtigung der notwendigen Anpassungen verwendet werden.

Allgemein ist festzustellen, dass durch die meisten Stolpersteine Situationen entstehen, die nur bedingt verändert werden können. Bei der Umsetzung von Projekten ist es daher wichtig, dass man sich dieser Stolpersteine bewusst ist und diese nach Möglichkeit auch reduziert. Die Stolpersteine sollten jedoch keine unüberwindbaren Hindernisse darstellen. Die Projektträger des Health4You-Projektes haben gezeigt, dass man trotz dieser Stolpersteine erfolgreich Maßnahmen umsetzen kann und die Gesundheitsförderung nachhaltig in der Organisation verankern kann.

7 Einblicke in die Praxis der Transferprojekte

Die Einblicke in die Praxis bieten die Möglichkeit, die an der Transferinitiative teilnehmenden Projektträger und ihre individuellen Projektumsetzungen kennenzulernen.

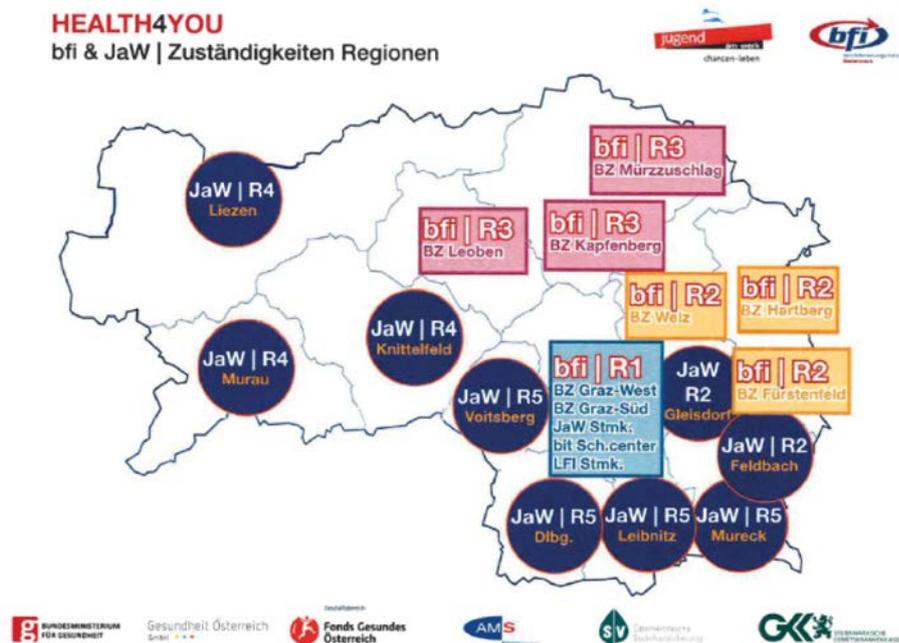
Aufgrund der unterschiedlichen Projektträger, -größen und deren Ansiedlung in verschiedenen Bundesländern kann durch den Einblick ein breites Spektrum der ÜBA-Landschaft dargestellt werden.

7.1 Health4You in der Steiermark: Jugend am Werk Steiermark GmbH und Berufsförderungsinstitut Steiermark

Projektbeschreibung

Bei der Umsetzung des Gesundheitsförderungsprojekts Health4You arbeiteten die beiden ÜBA-Anbieter Jugend am Werk Steiermark GmbH (JaW) und das Berufsförderungsinstitut Steiermark (bfi) eng zusammen. Zusätzlich zum Fonds Gesundes Österreich unterstützen die Steiermärkische Gebietskrankenkasse (StGKK), der Hauptverband der Sozialversicherungsträger und das AMS Steiermark die Projektmaßnahmen.

HEALTH4YOU
bfi & JaW | Zuständigkeiten Regionen



Insgesamt erreichten bfi Steiermark 566 Jugendliche und JaW Steiermark 327 Jugendliche an mehreren Standorten in der Steiermark durch das Health4You-Projekt. Den Jugendlichen steht eine Vielzahl an Ausbildungsberufen zur Verfügung. Unter anderem werden sie zu Bürokauffrauen/-männern, Köch/innen, Restaurantfachfrauen/-männern, Maler/innen, Tischler/innen und vielen weiteren Berufen ausgebildet.

Setting

In der Steiermark werden zwei Formen der überbetrieblichen Lehrausbildung angeboten:

- ÜBA 1 (Inhouse-Ausbildung) mit Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit
- ÜBA 2 (Ausbildungspraktikum in Kooperation mit Betrieben)

Da es sich bei den ÜBA-Teilnehmer/innen um eine Gruppe von Jugendlichen handelt, die meist mit unterschiedlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, braucht es Sensibilität und eine differenzierte Herangehensweise.

Es ist daher wichtig, die Jugendlichen dabei zu unterstützen, wie sie unter anderem mit Stress, Druck, Ängstlichkeit oder Beziehungsproblemen besser umgehen können. Zusätzlich werden präventive Angebote erarbeitet, damit Jugendliche lernen, wie sie belastende Situationen vermeiden können. Deshalb vermitteln bfi Steiermark und JaW Steiermark während der Laufzeit des Projektes folgende Leitprinzipien:

- Schaffung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen in den jeweiligen Einrichtungen
- Förderung von Gesundheitsbewusstsein bei den Jugendlichen und dem Stammpersonal

sowie das Erlangen von Selbstvertrauen durch Erkennen eigener Stärken und durch den Erwerb neuer Fähigkeiten

- Stärkung individueller und organisatorischer Kompetenzen im Umgang mit Belastungen und Stärkung der sozialen Bindungen unter den jugendlichen Teilnehmer/innen
- Bewusstseinsbildung für mehr Bewegung, gesunde Ernährung und Stressreduktion

Aufbau einer internen Projektstruktur

Die Zuständigen im Projektmanagement waren Hans Peter Zankl (bfi) und Waltraud Pölzl (JaW). Als Projektleiterinnen waren für JaW Claudia Posch (25 Stunden pro Woche) und für das bfi Michaela Pollauf (24 Stunden pro Woche) für die Abwicklung und Koordination des Projekts verantwortlich.

Es wurde vom Projektmanagement-Team eine Steuerungsgruppe bestimmt, die in regelmäßigen Abständen Steuerungsgruppentreffen durchführte, um alle notwendigen Handlungsschritte zu erarbeiten. Die Projektleiterinnen trafen sich zudem circa ein Mal die Woche zu einem Health4You-Projektleiterinnenmeeting. Darüber hinaus wurde der Beirat, bestehend aus Vertreter/innen der Fördergeber/innen und Kooperationspartner/innen, in Sitzungen über alle Zwischenschritte und Ergebnisse informiert.



Health4You in Kooperation mit JaW und bfi Steiermark

Im Rahmen von strukturellen Maßnahmen und regionalen Workshops und Kleinprojekten vor Ort werden Trainer/innen und Teilnehmer/innen gleichermaßen eingeladen, sich zu beteiligen.

Die Maßnahmen setzen an folgenden Beteiligungsebenen an:

- **Gesundheitsbefragung:** Koordination der Fragebogenerhebung bei den Trägern JaW, LFI (Ländliches Fortbildungsinstitut), bit (best in training) und bfi
- **Regionale Kick-offs:** mit Ergebnispräsentation der Gesundheitsbefragung, Projektpräsentation, einer sogenannten „Kleinen Gesundheitsstraße“, Bedarfserhebung und Ideenentwicklung etc.
- **Gesundheitsworkshops:** mit dem Ziel, Trainer/innen und Jugendvertrauensräte für eine gesundheitsfördernde Arbeit mit den ÜBA-Teilnehmer/innen zu sensibilisieren und sie darauf vorzubereiten, selbst Maßnahmen in der ÜBA umzusetzen

- **Maßnahmen vor Ort:** Hierfür wurde ein Leitfaden entwickelt mit Beschreibung der Vorgehensweise und Workshop- sowie Referent/innenempfehlungen.
- **Gesundheitszirkel:** für Mitarbeiter/innen von JaW, bfi und trägerübergreifend

Jugendvertrauensrät/innen und Trainer/innen hatten während des ganzen Projektzeitraums die Möglichkeit, aktiv mitzuarbeiten. Sie wurden bereits in der Diagnose- und Planungsphase miteinbezogen. Eine erfolgreich umgesetzte, steiermarkweite Erhebung mittels Fragebogen war eine gute Basis für das Projekt. Anschließend fanden in den jeweiligen Regionen Kick-offs und Gesundheitsworkshops mit den ÜBA-Teilnehmer/innen statt. JaW und bfi entwickelten ein Stärken- & Ressourcenheft für die ÜBA-Teilnehmer/innen. Weiters wurden trägerübergreifende Gesundheitszirkel mit Mitarbeiter/innen durchgeführt.

Um der Heterogenität und Komplexität gerecht zu werden, wurden neben den strukturellen Maßnahmen (Gesundheitsworkshops, Kick-offs) regionale Aktivitäten mit den Teilnehmer/innen vor Ort umgesetzt. So können Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der jeweiligen ÜBA berücksichtigt werden. Ebenso wurde in Kooperation mit Styria vitalis und Unterstützung der StGKK ein Leitfaden erstellt, der erfahrene Expert/innen aus der Gesundheitsförderung und konkrete Workshops für die regionalen Maßnahmen beinhaltet. Damit der Beteiligungsprozess überschaubar bleibt, wurde ein Maßnahmenplan entwickelt (s. Toolbox). Des Weiteren standen die Projektleiter/innen für Projektcoachings zur Verfügung.

Ergebnisse, Lernerfahrungen und Nachhaltigkeit

Die ÜBA-Teilnehmer/innen waren anfangs eher skeptisch, wenn sie das Thema „gesundheitsfördernde Maßnahmen“ hörten. Die Kick-offs, Maßnahmen und Projekte an den Standorten wurden jedoch gut angenommen, vor allem nachdem die Themen gemeinsam mit den Teilnehmer/innen erarbeitet wurden. Die Prozesse und wertvollen Erfahrungen, die durch das Gesundheitsförderungsprojekt entstanden sind, sollten in einem Erfahrungspool gut gewahrt bleiben. Im Sinne der nachhaltigen Wirkung des Projekts ist die Schulung des Stammpersonals und der ÜBA-Trainer/innen enorm wichtig, damit diese ihr Gesundheitsförderungs-Know-how auch künftig in ihre Arbeit mit den jugendlichen Teilnehmer/innen einbauen.

Weiterhin sollen die Möglichkeiten, die mit Health4You erarbeitet wurden, jeder/m Einzelne/n zur Verfügung stehen; nämlich die Fähigkeit, selbstständig grundlegende Gesundheitsinformationen zu finden, zu verarbeiten und auch zu verstehen. Zudem sollten die Jugendlichen in der ÜBA dafür sensibilisiert werden, die angebotenen Gesundheitsdienstleistungen auch zu verwenden. So können sie gesundheitsrelevante Entscheidungen zukünftig sicherer treffen.

Projekthighlights

Gesundheitsstraße

Im Rahmen von regionalen Kick-offs wurden sowohl die Jugendlichen als auch die Trainer/innen eingeladen, sich an einer Gesundheitsstraße zu beteiligen. Dabei ging es weniger um das Messen von Gewicht, Größe oder Körperfettanteil, sondern vielmehr um die Auseinandersetzung mit Themen wie Partizipation, Vertrauen, Interesse an der eigenen Gesundheit, Offenheit sowie Risiko- und Schutzfaktoren.



Auf kleinen Tischinseln fanden die Teilnehmer/innen vorbereitete Fragen und Flipcharts zu den oben genannten Themen. Die Ergebnisse zeugten von jungen Menschen, die bereits auf einen Wissensschatz zurückgreifen können und ein umfassendes Verständnis von Gesundheit haben. Auf die Frage „Wenn du an deine Gesundheit denkst, worauf legst du wert?“ kamen nicht nur Antworten, welche die Grundlagen wie gesundes Essen, Bewegung oder frische Luft abdecken, sondern Themen wie Liebe, Pause machen, Konflikte lösen oder Freundschaft. Unabhängig vom Wissen über Gesundheit wurde die Qualität in der gemeinsamen Auseinandersetzung von Trainer/innen und Jugendlichen über gesundheitsfördernde Grundprinzipien wie Partizipation oder Risiko- und Schutzfaktoren erkannt.

Gesundheitsworkshops

Partizipation und Empowerment sollten auf verschiedenen Beteiligungsebenen erreicht werden. Deshalb wurde auch für Trainer/innen und Vertreter/innen des Jugendvertrauens ein Angebot entwickelt. In diesem Fall handelte es sich um einen zehnstündigen Gesundheitsworkshop, der in zwei Modulen und in drei Durchgängen umgesetzt wurde. Inhalte des Workshops waren:

- Inputs zu Themen wie Resilienz, Phasen der Veränderung und Gesundheitsförderung
- Methoden für Bedarfserhebung und Veränderungsprozesse
- zahlreiche Moderationstools für eine kreative Gestaltung von Fokusgruppen



Die Trainerin wurde damit beauftragt, den Workshop durchgehend mit Übungen zu gestalten, bei denen die Teilnehmer/innen eingeladen wurden, sich aktiv einzubringen. Ziel war es, ihnen eine teilhabende, gestaltende, sich einbringende Haltung nahezubringen. Insgesamt konnten bei diesem Workshop 25 Trainer/innen und Sozialpädagogen/innen sowie 15 Jugendvertrauensräte erreicht werden.

Leitfaden für mehr Gesundheit in der überbetrieblichen Lehrausbildung

Nachdem die ÜBA in der Steiermark in fünf Regionen von vier Trägern in zwei Settings (ÜBA 1 und ÜBA 2) umgesetzt wird, wurde die Vorgehensweise der Beteiligungs- und Befähigungsprozesse für diese unterschiedlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen ermöglicht. Es wurde ein Weg gesucht, möglichst viele Maßnahmen vor Ort gemeinsam von Trainer/innen und Jugendlichen zu planen und umzusetzen.

Ein wichtiges Medium war die Entwicklung eines Leitfadens und einer Maßnahmenbeschreibung zur Unterstützung der Kolleg/innen vor Ort, um gemeinsam mit den Jugendlichen den Bedarf zu erheben und mit ihnen Maßnahmen zu entwickeln. Der Leitfaden beschreibt kurz und knackig fünf Schritte, die es braucht, um vor Ort Maßnahmen von der Bedarfserhebung bis zur Umsetzung und Dokumentation zu realisieren. Ebenso gibt der Leitfaden konkrete und bewährte Workshop- und Referent/innenempfehlungen, auf die zurückgegriffen werden kann. Denn in erster Linie ist es das Ziel, auf den Stärken, Ressourcen und Rahmenbedingungen vor Ort aufzubauen.

Eine circa zweiseitige Maßnahmenbeschreibung dient dabei als Steuerungsinstrument für die Projektleiter/innen und für die Umsetzer/innen vor Ort. Es handelt sich dabei um ein Formular, in dem u. a. Ziele, Beteiligte, Kosten und eine kurze Beschreibung der Maßnahme ausgefüllt werden müssen. Damit soll aber auch eine Haltung gefördert werden, die einen bewussten und zielorientierten Prozess unterstützt. Eine Beschränkung auf reaktive Maßnahmen wird vermieden, da dies eine Partizipation der Beteiligten erschwert und auch kaum eine Reflexion ermöglicht. Regionale Coachings (vor Ort) und Beratungen per Telefon und E-Mail stehen von der ersten Idee bis zur Reflexion nach den Maßnahmen den Kolleg/innen je nach Bedarf zu Verfügung und werden auch gut angenommen.

In der Praxis werden unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt. Sie unterscheiden sich sowohl im Thema, zeitlichen Umfang, Partizipationsgrad und Umsetzungsdesign. Von der Buchung konkret angebotener Workshops über kleine Events bis hin zu „Mikroprojekten“ werden verschiedene - den Rahmenbedingungen vor Ort angepasste - Maßnahmen umgesetzt.

„Das sollten wir öfter machen“, war eine Rückmeldung von einem Teilnehmer nach einem sechsstündigen Workshop zum Thema „Konflikte und Widerstände überwinden“ in der ÜBA in Knittelfeld, der ein Highlight war. Eine weitere berührende Rückmeldung zu diesem Workshop war, dass „man ja vieles ändern kann, bevor es zu einer Auseinandersetzung kommt“.

Beim LFI Leibnitz fand ein „Fühl dich stark wie nie“-Workshop statt, an dem die Jugendlichen und Trainer/innen gemeinsam teilgenommen haben. In der Zweigstelle Deutschlandsberg von Jugend am Werk gab es zwei Weihnachtsworkshops, bei denen die Jugendlichen mit den

Trainerinnen Weihnachtskekse gebacken haben, die sie im Rahmen einer gemeinsamen Feier vernaschten. In den Genuss der übrigen Kekse kamen zahlreiche Kooperationspartner aus der Region. Auch serielle Veranstaltungen, z. B. beim bfi Murau im Rahmen von „Rund um g'sund“, wurden umgesetzt. Dort war das Ziel, an vier Freitagen über vier Themen den Jugendlichen einen ganzheitlichen Zugang zur Gesundheit näher zu bringen.

Stärken- und Ressourcenheft

Die bewusste, aber auch reflexive Auseinandersetzung mit unseren Stärken und Ressourcen ist das Ziel von einem A5-großen Tagebuch (s. Toolbox). Die Jugendlichen werden eingeladen, sich am Ende des Arbeitstages ein paar Minuten Zeit zu nehmen, um zu überlegen und im Tagebuch zu notieren, was ihnen im Laufe des Tages gut gelungen ist, wofür sie positives Feedback bekommen haben, welche Tätigkeiten ihnen leicht von der Hand gegangen sind oder ganz einfach nur Spaß und Freude bereitet haben.

7.2 die Berater® Salzburg

Projektbeschreibung

Seit 2004 begleiten die Berater® Salzburg im Rahmen von AMS-geförderten Projekten Jugendliche und junge Erwachsene auf dem Weg zur Lehre bzw. zur Lehrabschlussprüfung.

Im Projekt ÜBA § 30b BAG werden jährlich 20 Jugendliche betreut, wobei die Ausbildung auf folgenden drei Säulen basiert:

- Praxis: Erlernen von praktischem Know-how im Partnerbetrieb
- Theorie: Vermittlung der theoretischen Inhalte im Rahmen des Berufsschulbesuchs
- Betreuung und Begleitung: Lerntraining und Einzelcoaching während der gesamten Ausbildungszeit durch die Berater®

Setting

Die Teilnehmer/innen haben unterschiedliche soziokulturelle Backgrounds und somit unterschiedliche Lebensweisen. Durch die praktische Ausbildung in den Partnerbetrieben ist eine Vielzahl an Lehrberufen vertreten, wodurch die Arbeitsanforderungen und Arbeitsaufgaben der Jugendlichen verschieden sind. In weiterer Folge sind die Teilnehmer/innen unterschiedlichen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt.

Trotz dieser Heterogenität weist die Zielgruppe aber ein gemeinsames charakteristisches Merkmal auf: ein mangelndes Gesundheitsbewusstsein.



Das Team der ÜBA setzt sich aus vielfältigen Professionen zusammen, wodurch die fachlichen und sozialen Ressourcen zur Projektumsetzung gewährleistet sind.

Auch seitens des Unternehmens wird schon lange die Gesundheit der Mitarbeiter/innen gefördert, die Kosten dafür getragen und dies schriftlich im Unternehmensleitbild festgehalten.

Aufbau einer internen Projektstruktur

Nach einem Wechsel der anfänglichen Struktur fungierte Mag. Andrea Hain (Regionalleiterin von die Berater® Salzburg) als Projektauftraggeberin. Ihr obliegt auch die Projektsteuerung, welche von Martina Limpöck (Projektkoordinatorin ÜBA § 30b BAG) unterstützt wurde. Das Projektleitungs-, Mitarbeiter/innen- und Evaluationsteam setzte sich aus Ramona Kastl, MA und Mag. Birgit Lugstein zusammen. Das gesamte Projektteam traf sich in regelmäßigen Abständen zum Austausch und zur Besprechung der weiteren Vorgehensweise.



Health4You bei die Berater® Salzburg

Das Gesundheitsförderungsprojekt wird von Beginn an auf zwei Ebenen umgesetzt:

- Teilnehmer/innen der ÜBA
- gesamter Mitarbeiter/innenstab der Berater® Salzburg

Durch die kurze Verweildauer der Jugendlichen im Projekt musste die Maßnahmenumsetzung auf Teilnehmer/innenebene adaptiert werden. Daher wurde die Umsetzung in einem dreimonatigen Maßnahmenblock realisiert, in welchem die Lehrlinge alle 14 Tage zu zeitlich fixierten Gruppenaktivitäten eingeladen wurden. Wichtig in der Projektumsetzung auf Teilnehmer/innenebene waren die Förderung der Mitsprache und der Autonomie. Somit startete jeder Block mit einem „Mini-Kick-off“, wobei die Maßnahmen des vorherigen Blocks qualitativ evaluiert und Ideen für den neuen Block gesammelt wurden.

Auf Mitarbeiter/innenebene wurde das Projekt mit einem Gesundheitszirkel, moderiert von der SGKK, gestartet. Die dort besprochenen Maßnahmen wurden bereits umgesetzt und in einem Follow-up reflektiert. Es folgten weitere gesundheitsbezogene Angebote wie Vorträge, Workshops und Seminare.

Nachhaltigkeit

Alle durchgeführten Maßnahmen beider Ebenen wurden schriftlich dokumentiert und können so zu einem späteren Zeitpunkt eingesehen und gegebenenfalls wiederholt werden. Neben erlebnispädagogischen Aktivitäten wurden den Jugendlichen vor allem solche Projektinhalte vermittelt, die ohne Kostenaufwand in den Alltag integrierbar sind und die die Gesundheit auf lange Sicht fördern.

Das betriebsinterne BGF-Team unterstützte und begleitete die Entwicklung und Durchführung des Gesundheitsförderungsprogramms. Das Ziel, das Thema Gesundheitsförderung in die Betriebskultur zu übernehmen, konnte erreicht werden.

Projekthighlights

So vielfältig das Thema Gesundheit ist, so vielfältig gestaltet sich auch das Projekt Health4You bei der Berater® Salzburg. Im Folgenden eine kleine Auswahl der bisherigen Aktivitäten auf Teilnehmer/innen- und Mitarbeiter/innenebene:

Teilnehmer/innen

Thema „Ernährung“

Das Thema Ernährung stand in mehreren Seminaren im Mittelpunkt. Auf anschauliche Weise setzten sich die Jugendlichen mit der Ernährungspyramide, den Inhaltsstoffen von Lebensmitteln, dem BMI und den PAL-Werten auseinander. Des Weiteren wurden Diäten sowie kulturelle Ernährungsunterschiede thematisiert.



Um die besprochenen Inhalte zu vertiefen, wurde ein „Multikultureller Kochworkshop“ initiiert, bei dem die Partizipation der Jugendlichen stark gefragt war. Die Teilnehmer/innen stellten einen Menüplan mit Speisen aus Griechenland, Indien, Österreich und der Türkei zusammen, verfassten eine Einkaufsliste, erledigten die Einkäufe und organisierten sich in der Küche, wodurch schlussendlich ein gemeinsames Essen in angenehmer, offener und freundschaftlicher Atmosphäre stattfinden konnte.

Thema „Bewegung“

Outdoor-Aktivitäten werden bei die Berater® Salzburg großgeschrieben und fanden bei den Jugendlichen enormen Anklang. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden Bewegungsmöglichkeiten ohne Kostenaufwand präsentiert, die die Teilnehmer/innen in ihrer Freizeit leicht umsetzen können. So erfolgten beispielsweise gemeinsame Ausflüge auf die mitten in der Stadt gelegenen Berge namens Mönchs- und Kapuzinerberg. Außerdem wurden die kostenlosen Beachvolleyballplätze an den Salzachseen für ein gemeinsames Spiel genutzt.



Im stadtnahen Hochseilgarten Anif und der Itzlinger Kletterhalle konnten die Jugendlichen die eigenen Grenzen erkennen, Hindernisse überwinden und ihre geistige und motorische Leistungsfähigkeit steigern. Sämtliche Outdoor-Aktivitäten wurden in Seminaren theoretisch aufbereitet, um zu verdeutlichen, warum Sport und Bewegung gesund sind und wie man seinen Alltag auf einfache Weise aktiver gestalten kann.

Thema „psychische Gesundheit“

Diskriminierung ist im Alltag oft gegenwärtig und aufgrund ihres soziokulturellen Backgrounds sind auch die Jugendlichen immer wieder davon betroffen. Aus diesem Grund fand in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle Salzburg ein Workshop statt. In diesem wurden die Jugendlichen für das Thema sensibilisiert und sie lernten, wie sie sich in solchen Situationen am besten verhalten und wo sie Unterstützung finden können.

Mitarbeiter/innen

- Das erste Highlight fand gleich zu Projektbeginn durch den von der SGKK moderierten Gesundheitszirkel statt. In diesem wurden Vorschläge gesammelt, die anschließend schrittweise realisiert wurden, sodass mittlerweile beispielsweise Grünpflanzen für eine angenehme Raumatmosphäre sorgen und den Arbeitsalltag erhellen.
- Ein weiterer Höhepunkt war eine Ersthelfer/innenausbildung, die vier Trainer/innen in Anspruch nehmen konnten.
- Der Vortrag zum Thema „Stress & Burnout“, den eine Expertin für die Berater® Salzburg abhielt, rief einen großen Andrang seitens der Mitarbeiter/innen hervor. In einer anschließenden Diskussionsrunde wurden konkrete Beispiele aus dem Arbeitsalltag besprochen und neue Sichtweisen eröffnet, wodurch sich eine spannende Reflexion der Selbsterfahrung ergeben hat.

7.3 VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH

VFQ ist eine gemeinnützige Organisation, die parteipolitisch und konfessionell unabhängig ist und Standorte in Linz und Traun hat. Seit mehr als 25 Jahren steht das Thema „Frau und Arbeit“ im Mittelpunkt. Vor ca. zehn Jahren wurde das Angebot auf Personen mit Migrationshintergrund ausgedehnt.

Neben den beiden Ausbildungswerkstätten Tischlerei (Fragile) und Glaserei (Via Vista) für junge Frauen aus schwierigen familiären Verhältnissen bietet VfQ Berufsorientierungs- und Qualifizierungskurse für Frauen an, führt Stiftungs- und Aquaangebote durch und betreibt Beschäftigungsprojekte sowie ein Beratungsangebot für Frauen in beruflicher Veränderung.



Health4You by VFQ ist ein Gesundheitsförderungsprojekt für die Lehrlinge von Via Vista und Fragile. Zu Beginn des Projekts waren in den beiden Ausbildungswerkstätten 25 junge Frauen und zwei Lehrlinge im Büro und Finanzwesen im Ausbildungsprogramm. Davon absolvierten drei Auszubildende eine integrative Berufsausbildung. Die gesamte Ausbildung findet im Haus statt, die Lehrlinge besuchen die diversen Berufsschulen und absolvieren die reguläre Lehrabschlussprüfung am WIFI.

Projektbeschreibung

Die jungen Frauen, die beim VFQ ausgebildet werden, haben oft Schwierigkeiten im sozialen und/oder familiären Umfeld, sie sind von Traumatisierungen und Gewalterfahrungen betroffen, haben intellektuelle Defizite oder weisen Ausbildungsabbrüche auf. Sie brauchen deshalb vermehrte Unterstützung, um einen positiven Lehrabschluss sicherzustellen. Weiters sind häufig schwerwiegende gesundheitliche Probleme zu beobachten, wie zum Beispiel starkes Übergewicht, psychische Probleme, Hauterkrankungen, Konzentrationsstörungen oder auch Suchtproblematiken.

Neben der intensiven Betreuung durch die Ausbilder/innen werden die Auszubildenden kontinuierlich sozialpädagogisch begleitet. Die Vernetzung mit helfenden Organisationen und dem sozialen Umfeld sowie regelmäßige Einzelgespräche und Gruppenaktivitäten wirken dabei

unterstützend. Auch die Besonderheit der Werkstätten, Ausbildungsbetrieb ausschließlich für Frauen zu sein, bietet den auszubildenden jungen Frauen einen geschützten Raum, der Entwicklung und Entfaltung ermöglicht.

Im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts und der jährlichen Lehrlingsbefragung wurde festgestellt, dass das subjektive Gesundheitsbefinden der Auszubildenden im Gegensatz zu den Schlüsselkräften und Transitarbeitskräften (meist ältere Frauen) als deutlich schlechter empfunden wird. Ebenso erschreckend war die Anzahl der Krankenstandstage der jungen Frauen. Durch das Projekt Health4You by VFQ wurden Möglichkeiten geschaffen, sich fundierter mit dieser Thematik auseinanderzusetzen und ein nachhaltiges Konzept zu entwickeln und zu erproben, um dieser Problematik entgegenzuwirken.

Aufbau einer internen Projektstruktur

Die Projektleitung erfolgte bis Dezember 2015 durch Ulrike Hifinger und wurde dann von Ulrike Bernauer (Geschäftsführung) übernommen. Das Kernteam setzte sich aus den beiden Ausbildungsbetreuerinnen Roswitha Ebner und Birgit Freidhager zusammen.

Um die Partizipation zu erhöhen, wurden bei der inhaltlichen Planung der Schwerpunkte im Rahmen der Teamsitzungen je zwei Vertreterinnen aus den Ausbildungsbereichen hinzugezogen. Die Ausbilder/innen wurden durch den Qualitätszirkel laufend über die Projektentwicklung informiert und miteinbezogen.

Health4You by VFQ

Um das Thema Gesundheitsförderung möglichst umfassend zu bearbeiten, wurden als Grundstruktur vier Schwerpunkte festgelegt, die blockweise umgesetzt wurden. Nach einer Kick-off-Veranstaltung im Februar 2015 wurde mit dem Themenblock Bewegung gestartet, gefolgt von sozialer Kompetenz, mentaler Gesundheit und Ernährung. Neben den themenorientierten Workshops fanden in vielen Freizeitstunden Ausstellungsbesuche, Exkursionen und Outdoor-tage statt.

Die unterschiedlichen Aktivitäten zielten darauf ab, bei den Lehrlingen das Bewusstsein für ganzheitliche Gesundheit zu schärfen und zu einem achtsameren Umgang mit sich selbst und anderen zu führen. Von Beginn an wurde darauf Wert gelegt, dass das soziale Umfeld miteinbezogen wurde, beispielsweise bei einem gemeinsamen Spaziergang am Weikerlsee. Aufgrund der schwierigen Erreichbarkeit der Angehörigen wurde der Fokus jedoch verstärkt auf die Gesundheitsförderung innerhalb der Organisation gelegt. Beim Schwerpunktthema Ernährung wurde die Einbeziehung der Angehörigen erneut versucht. Als Besonderheit des Projekts stellte sich heraus, dass die gesetzten Maßnahmen auch zur strukturellen Veränderung der Ausbildung beigetragen haben.

Nachhaltigkeit

Es wurden im Ausbildungs- und Arbeitsalltag strukturelle Freiräume geschaffen, die eine intensive und weiterführende Auseinandersetzung mit Gesundheit ermöglichten.

→ Das Thema Gesundheit wurde auch weiterhin verstärkt in den 14-tägigen sozialpädagogischen Gruppen behandelt.

- Skripten und Workshopdesigns zu den verschiedenen Schwerpunkten wurden erstellt, um diese zu einem späteren Zeitpunkt wieder durchführen zu können.
- Es wurde eine Klimmzugstange angebracht, die jederzeit genützt werden kann.
- Der Getränkeautomat wurde auf gesundheitsverträgliche Getränke umgestellt.
- Regelmäßig wurde Obst und Gemüse aus der Region zur Verfügung gestellt.
- Wöchentlich fand das Programm „Mitarbeiterinnen bewegen Mitarbeiterinnen“ statt. Die erlernten Übungen wurden im Werkstättenalltag bei Bedarf eingebaut.
- Ein Ablaufplan zur Reduzierung der Krankenstände wurde entwickelt (individuelle Reflektions- und Analysegespräche nach 15 Krankenstandstagen im Kalenderjahr, Auswertung und Erstellung von Statistiken).
- Gesundheit wird nun auch verstärkt in die Gesamtorganisation implementiert, ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt wird umgesetzt und die Vernetzung dieser Aktivitäten mit den gesamtorganisatorischen Ansätzen ist strukturell sichergestellt. Spezielle Weiterbildungen für Mitarbeiterinnen als Gesundheitsbeauftragte sind vorgesehen.

Projekthighlights

Neben den regelmäßigen Workshops, die zu den Themen Soziales, Bewegung, Mentales und Ernährung durchgeführt wurden, sowie den intensiven begleitenden Coachinggesprächen können folgende Projekthighlights hervorgehoben werden:

1. Flyer, Wappen und Facebook-Auftritt

Um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken und für das Thema Gesundheit und Health4You by VfQ zu sensibilisieren, wurde im Laufe der Zeit von den Auszubildenden ein spezielles Wappen entworfen. Darin enthalten sind individuelle Gesundheitssymbole und persönliche Zugänge zur Thematik Gesundheit.



Im ersten Schritt wurden die Auszubildenden angeleitet, das Thema Gesundheit umfassend zu beschreiben und Ziele und Inhalte zu finden. Daraus entwickelte sich rasch eine Eigendynamik und das Ziel der Auszubildenden war es, ein eigenes Wappen zu entwickeln. Es wurde gezeichnet, diskutiert, gemalt und im Internet recherchiert. Jede einzelne Teilnehmerin hatte die Möglichkeit, ihr persönliches Symbol im Wappen zu verankern.

Aus dem Zeichenentwurf gestalteten die jungen Frauen im Grafikprogramm ein professionelles Wappen, das nun auch auf dem VfQ-Flyer ersichtlich ist. Zusätzlich übernahm eine speziell gegründete Mediengruppe die Erstellung und laufende Aktualisierung einer Facebook-Seite.



2. Outdoortage

Die ersten Outdoortage dauerten drei Tage und fanden im Juli 2015 in Windischgarsten statt. Das Thema Gesundheit wurde sehr umfassend behandelt.



Auf dem Programm standen morgendliches Yoga, Wanderungen, Teamentwicklung beim Floßbauen, Elemente aus der Outdoorpädagogik, abendliche Reflexionsrunden am Lagerfeuer, Sportangebote und gesunde Ernährung. Eine Ausbilderin mit Kochkenntnissen übernahm gemeinsam mit den Auszubildenden die Verpflegung.

2016 finden Outdoortage in Au an der Donau statt. Spezielle Schwerpunkte sind sinnvolle Freizeitgestaltung und Besuche der nahegelegenen Biobauern für die Auseinandersetzung mit regionaler, saisonaler und nachhaltiger Ernährung.

3. Volleyballtraining und Teilnahme am Turnier

Im Rahmen des Themenschwerpunkts Bewegung wurde unter anderem die Sportart Volleyball aufgegriffen. Neben dem Ziel der körperlichen Bewegung bietet diese Teamsportart die Möglichkeit, folgende Themen näher zu beleuchten:

- **Team und Rollen:** Die Auszubildenden haben erfahren, gemeinsam als Gruppe eine bestimmte Aufgabe zu bewältigen. Sie lernten, dass jeder Part wichtig ist und gebraucht wird.
- **Umgang mit Fehlern:** Die Auszubildenden haben gelernt, eigene Fehler und die der Anderen gelassener zu betrachten.
- **Motivation:** Die Auszubildenden haben weiters gelernt, nicht aufzugeben und optimistisch zu bleiben, neue Chancen wahrzunehmen und den Humor beizubehalten.

Erfahrungen aus diesem Teamtraining wurden immer mehr in den Arbeitsalltag übernommen. Dies zeigte sich im Umgang mit Arbeitsaufträgen, mit Kolleginnen und Ausbilder/innen. Das regelmäßige Trainieren und die jährliche Teilnahme am Volleyballturnier ist fester Bestandteil der Ausbildung geworden.



4. Weitere Highlights

Health4You by VFQ zeichnet sich durch einige weitere Besonderheiten aus, wie beispielsweise einer internen Fragebogenaktion, bei der neben dem persönlichen Wohlbefinden im Betrieb auch gesundheitsrelevante Fragen zu beantworten sind. Weiters werden am jährlichen Adventmarkt für die Auszubildenden und ihre Angehörigen auch spezielle Angebote zum Thema Gesundheit präsentiert. Im Vitallabor Nauticus hatten sie letztes Jahr die Möglichkeit, ihre Sinne auszuloten und ihr persönliches Gesundheitsverhalten zu testen.

Das Kernteam hat sich durch Weiterbildungen im Gesundheitsbereich spezialisiert. Durch Health4You wurde das Thema Gesundheit in der gesamten Organisation verankert, das Bewusstsein aller am Projekt Beteiligten wurde geschärft und der Fokus wird weiterhin auf die Nachhaltigkeit gelegt.

7.4 heidenspass / Verein Fensterplatz – Initiative für Arbeitssuchende

Projektbeschreibung

heidenspass bietet attraktive stundenweise Beschäftigung für Jugendliche und junge Erwachsene in den Bereichen Upcycling, Innenausstattung, kreative Produktentwicklung, Verkauf und Social Media sowie in der Küche an. Durch das Angebot eines niederschweligen Zugangs sowie durch die Herstellung realer Arbeitsverhältnisse nach den Prinzipien der Freiwilligkeit, des Respekts vor der Person und der Beteiligung erfolgt eine nachhaltige Stabilisierung der Jugendlichen.

Die jungen Menschen arbeiten dreimal die Woche ihren Möglichkeiten angepasst. Nach der Arbeit (09:00 bis 13:00 Uhr) wird ein gemeinsames kostenfreies Mittagessen eingenommen. 50 bis 60 % der jährlich 80 bis 90 teilnehmenden Jugendlichen werden in eine Ausbildung oder an einen Arbeitsplatz vermittelt.



Setting

Im Beschäftigungsprojekt heidenspass wird die besonders schwer zu erreichende Zielgruppe arbeitsmarktferner junger Erwachsener bis 25 Jahre, sogenannte NEET(Not in Education, Employment or Training)-Jugendliche, erreicht. Die Zielgruppe hat generell kaum Zugang zu Bildungs- und Gesundheitsangeboten. Meist kommen die Jugendlichen aus bildungsfernen Schichten bzw. sind sozial verwaist. Viele Jugendliche haben traumatische Erfahrungen hinter sich und sind in einem gesundheitlich labilen Zustand. Es fehlt dieser Zielgruppe an Basiswissen über Gesundheit und es mangelt an Fähigkeiten, ein dem Wohlbefinden förderliches Verhalten umzusetzen.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden gemeinsam erarbeitet und in das tägliche Arbeitsleben eingebettet. Die Aktivitäten werden von Jugendlichen und Stammpersonal gleichermaßen wahrgenommen.

Aufbau einer internen Projektstruktur

Das Projekt „Gesund mit heidenspass“ wurde bis November 2015 von Heidi Hüller geleitet. Ihre Karenzvertretung übernahm Suza Lesjak und in Folge ab April 2016 Mag. Jasenko Čonka. Die Projektleitung wurde durch Silvia Jölli (Geschäftsführung) und Elfi Pahr (pädagogische Leitung) in administrativen und inhaltlichen Belangen unterstützt.

Zum Austausch und zur Planung der weiteren Schritte traf sich das Projektteam in regelmäßigen monatlichen Sitzungen sowie zu bedarfsorientierten Informationsterminen. Die Projektinhalte wurden in den wöchentlichen Teamsitzungen des Stammpersonals kommuniziert. Die monatliche Gesamtteamsitzung (Kernteam und Jugendlichteam) diente - neben dem laufenden Informationsaustausch im Werkstattalltag - als Informationsplattform für die jugendlichen Mitarbeiter/innen.

Health4You bei heidensplass

Das Projekt verfolgte von Anfang an einen partizipativen Ansatz, wurde gemeinsam mit dem Stammpersonal und den Jugendlichen erarbeitet und aufgrund der wechselnden Gruppenzusammensetzung laufend adaptiert. Die hohe Fluktuation der Jugendlichen gestaltete sich als herausfordernd in Bezug auf Informationsweitergabe und Teilnahme an Workshopreihen. Viele gesundheitsrelevante Themen wurden bereits im Unternehmen verankert, wie zum Beispiel die vegetarische Küche für Teilnehmer/innen und Stammpersonal.

Eine explizite Förderung von gesundheitlicher Chancengleichheit erfolgte bei heidensplass durch Kommunikationsangebote. Zum einen wurde ein geschlossener Deutsch-Kurs angeboten, zum anderen bietet das Sprach-Café ein öffentliches Setting, in dem die Sprache vertrauter wird und Gelerntes angewendet werden kann und neue Bekanntschaften geschlossen werden.

Nachhaltigkeit

Zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit des Projektes trugen vor allem die Schulung und die Integration des Stammpersonales bei. Die Schulung wurde sowohl durch externe Expert/innen als auch mit eigenen vorhandenen Ressourcen durchgeführt.

Nur durch die Identifikation und die Begeisterung für das Projekt ist es möglich, neu erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse langfristig in den Arbeitsalltag einfließen zu lassen. So kann gesichert werden, dass neues, gesundheitsförderndes Wissen ganz selbstverständlich (z. B. bei der Einschulung Jugendlicher in den Werkstätten) integriert wird. Werden beispielsweise richtige Bewegungsabläufe mit etwaigen ausgleichenden Übungen einmal vom Stammpersonal verinnerlicht, so werden diese auch ganz natürlich weitergegeben. Die Neugestaltung der Arbeits- und Pausenbereiche, die gemeinsam mit den Jugendlichen geplant wurde, ist eine Maßnahme, die sich langfristig auswirkt. Der im Laufe des Projekts erfolgte partizipative Ansatz zeigt Wirkung, indem Gesundheitsthemen mittlerweile auch vermehrt von Jugendlichen angesprochen und vorangetrieben werden.

Projekthighlights

heidensplass verfolgt seit der Gründung des Projekts einen partizipativen Ansatz. Die jugendlichen Mitarbeiter/innen wurden dementsprechend in die konkrete Planung der gesundheitsfördernden Maßnahmen miteinbezogen. Die starke Beteiligung der Zielgruppe entspricht dem



wirkungsorientierten Ansatz von heidenspass und hat auch in den Bereichen Identifikation und Übernahme von Verantwortung sehr gute Erfolge gezeigt.

Photo Voice (Gesundheitsaktion, einmaliger Prozess mit nachhaltiger Wirkung)

Die Methode Photo Voice wurde herangezogen, um bei den Jugendlichen einen Reflexionsprozess in Bezug auf ihren Arbeitsplatz und ihre Position in diesem Arbeitssetting anzustoßen.

Die Jugendlichen hielten aussagekräftige Momentaufnahmen, die Vorlieben und Abneigungen beschreiben, mittels Foto fest. Dadurch entstanden unter den Jugendlichen sehr interessante Dynamiken: Ein Teil der Jugendlichen hat diesen Auftrag in der Gruppe gelöst, andere haben sich zu zweit damit auseinandergesetzt und manche haben das für sich alleine gemacht. Diese Vielfältigkeit wurde von heidenspass unterstützt. Es wurde ein moderiertes Format zur Verfügung gestellt, in dem die Präsentation und Besprechung der Photo-Voice-Methode als Auftakt fungierte.

In weiterer Folge wurde der Gesundheitsbegriff mit Jugendlichen und dem Stammpersonal zuerst in getrennten Workshops erarbeitet, bevor bei einem weiteren Workshoptermin gemeinsam mit den Jugendlichen und dem Stammpersonal die Ergebnisse beider Workshops zusammengeführt wurden.

Organisation von Gruppenaktivitäten und gemeinschaftsbildenden Veranstaltungen

Die Gruppenaktivitäten fanden zunächst hauptsächlich im sportlichen Bereich statt:

- Yoga wurde angeboten und von den Jugendlichen und dem Stammpersonal besucht. Zehn Einheiten konnten erfolgreich durchgeführt werden. Da diese Einheiten allerdings in der Arbeitszeit angesetzt waren, ergaben sich dadurch Überschneidungen mit den Arbeitsbereichen, die auf Dauer für das Unternehmen nicht tragbar waren.
- Eine Umschichtung des Sportangebotes wurde in Angriff genommen: Vibes/Krafttraining am Nachmittag, was allerdings nur bedingt angenommen wurde (Termine Freitag nachmittags erwiesen sich als ungünstig), daher lief dieses Angebot nach sechs Einheiten wieder aus.
- Fußball am Mittwochnachmittag, außerhalb der Arbeitszeit: Wurde von den Jugendlichen gut angenommen, allerdings war zu beobachten, dass sich ausschließlich Burschen dafür interessierten.

Kommunikationsangebote

heidenspass fungiert traditionell als Seismograph der aktuellen gesellschaftlichen Probleme. Aktuell ist ein starker Zustrom von jungen Erwachsenen mit Fluchthintergrund wahrzunehmen.

Eine explizite Förderung von gesundheitlicher Chancengleichheit ist bei heidenspass daher das Kommunikationsangebot: einerseits geschlossene Deutschkurse (Basis-Kurs, in dem Grundkenntnisse gelernt und ein gezieltes Lernen ermöglicht werden - ein Kurs für Fortgeschrittene ist in Planung), andererseits das Sprach-Café, ein öffentliches Setting, zu dem „Native-Speaker“ (Deutsch) eingeladen werden. Hier geht es in erster Linie darum, die Sprache vertrauter zu machen, Gelerntes anzuwenden und neue Bekanntschaften zu schließen. Das Sprachcafé findet einmal wöchentlich in der heidenspass-Küche statt.



„Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter“ (MbM)

Bei diesem Workshop nahmen ein Jugendlicher und eine Kollegin aus dem Stammpersonal teil. Auf die sehr motivierenden Inputs folgte eine systematische Erhebung zum Thema Ergonomie in den Werkstätten. Diese wurde in Kooperation mit Studierenden der Fachhochschule Joanneum, Studiengang Physiotherapie durchgeführt. Die Studierenden haben sich die Arbeitsplätze genau angesehen, Jugendliche und Stammpersonal befragt, alle wichtigen Punkte aufgenommen und diese überarbeitet, um nützliche Tipps und Bewegungsvorschläge zu unterbreiten. heidenspass hat eine sehr positive Rückmeldung bekommen (angemessene Arbeitshöhen, gute Lichtverhältnisse, Sicherheitsmaßnahmen werden angewendet ...).

Cookie-Workshop mit den Jugendlichen

Ein etwas anderer Keks-Workshop wurde initiiert, um das Thema Weihnachtssüßigkeiten unter einem neuen Blickwinkel zu betrachten. Apfelleder und Powercookies wurden nach veganen Rezepten hergestellt. Dies führte zur Erkenntnis, dass sich Apfelleder nicht nur für die Herstellung von Keksen eignet, sondern auch einen passablen Schmuck abgibt.

heidenspass-Chor

Im Juli 2016 startete das Projektteam mit einem Musikworkshop für alle interessierten Mitarbeiter/innen und dem Ziel, bei heidenspass in weiterer Folge eine Chorgruppe zu bilden. Dieser Plan konnte konkret umgesetzt werden – beim 10-Jahres-Fest fand die Premiere für den heidenspass-Chor statt. Der Auftritt war hinreißend, das zahlreiche Publikum begeistert, die tolle Stimmung wurde auf dem Video zum 10-Jahres-Fest verewigt!

augenhöhe

Das heidenspass-Magazin wurde in Kooperation mit der FH Joanneum, Studiengang Journalismus und Public Relations erstellt; die erste Nummer ist anlässlich des 10-Jahres-Fests bereits erschienen. Es soll interessierten Menschen einen Einblick in die Arbeit und in die Projekte

von heidenspass geben, die Jugendlichen in den Mittelpunkt rücken und einen nachhaltigen Lebensstil fördern. Im Sinne der gesellschaftlichen Teilhabe ist speziell die Zusammenarbeit der jungen Mitarbeiter/innen mit den Studierenden der FH zu sehen. Das Magazin wird zukünftig ein- bis zweimal pro Jahr erscheinen.

Jugendworkshop Sexuelle Bildung

Der Workshop wurde vom Verein lebenslust/Kompetenzzentrum für sexuelle Bildung und Gesundheitsförderung durchgeführt.

Der Workshop fand an drei Terminen zu jeweils vier Stunden statt und behandelte Themen wie:

- Verhütungsmethoden
- vertiefende Auseinandersetzung mit Körper, Sinnen und Emotionen
- Reflexion und kritisches Hinterfragen von medialen (Schönheits-)Idealen, Rollenerwartungen und Tabus
- anonyme Fragen

Workshop Choice

Der Workshop diente als Training zur Anregung der Selbstwahrnehmung und Regulationsfähigkeit von Gefühlen und wurde von VIVID, Fachstelle für Suchtprävention durchgeführt.

Dieser Workshop hat bei den teilnehmenden Jugendlichen großen Anklang gefunden. Durch das Setting der geschlossenen Gruppe war es den jungen Menschen sehr gut möglich, Vertrauen zu fassen und sich dem Selbsterfahrungsprozess zu öffnen. Sie haben laut Feedbackrunde zum Schluss viel über sich und ihre Position in der Gruppe erfahren.

7.5 Berufsförderungsinstitut Wien

Projektbeschreibung

Das Berufsförderungsinstitut (bfi) Wien ist ein Bildungsinstitut, das für die Durchlässigkeit aller Bildungswege steht. Mit der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung und Lehrausbildungen mit verlängerter Lehrzeit, Teilqualifizierungen und Erprobungen ermöglicht es benachteiligten Jugendlichen in diversen Bereichen eine qualifizierte Ausbildung, einen anerkannten Lehrabschluss und die Erlangung von Teilqualifikationen.

Lehrausbildungen werden in den folgenden Bereichen angeboten:

- Handel (Einzelhandel Allgemein, Einzelhandel Textil und Lebensmittelhandel)
- Informatik, Medien und Elektrotechnik/Elektronik (Mechatronik, Informations- und Kommunikationstechnik etc.)
- Bau (Installations- und Gebäudetechnik, Elektro- und Installationstechnik, Bautechnische Zeichner/in, Maler/in und Beschichtungstechniker/in, Tapezierer/in und Dekorateur/in, Maurer/in)
- Metalltechnik und Maschinenbau (Kraftfahrzeugtechnik und Spengler/innen)

Durch das Projekt Health4You konnten 200 Jugendliche in verschiedenen Ausbildungsgängen erreicht werden.

Setting

Die Jugendlichen in überbetrieblichen Ausbildungsformen kommen häufig aus einem familiären Umfeld, das wenig aufgeschlossen in Bezug auf Gesundheitsthemen ist. Zu den Merkmalen der Zielgruppe gehört wenig eigenes Gesundheitsbewusstsein.

Durch die Sensibilisierung der Teilnehmer/innen werden die Defizite in Bezug auf das Thema kompensiert. Dabei wird auch ein Multiplikationseffekt erwartet, da die Jugendlichen das Wissen um Gesundheit und gesundheitsförderliches Verhalten in ihre Herkunftsfamilien tragen.



Projektstruktur

Die Projektleitung erfolgte durch Mag. Gerti Bauer (stellvertretende Geschäftsbereichsleiterin) und Mag. Maria Göttl (interne Projektleitung und Durchführung). Die Etablierung der internen Steuerungsgruppe erfolgte im Herbst 2014. Sie setzte sich aus stellvertretender Geschäftsbereichsleitung, Abteilungsleitung und Projektleitung zusammen. Das Projektteam bestand aus Ausbilder/innen und sozialpädagogischen Betreuer/innen.

Nachhaltigkeit

Die Ausbildung von Gesundheits-Buddys trägt stark zur nachhaltigen Verankerung der Gesundheitsförderung bei. Diese werden auch nach Projektende weiter ausgebildet und verstärkt in der inhaltlichen und operativen Gestaltung eingesetzt.

Zudem werden die veränderten Kommunikationsstrukturen zwischen Führungsebene und Ausbilder/innen, zwischen den Ausbilder/innen und den Lehrlingen sowie mit den Projektpartnern weiter vertieft und ausgebaut.

Projekthighlights

Ausbildung zu Gesundheits-Buddys

Die Gesundheits-Buddys sind Rolemodels für gesundes Verhalten. Aus jeder der sieben Ausbildungsgruppen im Einzelhandel wurden ein bis zwei Gesundheits-Buddys ausgewählt, die bereit sind, sich auf das Thema Gesundheit einzulassen und die bereits eigene Erfahrungen zum Thema Gesundheit gesammelt haben. Ein wesentliches Kriterium bei der Auswahl zur Ausbildung zum Gesundheits-Buddy ist die Rolle des/der Jugendlichen und die Akzeptanz in der Ausbildungsgruppe (zu starke Meinungsbildner/innen sollten ebenso vermieden werden wie Außenseiter/innen). Ausschlusskriterien waren Berufsschulprobleme und disziplinäres Fehlverhalten wie Unpünktlichkeit.

Die Ausbildung umfasste drei Module zu Themen wie Vorbildwirkung, Präsentationskompetenz und Moderation.



Aus den Ergebnissen der Fragebogenerhebung der Jugendlichen bei der Kick-off-Veranstaltung wurden weiterführend Workshops zu den Themen Ernährung, Bewegung, Schuldnerberatung, Suchtprävention und Sexualpädagogik entwickelt. An den verschiedenen Workshops nehmen jeweils zwei Buddys gemeinsam mit den Teilnehmer/innen vom Pilotprojekt teil. Die Teilnehmer/innen berichteten anschließend ihre Erfahrungen aus den Modulen und den Workshops ihrer Peergroup und den Ausbilder/innen.

Gesundheitsworkshops für Jugendliche

Das Institut für Frauen- und Männergesundheit FEM Süd und MEN bot verschiedene Workshops für die Jugendlichen an. Ein Workshop dauerte drei Stunden und wurde, um einen geschlechtssensiblen Umgang mit den Jugendlichen zu gewährleisten, in geschlechtergetrennten Gruppen durchgeführt. Mit den Mädchen arbeitete eine weibliche Leiterin und mit den Burschen ein männlicher Leiter zu folgenden Themen:



- **Spieglein, Spieglein an der Wand - wer ist die Magerste im ganzen Land?"**
Der Workshop befasste sich mit Themen wie Schönheitsideal, Essstörungen, Schlankheitswahn, richtige Ernährung etc. Die Jugendlichen hatten die Möglichkeit, sich bei Expert/innen zu informieren und auszutauschen und dabei diesen Fragen auch einmal „etwas anders“ zu begegnen.
- **Körpernormen, Muskeln & Co**
Neue Blickwinkel auf das männliche Körperbild wurden aufgezeigt und vor dem Hintergrund verschiedener Manipulationen hinsichtlich der „Marke Körper“ diskutiert.
- **Liebe, Sex & Co**
Die Jugendlichen hatten die Möglichkeit, alles für sie Wissenswerte zu Liebe, Beziehungen, Sexualität und Verhütung im Rahmen des Workshops zu besprechen. Besonders wurde auf die Wahrnehmung eigener Grenzen („Nein-Sagen“) eingegangen. Ein weiterer Schwerpunkt wurde auf Verhütung gelegt.
- **Workshopreihe zum Thema Prävention - Eskalation - Deeskalation**
Die Jugendlichen sollten im Rahmen von Rollenspielen bedrohliche Situationen einschätzen lernen. Des Weiteren wurden in monatlichen Workshops mit den Jugendlichen die Themen Dialogbereitschaft, eigene Stärken und Schwächen und Selbststeuerung behandelt.
- **Fehlzeiten in der Ausbildung**
In einem vierstündigen Workshop zum Thema „Fehlzeiten in der Ausbildung“ beschäftigten sich die Jugendlichen mit Gründen für Krankenstände und deren Bedeutung für die Ausbildung, das richtige Verhalten im Krankenstand und die Frage, wann dieser angemessen ist. Auch Fragen hinsichtlich Krankengeld und weitere Bezahlung wurden im Workshop aufgegriffen.

SUPstart – Alkohol- und Suchtprävention für Lehrlinge

Den Theaterworkshop zur Suchtprävention organisierte das Forumtheater gemeinsam mit Mag. Göttl für die Lehrlinge des BFI Wien, Weidinger & Partner und ipcenter.at GmbH.

Als Rahmengeschichte wurden Szenen aus einem Lehrbetrieb gespielt, die Probleme durch Alkoholkonsum aufzeigen, um so Fragen wie: Wie entsteht Sucht? Wie sieht der Weg von der Sucht bis zur Abhängigkeit aus? Was kann man präventiv unternehmen? usw. zu thematisieren.



Die Schauspieler/innen inszenierten drei kurze Szenen, die sie dem Publikum zuerst direkt vorspielten. Eine Szene spielte in einer Tischlerei, die zweite in einem Lebensmittelgeschäft und die letzte in einem Lokal. In der zweiten Runde wurden dann die Lehrlinge aktiv, indem sie durch Stopp-Rufe

in die jeweilige Szene eingriffen und sie nach ihren eigenen Vorstellungen veränderten oder verbesserten. Durch die Rollenspiele sollten den Jugendlichen realistische Lebenswelten aufgezeigt werden, die diese zur Teilnahme animieren und ihnen einen emotionalen Zugang zur Problematik ermöglichen sollten.

Gesundheitsworkshops für die Mitarbeiter/innen

Die Mitarbeiter/innen konnten an einer Rückenschule teilnehmen, in der sie durch gezielt eingesetzte Übungen eine Verbesserung ihres Gesamtzustandes erreichen konnten. Aufgrund des äußerst positiven Feedbacks der Teilnehmer/innen wurde das Angebot in die Mitarbeiterakademie für das darauffolgende Semester aufgenommen.

Zudem fand ein Ergonomie-Tag statt. An diesem Tag informierte der Arbeitsmediziner die Mitarbeiter/innen über Themen wie Arbeitshaltung, Platzverhältnisse, Licht und Raumtemperatur. Zusätzlich erhielten die Mitarbeiter/innen individuelle Beratung bezüglich ihrer Arbeitsplatzgestaltung.

7.6 ipcenter.at

Projektbeschreibung

Seit über 20 Jahren steht ipcenter.at für die Entwicklung und Umsetzung innovativer Aus- und Weiterbildungsangebote in Österreich und Europa. Ein großer Schwerpunkt liegt dabei auf der Förderung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen. Im Auftrag von AMS Wien und WAFF werden in Wien aktuell etwa 150 Jugendliche in verschiedenen Lehrberufen und Ausbildungsvarianten ausgebildet.

Setting

Das Projekt Health4You richtet sich an etwa 80 Jugendliche, nämlich alle Lehrlinge der Doppellehre „Kosmetik und Fußpflege“ im Zeitraum von März 2015 bis Dezember 2016.

Primäre Zielgruppe des Projekts sind junge Frauen von 15 bis 20 Jahren, die tendenziell aus sozial schwachen und bildungsfernen Familien stammen und einen sehr hohen Migrationshintergrund aufweisen. Aufgrund ihres Jugendalters und ihrer Sozialisierung zeigen sie sich eher wenig aufgeschlossen für Gesundheitsthemen.

Sekundäre Zielgruppe des Projekts bildet das aus zehn Frauen bestehende Stammpersonal, das in der Ausbildung und Begleitung der Jugendlichen tätig ist. Deren Arbeit ist charakterisiert durch hohe Einsatzmotivation und soziales Engagement, aber auch hohe Arbeitsbelastung.

Als wesentliche Erfolgsfaktoren haben sich die Grundsätze Partizipation und Empowerment erwiesen: Jugendliche und Trainerinnen haben von Projektbeginn an mit großem Engagement mitgewirkt und mitgestaltet – von der Erhebung bestehender Ressourcen und Belastungsfaktoren im



Rahmen der moderierten Gesundheitszirkel über die Programmgestaltung bis hin zur Umsetzung der geplanten Aktivitäten.

Health4You

Die teilnehmenden Jugendlichen und Trainerinnen setzten sich im Rahmen von Health4You auf unterschiedliche Weise mit Gesundheitsthemen in ihrer Ausbildung auseinander und reflektierten ihr Verhalten und das ihrer Kolleginnen. Veranstaltungen fanden sowohl innerhalb einer Gruppe als auch gruppenübergreifend statt, um Vernetzung und Verbreitung des gesundheitsfördernden Bewusstseins sicherzustellen.

Auf Basis der Ergebnisse der Gesundheitszirkel wurden Verbesserungen hinsichtlich Infrastruktur und Organisation abgeleitet und umgesetzt (Aufzugregelung, Werkstattgestaltung, Förderung der Kommunikation im Haus etc.).



Ein vielfältiges gesundheitsförderndes Informations- und Aktivitätenprogramm bereichert seit September 2016 durch Health4You die Ausbildung. Darunter befanden sich Highlights wie ein Wiener Gesundheitsförderung(WIG)-Gesundheitstag, regelmäßige „gesunde Jause“, Exkursionen, Theaterworkshops, Selbstverteidigungskurse, Wandertage etc.

Das Angebot für das Stammpersonal reichte entsprechend der Ergebnisse der Gesundheitszirkel für Ausbilderinnen von individuellen Supervisionseinheiten bis hin zur Einführung eines „Runden Tisches“ für Projektvertreter/innen des gesamten Bildungsstandorts.

Nachhaltigkeit

Alle gesetzten Maßnahmen wurden laufend evaluiert und eine nachhaltige Verankerung nach Projektende mitüberlegt. Ebenso erfolgte eine kontinuierliche Dokumentation, sodass die Projektumsetzung nachvollziehbar ist und für Wiederholung und Transfer verwendet werden kann.

Bereits im Projektverlauf wurden Strukturen geschaffen, durch die gesundheitsbezogene Maßnahmen in den Alltag integriert werden können. Das Konzept und die Partizipationsangebote von Health4You bewirkten, dass gesundheitsbezogene Aktivitäten von den Jugendlichen – und dem Jugendvertrauensrat zunehmend eingefordert wurden.

Einen Nachhaltigkeitseffekt der besonderen Art brachten die Gesundheits-Buddys mit sich: Bereits jetzt ist spürbar, dass Gesundheit und Wohlbefinden immer mehr Beachtung findet, nicht nur in den teilnehmenden Ausbildungsgruppen, sondern auch darüber hinaus:

- am ganzen Standort, in alle Kurse hinein (z. B. „Stiegensteigen statt Liftfahren“)
- in die Familien der Jugendlichen hinein (z. B. „gesund und günstig kochen“)
- in die Berufsschule und Partnerbetriebe hinein (z. B. „bewegte Pause“)

Projekthighlights

Die Highlights des Projekts Health4You am ipcenter.at:

Gesundheitszirkel

Im April und Mai 2015 wurden insgesamt drei moderierte Gesundheitszirkel veranstaltet, um positive wie negative Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden zu erheben und daraus gesundheitsfördernde Maßnahmen zu entwickeln (ein Gesundheitszirkel für das beteiligte Stammpersonal, zwei Gesundheitszirkel gemischt mit je ein bis zwei Lehrlingen pro Ausbildungsgruppe, einer Ausbilderin und einer begleitenden Trainerin).

An den Gesundheitszirkeln wirkten alle mit großem Engagement mit und auch die kreative Phase der Nachbereitung, in der konkrete Vorschläge für die Steuergruppe aufbereitet wurden, hat allen Beteiligten durch die Mitgestaltungsmöglichkeit große Freude bereitet.



WIG-Gesundheitstag mit Folgewirkung

Zum Start des Aktivitätenprogramms hielt die WIG im Oktober 2015 einen Gesundheitstag mit spannenden Stationen am Ausbildungsstandort ab, besondere Schwerpunkte waren gesunde Ernährung und Bewegung.

Die Reflexion des Gesundheitstags brachte zutage, dass der Event nicht nur großen Spaß gemacht hat, sondern die Themen bei den Jugendlichen auch wirklich angekommen sind. Explizite Maßnahmen, wie die Einführung einer gemeinsamen „Gesunden Jause“ in der Ausbildung und der Tausch von zuckerhaltigen Getränken gegen Wasserkaraffen in der Werkstatt, konnten abgeleitet werden.



Theaterworkshop Suchtprävention

Zur Erarbeitung des Themas Sucht besuchten die Lehrlinge im November 2015 den Theaterworkshop der Sucht- und Drogenkoordination Wien. Die Mädchen schlüpften in verschiedene Rollen

und mussten sich in schwierigen Situationen für das richtige Verhalten entscheiden und dazu stehen. Sie gingen aus dem Theaterworkshop gestärkt heraus und wurden befähigt, ihre Meinung zu vertreten und zu argumentieren.

Natur- und Sporttag

Freude an Bewegung und Natur entdeckten die Mädchen beim Natur- und Sporttag im Juni 2016. Einmal die High Heels gegen Wanderschuhe zu tauschen und auf Waldboden statt Asphalt zu laufen, war für viele Lehrlinge ein seltenes Erlebnis, das aber Lust auf mehr machte.

Gesundheits-Buddys

Gemeinsam mit dem bfi Wien und Weidinger & Partner hat ipcenter.at zudem ein Gesundheits-Buddy-System entwickelt, mit dem Ziel, Peergroup-Mentor/innen für Gesundheit auszubilden und in den Ausbildungen tätig werden zu lassen.

Aus jeder Ausbildungsgruppe meldeten sich ein bis zwei Freiwillige für die Ausbildung „Gesundheits-Buddy“. Diese insgesamt acht Jugendlichen erhielten die Möglichkeit, ihr Interesse an Gesundheit über Teilnahme an Exkursionen, Workshops und Seminaren weiter zu vertiefen. Ihr Wissen gaben sie bereits während der Ausbildung auf formelle und informelle Weise ihren Kolleginnen weiter. Der methodische Unterbau wurde den Buddys über Weiterbildungen im Bereich Kommunikation, Moderation und Präsentation vermittelt.

Im Rahmen der Zertifikatsverleihung im Februar 2016 gemeinsam mit BFI Wien und Weidinger & Partner stellten sich die Buddys einer Abschlussprüfung, in der sie ein Gesundheitsthema referierten und Fragen beantworteten. Seit Februar 2016 ist diese erste Gruppe als Gesundheits-Buddy aktiv: Sie identifizieren am Ausbildungsstandort Belastungsfaktoren, besprechen mit der Projektleitung Verbesserungen, beraten Gleichaltrige in gesundheitsbezogenen Fragen und gehen aktiv „on Tour“, zuletzt etwa bei der Veranstaltung „Schule-Fertig-Los“ in der Lugner City im April 2016.

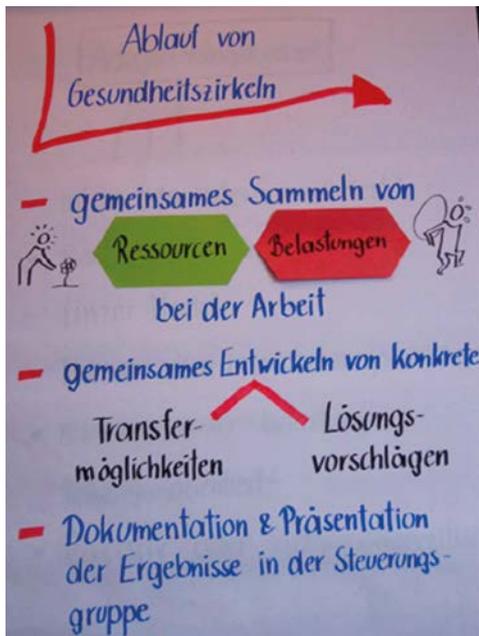


7.7 Weidinger & Partner Wien

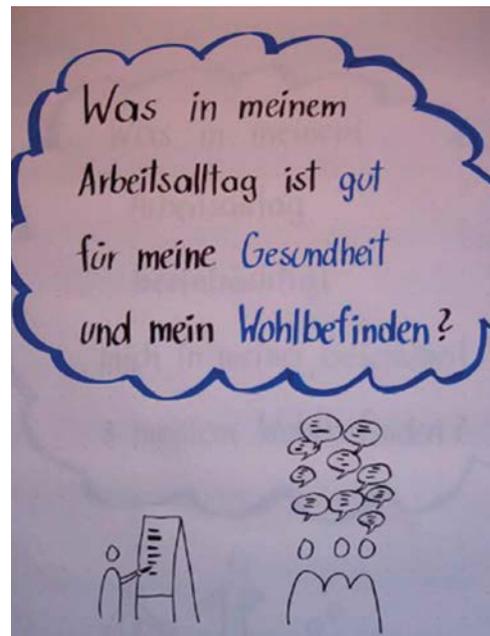
Projektbeschreibung

Seit 1998 ist Weidinger & Partner ein Schulungsunternehmen, das ein klar definiertes Drei-Säulen-Modell in die Tat umsetzt: fachliche Kompetenz, kundenorientierte Lösung und ein wertschätzendes Klima sind seither die Grundlage für ein erfolgreiches Ausbildungskonzept. Derzeit arbeiten österreichweit über 200 Trainer/innen an der Entwicklung von Perspektiven und Strategien, die ein Ziel verfolgen: die individuelle Aus- und Weiterbildung von Menschen mit aller Kraft zu unterstützen. Dabei liegt der Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens vor allem bei arbeitsmarktpolitischen Projekten.

Da sich bei den Lehrlingen Gesundheitszustand und Gesundheitsbewusstsein zunehmend verschlechtern, wurde von März 2015 bis Dezember 2016 ein Projekt zur Gesundheitsförderung durchgeführt.



Ablauf von Gesundheitszirkeln



Setting

Das Projekt von Weidinger & Partner richtet sich verteilt auf zwei Standorte an ca. 100 Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren aus den Handwerksberufen Malerei und Anstrich, Metallbearbeitung und Tischlerei.

Daraus ergibt sich ein hoher Anteil an Burschen (ca. 10 % Mädchen). Ein hoher Migrationsanteil ist als Spezifikum der gesamten überbetrieblichen Lehrausbildung in Wien auch bei diesen Jugendlichen gegeben. Des Weiteren stammen die meisten Lehrlinge aus sozial schwachen Familien, in denen Gesundheitsförderung schon aufgrund der Einkommenssituation keine übergeordnete Rolle spielt.

Ebenfalls in das Projekt miteinbezogen sind die Trainer/innen für ausbildungsbegleitende Maßnahmen und die Ausbilder/innen der Lehrlinge (ca. 15 Mitarbeiter/innen des Stammpersonals). Durch das Projekt soll bei den Lehrlingen eine Verbesserung des gesundheitsfördernden Verhaltens und vermehrte Übernahme von Eigenverantwortung für ihre Gesundheit erfolgen.



Nachhaltigkeit

Das Stammpersonal soll durch den Erwerb von Know-how und methodischen Ansätzen zum Transfer erprobter und Entwicklung neuer gesundheitsfördernder Maßnahmen in nachfolgenden Lehrausbildungen profitieren.

Health4You

Um die Teilhabe der Lehrlinge am Projektgeschehen zu gewährleisten, wird besonderes Augenmerk gelegt auf:

- „jugendgerechte“ Angebote, die die Lehrlinge in Aktivität bringen, Spaß machen (Lustgewinn) und die Lebenswelten der Lehrlinge einbeziehen (z. B. werden beim gesunden Kochen Rezepte und Essgewohnheiten aus der Herkunftskultur der Lehrlinge eingebaut)
- Niederschwelligkeit und hohen Praxisbezug
- Mitspracherecht der Lehrlinge bei der Themenauswahl und der Umsetzung einzelner Workshops, Exkursionen, Sportarten etc.
- Finanzen: Da die Lehrlinge mehrheitlich aus eher einkommensschwachen Familien stammen, werden Möglichkeiten aufgezeigt, um gesundheitsförderndes Verhalten auch im Privatleben kostensparend umzusetzen (z. B. welche günstigen/kostenfreien Möglichkeiten zur sportlichen Betätigung bietet Wien). Besonders bewährt haben sich alle Methoden, bei denen die Jugendlichen in Aktivität und Bewegung sind. Reine Theorie (z. B. Vorträge) erregt das Interesse der Jugendlichen weniger.

Projekthighlights

Ernährung

Nach einem theoretischen Input und der Erarbeitung der Ernährungspyramide wurde ein Kochworkshop veranstaltet. Die Jugendlichen haben selbstständig gesunde Rezepte herausgesucht bzw. Speisen aus ihren Herkunftsländern vorgestellt. Gemeinsam wurden die benötigten Zutaten eingekauft und eine warme Mahlzeit für 50 Lehrlinge zubereitet. Follow-ups in Form von gemeinsamen Kochen und Essen finden mit unterschiedlichen Gruppen ca. einmal pro Monat statt. Weiteres Ziel ist die Erstellung eines eigenen Kochbuchs mit den Rezepten der Workshops.



Bogenschießen

Ziel des Projektes war eine Verbindung von Bewegung und beruflicher Tätigkeit herzustellen und die Freude der Tischler/innen an ihrer Arbeit zu fördern.

Die Lehrlinge haben zunächst eigene Bögen und Pfeile hergestellt, welche bei einem anschließenden Ausflug in den Wienerwald getestet wurden. Der Workshop richtete sich insbesondere an ruhlose Jugendliche mit erhöhtem Aggressionspotenzial. Das Bogenschießen bot ihnen eine gute Möglichkeit, um ihre Konzentration und Aufmerksamkeit zu stärken und setzte voraus, dass sie die Ruhe bewahren konnten.



Weitere Highlights

- Sport- und Wandertage (Fußball, Tischtennis, Laufen, Schwimmen, Fitness- und Kräftigungsübungen, Pilzkunde ...)
- Ausbildung von Gesundheits-Buddys gemeinsam mit ipcenter.at und bfi Wien
- Erste-Hilfe-Kurse

8 Toolbox

Die Toolbox liefert Informationen zu verschiedenen Maßnahmen, die im Zuge eines Gesundheitsförderungsprojektes genutzt werden können.

Es handelt sich hierbei um Entwürfe, die von den Projekten bereits erfolgreich durchgeführt wurden und als Anregung dienen sollen. Bei der Anwendung der vorgestellten Beispiele ist es wichtig, darauf zu achten, die einzelnen Tools jeweils an die Gegebenheiten vor Ort anzupassen und die eigenen Ressourcen zu nutzen.

8.1 Kick-off-Veranstaltung (bfi & JaW Steiermark)

Zielgruppe	Lehrlinge und Ausbilder/innen
Ziel	Informationen zum Projekt, Kennenlernen der Thematik
Kategorie	Partizipation, Vernetzung
Inhalte	Organisatorisches, verschiedene Gesundheitsthemen

Programmablauf

- 1 Begrüßung und einleitende Worte**
- 2 Projektvorstellung Health4You**
- 3 Ergebnispräsentation der Fragebogenerhebung**
- 4 Praktischer Arbeitsteil**
- 5 Gesundheitsstraße mit allen Teilnehmer/innen**
- 6 Nächste Schritte**
- 7 Abschluss – Danksagung**

Tagesplan | Inhalte



1. Einleitende Worte

Begrüßung von der Health4You-Projektleitung mit den Erläuterungen der Inhalte sowie des Tagesplans und der Bitte an alle Teilnehmer/innen, die Anwesenheitsliste auszufüllen und die Einverständniserklärung für Fotos zu unterzeichnen

2. Projektvorstellung

Vorstellung des ÜBA-Gesundheitsförderungsprojektes Health4You und Präsentation wichtiger Fakten (Wer sind die Fördergeber? Wie sieht es mit den Rahmenbedingungen aus? etc.) mittels PPT-Präsentation

3. Ergebnispräsentation Fragebogenerhebung

Vorstellung der Detailergebnisse der Health4You-Fragebogenerhebung

4. Praktischer Arbeitsteil

Die Trainer/innen wurden vorab gebeten, gemeinsam mit den Jugendlichen von ihrem Ausbildungsplatz Fotos zu machen (die wichtigste Frage dabei war, in Ressourcen & Stärken sowie Defizite & Schwächen zu unterteilen) und diese zum Kick-off mitzubringen. Bei der Fotostrecke ging es in erster Linie um die Frage, was nehmen die Teilnehmer/innen in ihrem Arbeitsalltag wahr? Und wie nehmen sie es wahr? Gemeinsam wurden die einzelnen Bilder analysiert.

Sammlung von Ressourcen und Schwächen an den Arbeitsplätzen

RISIKO- UND SCHUTZFAKTOREN

Zeitdruck, Lärm, ungünstige Beleuchtung, monotone Tätigkeit, Konflikte/Mobbing, Stress/Überbelastung, Arbeitshaltung (Sitzen, Stehen...)

Frage 1: Welche **Risikofaktoren** (Gründe, die deine Gesundheit am Arbeitsplatz belasten), fallen dir zu den oben genannten Themen ein (Verhalten, Rahmenbedingungen, etc.)?

Frage 2: Welche **Schutzfaktoren** (innere und äußere „Helfer“, die das Risiko minimieren, unterstützen), fallen dir dazu ein?



5. Gesundheitsstraße

Bei der Gesundheitsstraße werden die Teilnehmer/innen für die Gesundheitskompetenz im Betrieb sensibilisiert. Die Gesundheitsstraße besteht aus folgenden fünf Stationen:

- Offenheit
- Vertrauen
- Schutz- und Risikofaktoren
- Interesse an Gesundheit
- Beteiligung

An den fünf Stationen werden zu den einzelnen Themengebieten Kategorien gesammelt und Fragen formuliert (Dauer ca. 60 Minuten).

Kick off – Gesundheitsstraße: 5 Stationen, Dauer: 60min

Station	Fragen	Material, Unterlagen
Schutz- und Risikofaktoren	Welche Risikofaktoren zu folgenden Themen - Gründe die deine Gesundheit am Arbeitsplatz belasten – fallen dir ein? Zeitdruck, Lärm, Stress/Überbelastung, Konflikte/Mobbing, Arbeitshaltung Welche Schutzfaktoren (von deiner Seite und von den Unternehmen) brauchst du?	Flip-Chart Risikofaktoren Flip-Chart Schutzfaktoren
Vertrauen	Welche Gründe kennst du, warum wir manchmal zu Kolleg/innen kein Vertrauen haben? Welche Gründe kennst du, warum wir manchmal zu Vorgesetzten kein Vertrauen haben? Wann gelingt es dir, Menschen zu vertrauen?	Flip Chart pro Frage
Beteiligung	Welche Formen der Beteiligung magst du? Wann, bzw. zu welchen Themen würdest du dir mehr Beteiligung wünschen?	Stufen der Beteiligung Flipchart pro Frage
Interesse an Gesundheit	Ist dir Bekannt, dass neben dem Ernährungs- und Bewegungsverhalten unser Sozialverhalten (wie Freunde zu haben, Vertrauen) einen Einfluss auf unsere Gesundheit hat? Wenn du an deine Gesundheit denkst, worauf legst du großen Wert?	Flip-Chart zum Ergänzen: Wenn du an deine GH denkst, worauf legst du besonderen Wert?
Offenheit	Welche Rahmenbedingungen benötigst du, damit du dich offen einbringen kannst? Was benötigst du von deinem Gesprächspartner? Welche Stärken brauchst du, damit das möglich wird?	Flip-Chart mit den 3 Überschriften

RISIKO- UND SCHÜTZFAKTOREN

Zeitdruck, Lärm, ungünstige Beleuchtung, monotone Tätigkeit, Konflikte/Mobbing, Stress/Überbelastung, Arbeitshaltung (Sitzen, Stehen...)

Frage 1: Welche **Risikofaktoren** (Gründe, die deine Gesundheit am Arbeitsplatz belasten), fallen dir zu den oben genannten Themen ein (Verhalten, Rahmenbedingungen, etc.)?

Frage 2: Welche **Schutzfaktoren** (innere und äußere „Helfer“, die das Risiko minimieren, unterstützen), fallen dir dazu ein?

INDIVIDUELLE GESUNDHEIT

Interesse an deiner Gesundheit

Ist dir bekannt, dass - neben dem Ernährungs- und Bewegungsverhalten - unser Sozialverhalten (wie Freundschaften zu pflegen, Vertrauen oder Konfliktfähigkeit, etc.) einen Einfluss auf unsere Gesundheit hat?

Wenn du an **deine Gesundheit** denkst, **worauf legst du Wert?**

VERTRAUEN

Wenn wir uns selbst und anderen vertrauen, empfinden wir weniger Stress.

Frage 1: Welche **Gründe** kennst du, warum wir manchmal zu **Kolleg/innen** kein Vertrauen haben?

Frage 2: Welche **Gründe** kennst du, warum wir manchmal unseren **Vorgesetzten** nicht vertrauen?

Frage 3: Wann **gelingt es dir**, Menschen zu vertrauen?

BETEILIGUNG

Beteiligung & Befähigung sind bedeutende Säulen der Gesundheitsförderung

Frage 1: Welche **Formen der Beteiligung** magst du?

Frage 2: **Wann**, bzw. zu **welchen Themen** würdest du dir mehr Beteiligung wünschen?

OFFENHEIT

Frage 1: Welche **Rahmenbedingungen** benötigst du, damit du dich offen einbringen kannst?

Frage 2: Was benötigst du von **deinem Gesprächspartner** oder einer Gruppe, damit du dich offen einbringen kannst?

Frage 3: Welche Stärken benötigst **du selbst**, damit du dich offen einbringen kannst?

6. Nächste Schritte

Die Ergebnisse dieses Kick-offs bieten eine Grundlage, um nun mit den Teilnehmer/innen in die nächste Runde zu gehen und an den Themen in kleineren Gruppen konkret weiterzuarbeiten.

7. Abschluss – Danksagung

Zum Abschluss erfolgen Dankesworte an alle Beteiligten. Denn sich einzubringen, in Austausch zu gehen, seine Bedürfnisse wahrzunehmen und diese zum Ausdruck zu bringen, soll nicht nur in der Theorie gelernt werden; es braucht auch Raum und Zeit, das zu leben.

8.2 Gesundheitszirkel (VFQ)

Zielgruppe	Mitarbeiter/innen und Lehrlinge
Ziel	Erarbeitung von Gesundheitsthemen und Maßnahmenplanung
Kategorie	Partizipation, Nachhaltigkeit
Inhalte	verschiedene Gesundheitsthemen, Projektplanung

1. Gesundheitszirkel

Inhalt: Sensibilisierung zum Thema „Gesundheit im Betrieb“ - Selbstreflexion

Ziel: Vorschläge erarbeiten zum Thema „Positives erhalten bzw. verbessern“

Zeit	Inhalt	Methodik	Material
15 Min.	kurze Einführung		
45 Min.	Was ist für mich Gesundheit im Betrieb und Gliederung der Bereiche, Themen nach Prioritäten	Kleingruppen, Präsentation der Ergebnisse,	Flipchart, Karten, Punkte
1 Std.	Themenfindung: Was ist für meine Gesundheit im Betrieb förderlich	Auszubildende fotografieren im Haus, was „gut tut und gefällt“	
1 Std.	Lösungen finden für Themen, die gut laufen, aber einer Verbesserung bedürfen	Gruppendiskussion, Zusammenfassen der Ergebnisse	Flipchart

2. Gesundheitszirkelsitzung

Inhalt: Bewusstmachen, was im beruflichen Alltag belastend ist

Ziel: Lösungsvorschläge erarbeiten

Zeit	Inhalt	Methodik	Material
30 Min.	Befindlichkeitsrunde zum Thema „Wie fühle ich mich im beruflichen Alltag“	Gruppengespräch	
1,5 Std.	Belastende Situation herausfiltern - Themensammlung	Kleingruppen, Präsentation der Ergebnisse	Flipchart
1 Std.	Lösungsvorschläge erarbeiten	Gruppendiskussion	Flip Chart, Kärtchen

3. Gesundheitszirkelsitzung

Inhalt: in die Zukunft sehen, konstruktives Bearbeiten der bereits gesammelten

Lösungsvorschläge

Ziel: Maßnahmen sammeln, um sie der Steuerungsgruppe zu präsentieren

Zeit	Inhalt	Methodik	Material
15 Min.	Reflexion der letzten beiden GZ	Gruppendiskussion	
2,5 Std.	Maßnahmen für vorangegangene Lösungsvorschläge erarbeiten	Kleingruppen, Großgruppe, Präsentation der Ergebnisse	Flipchart

8.3 Gesundheits-Buddys (bfi Wien, ipcenter.at, Weidinger & Partner)

Zielgruppe	Lehrlinge
Ziel	Vorbilder für andere Lehrlinge, Partizipation der Jugendlichen
Kategorie	Empowerment und Partizipation
Inhalte	Methodenworkshops (Präsentation, Moderation ...) Weiterbildungen zu gesundheitlichen Themen

HANDBUCH

Ausbildung zu Gesundheits-Buddys im Rahmen des Projekts HEALTH4YOU bei BFI Wien, ipcenter.at und Weidinger & Partner

1. Ziel der Ausbildung

- Die Gesundheits-Buddy-Ausbildung wurde mit dem Ziel konzipiert, überbetriebliche Lehrlinge zu befähigen, eine Vorbildrolle in Gesundheitsfragen wahrzunehmen und Kolleg/innen hinsichtlich gesunder Arbeits- und Lebensweisen auf Augenhöhe zu beraten.

2. Rolle der Gesundheits-Buddys

- Als Gesundheits-Buddys wirken die Absolvent/innen während der praktischen Ausbildung, in den Praxisbetrieben, in der Berufsschule bis hinein in ihre Familien bzw. ihr privates Umfeld gesundheitsfördernd, indem sie Gesundheitsbewusstsein schaffen/unterstützen.
- Sie gehen mit offenen Augen durch die Welt, erkennen Verbesserungspotenziale und sind in der Lage, diese zu artikulieren und Lösungen mit den Verantwortlichen zu erarbeiten.
- Sie sprechen Gesundheitsrisiken bei Kolleg/innen aktiv an – und zwar nicht belehrend, sondern auf Augenhöhe (Peergroup).

3. Zielgruppe/Auswahl der Gesundheits-Buddys

- Zielgruppe sind Teilnehmer/innen aus dem 1. und 2. Lehrjahr, die bereit sind, sich auf das Thema Gesundheit einzulassen bzw. die bereits eigene Erfahrungen mit einer gesunden Lebensweise gesammelt haben, z. B. Gewichtsabnahme oder Einstellung von Zigarettenkonsum etc.
- Die Teilnahme an der Ausbildung zum Gesundheits-Buddy wird gemeinsam mit den Ausbilder/innen und den Teilnehmer/innen besprochen. Ein wesentliches Kriterium bei der Auswahl ist die Rolle des/der Jugendlichen und die Akzeptanz innerhalb der Ausbildungsgruppe (zu starke Meinungsbildner werden ebenso vermieden wie Außenseiter). Ausschlusskriterien sind Berufsschulschwierigkeiten oder disziplinarische Probleme.
- Auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter sollte geachtet werden, um die unterschiedlichen gesundheitlichen Bedürfnisse beider Geschlechter optimal zu berücksichtigen.
- Es sollten ebenso verschiedene Berufsausbildungen einbezogen werden, um den vielfältigen beruflich bedingten körperlichen und emotionalen Anforderungen der jeweiligen Ausbildungen gerecht zu werden.

4. Ausbildung der Gesundheits-Buddys

Dauer: 5 Monate; 15 Stunden pro Monat

Teilnehmer/innen-Anzahl: 8 - 12 Gesundheits-Buddys pro Durchgang

Ablauf:

Monat	
1	Auswahl der Teilnehmer/innen
2	Buddy-Ausbildung und Gesundheitsschwerpunkt 1 und Jugendtreffs
3	Buddy-Ausbildung und Gesundheitsschwerpunkt 2 und Jugendtreffs
4	Buddy-Ausbildung und Gesundheitsschwerpunkt 3 und Jugendtreffs
5	Buddy-Ausbildung und Gesundheitsschwerpunkt 4 und Jugendtreffs
6	Zusammenfassung & Vorbereitung auf Abschlusspräsentation
7	Abschlusspräsentation und Zertifikatsverleihung

4.1 Auswahl der Teilnehmer/innen

Das Projekt wird in den Gruppen des 1. und 2. Lehrjahrs vorgestellt und die Inhalte und Aufgaben werden erläutert und diskutiert. Danach können sich Teilnehmer/innen freiwillig melden, wenn sie als Gesundheits-Buddys tätig werden möchten und ihre Motivation schildern. Die Auswahl der geeigneten Teilnehmer/innen erfolgt dann allerdings durch die Ausbilder/innen und die sozialpädagogische Begleitung, um ein arbeitsfähiges Gesundheits-Buddy-Team zu erzielen. Überforderung einzelner (z. B. bei Problemen in der Berufsschule oder Schwierigkeiten in der Gruppe) sollte genauso vermieden werden, wie die Auswahl zu dominanter Persönlichkeiten, die sich nur schwer in Teams integrieren können. Persönliche Erfahrungen im Bereich Gesundheit (z. B. starke Gewichtsabnahme, hohes Gesundheitsbewusstsein etc.) werden als förderlich gesehen, sind aber keine Voraussetzung. Die Auswahl der Gesundheits-Buddys wird in den Gruppen dargelegt und reflektiert und darauf geachtet, dass alle Einwände besprochen und ggf. beachtet werden.

Wenn das Team feststeht, kann mit der Ausbildung begonnen werden. Teilnehmer/innen, die nicht zum Zug gekommen sind, können unter Umständen an der nächsten Ausbildung teilnehmen, wenn in der Zwischenzeit der Hinderungsgrund (z. B. regelmäßige Unpünktlichkeit, Berufsschulprobleme etc.) weggefallen ist.

4.2 Modular aufgebaute Buddy-Ausbildung

Modul 1: Vorbildwirkung und Selbstreflexion

- Wer bin ich als Buddy? - Rollenverständnis
- Was gehört zum Thema „Gesundheit“? - Spektrum der Gesundheitsthematik
- Wie lebe ich gesund, was macht mich krank? - Selbstreflexion zum Thema Gesundheit
- Darf ich das fühlen? - Umgang mit Gefühlen
- Wie gehe ich mit Konflikten um? - Konfliktlösung und Konfliktprävention
- Umgang mit familiären Problemen und Sorgen

Modul 2: Präsentation und Moderation

- Wie gebe ich Informationen weiter? - Grundlagen der Präsentation
- Aufbereitung von Informationen, Strukturierung und visuelle Gestaltung
- Präsentationstechniken und ihre praktische Anwendung
- Ziele einer Präsentation festlegen
- Körpersprache, Mimik, Gestik
- Feedback geben und nehmen
- Moderationstechniken, Dos and Don'ts

Modul 3: Selbst- und Fremdwahrnehmung

- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Differenzieren von Beobachtung und Interpretation in sozialen Situationen
- Erkennen und Ausdrücken von Gefühlen
- Einfühlungsvermögen
- Erkennen und Benennen von Bedürfnissen
- Entwickeln gesunder Strategien zur Bedürfniserfüllung
- Selbstwert und Selbstwirksamkeit
- Erkennen von Stressoren und Umgang mit belastenden Situationen

Dauer: 25 Stunden pro Modul

Methodik: Workshops zur Selbstreflexion, Einzel- und Gruppenarbeiten, Rollenspiele, Arbeit mit ansprechenden Materialien, Übungen, Arbeitsblätter etc.

Ergebnis:

Die Buddys reflektieren ihr Rollenverständnis und ihr eigenes Gesundheitsbewusstsein und erweitern dieses. Sie können Themen gut und anschaulich präsentieren und in Gruppen moderieren. Durch den Ausbau der Kompetenzen von Selbst- und Fremdwahrnehmung können sie eigenes und fremdes Agieren besser einordnen und erkennen Bedürfnisse leichter. Daher können sie auf eigene und fremde Bedürfnisse angemessener und produktiver reagieren. Sie erkennen überdies Stressoren besser und können leichter mit belastenden Situationen umgehen.

4.3 Gesundheitsschwerpunkte

Zur Vermittlung gesundheitsbezogener Kompetenzen wurden im Rahmen des Projektes Health4You diverse Aktivitäten zu Gesundheitsschwerpunkten je nach Bedarf und Interesse der Jugendlichen für alle Lehrlinge in der ÜBA angeboten. Die Gesundheits-Buddys wurden besonders zum Besuch dieser Veranstaltungen angeregt, um ihre eigenen Kompetenzen zu erweitern und nach den Veranstaltungen den Peers, die nicht teilnehmen konnten, Informationen zu den Themen zukommen zu lassen. Zu diesem Zweck präsentierten die Gesundheits-Buddys im Anschluss an die Veranstaltungen vor der Peergroup die zusammengefassten Inhalte.

Gesundheitsthemen waren:

- Bewegungsangebote
- Entspannungstechniken
- Ernährung
- Liebe und Sexualität
- Suchtprävention

Eine Zusammenarbeit mit spezialisierten Einrichtungen wie der Suchthilfe Wien oder der Wiener Gesundheitsförderung waren im Programm fix eingeplant. Die gesundheitlichen Schwerpunkte können nach Bedarf gewählt bzw. ergänzt werden.

Dauer: 25 Stunden pro Monat

Methodik: Exkursionen, Theaterworkshops, Gruppenarbeiten, Thementage, Outdoor-Aktivitäten etc.

Ergebnis: Durch die regelmäßige Beschäftigung mit dem Thema Gesundheit in den verschiedensten Ausprägungen wurde das Gesundheitsbewusstsein der Jugendlichen und v. a. der Gesundheits-Buddys erweitert und eine langfristige Auswirkung auf ein gesünderes Leben erzielt.

4.4 Jungentreffs

Einmal in der Woche (z. B. Freitagvormittag) trafen sich Jugendliche aus den diversen Projekten des Bildungszentrums für drei Stunden, um sich mit mindestens einem Gesundheits-Buddy zusammen über verschiedene Themen zu Gesundheit und Beziehung etc. auszutauschen. Dadurch konnten die Gesundheits-Buddys zum einen ihre Selbstwirksamkeit unter Beweis stellen und ausbauen und zum anderen profitierten auch Teilnehmer/innen aus anderen Projekten von dem Angebot. Durch die Vernetzung und den Austausch über Gruppen hinweg waren neue Perspektiven und Freundschaften möglich und resilienzbezogenes Wissen wurde verbreitet.

4.5 Zusammenfassung & Vorbereitung auf Abschlusspräsentation

Nach der Ausbildung erhielten die Gesundheits-Buddys Zeit, um die Inhalte der besuchten Gesundheitsveranstaltungen zusammenzufassen und sich auf eine abschließende Präsentation vor der Gruppe der Gesundheits-Buddys aller Träger vorzubereiten. Bei Bedarf unterstützten die Ausbilder/innen und die sozialpädagogische Betreuung. Grundsätzlich wurde aber auf eine selbstständige Anwendung der angeeigneten Kompetenzen Wert gelegt und Unterstützung durch die anderen Buddys angeregt.

4.6 Abschlusspräsentation und Zertifikatsverleihung

Zum Abschluss trafen sich die Gesundheits-Buddys aller Träger und die verantwortlichen Personen in feierlichem Rahmen mit Vertretern der Fördergeber zu den Abschlusspräsentationen der Buddys und zur offiziellen Verleihung der Zertifikate.

4.7 Wirkung nach der Ausbildung

Die Jungentreffs werden von den Gesundheits-Buddys weiter betreut. Zusätzlich findet einmal im Monat ein Forum statt, bei dem sich Gesundheits-Buddys, ausgewählte Ausbilder/innen und Jugendvertrauensräte über Ideen und Wünsche austauschen und deren Umsetzung planen. Durch das gestiegene Selbstvertrauen, die aufgebauten Kompetenzen und das gesammelte Wissen tragen die Gesundheits-Buddys viel zu einem gesundheitsbewussten Leben auch außerhalb der ÜBA in den Berufsschulen, Praktikumsbetrieben, Familien und im Freundeskreis bei.

5. Erfahrungen

Im Zuge des Pilotprojekts stellten wir fest, dass für den Ausbau von **sozialen und persönlichen Kompetenzen** viel Zeit und Raum in der Buddy-Ausbildung vorgesehen werden sollte.

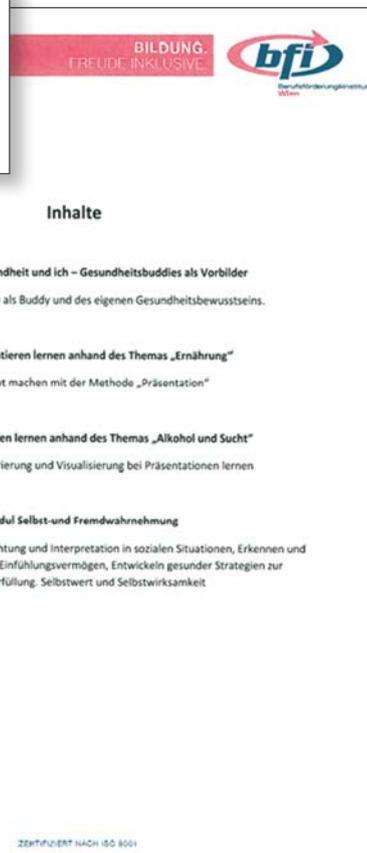
Soziale und emotionale Kompetenzen zählen zu den wichtigsten individuellen Entwicklungsaufgaben im Jugendalter, da sie die Basis für einen gesunden Umgang mit sich selbst und für ein respektvolles und konstruktives Zusammenleben in einer Gemeinschaft darstellen. Entwicklungsprobleme und Defizite in diesen Bereichen können deshalb ernstzunehmende Konsequenzen im persönlichen, aber auch im beruflichen Leben mit sich bringen. Diese reichen von Schwierigkeiten, tragfähige Arbeitsbeziehungen aufzubauen über aggressive oder destruktive Verhaltensweisen bis hin zu konkreten Problemen in der Ausbildung und Arbeitswelt.

Das Sozialkompetenz-Training für Lehrlinge mit den Schwerpunkten „Emotionale Kompetenz“ und „Kommunikation“ hat zum Ziel, wichtige Fertigkeiten zu stärken, die für einen wertschätzenden und achtsamen Umgang mit sich selbst und anderen erforderlich sind. Dazu zählen eine differenzierte Wahrnehmung und Bewertung von sozialen Situationen, die Integration von Gefühlen und Bedürfnissen sowie die Entwicklung eines erweiterten Repertoires an Reaktions- und Handlungsmöglichkeiten.

Wie wichtig die Themen Ernährung und Bewegung im Gesundheitsbereich gerade für Jugendliche sind, hat uns das bewegende Beispiel eines Jugendlichen gezeigt, der in Eigenregie und durch Selbstmotivation durch eine Umstellung seiner Ernährungsgewohnheiten und seines Lebenswandels 50 kg abgenommen hat. Gerade für benachteiligte Jugendliche, die in ihren Herkunftsfamilien oft kaum mit dem Thema Gesundheit in Berührung kommen, sind positive Beispiele, Wissen und Selbstvertrauen stärkende Kompetenzen extrem wichtig und können das ganze Leben positiv beeinflussen.



Zertifikat Vorderseite



Zertifikat Rückseite:

8.4 Mini Projektfonds (Jugend am Werk und bfi Steiermark)

Zielgruppe	Mitarbeiter/innen
Ziel	einheitliche, strukturierte und hochwertige Projektplanung/-umsetzung
Kategorie	Struktur, Nachhaltigkeit
Inhalte	Projektmanagement



In fünf Schritten zu mehr Gesundheit in der ÜBA:

- Der erste Schritt beinhaltet die Bedarfserhebung der Teilnehmer/innen. Diese kann entweder durch Befragungen, Fokusgruppen oder Einzelgespräche erfolgen.
- Im nächsten Schritt erfolgt die partizipative Maßnahmenentwicklung gemeinsam mit der Zielgruppe. Die Ergebnisse werden in einen Maßnahmenplan eingetragen und an die Projektverantwortlichen übermittelt.
- Nach einer gründlichen Prüfung gibt die Projektleitung den Mitarbeiter/innen und Teilnehmer/innen ein Feedback.
- Danach wird die Maßnahme vor Ort durchgeführt und dokumentiert, damit sie auch wiederholt werden kann.
- Bei der Projektleitung werden die Dokumentation, der Feedbackbogen und die Fotos der Veranstaltung gesammelt.

8.5 Maßnahmenüberblick (Jugend am Werk und bfi Steiermark)

ÜBERBLICK DER REGIONALEN MASSNAHMEN IN DER ÜBA

bfi-Regionen: Graz/Graz-Umgebung | Oststeiermark | Obersteiermark Ost
JaW-Regionen: Oststeiermark | Obersteiermark West | Südweststeiermark
Zeitraum: März – Oktober 2016

	Kategorie	Titel	Ziel	TN	UE
bfi Steiermark Standorte	bfi Graz West	Soziale Kompetenz Diversity mit Schwerpunkt Asyl und Migration	Sensibilisierung ggü fremden Kulturen, Aufklärung zum Flüchtlingsthema, kritische Betrachtung zu rassistischen Kontexten.	25	4
	JaW Graz	Ernährung & Psychische Gesundheit Überzuckert?	Gesundheitsbewusstsein wecken und stärken. Besser kommunizieren lernen, konzentrierter und leistungsfähiger sein.	11	6,5
	JaW Graz	Psychische Gesundheit & Soziale Kompetenz & Arbeitsverhältnisse SMILE + WORK – Potentiale, Motivation, Lebensgefühl	Die Wichtigkeit inkl. positive Auswirkung einer optimistischen Lebenseinstellung, für persönliche und berufliche Zukunft und Erfolg.	14	4
	LFI Graz-Feldkirchen	Ernährung & Soziale Kompetenz Smoothie-Workshop für Einsteiger/innen	Alternative Möglichkeiten für eine gesunde/optimale Ernährung aufzeigen.	8	2
	bit Graz	Ernährung & Soziale Kompetenz Saftladen. Energy-, Wellness- & Softdrinks im Visier der „Wasserpolizei“	Wissensvermittlung was in den „coolen“ Durstlöschem alles drinnen steckt und Informationen zum Thema Wasser.	28	2
	bfi Hartberg	Ernährung Ernährungsrallye für ÜBA-Lehrlinge	Sensibilisierung, dass gesunde Ernährung einen großen Einfluss auf die eigene Gesundheit und den Energiehaushalt hat.	15	5
	bfi Mürzzuschlag	Seelische Gesundheit & Bewegung Kraft und Ressourcen tanken / Stress reduzieren	Das jeweilige physische und psychische Wohlbefinden reflektieren, sowie Möglichkeiten für Ressourcenaufbau und Stressreduktion kennenlernen.	20	2x4
	bfi Weiz	Bewegung & Psychische Gesundheit Bodyworkout	Freude an der Bewegung vermitteln und Bewusstseinschaffung für gesundheitsfördernde B. ,aber auch berufsbedingte Gesundheitsgefahren aufzeigen.	15	2x2
	bfi Weiz	Psychische Gesundheit & Bewegung & Soz. Kompetenz Outdoortraining – Teambuilding	Bei Outdoor-u. Erlebnisübungen Selbstvertrauen, Mut, Geschicklichkeit, Kreativität, richtige Kommunikation fördern. Gemeinsam lösungsorientiert denken.	20	6

bfi Steiermark Standorte	bfi Leoben	Soziale Kompetenz & Psychische Gesundheit	Umgang mit Gefühlen und Aggressionen	Erlernen von individuellen Methoden, um mit Gefühlen besser umzugehen. Gefühle besser einordnen und deuten lernen.	15	2x7
	bfi Graz Süd	Psychische Gesundheit & Soziale Kompetenz	Vom ICH, zum DU, zum WIR	Sich seiner eigenen Fähigkeiten bewusst werden und diese für sich selbst und für andere positiv nutzen lernen.	30	2x4
	bfi Graz West	Bewegung & Soziale Kompetenz	„Über Drüber“	Teambuilding, Selbstbewusstsein stärken beim Bouldern (Klettern).	20	4
	bfi Graz West	Ernährung & Psychische Gesundheit	Gedächtnistraining mittels gesunden Säften	Lernblockaden überwinden, Lampenfieber abbauen, Bewusstseinschaffung für gesunde Ernährung (Smoothie-Zubereitung).	20	6,5
	bfi Fürstenfeld	Ernährung & Soziale Kompetenz	Ernährungsrallye für Lehrlinge – cooles Essen für coole Teens	Zielgruppe zu sensibilisieren in Bezug auf gesunde Ernährung und Vermeidung von Junkfood oder Energydrinks.	12	5
	bfi Kapfenberg	Ernährung & Soziale Kompetenz	Gesunde Jause fördert die eigene Gesundheit	Anreiz für gesunde Jause zu geben und auf sich und dem eigenen Körper zu achten.	24	1-3 / Wo.
	JaW Graz	Soziale Kompetenz & Arbeitsverhältnisse	„Dein Auftritt, bitte!“	Bewusstseinsbildung für zeitgemäße Umgangsformen und souveränen Umgang in Ärgersituationen erleben.	10	3

JaW Steiermark Standorte	bfi Knittelfeld	Soziale Kompetenz	Umgang mit Widerständen und Konflikten	Jugendliche und Trainer/innen für die Herausforderungen im Arbeitsalltag zu stärken und vorzubereiten.	9	6
	JaW Liezen	Soziale Kompetenz	Fühl dich stark wie nie II	Erweiterung der Problemlösungsstrategien und Interaktionen wie Schaffen einer Vertrauensbasis unter den Teilnehmer/innen.	20	8
	JaW Liezen	Soziale Kompetenz	Umgang mit Widerständen und Konflikten	Erarbeitung des eigenen Konfliktverhaltens und Verbesserung des eigenen Umgangs mit Konflikten.	20	6

		Kategorie	Titel	Ziel	TN	U E
JaW Steiermark Standorte	JaW Deutschlandsberg	Psychische & Seelische Gesundheit	Weihnachtsworkshops	Kennenlernen und Austausch, Zugehörigkeit leben, Weihnachtskekse backen, gemeinsam feiern.	14	4
	LFI Leibnitz	Soziale Kompetenz	Fühl dich stark wie nie	Förderung der Kommunikation und Konfliktfähigkeit, Erkennen der eigenen Stärken.	15	4
	LFI Gleisdorf	Ernährung	Gesunde Ernährung in Theorie & Praxis	Wissensvermittlung über Gesunde Ernährung, gemeinsames Kochen, Förderung der Freude am Selbstkochen.	14	3,5
	LFI Leibnitz	Ernährung	Gesunde Ernährung in Theorie & Praxis	Wissensvermittlung über Gesunde Ernährung, gemeinsames Kochen, Förderung der Freude am Selbstkochen.	11	4
	LFI Voitsberg	Ernährung Bewegung	Gemeinsam fit <i>Tipps für einen gesunden Arbeitsalltag</i>	Kennenlernen einfacher Bewegungen für den Arbeitsalltag und einfache Ernährungstipps.	9	4
	bfi Murau	Psychische Gesundheit	Rund um g'sund	Ganzheitliche Gesundheit erlebbar und verstehbar machen.	6	24
	JaW Liezen	Soziale Kompetenz	Der Kleine Lehrlingsknigge	Grundlagen für gutes Benehmen und Umgang mit Kolleg/innen und Vorgesetzten.	23	3
	JaW Deutschlandsberg	Soziale Kompetenz	JaW voll im Gange	Auf Grundlage d. Weihnachts-WS wd. das Thema Miteinander und Ganzheitlichkeit anhand verschiedener Themen und WS behandelt. So findet z.B. ein Besuch in der Zentrale in Graz statt, wo sich einzelne Bereiche vorstellen (PR, Recruiting...)	24	40
	JaW Liezen	Soziale Kompetenz	Fühl dich stark wie nie I	Positive Gruppendynamik Entwicklung von Selbstvertrauen	24	4
	bfi Deutschlandsberg	Soziale Kompetenz	Tischtennisturnier	Teamwork und soziale Kompetenzen stärken. Kick off ist ein Turnier, welches die Jugendlichen auch in Zukunft zu einer aktiven Pausengestaltung anregen soll.	60	3

8.6 Kommunikation (VFQ Linz)

Zielgruppe	Lehrlinge und Angehörige
Ziel	Informationsweitergabe
Kategorie	Vernetzung
Inhalte	Angebote des Projektträgers

Vorderseite Flyer:

Wir informieren Sie gerne

Fragile & Via Vista
Ausbildungsbetreuung

Fröbelstrasse 16
4020 Linz

0732 / 658759

E-Mail: ausbildung@vfq.at
Web: www.vfq.at



VFQ GESELLSCHAFT FÜR FRAUEN
UND QUALIFIKATION MBH

HEALTH 4 YOU
BY VFQ





AMS

Land Oberösterreich

FRAGILE
HOLZWERKTATT

VIA VISTA
GLASWERKTATT

Rückseite Flyer:

UNSERE ZIELE



- ⊗ Konflikte selbst lösen
- ⊗ ausdrücken können, was mich stört
- ⊗ vorhandene Ressourcen nutzen
- ⊗ autonom und selbstbestimmt handeln
- ⊗ achtsam miteinander umgehen
- ⊗ Arbeitsfähigkeit stärken
- ⊗ Selbstbewusstsein/Haltwertgefühl steigern
- ⊗ Chancen am Arbeitsmarkt verbessern
- ⊗ eigene & fremde Grenzen besser wahrnehmen
- ⊗ gesundheitsrelevante Kenntnisse erhöhen
- ⊗ Unterstützung holen können



GESUNDHEIT IST FÜR UNS

- ⊗ Lebensziele haben
- ⊗ uns fit und schön fühlen
- ⊗ Power haben
- ⊗ uns frei fühlen
- ⊗ Energie tanken /Energie für den Alltag einteilen
- ⊗ Spaß am Leben / mit uns selbst zufrieden sein
- ⊗ abschalten können
- ⊗ regelmäßige Sport



- ⊗ Hobbies und Haustiere
- ⊗ Selbstversorgung
- ⊗ genug Geld haben, um gut über die Runden zu kommen
- ⊗ ein gutes Arbeitsklima
- ⊗ Spaß bei der Arbeit
- ⊗ auf uns selbst stolz zu sein
- ⊗ Freunde & Familie
- ⊗ miteinander lachen können

UNSERE ANGEBOTE



- ⊗ Exkursionen
- ⊗ Erlebnisitage
- ⊗ Sportveranstaltungen



- ⊗ Vorträge
- ⊗ Workshops
- ⊗ Einzelcoaching
- ⊗ Gruppencoaching

8.7 Outdoortage (VFQ Linz)

Zielgruppe	Lehrlinge und Angehörige
Ziel	Bewegungsförderung, Empowerment
Kategorie	Empowerment, Partizipation
Inhalte	Bewegungsförderung, soziale Kompetenzen, Teambuilding

Outdoortage 2015 in Windischgarsten				
Datum	Zeit	Aktivität	Ziele	
Di, 7.7.15	VM	Anreise 11.00 Uhr Wegen großer Hitze – Badetag am Gleinkersee	Gemeinsame Freizeitgestaltung	
13.00	Mittag	BRUNCH		
16.00	NM	Rückfahrt zur Unterkunft. Aufteilen und beziehen der Zimmer. Besprechung der Hausordnung, Küchengruppe-Einteilung. Besprechung allgemeiner Regeln	Was braucht es um gut miteinander auszukommen	
17.30				
18.45	Abend	Abendessen/Lagerfeuer	Förderung der sozialen Kompetenz & Bewegungsförderung	
19.00		Offener Abend mit Angeboten (Gartensport)		
Mi, 8.7.15	Morgen	Yoga	Stärkung der Körperwahrnehmung	
7.30		Frühstück		
8.00				
9.00-16.00	VM	Floß BAUEN	Teamtraining, strategisches und logisches Denken, Planen und Zielarbeit	
	Mittag	Lunchpakete		
16.30	NM	Teamübungen aus Low Elementsbereich	Gemeinschaftsstärkende Übungen, Vertrauen aufbauen	
19.00	Abend	Abendessen Reflexionsrunde des Outdoortages Traumfänger basteln, Individuelles Erkunden der Umgebung	Eigenes Handeln reflektieren Förderung der Kreativität	
Do, 9.7.15	Morgen	Yoga		
7.30		Frühstück		
8.00				
8.30-11.00	VM	Aufräumen der Zimmer, gemeinsames Reinigen des Hauses	Verantwortungsbewusstsein stärken, Arbeitsaufträge verlässlich übernehmen	
11.00	Mittag	Ankunft der AusbilderInnen aus den Werkstätten		
12.00-16.00	NM	Gemeinsames Wandern zum Plessling Ursprung mit anschließenden Picknick. Abschlussrunde	Aktive Aus-Zeit, Gemeinsames Erleben mit AusbilderInnen außerhalb des Arbeitsbereiches Feedback geben, Kritik äußern und annehmen im respektvollen Rahmen	
		Abreise 16.00 Uhr		

(Mediengruppe postet täglich auf Facebook)

8.8 Backen (heidenspass)

Zielgruppe	Jugendliche
Ziel	Gesundheitswissen erwerben, Kompetenzerweiterung
Kategorie	Empowerment, Partizipation
Inhalte	theoretischer Input und praktische Anwendung zum Thema backen

1. Theoretischer Input

Zusammen mit den Jugendlichen wird Wissen bezüglich der verwendeten Lebensmittel gesammelt.

2. Erarbeitung der Arbeitsschritte

Die einzelnen Arbeitsschritte werden aufgelistet und erklärt. Damit sie für alle verständlich sind, werden sie als Piktogramme auf einem Flipchart festgehalten.

3. Verteilung der Arbeitsaufträge

Alle Jugendlichen erhalten einen Arbeitsauftrag, wie das Waschen oder Schneiden der Äpfel.

4. Essen

Nach der erfolgreichen Zubereitung der Speisen genießen alle gemeinsam die Mahlzeit.



8.9 Meditationsübung (VFQ)

Zielgruppe	Jugendliche und Ausbilder/innen
Ziel	Entspannung, Achtsamkeit
Kategorie	Empowerment
Inhalte	Hintergrundwissen zum Thema Meditation und praktische Übung

Was genau ist Meditation?

Das Wort Meditation ist abgeleitet aus „meditatio“ = „Ausrichtung zur Mitte“ vom lateinischen Adjektiv „medius“ = „mittlerer“, Hauptwort „medium“ = „die Mitte“. Meditation ist eine in vielen Religionen und Kulturen geübte spirituelle Praxis. Durch Achtsamkeits- oder Konzentrationsübungen sollen sich der Geist beruhigen und die Gedanken sammeln.

Alle Religionen kennen demnach meditative Übungen. Man muss aber weder Buddhist sein noch an einen Gott glauben, um erfolgreich zu meditieren. Wir lernen Meditation hier ohne religiösen Bezug. (Es stört aber nicht, wenn ihn jemand hat. Vorsicht nur vor Angeboten, die durch Meditation die große Erleuchtung versprechen. Im Allgemeinen kann man Meditation sehr bodenständig praktizieren.)

- Meditation ist mehr als nur rumsitzen: Äußerlich passiert beim Meditieren wenig. Meist sitzt der/die Meditierende oder er/sie liegt. Wer „rumsitzt“, döst entweder vor sich hin oder hängt den Gedanken nach. Wer rumsitzt, kann nervös, unkonzentriert, traurig oder auch total happy und gut drauf sein. Im Unterschied dazu ist Meditation eine Geisteshaltung. Es ist der Versuch, sich bewusst auf etwas zu konzentrieren und auftauchende Gedanken/Gefühle wie Wolken ziehen zu lassen.
- Meditation kann als gezieltes Abschalten gesehen werden: Meditation trainiert das Gehirn zum Nichtstun, zum Stillhalten. Das ist die besondere Herausforderung, denn wir

sind ständig dabei zu denken, meistens sogar, ohne dass es auffällt.

→ Meditation ist einfach, aber nicht leicht: Wir lassen die Gedanken ziehen und beobachten „einfach“ was geschieht, ohne es dabei zu bewerten.

Wozu soll man eigentlich meditieren?

Durch Meditation können wir üben, mit negativen Gedanken und Gefühlen umzugehen. Wir lernen uns selbst kennen, finden so leichter unseren Platz im Leben und es geht uns allgemein deutlich besser.

Regelmäßige Meditation kann beruhigend wirken und wird des Öfteren in bestimmten Formen auch in der westlichen Medizin als Entspannungstechnik empfohlen. Die Wirkung, der meditative Zustand, ist neurologisch als Veränderung der Hirnwellen messbar. Der Herzschlag wird verlangsamt, die Atmung vertieft, Muskelspannungen reduziert.

Regelmäßiges Meditieren hilft zum Beispiel, effektiv Stress zu reduzieren, sowie bei Herzproblemen und Schmerzsyndromen. Nicht zuletzt macht es uns ausgeglichener und damit im Umgang mit Menschen und Schwierigkeiten klarer, freundlicher und zufriedener.

Wie meditiert man richtig?

Meditation geht in jedem Alter, an jedem Ort und zu jeder Tageszeit. Wir müssen nicht den Lotussitz beherrschen und brauchen auch kein Räucherstäbchen und Kerzenschein, um zu meditieren. Ein paar einfache Dinge gibt es aber zu beachten, wenn Meditation wirksam sein soll. Bei den meisten Meditationen konzentriert man sich entweder auf ein Element (Atem, Bild, Wort) oder richtet die Aufmerksamkeit bewusst auf alles. Wobei entscheidend ist, wahrzunehmen, ohne zu bewerten.

Ohne zu bewerten, wie geht das?

Zum Beispiel konzentrieren wir uns bei einer (Geräusch-)Meditation auf alle Geräusche, die im Moment auftauchen, ohne sie zu bewerten. Wir registrieren den Moment. Da hören wir das Bellen eines Hundes.

Die Herausforderung besteht nun darin, sich nicht ablenken zu lassen. Und das verlangt Training. Wenn wir einfach nur sitzen würden, würde unser Gehirn sofort eine Vielzahl an Gedanken produzieren. Z. B.: „Oh, der Hund des Nachbarn bellt aber laut, der ist auch ganz schlecht erzogen, da fällt mir ein, ich muss der Katze noch das Futter geben und den Rasen mähen muss ich auch noch, wirklich rücksichtslos, dass er sich einen so großen Hund angeschafft hat, und sein dickes Auto steht auch immer auf zwei Parkplätzen, überhaupt ist das ein mieser Typ, so wie die Kassiererin heute im Supermarkt, auch ganz schlecht gelaunt, und dann ist mir auch noch das Wechselgeld runtergefallen ...“ Ruck, zuck sind wir in einer Gedankenkette. Bei der Meditation geht es ausschließlich darum festzustellen: „Der Hund bellt“- Punkt. Und anschließend den Gedanken einfach vorbeiziehen zu lassen.

Beim Meditieren konzentrieren wir uns also darauf, was jetzt, in diesem Moment gerade alles um uns herum geschieht und dass es so ist, wie es ist. Das Annehmen dessen, was ist, ohne es gleich zu bewerten und sich davon beherrschen zu lassen, ist der erste Schritt zur Veränderung

in eine positive Richtung. Beim Meditieren geht es darum, im Hier und Jetzt zu bleiben.

Wie lange dauert eine Meditation?

Traditionell werden für Einsteiger 20 - 30 Minuten empfohlen, in Kursen wird aber oft auch zwei oder drei Stunden am Stück meditiert. Aber auch Kurzmeditationen gibt es schon seit Langem. Diese dauern oft nur einige Minuten und eignen sich besonders gut für den Alltag.

Wie oft sollte ich meditieren?

Wichtiger als Dauer, Zeitpunkt und Ort ist beim Meditieren die Regelmäßigkeit. Einmal täglich an fünf Tagen pro Woche wird empfohlen, damit Meditation ihre Wirkung entfalten kann.

Wo meditiert man am besten?

Natürlich kann man sich einen speziellen Meditationsplatz einrichten, an dem in angenehmer Atmosphäre ungestört meditiert werden kann. Meditation geht aber überall, auch in der Straßenbahn und in der Pause in der Arbeit.

Die Körperhaltung

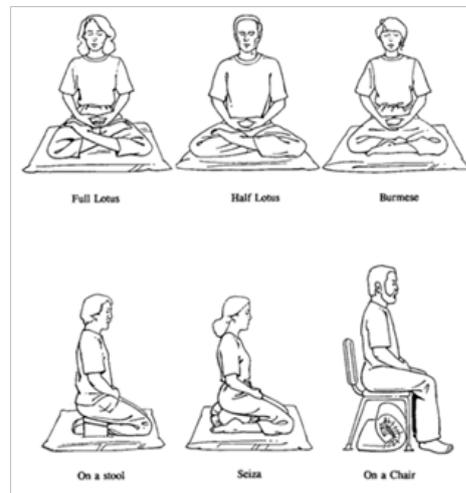
Es gibt verschiedene Sitzhaltungen. Wichtig ist es, aufrecht zu sitzen wie eine Königin auf ihrem Thron. Die Augen können geschlossen, aber auch auf eine mittlere Entfernung gerichtet unfokussiert geöffnet sein. D. h. man schaut vor sich hin, ohne wirklich etwas zu sehen.

Der Ablauf

Besonders hilfreich ist es, vor Beginn einer Meditation festzulegen wie lange man heute meditieren will. Am Anfang tut oft der Rücken weh, die Gedanken sind nur schwer ziehen zu lassen und es kommt ganz schnell das Gefühl auf, dass man keine Lust mehr hat. Über diese Hürde gilt es drüberzusteigen, sich nicht irritieren zu lassen, weiterzumachen. Übung macht die Meisterin! Egal für welche Meditation man sich entscheidet, der Start ist immer der gleiche. Zuerst die Meditationshaltung einnehmen, dann die Aufmerksamkeit auf den Körper richten. Einige Atemzüge lang (z. B. sieben) darin verweilen - d. h. sich auf die Ein- und Ausatmung konzentrieren. Dann mit der eigentlichen Meditation beginnen. Traditionell wird eine Meditation beendet, indem man die Handflächen vor der Brust aufeinanderlegt und sich dankbar verneigt. Ein kleines Lächeln tut es aber auch, vor allem wenn man in der Straßenbahn sitzt oder nicht alleine im Raum ist. Auch Dehnen und Strecken ist gut, sofern das die Umgebung erlaubt.

Praxisteil: Atemmeditation

Die Atemmeditation ist die in der westlichen Welt wohl bekannteste Meditationsübung – vermutlich, weil sie einfach ist und besonders schnell gegen Stress wirkt. Ziel ist es nicht, die Atemmuster



zu verändern. Du sollst weder tiefer noch langsamer atmen - auch wenn das im Laufe der Übung oft von alleine geschieht. Deine Absicht soll ausschließlich darin bestehen, deine Atmung und das, was beim Atmen passiert, zu spüren und bewusst wahrzunehmen - einfach zu beobachten.

Schritt 1: Nimm die Meditationshaltung ein. Wenn du willst, dann schließe deine Augen.

Schritt 2: Beobachte nun deinen Atem und mache dir bei jedem Atemzug bewusst:

Ich atme ein, ich atme aus. Ich atme ein, ich atme aus. (Pause)

Achte nun allmählich auf die Übergänge zwischen Ein- und Ausatmen. Es entsteht immer eine kleine Atempause. Mach dir diesen Ablauf bewusst: Einatmen – Atempause – Ausatmen – Atempause. Bleibe beim Beobachten und kontrolliere die Atmung nicht. Du atmest ganz von alleine.

Schritt 3: Weite nun deine Selbstbeobachtung aus. Achte darauf, ausschließlich zu beobachten - nicht zu bewerten. Atmest du langsam oder schnell? Atmest du durch den Mund oder die Nase? Ist die Luft kalt oder warm? Kannst du spüren, wie die Luft durch deine Nasenlöcher einströmt? Wie sich die Nasenlöcher beim Luftholen ein wenig weiten? Merkst du, wie sich beim Atmen der Brustkorb weitet? Atmest du bis in den Bauch hinein? Kannst du das Heben und Senken deiner Bauchdecke spüren? Was ist angenehmer, das Ein- oder das Ausatmen?

Schritt 4: Konzentriere dich nun wieder auf das Ein- und Ausatmen. Ich atme ein, ich atme aus. Ich atme ein, ich atme aus.

Schritt 5: Beende nun die Meditation, indem du dich auf die Geräusche der Umwelt konzentrierst - komme zurück in den Raum - öffne langsam die Augen und strecke dich

8.10 Stärken und Ressourcen Heft (bfi & Jugend am Werk Steiermark)

Zielgruppe	Jugendliche
Ziel	bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken
Kategorie	Empowerment
Inhalte	Hintergrundwissen zum Thema Meditation und praktische Übung



**Liebe Jugendliche,
liebe Kolleginnen und Kollegen.**

die Herausforderungen im Arbeitsalltag können uns ganz schön fordern. Wenn Bedenken aufkommen, dass wir ihnen nicht gerecht werden können, schleichen sich manchmal Gefühle der Überforderung, oder das Gefühl der Sinnlosigkeit ein. Dabei verlieren wir nicht selten die Zuversicht und wir beginnen an uns zu zweifeln. In solchen Situationen kann es hilfreich sein, wenn wir einen Moment inne halten und uns unserer Stärken und Ressourcen bewusst werden. Nehmen wir uns dafür Zeit. Und wenn wir danach handeln, kann sich nicht nur unsere Lebensqualität verbessern, sondern – damit verbunden – auch unsere Gesundheit.

So kann es uns gelingen, mehr Einfluss auf uns und unser Leben zu nehmen und reagieren weniger ängstlich, verlieren seltener die Hoffnung und zeigen ein größeres Durchhaltevermögen. In der Gesundheitsförderung sprechen wir von einer Erhöhung der Selbstwirksamkeit.

Dieses Heft ist eine Möglichkeit, wie du dich bewusster mit deinen ganz persönlichen Stärken & Ressourcen, im Rahmen deiner ÜBA-Ausbildung auseinandersetzen kannst.

Es geht ganz leicht: Nimm dir am Ende jedes Arbeitstages ca. 3 Minuten Zeit und trage 1 – 3 erfolgreiche Momente in dieses Heft ein:

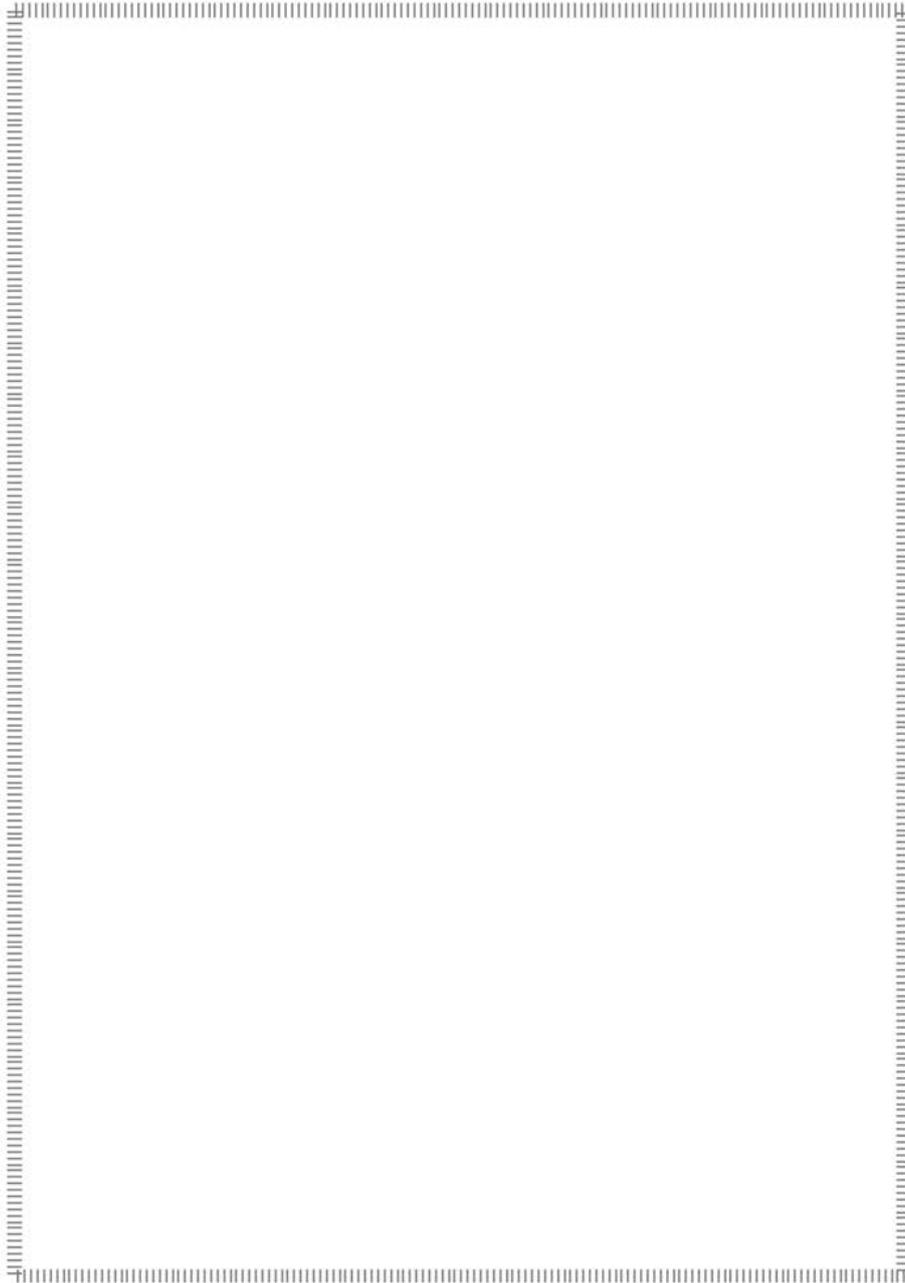
- ▶ Was ist mir heute bei der Arbeit gut gelungen?
- ▶ Wofür habe ich von Kolleg/innen gute Rückmeldungen erhalten, ein gutes Feedback?
- ▶ Was ist mir heute bei der Arbeit leicht von der Hand gegangen oder hat mir Spaß gemacht?

Wir wünschen dir viel Freude mit deinem Stärken & Ressourcen Heft!

Michaela Pollauf
Projektleitung bfi Steiermark

Claudia Posch
Projektleitung JaW Steiermark

Meine Stärken und Ressourcen

A large, empty rectangular box with a dashed border, intended for writing about strengths and resources. The box is centered on the page and occupies most of the page's area.

Meine Stärken und Ressourcen

Gesundheit lässt sich als Stadium des Gleichgewichts von Risiko- und Schutzfaktoren beschreiben, das eintritt, wenn Menschen sowohl innere als auch äußere Anforderungen gut bewältigen.

Was hat das Wahrnehmen von Ressourcen und Stärken mit Gesundheit zu tun?

Gesundheit wird in einer ganzheitlichen Sichtweise als körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden definiert, das sowohl durch individuelle, als auch durch soziale und gesellschaftliche Faktoren beeinflusst wird. Gesundheit ist weniger ein Zustand, als vielmehr der Weg zu einer höheren Lebensqualität.

Risikofaktoren, wie etwa Belastungen, schlimme Erfahrungen in der Kindheit oder einschneidende Veränderungen im Leben können der Seele ganz schön viel abverlangen. Allerdings verfügt jeder Mensch auch über Kraftquellen und Fähigkeiten, die im Alltag helfen können, die Hochs und Tiefs gut durchzustehen. Diese „Helfer“ sind unsere Ressourcen. Emotionale Kompetenz, Humor, Selbstbestimmung oder Resistenzfähigkeiten gegenüber Stress zählen dazu. Wer auf seine Ressourcen achtet, kann viel Lebensqualität gewinnen.

Ressourcen im Sinne von Gesundheitsressourcen sind die Gesamtheit aller gesundheitsförderlichen bzw. schützenden persönlichen und sozialen, aber auch körperlichen und psychischen Reserven. Durch Ressourcen kann die Auswirkung von Risikofaktoren gemildert werden. Somit können Ressourcen einen erheblichen Beitrag zur Steigerung oder Beibehaltung der Gesundheit leisten.

Durch Gesundheitsförderung sollen eine Stärkung der Gesundheitsressourcen von Menschen erreicht und die gesunderhaltenden Schutzfaktoren aktiviert werden.

Mag^a Rita Kichler
Fonds Gesundes Österreich
www.fgoe.org



Meine Stärken und Ressourcen

Klassische verhältnisbezogene Gesundheitsbelastungen für Lehrlinge sind:
Zeitdruck, Stress, monotone Tätigkeiten oder Sicherheitsmängel.

Meine Stärken und Ressourcen

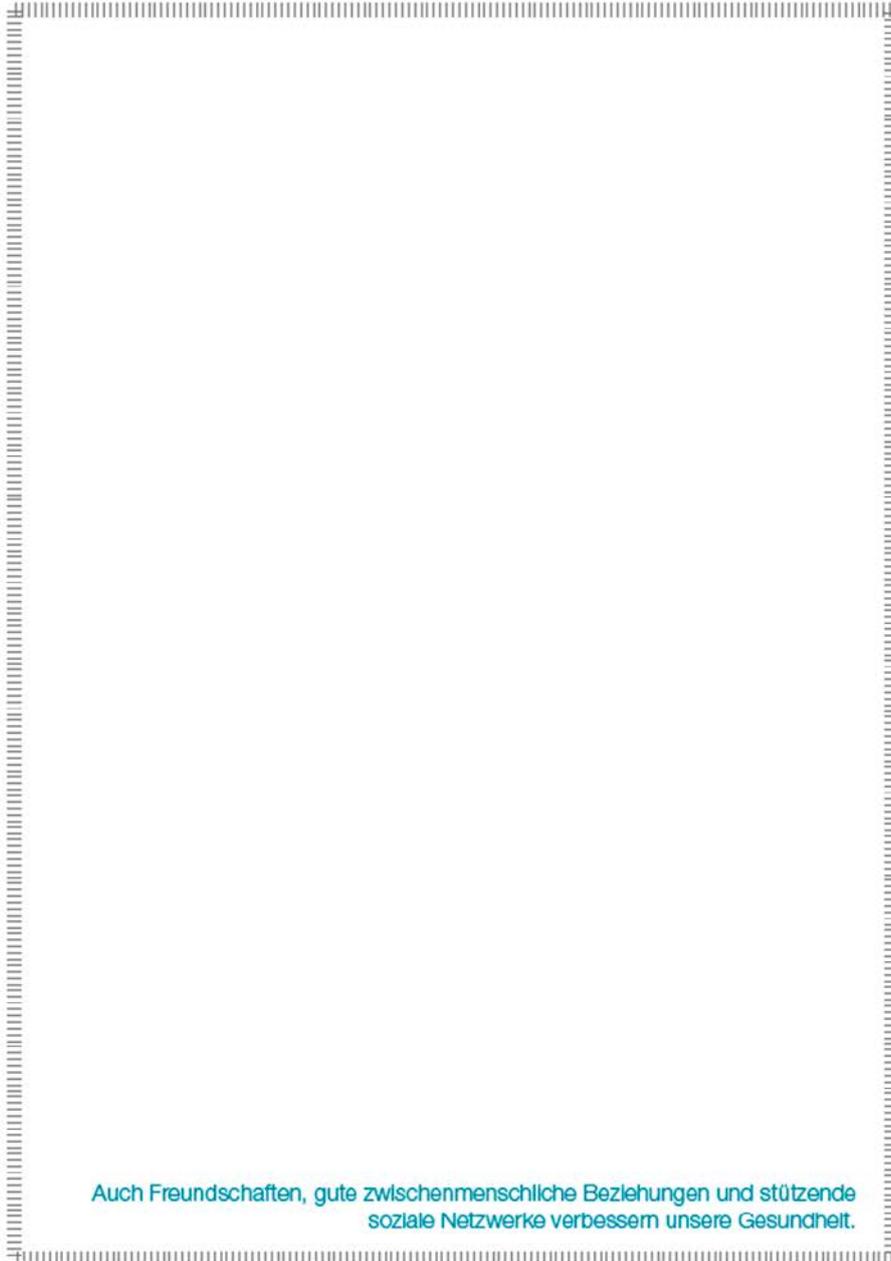
Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.

Meine Stärken und Ressourcen



Foto © fotolla.com

Meine Stärken und Ressourcen



A large rectangular area with a dotted border, intended for writing about strengths and resources.

Auch Freundschaften, gute zwischenmenschliche Beziehungen und stützende soziale Netzwerke verbessern unsere Gesundheit.

Meine Stärken und Ressourcen

Gesundheit wird von den Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben.

HEALTH4YOU

wird gefördert von:



Gesundheit Österreich
GmbH



In der Steiermark wird HEALTH4YOU umgesetzt von:



Fragen zum Projekt?

Jugend am Werk Steiermark

Claudia Posch
claudia.posch@jaw.or.at
+43 (0)664 8000 6 5009

bfi Steiermark

Michaela Pollauf
michaela.pollauf@bfi-stmk.at
+43 (0)316 7270 1015

8.11 Mitarbeiter/innen bewegen Mitarbeiter/innen (heidenspass)

Zielgruppe	Stammpersonal
Ziel	Kennenlernen von Ausgleichsmöglichkeiten und deren korrekte Anwendung
Kategorie	Ergonomie; Empowerment
Inhalte	Hintergrundwissen zum Thema Ausgleichsübungen und praktische Übung

Mitarbeiter/innen bewegen Mitarbeiter/innen – ein Seminar des Hauptverbandes der österreichischen Versicherungsträger, das Mitarbeiter/innen schult, in den eigenen Betrieben Ausgleichsübungen und Tipps für körpergerechtes Arbeiten weiterzugeben. Es fand an je zwei Tagen im September und Oktober 2015 statt.

Ziel der Ausbildung ist, dass die Teilnehmer/innen die verschiedenen Anwendungsmöglichkeiten von Ausgleichsübungen kennen und dazu befähigt werden, eine Anzahl von Ausgleichsübungen korrekt und motivierend an ihre Kolleg/innen weiterzugeben. Außerdem sollen sie über organisatorische Umsetzungs- und Erweiterungsmöglichkeiten Bescheid wissen und die Akzeptanz für Ausgleichsübungen im Betrieb fördern.

Ausbildungsinhalte sind:

- Bedeutung, Nutzen und Grundlagen von Bewegung
- Aufbau und Organisation von Ausgleichsprogrammen
- motorische Fähigkeiten, Beweglichkeit, Kraft und Koordination
- Durchführung von Dehnungs-, Kräftigungs- und Koordinationsübungen am Arbeitsplatz mit konkreten Übungsanleitungen
- Augenübungen, Braingym-Kinesiologie
- Richtlinien für einen gesunden Rücken
- Entspannungsmethoden

Zielgruppe für das Seminar

Um die jungen Mitarbeiter/innen bei heidenspass auch möglichst gut mit diesem Programm zu erreichen, war von Anfang an geplant, eine/n Mitarbeiter/in aus der Gruppe der Jugendlichen - neben einer Mitarbeiter/in aus dem Kernteam - für dieses Seminar zu gewinnen. Dieses Vorhaben hat wunderbar funktioniert – Philipp, ein junger Mann, der sehr konstant das Arbeitsangebot annimmt, war sofort motiviert, das Seminar zu besuchen und in weiterer Folge für seine Peergroup sowie für das Kernteam regelmäßige Schulungen durchzuführen, um den Fokus auf die Bewegungsabläufe im Arbeitsalltag zu lenken.

Setting

An jedem ersten Dienstag im Monat wird in den beiden Werkstätten und in der Küche ca. 40 - 45 Minuten gemeinsam mit den Kernteams der beiden Werkstätten und der Küche und den an diesem Tag anwesenden jungen Mitarbeiter/innen ein von Philipp angeleitetes Bewegungsprogramm durchgeführt. Der geplante Start des Programms mit November 2015 hat sich aus organisatorischen Gründen in den Jänner 2016 verzögert. Vor ihrem Ausstieg bei heidenspass

im März 2016 wurden die Termine gemeinsam von Suza Lesjak aus dem heidenspass-Kernteam und Philipp gestaltet - seit April gibt Philipp sein Wissen alleine an die Kolleg/innen weiter. Die gezielten Bewegungsprogramme werden überwiegend als sehr positiv erlebt und gerne angenommen.

ABLAUFPLAN

MbM – Mitarbeiter/innen bewegen Mitarbeiter/innen

Datum	Inhalt	Material
19.01.2016 Philipp & Suza	<ul style="list-style-type: none"> • Die Goldene 12 • Kräftigungsübungen • Mobilisationsprogramm • Dehnungsübungen 	Minutenprogramm/1,3,5; Kurzprogramm FH sowie das Seminarskriptum MbM
Entfallen		
1.3.2016 Philipp & Suza	<ul style="list-style-type: none"> • die Goldene 12; • Kräftigungsübungen • Mobilisationsprogramm • Dehnungsübungen 	Minutenprogramm/1,3,5; Kurzprogramm FH sowie das Seminarskriptum MbM
5.4.2016 Philipp	<ul style="list-style-type: none"> • Braingym • Kräftigungsübungen • Mobilisationsprogramm • Dehnungsübungen 	Minutenprogramm/1,3,5; Kurzprogramm FH sowie das Seminarskriptum MbM
3.5.2016 Philipp	<ul style="list-style-type: none"> • Die Goldene 6 • Kräftigungsübungen • Mobilisationsprogramm • Dehnungsübungen 	Minutenprogramm/1,3,5; Kurzprogramm FH sowie das Seminarskriptum MbM
7.6.2016 Philipp	<ul style="list-style-type: none"> • Die Goldene 6 • Kräftigungsübungen • Mobilisationsprogramm • Dehnungsübungen 	Minutenprogramm/1,3,5; Kurzprogramm FH sowie das Seminarskriptum MbM
13.7.2016	<ul style="list-style-type: none"> • die Goldene 12; • Kräftigungsübungen • Mobilisationsprogramm • Dehnungsübungen 	Minutenprogramm/1,3,5; Kurzprogramm FH sowie das Seminarskriptum MbM
2.8.2016 Philipp	<ul style="list-style-type: none"> • Braingym • Kräftigungsübungen • Mobilisationsprogramm • Dehnungsübungen 	Minutenprogramm/1,3,5; Kurzprogramm FH sowie das Seminarskriptum MbM
Entfallen (10-Jahres- Fest Vorbereitungen)		



1 und 2



5 und 6



9 und 10



3 und 4



7 und 8



11 und 12

Die goldenen 12

pratscher

Das 1 Minuten Dehnungsprogramm

- Ausgangstellung:

- Aufrecht stehend
- Bauch- und Gesäßmuskulatur aktivieren, Becken stabilisieren
- Schultern gesenkt lassen, bewusst atmen

- 1 und 2 Arme seitlich, Daumen zeigen nach hinten
... beide Arme 2x nach hinten oben ziehen
- 3 und 4 Arme abgewinkelt, Ellenbogen in Schulterhöhe, Daumen zeigen nach hinten
... beide Arme 2x nach hinten, unten ziehen
- 5 und 6 Rechter Arm nach oben gestreckt, Daumen zeigt nach hinten, Linker Arm nach unten gestreckt, Daumen zeigt nach vorne
... beide Arme 2x in die Länge und nach hinten ziehen
- 7 und 8 Linker Arm nach oben gestreckt, Daumen zeigt nach hinten, Rechter Arm nach unten gestreckt, Daumen zeigt nach vorne
... beide Arme 2x in die Länge und nach hinten ziehen
- 9 und 10 Arme hoch gestreckt, Daumen zeigen nach hinten
... beide Arme 2x nach oben, hinten ziehen
- 11 und 12 Arme nach unten gestreckt, Daumen nach außen und hinten drehen, ... beide Arme 2x nach hinten, oben ziehen, dabei die Schultern nach hinten ziehen und in einen Zehenstand gehen

Infos unter:
www.pratscher.at

Zusammenstellung der Übungen Dipl. SpH. Harald Bärentalner
© Dr. Hannes Pratscher, Dipl. SpH. Harald Bärentalner 2006

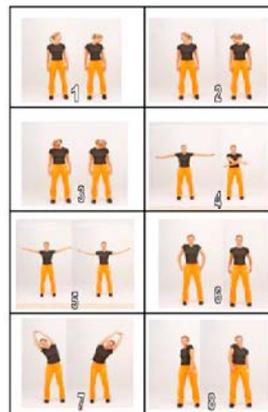
1Minute Koordinieren



Infos unter:
www.pratscher.at

Das 3 Minutenprogramm

1Minute Mobilisieren



1 Minute Dehnen und Kräftigen



1 und 2



3 und 4



5 und 6



7 und 8



9 und 10



11 und 12

pratscher

© Dr. Hannes Pratscher, Dipl. SpH. Harald Bärentalner 2008

Infos unter:
www.pratscher.at

5. Minute
Koordinieren

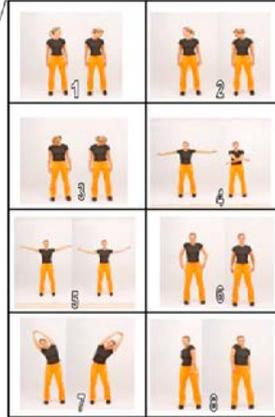


3. Minute
„Ausdauer“



Das 5 Minutenprogramm

2. Minute Mobilisieren



4. Minute Dehnen und
Kräftigen



1. Minute „1,2,3“



pratscher

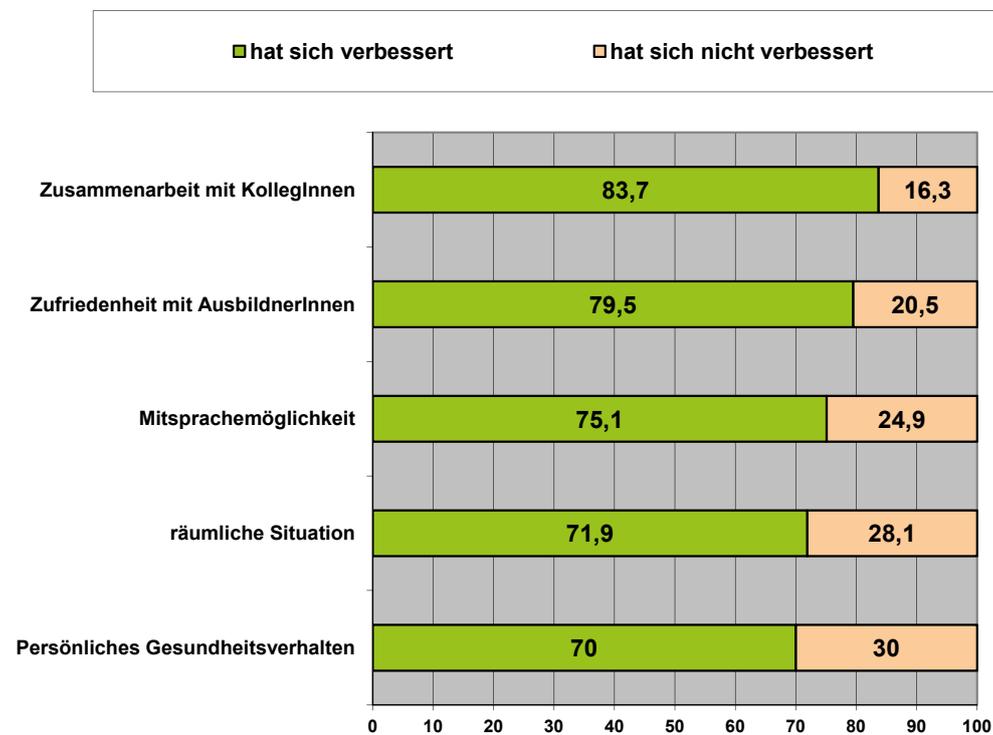
© Dr. Hannes Pratscher, Dipl. Spil. Harald Bärenthaler 2008

9 Feedback – Befragung Health4You

Um eine Einschätzung bezüglich der Akzeptanz und Wirkung bei den beteiligten Jugendlichen geben zu können, wurde im Juni 2016 eine kurze Feedbackbefragung durchgeführt. Obwohl die Erreichbarkeit nicht ganz einfach zu lösen war, konnten über 200 Jugendliche, welche sich aktiv am Projekt Health4You beteiligt hatten, erreicht werden.

Das Feedback, welches sich aus den Ergebnissen ablesen lässt, ist durchwegs sehr positiv. Bezüglich der durch das Projekt initiierten Veränderungen ergibt sich folgende Reihung:

Veränderungen am Ausbildungsplatz durch das Projekt (N = 213)

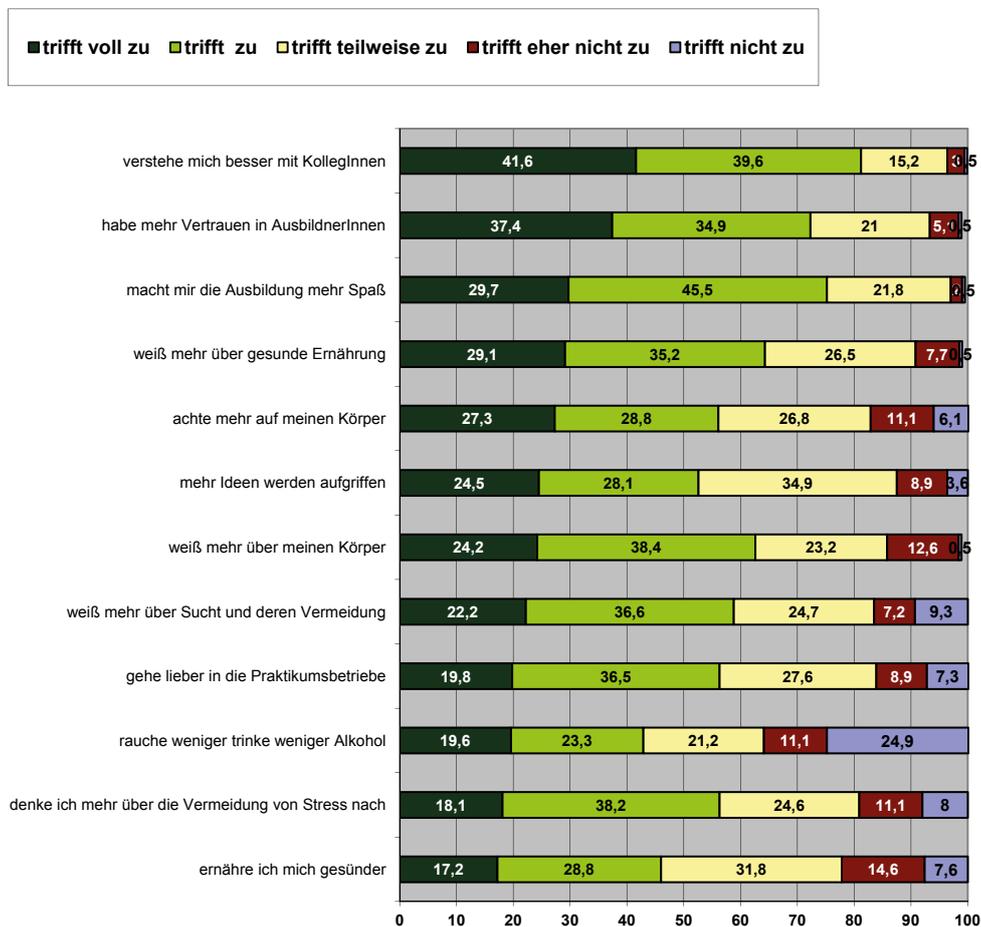


Vor allem soziale Ressourcen konnten durch das Projekt deutlich gesteigert werden. Auch wenn Wirkungen auf das eigene Gesundheitsverhalten selbst etwas weniger stark wahrgenommen werden, geben aber auch hier rund 70 % der befragten Jugendlichen positive Effekte an.

Die Ergebnisse belegen eine Wirksamkeit von Gesundheitsförderungsansätzen gerade im Bereich der Verhältnisprävention.

In eine ähnliche Richtung weisen auch die differenzierteren Fragen in Richtung wahrgenommene Veränderungen seit Beginn des Projektes.

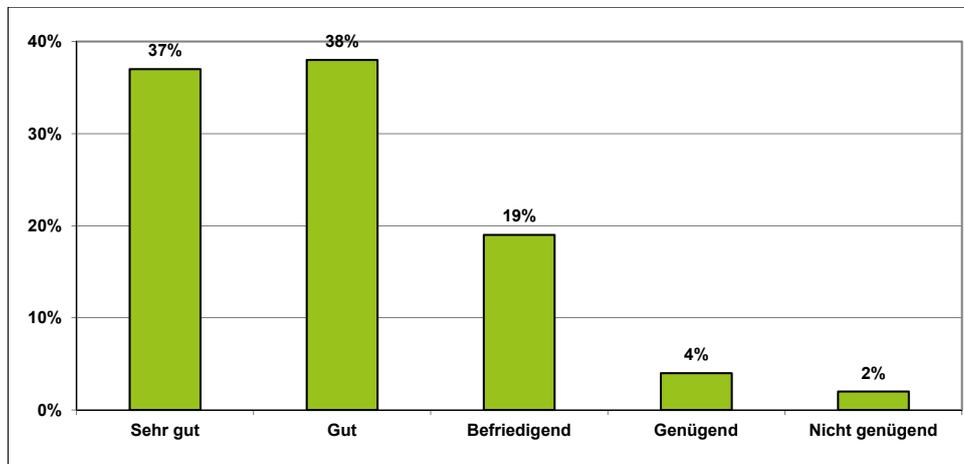
Veränderungen seit Beginn des Projektes (N = 189 - 202)



Besonders erfreulich ist dabei die deutliche Zunahme der Kollegialität und des Verstehens unter den beteiligten Jugendlichen. Hier hatte die Gesundheitsbefragung 2015 ein wichtiges Handlungsfeld aufgezeigt, welches in den einzelnen Trägereinrichtungen auch konkret bearbeitet wurde. Auch auf der Ebene des Vertrauens in die AusbilderInnen und dem Spaß an der Ausbildung selbst werden deutliche Projektwirkungen wahrgenommen. Gesundheitsförderung ist aus dieser Perspektive ein gutes Thema, um das soziale Miteinander zu stärken und andere Inhalte zu attraktiveren.

Die Gesamtbewertung des Projektes Health4You fällt im Sinne einer Gesamtnote aus Sicht der beteiligten Jugendlichen gut aus:

Bewertung des Projektes mit Gesamtnote (N = 210)



Die Mehrheit der Befragten – rund drei Viertel - zeigt sich sehr bzw. ziemlich zufrieden.

Jene Befragten, die das Gesundheitsförderungsprojekt negativ beurteilen, sind deutlich in der Minderheit: Lediglich 6 % halten wenig von den durchgeführten Projektmaßnahmen. Der Notendurchschnitt dieser Wertung liegt bei 1,95 - wobei die männlichen Jugendlichen mit einem Mittelwert von 1,82 das Projekt besser beurteilen (weibliche Jugendliche: Mittelwert 2,03).

Auch wenn diese Ergebnisse nicht allein den Gesundheitsförderungsaktivitäten im Rahmen von Health4You zuschreiben sind, belegen diese doch eine sehr gute Resonanz und positive Wirkung in der Zielgruppe der Jugendlichen in den beteiligten Trägereinrichtungen der ÜBA.

