



Mag. Anita Rackaseder
Linz, 8. Juni 2012

Inhalt

1.	Projektbeschreibung.....	3
1.1	Allgemeines.....	3
1.2	Projektbeschreibung.....	3
2.	SOLL – IST - Vergleich.....	5
2.1.	Übersicht „SOLL-IST-Vergleich“ - Indikatoren	5
2.2.	Übersicht „SOLL-IST-Vergleich“ – Inhalte/Aktivitäten.....	6
3.	REFLEXION und BEWERTUNG	19
3.1.	Ziele (laut Projektantrag)	19
3.2.	Zielgruppe	22
3.3.	Projektaufbau	22
3.4.	Nachhaltigkeit der Projektaktivitäten	25
3.5.	Verbreitung der Ergebnisse	26
3.6.	Erfolgsfaktoren/Hürden.....	27
3.7.	Evaluation	30
3.8.	Lerneffekte.....	31
4.	Anlagen	32

1 Projektbeschreibung

1.1 Allgemeines

Auf den folgenden Seiten wird dargestellt, wie das Projekt „Aktiv gesund – Lehrlinge in Linz“ umgesetzt wurde und wie das Projekt aus der Sicht der Projektleitung am Ende zu bewerten ist.

Zur Schreibweise: Bei manchen Ausführungen (z.B. Berufsgruppen) wird beim ersten Mal die weibliche Form erwähnt in weiterer Folge aber der Einfachheit halber darauf verzichtet.

Prinzipiell kann man sagen, dass schon ab dem Zeitpunkt, als dieses Projekt ins Leben gerufen und erstellt wurde, sehr viele Strukturen aufgebaut werden konnten, Netzwerke erstellt und soweit vertieft wurden, dass die Netzwerkpartner auch außerhalb des Projektes regelmäßig kooperieren. Diese Kooperationen und Vernetzungen mit den Netzwerkpartnern und Firmen werden teilweise laufend noch mehr vertieft.

Aufgrund der Verzögerungen mit dem Projektstart und der nicht ganz einfachen Firmenstrukturen und –abläufe werden bzw. wurden einzelne Punkte bereits seit Dezember 2006 bearbeitet und umgesetzt.

Durch die Wirtschaftskrise hat sich das Projekt in die Länge gezogen und die Projektleitung hat um Verlängerung des Projektes bis Juni 2011 angesucht. Somit konnten auch die letzten Workshops und die offene Besprechung der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln und Steuerungsgruppen beendet werden.

1.2 Projektbeschreibung

"Aktiv gesund - Lehrlinge in Linz" ist ein verhältnis-, verhaltens- und fitnessorientiertes gesundheitsförderndes Projekt, das sich über einen Zeitraum von

drei Jahren erstreckt und die bio-psycho-soziale Gesundheit im Sinne der Ganzheitlichkeit aufgreift.

Hauptzielgruppe sind alle 342 Lehrlinge aus den ausgewählten Betrieben. Wobei für die Aktions- und Bewegungsprogramme vorerst circa 95 Lehrlinge aus vier Betrieben teilnehmen können, der Fragebogen der OÖGKK wird aber an alle Lehrlinge ausgeteilt.

Das Projekt kann in 6 Schritte aufgeteilt werden:

1. Strukturaufbau:

Aufbau eines Netzwerkes und einer neuen Struktur, die in die Zukunft und Gesundheit der Lehrlinge und damit verbunden in die Gesundheitskultur der Betriebe investieren. Den Lehrlingen und Betrieben kann somit ein strukturiertes Netzwerk geboten werden, in dem sie auch aktiv mitwirken können.

2. Fragebogen der OÖGKK: (Änderung im ersten Zwischenbericht beschrieben.)

Erhebung über die Arbeitsbelastung, Arbeitsumfeld und Fragen bio-psycho-sozialer Natur unter allen 275 Lehrlingen. Für alle Bereiche sind sowohl verhaltens- als auch verhältnispräventive Angriffsmöglichkeiten der Veränderung ausgewiesen.

4. Workshops und Impulsreferate zu den relevanten Themen:

In jedem Unternehmen sind 3 Workshops, teilweise gekoppelt mit Impulsreferaten und regelmäßige Sitzungen der Steuerungsgruppe geplant. Wobei angestrebt wird, dass sich die Steuerungsgruppen der Firmen auch nach diesem Projekt regelmäßig treffen.

5. Bewegungsprogramme:

Zuerst wird ein Geschicklichkeitsbewerb durchgeführt, der für die Lehrlinge ein Motivationsfaktor sein soll und zur Partizipation am Projekt animiert. Dadurch soll Vertrauen und Kontakt zu den Lehrlingen aufgebaut werden. Weiters werden verschiedene Bewegungsprogramme (Rückenfitness, motorische Fähigkeiten, kleine

Spiele, ...) angeboten, die in den Unternehmen (je 12 Einheiten a 60min) stattfinden.

6. Veränderung des Bewegungsverhaltens:

Am Ende eines jeden Projektes in einer Firma wird der Fragebogen der OÖGKK noch einmal ausgeteilt, in dem unter anderem das Bewegungsverhalten der Lehrlinge abgefragt wird.

2 SOLL – IST - Vergleich

2.1.Übersicht „SOLL-IST-Vergleich“ - Indikatoren

Indikator neuer Projektassistent: Der Indikator wurde in einem zweiten Anlauf erfüllt und eine Projektassistentin als Äquivalenzastellung angestellt, da sich die erste Äquivalenzanstellung als nicht qualifiziert heraus stellte.

Indikator: neue Netzwerkpartner: Dieser Indikator wurde schon vor dem offiziellen Start des Projektes zum größten Teil erfüllt. Ohne die Netzwerkpartner, die im Vorfeld des Projektes gesucht und gefunden wurden, wäre die Umsetzung des Projektes nicht so erfolgreich gewesen. Zu den vier Firmen/Institutionen (AK OÖ, AMD, OÖGKK und dem Institut für Suchtprävention) wurden noch mit dem PGA – Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit und der OÖ Landesregierung zusätzliche Netzwerkpartner gefunden.

Indikator: Öffentlichkeit informiert: Zu Beginn des Projektes gab es eine Pressekonferenz (26. Februar 2008) an der Vertreter der teilnehmenden Firmen anwesenden waren, sowie die damalige Vizebürgermeisterin der Stadt Linz und Vertreter von zwei der Netzwerkpartner, nämlich Arbeiterkammer OÖ und Arbeitsmedizinischer Dienst.

Weiters wurde im Rahmen des RückenFitness Zentrums der ASKÖ OÖ ein Bericht im ORF über das Lehrlingsprojekt – Bewegungsmaßnahmen bei den ÖBB - gesendet.

Indikator: Lehrlinge ausgewählt: In allen vier teilnehmenden Firmen (Linz AG, Keba, ÖBB; Seniorenzentren Linz) wurde bestimmt welche Lehrlinge an dem Projekt mitmachen. Bei den Seniorenzentren waren es alle Lehrlinge (alle Lehrjahre), bei den ÖBB und in der Linz AG jeweils die Lehrlinge aus dem 1. Lehrjahr und in der Keba alle Lehrlinge aus allen Lehrgängen, aber nur die Kaufmännischen und EDV Techniker. In der Keba durften die Lehrlinge freiwillig an dem Projekt teilnehmen.

Indikator: Ergebnisse der Befragung: Vorgesehen war ein Fragebogen der OÖGKK der zu Beginn des Projektes ausgeteilt wurde und am Ende wiederholt werden sollte. Aufgrund dessen, dass die Firmen unterschiedliche Schwerpunkte hatten und deshalb nicht überall alle Maßnahmen gleich starten konnten – hat sich das Projekt hinausgezögert, und die Lehrlinge waren zum größten Teil zu Projektende nicht mehr im Unternehmen und konnten den Fragebogen nicht mehr ausfüllen. Nachdem dann auch vom FGÖ trotz vorheriger Zusage, dass eine Ergebnisevaluierung der OÖGKK für das Projekt reicht, doch eine Prozessevaluierung verlangt wurde, wurde nach Prüfung des Konzepts die Firma soz:ab als Evaluator bestätigt und eine zusätzliche Förderung des FGÖ für diese externe Evaluierung genehmigt. Das war der zweite Grund warum auf die zweite Befragung der Lehrlinge verzichtet wurde.

2.2.Übersicht „SOLL-IST-Vergleich“ – Inhalte/Aktivitäten

1. Kontaktaufnahme und Termine vereinbaren mit den Netzwerkpartnern: Es wurden Kontakte zu der Arbeiterkammer OÖ und OÖGKK aufgenommen und das Projekt vorgestellt, weiters wurde auch um Unterstützung gebeten.

2. Informationen an die ASKÖ Aufsichtsräte: Das Projekt wurde nach Förderzusage im ASKÖ Präsidium vorgestellt.

3. Informationen für die Betriebe und Partner erstellen: Um das Projekt dementsprechend in den einzelnen Firmen präsentieren zu können wurde eine Power Point Präsentation erstellt, die den Ablauf und die Inhalte des Projektes beschreibt. Geplant wären, dass fünf Firmen an dem Projekt teilnehmen. Schlussendlich haben vier Firmen (Seniorenzentren Linz, ÖBB, Keba, Linz AG) das Projekt umgesetzt. Die fünfte Firma, die Firma Internorm hat sich dann entschieden doch nicht am Projekt teilzunehmen, da sie zum Projektstart zu wenige Lehrlinge hatten.

4. Projektinhalte und Rahmenbedingungen fixieren (Rahmenbedingungen - Steuerungsgruppe,... festlegen): Zwischen Februar und Juni 2007 wurde mit den Ansprechpersonen in den einzelnen Firmen ein ungefährer Zeitplan für die Umsetzung der Maßnahmen erstellt. Die Lehrbeauftragten mussten dazu noch teilweise die einzelnen Berufsschulzeiten in Erfahrung bringen, bzw. auf diese warten. Dann wurden so weit wie möglich die Rahmenbedingungen geklärt. Wo findet was statt und was braucht man dazu, bzw. wann findet die Maßnahme statt. Wobei sich die Maßnahmen dann doch aufgrund von vorab nicht planbaren und bekannten Berufsschultagen/-wochen, Wirtschaftskrise und anderen firmeninternen Projekten, zeitlich in die Länge zogen.

In allen Firmen wurden Steuerungsgruppen installiert. In der Steuerungsgruppe sollten jeweils Personalverantwortliche/Leitung, Sicherheitsfachkraft, Betriebsräte, Arbeitsmediziner und Lehrlingsvertreter dabei sein. In dieser Gruppe wurde auch das Projekt vorgestellt und ein ungefährer Zeitplan jeweils erstellt. Wobei sich die Maßnahmen dann aufgrund von vorab nicht bekannten Berufsschultagen/-wochen, Wirtschaftskrise und anderen firmeninternen Projekten, zeitlich in die Länge zogen.

In der Linz AG waren in der Steuerungsgruppe der Arbeitsmediziner, der Betriebsrat und Leiter der Abteilung Soziales, der Leiter der Lehrwerkstätte und die Lehrlingsvertrauensrätin.

In der ÖBB die Arbeitsmedizinerin, Sicherheitsfachkraft, Betriebsrat, Jugendvertrauensrätin und der Standortverantwortliche der Lehrwerkstätte Linz in der Steuerungsgruppe.

In der Keba waren die Lehrlingsvertrauensrätin, der Betriebsrat, die Sicherheitsfachkraft (i.V. der Arbeitsmedizinerin) und zwei Personalverantwortliche für die Lehrlinge

In den Seniorenzentren waren der Direktor der SZL, die Lehrlingsbeauftragte, die Arbeitsmedizinerin und die Jugendvertrauensrätin in der Steuerungsgruppe.

5. neue zusätzliche Netzwerkpartner finden: Mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst und dem Institut für Suchtprävention konnten zusätzlich Netzwerkpartner gefunden werden, die das Projekt bei der Umsetzung der Maßnahmen unterstützten. Mit der Arbeiterkammer OÖ und dem Arbeitsmedizinischen Dienst wurde das Netzwerk vertieft und man hat dann auch bei anderen betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen zusammengearbeitet. Mit dem Institut für Suchtprävention wurde im Zuge der Kooperation auch ein anderes Projekt gestartet, nämlich Informationsveranstaltungen zum Thema Umgang mit Alkohol in Sportvereinen.

6. Betriebsräte informieren: Die Betriebsräte wurde schon früher informiert, da sie bei der Vorstellung des Projektes dabei waren und auch in der Steuerungsgruppe vertreten waren.

7. Pressekonferenz: Am 26. Februar 2008 fand dann auch die Pressekonferenz im ASKÖ Bewegungszentrum statt zu der neben allen Netzwerkpartnern und Firmenvertretern auch die Medien eingeladen wurden.

Das Projekt wurde von der Projektleitung vorgestellt. Anschließend hatten die Netzwerkpartner jeweils ca. drei Minuten Zeit ein Statement abzugeben.

Es gab nur Berichte in den internen Medien der jeweiligen Firmen.

Im September 2009 gab es dann noch einmal eine Presseaussendung zu dem Projekt, da es von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Dortmund in die Liste der 40 besten Fitness-Konzepte in der EU aufgenommen wurde.

8. Vertiefung Netzwerk: Am 13. Mai 2009 wurde dazu ein Netzwerktreffen mit allen Teilnehmenden Firmen und Kooperationspartnern abgehalten. Außerdem wurden parallel dazu teilweise persönliche Kontakte der Projektleitung zu den Partnern gepflegt. Bei diesem Netzwerktreffen waren zwei Personen vom Arbeitsmedizinischen Dienst, je ein Vertreter der Arbeiterkammer, Institut für Suchtprävention und jeweils der Verantwortliche der Firma Keba und der Firma Linz AG. Weiters war bei diesem Netzwerktreffen auch die Gesundheitszirkelmoderatorin dabei, die über die ersten Gesundheitszirkeln berichtete. Außerdem waren bei diesem Netzwerktreffen auch die beiden Evaluatoren der Firma Sozab anwesend, die über die ersten Gespräche mit den Lehrlingen der Firmen informierten und erste Hinweise gaben.

Allgemein wurde dieses Netzwerktreffen als sehr positiv und hilfreich empfunden. Es hat zum Verständnis über den Ablauf des Projektes beigetragen, da wichtige Fragen beantwortet werden konnten und auch ein erster Erfahrungsaustausch stattfand.

9. Einschulung der Bewegungstrainer: Die Auswahl des Bewegungstrainers war nicht ganz einfach, die Anforderungen waren hoch. Die soziale Kompetenz spielte hier eine große Rolle. Zum einen musste der Bewegungstrainer Verständnis für die Jugendlichen aufbringen zum anderen aber auch Grenzen und Regeln für die

Jugendlichen festlegen. Die Wahl viel dann schlussendlich auf eine ausgebildete Bewegungstrainerin der ASKÖ OÖ.

Die Bewegungstrainerin musste eine spezielle Schulung für betriebliche Gesundheitsförderung absolvieren. Inhalte dieser waren: Allgemeines zur betrieblichen Gesundheitsförderung; Was ist BGF? Warum BGF? Und was kann es bewirken. Was erwartet mich als Bewegungstrainer in einer Firma, sowie praktische Einheiten zu den Themen wie „Richtiges Heben und Tragen“ „Kurzpausengymnastik“. Weiters absolvierte die Bewegungstrainerin noch zusätzlich die Ausbildung zur/zum diplomierten RückenFitness BewegungstrainerIn. „ Learning on the Job“ war ein weiterer Aspekt als Anforderung für die Bewegungstrainerin. Sie musste langjährige Referenten zu den Firmen oder Berufsschulen (Zielgruppe der Lehrlinge) begleiten, teilweise selber Sequenzen aus den Programmen übernehmen. Sie bekam dann dementsprechend immer ein Feedback und konnte so Erfahrungen sammeln. Es wäre geplant gewesen, dass es parallel zu den Bewegungsprogrammen eine extra Jugend-Übungsleiterausbildung gibt, damit die Firmen selber die Bewegungsprogramme fortführen konnten. Da sich von den Firmen aber niemand gefunden hat, der das machen wollte, wurde die Ausbildung nicht durchgeführt.

10. Auswahl der Lehrlinge: Die Firmen sind sehr unterschiedlich strukturiert und haben unterschiedlichen Ziele in der Lehrlingsausbildung, dahingehend muss auch das Maßnahmenpaket abgestimmt werden. Es muss auf die Bedürfnisse der Lehrlinge und der Firmen, wie Berufsschulzeiten, Saisonen, bereits absolvierte Projekte in der BGF,... eingegangen werden.

Die Lehrlinge wurden größtenteils von den Personalverantwortlichen ausgewählt. Zuerst war geplant, nur die Lehrlinge aus dem ersten Lehrjahr am Projekt teilnehmen zu lassen, damit sie auch am ganzen Projekt mitmachen können. In den Seniorenzentren Linz und der Keba wurden alle Lehrlinge genommen, da die beiden Firmen unbedingt wollten, dass alle Lehrlinge die Möglichkeit haben mitzumachen. In der Keba durften die Lehrlinge aber frei entscheiden, ob sie am Projekt teilnehmen wollten.

In der Linz AG haben von insgesamt 75 Lehrlinge - 20 Lehrlinge aus dem ersten Lehrjahr teilgenommen (Berufsgruppen: Kaufmännische 5, Elektroenergietechniker 8, Elektroniker 3, KFZ Techniker 2 und Maschinenbautechniker 2) Es waren keine Migranten dabei.

In der ÖBB gibt es eine eigene Lehrwerkstätte in Linz. Sie haben unter anderem auch – genauso wie die Seniorenzentren - den Auftrag „AMS“ Lehrlinge auszubilden. Von insgesamt 209 Lehrlingen in ganz OÖ nahmen 30 Lehrlinge aus dem ersten Lehrjahr der Maschinenbautechniker an dem Projekt teil. Einige Lehrlinge hatten auch einen Migrationshintergrund.

Die Seniorenzentren haben vorwiegend der Auftrag Lehrlinge auszubilden, aber es wird kaum einmal ein Lehrling übernommen. Die Seniorenzentren hatten zu diesem Zeitpunkt 28 Lehrlinge (Kaufmännisch, Koch, Maler, Landschaftsgärtner) in allen Lehrjahren und diese 28 nahmen auch am Projekt teil. Drei Lehrlinge hatten einen Migrationshintergrund.

In der Keba nahmen 11 Kaufmännische und 3 EDV Techniker Lehrlinge von insgesamt 30 Lehrlingen. Die Firma Keba stellte es diesen Lehrlingen frei, ob sie am Projekt teilnehmen wollten oder nicht.

Alle Firmen führten das Projekt in der Arbeitszeit durch.

11. Fragebögen der OÖGKK austeilten und Häufigkeitstabelle aufstellen: Die Fragebögen wurden an die Lehrlinge ausgeteilt, leider hat die Auswertung länger gedauert als geplant, da es zu Missverständnissen gekommen ist. Und die Auswertung konnte nicht mehr dazu herangezogen werden, Maßnahmen aufgrund der Ergebnisse zu planen. Im Nachhinein war dieser Fragebogen eher nebensächlich, weil durch die Gesundheitszirkel in den Firmen die Lehrlinge viel mehr mitreden konnten, welche Maßnahmen umgesetzt werden sollten.

12. Gesundheitszirkel: Die Gesundheitszirkeln (GZ) waren das Herzstück des Projektes. Nach Rücksprache mit dem Kooperationspartner OÖGKK hat das Projektsekretariat Kontakt zu Gesundheitszirkelmoderatoren aufgenommen, die auf der Homepage des „Netzwerk betriebliche Gesundheitsförderung“ der OÖGKK angeführt sind. Es konnte mit Frau Kleemaier eine kompetente Moderatorin gefunden werden. Kleemaier war noch dazu langjährige Mitarbeiterin in der OÖGKK in der Abteilung betriebliche Gesundheitsförderung und hat auch bereits GZ mit Jugendlichen durchgeführt. Kleemaier informierte die Projektleitung regelmäßig über den laufenden Prozess in den einzelnen Gesundheitszirkeln. Da die Projektleitung auch die Ausbildung zur Gesundheitszirkelmoderatorin über den „Fonds gesundes Österreich“ absolviert hat, waren der Erfahrungsaustausch und die Kommunikation mit Kleemaier sehr wertvoll und effizient.

Die ersten Gesundheitszirkel wurden bei den ÖBB und in den Seniorenzentren durchgeführt.

Bei den ÖBB wurden die Lehrlinge, die beim GZ teilnehmen sollten vom Leiter der Lehrwerkstätte nominiert. Es haben acht Lehrlinge an den GZ teilgenommen. Dazu gab es vier Sitzungen zu je 2 Einheiten. Bei diesem Gesundheitszirkel stellte sich heraus, dass die psychischen Belastungen in der Firma dominierten. Vor dem Treffen der Steuerungsgruppe wurden dem Leiter der Lehrwerkstätte die Ergebnisse aus den GZ präsentiert. Am 3. Juni 2009 fand dann auch das Treffen der Steuerungsgruppe statt, in der Kleemaier die Ergebnisse aus dem GZ präsentierte. Bei diesem Treffen stellte sich heraus, dass die Firma schon einige Punkte aus dem GZ schon umgesetzt haben. Die ÖBB nahm die Ergebnisse aus den GZ sehr ernst und begann sofort nach Bekanntwerden der Belastungen damit begonnen Veränderungen/Verbesserungen vorzunehmen.

Bei den Seniorenzentren wurden die Lehrlinge zuerst über den Ablauf des GZ informiert und konnten dann selber entscheiden, ob sie am GZ teilnehmen wollten

oder nicht. Schließlich nahmen sechs Lehrlinge (gemischt aus dem 1.-3. Lehrjahr und Lehrberufen) am GZ teil. Es gab auch hier vier Sitzungen zu je zwei Einheiten. Von der Prioritätenreihung standen auch bei den SZL die psychischen Belastungen an erster Stelle, aber am Häufigsten wurden hier organisatorische Probleme genannt. Das Treffen der Steuerungsgruppe fand am 30. Juni statt. Kleemaier präsentierte auch hier die Ergebnisse aus dem GZ. Dabei stellte sich heraus, dass einige Punkte aufgrund der fehlenden Kommunikation gelöst werden könnten. Es wird in Zukunft ein „Informationskatalog“ erstellt und die Lehrlinge sollen mindestens einmal Jährlich informiert werden.

In der Keba wurden die Lehrlinge (Jahrgang 2007) für den Gesundheitszirkel vom Human Resource Management nominiert. Der Verantwortliche wollte vorher von Kleemaier über die Inhalte des GZ informiert werden. Schlussendlich nahmen 11 Lehrlinge (aus allen Bereichen und Lehrgängen) an dem GZ teil, der wieder an vier Sitzungen zu jeweils zwei Einheiten stattfand. Von der Prioritätenreihung her standen in der Keba nicht die psychischen Belastungen an oberster Stelle (wie bei den beiden anderen Firmen), sondern die organisatorischen. Auch hier wurde der Lehrlingsverantwortliche vorher über die Ergebnisse informiert. Am 2. September 2010 fand dann das Treffen der Steuerungsgruppe statt, bei dem sich auch wieder herausstellte, dass einige Punkte aus den Ergebnissen schon umgesetzt werden konnten.

In der Linz AG wurden die Lehrlinge (Jahrgang 2007) für den Gesundheitszirkel vom zuständigen Lehrbeauftragten nominiert. Acht Lehrlinge aus allen Berufsgruppen nahmen an den GZ teil. Auch hier gab es wieder vier Sitzungen zu je zwei Einheiten. Im Gegensatz zu den anderen Firmen, waren die Lehrlinge der Linz AG sehr gut über den Ablauf des GZ informiert. Von der Prioritätenreihung her standen in der Linz AG die organisatorischen Belastungen an erster Stelle. Diesen GZ führte nicht Kleemaier durch, sondern eine Moderatorin vom Arbeitsmedizinischen Dienst, da dieser die Linz AG betreut. So war es naheliegend auf eine „interne“ Moderatorin

zurückzugreifen. Nachdem der Lehrbeauftragte vorab über die Ergebnisse aus dem GZ informiert wurde, fand am 28. April 2010 das Treffen der Steuerungsgruppe statt. Auch in der Linz AG konnten schon vorab einige Punkte gelöst oder verbessert werden. Es hatte sich auch in der Linz AG gezeigt, dass durch eine verbesserte Kommunikation manche Belastungen/Probleme frühzeitig geklärt werden könnten.

14. Impulsreferate und Workshops: Impulsreferate und Workshops wurden nur unregelmäßig in den Firmen angenommen. Die Firmen bieten ihren Lehrlingen teilweise sehr viele Möglichkeiten zum Thema Aus- und Weiterbildung (auch Persönlichkeitsentwicklung). Und so wurden einige Workshops dann in den normalen Firmenbetrieb eingegliedert. (Bsp. Suchtprävention: Das ist in der ÖBB sowieso ein fester Bestandteil in der Ausbildung, und hat deshalb die zuständige Arbeitsmedizinerin durchgeführt.)

Geplant waren in jeder Firma zwei Workshops zu je vier Einheiten zu relevanten Themen, die sich aus den Ergebnissen des GZ und des Fragebogens ergeben sollten und die dann in der Steuerungsgruppe festgelegt werden sollten. Der dritte Workshop wäre als Vorbereitung für den Gesundheitstag geplant gewesen.

Impulsreferate und Workshops bei den ÖBB: Aufgrund dessen, dass in der ÖBB das Projekt mit Ende April 2009 im Großen und Ganzen beendet werden musste, wurden die Workshopthemen vorab vom Leiter der Lehrwerkstätte und der Projektleitung festgelegt. Es wurden drei Workshopthemen festgelegt: wertschätzende Kommunikation, Stress, „Heben und Tragen“ mit „Ausgleichsübungen für Zwischendurch“ (anstelle des Gesundheitstages). Die ersten zwei Themen wurden dann am 6. April 2009 im ASKÖ Bewegungscenter zu je 4 Einheiten abgehalten. Der Workshop „Heben und Tragen“ mit Ausgleichsübungen wurde am 15. April in der Lehrwerkstätte, also direkt am Arbeitsplatz durchgeführt. Es haben alle Lehrlinge an den Workshops teilgenommen. Der dritte Workshop wäre als Vorbereitung für den Gesundheitstag geplant gewesen, stattdessen wurde ein Workshop zum Thema „bewegte Pausen“ und „Heben und Tragen“ abgehalten. Entscheider Grund dafür

war, dass die Lehrlinge im Rahmen des Gesundheitszirkel angaben, Übungen für Zwischendurch zu benötigen. Außerdem wollte die ÖBB keinen zusätzlichen Gesundheitstag machen, da sie sehr viel mit den Lehrlingen unternehmen, Gesundheitswochen, Wandertage,...

Impulsreferate und Workshops in der Linz AG: Die Projektleitung wurde darüber informiert, dass die Lehrlinge des Jahrgangs 2007 ab September 2010 nicht mehr in der Lehrwerkstätte sind, und deshalb keine Workshops mehr für diese Gruppe durchgeführt werden konnten. Einige Lehrlinge waren mit der Lehre fertig, andere waren in anderen Abteilungen und Orten und eine Freistellung wäre schwierig gewesen. Deshalb entschloss man sich, die Workshops mit Lehrlingen aus dem Lehrgang 2009 durchzuführen, da die Ergebnisse aus dem Gesundheitszirkel ja auch nachhaltig umgesetzt werden sollten.

Es wurden zwei aufbauende Workshops zum Thema „Heben und Tragen“ mit „Ausgleichsübungen“ für Zwischendurch angeboten, an denen alle Lehrlinge (2009) teilnahmen. Der erste Workshop war am 1. April 2011, der zweite Workshop eine Woche später am 8. April 2011 und dauerte jeweils zwei Einheiten.

Impulsreferate und Workshops in den Seniorenzentren: Da es in den Seniorenzentren viele unterschiedliche Berufsausbildungen gibt, war es schwierig hier Themen zu finden, die auf alle Lehrlinge abgestimmt waren. Deshalb hat sich die Projektleitung gemeinsam mit der Verantwortlichen aus den Seniorenzentren auf drei allgemeine Themen für die Workshops geeinigt. Die ersten beiden Themen waren „Talk about“ (Zielgruppe Lehrlinge aus dem ersten und zweiten Lehrjahr) und „Rausch und Risiko“ (Zielgruppe Lehrlinge aus dem dritten Lehrjahr) und wurden am 16. Mai bzw. 23. Mai 2011 vom Institut für Suchtprävention abgehalten. Die Workshops dauerten jeweils drei Einheiten. Am ersten Workshop nahmen 19 Lehrlinge teil, am zweiten - neun Lehrlinge.

Der dritte Workshop wurde auch anstelle als Vorbereitung zum Gesundheitstag durchgeführt, und war zum Thema Verkehrssicherheit mit dem ARBÖ

Aufprallsimulator. Dieses Impulsreferat mit dem Workshop fand am 30. Mai 2011 mit 10 Lehrlingen statt und dauerte ebenfalls drei Einheiten.

Impulsreferate und Workshops Keba: Die Keba hatte mehrere Inhalte aus der internen Besprechung festgelegt. Dazu wurden die meisten Inhalte intern gelöst. Im Zuge des Projektes hatte man sich dann auf die beiden Themen Kommunikation, in Form eines Outdoortrainings, und Suchtprävention geeinigt.

Da das Outdoortraining nur bei einem bestimmten zeitlichen Umfang sinnvoll war – wurden hierfür zwei Workshops verwendet.

Außerdem wurde beim Thema Suchtprävention die beiden Workshops „Rausch und Risiko“ und „Talk about“ zu einem Workshop zusammengefasst. Dieser Workshop wurde am 6. April 2011 vom Institut für Suchtprävention abgehalten und dauerte 3 Einheiten. Es haben 9 Lehrlinge an dem Workshop teilgenommen.

Der zweite bzw. dritte Workshop fand am 22. Juni 2011 ganztägig statt. Bei diesem Outdoortraining nahmen Lehrlingsausbildner und Lehrlinge gemeinsam teil – insgesamt 15 Personen. Ziel für die Keba war es: gemeinsame Arbeitsmethodik schärfen, und Kommunikationsdefizite verstehen, aufzeigen und verbessern

15. Durchführung Bewegungsprogramme: Die Lehrlinge (1. bis 3. Lehrgang) der Keba konnten wieder freiwillig an den Bewegungsprogrammen teilnehmen. Diese Entscheidung wurde vom Betriebsrat getroffen, der die Lehrlinge nicht zur Gesundheitsförderung verpflichtet werden sollten.

In den SZL, ÖBB und Linz AG war von vornherein klar, dass alle Lehrlinge verpflichtend an den Bewegungsprogrammen teilnehmen müssen. Wobei in den SZL alle Lehrlinge vom 1.-3. Lehrjahr an den Maßnahmen teilnehmen durften. Bei den Lehrlingen der ÖBB nahmen alle Lehrlinge des Jahrgangs 2007 – Maschinenbautechniker – teil. Diese Lehrlinge besuchten alle Maßnahmen.

In der Linz AG nahmen alle Lehrlinge des Jahrgangs 2007 an den Bewegungseinheiten teil, da dieser Jahrgang (mit allen Berufsgruppen) ebenso an allen Maßnahmen teilnahm. Mit den Bewegungsprogrammen wurde auch umgehend begonnen, haben sich aber auch über einen längeren Zeitraum erstreckt. Die Bewegungsprogramme mussten sehr straff geführt werden, damit man mit den Kursen nicht in die Urlaubs- bzw. Ferienzeit kam. Schwerpunkt in den Bewegungsprogrammen waren RückenFitness-Einheiten. Es wurden aber auch Schnupperstunden in Hockey und Beach Volleyball durchgeführt.

Aufgrund der Berufsschulzeiten, beschloss man in der Keba, die Bewegungseinheiten sofort im ersten Halbjahr 2008 zu starten. Start der ersten Bewegungseinheit war im ersten Berichtszeitraum am 23. April 2008 und endete am 9. Juli 2008. Diese Maßnahme fand einmal pro Woche jeweils für 60 Minuten statt und erstreckt sich über einen Zeitraum von 12 Wochen. Es nahmen regelmäßig durchschnittlich 6 Lehrlinge an den Bewegungseinheiten teil.

Aufgrund der Urlaubsplanungen und Start eines neuen Ausbildungslehrganges, verschob sich der Start der Bewegungseinheiten bei den ÖBB von August auf 30. September 2008 und endete am 13. Jänner 2009. Hier nahmen alle 26 Lehrlinge aus dem Jahrgang 2007 teil. Für die Bewegungstrainerin stellte sich das als besondere Herausforderung dar, da sie nicht alle Lehrlinge während der Stunde beaufsichtigen konnte. Deshalb wurde nach Rücksprache der Projektleitung mit dem Verantwortlichen festgelegt, dass immer zusätzlich eine Aufsichtsperson vorhanden war.

Die Bewegungseinheiten in den Seniorenzentren fanden zu den gleichen Terminen wie bei den ÖBB statt. Hier gab es anfängliche Schwierigkeiten, da die Lehrlinge teilweise extra für die Bewegungseinheit von einem anderen Seniorenzentrum in das „Hauptgebäude“ kommen mussten und die 27 Lehrlinge so nicht regelmäßig an den

Bewegungsprogrammen teilnehmen konnten. Durchschnittlich nahmen 20 Lehrlinge an den Bewegungsprogrammen teil.

16. Geschicklichkeitswettbewerbe: Es wurde angedacht Geschicklichkeitswettbewerbe durchzuführen, um einen besseren Zugang zu den Lehrlingen zu erreichen. Dies stellte sich aber als nicht notwendig heraus, und die Lehrlinge wünschten sich lieber Bewegungseinheiten – wie zum Beispiel Beach-Volleyball. Außerdem wurde außerhalb dieses Projektes vor dem Start die „Mobilen Fit-Checks“ der ASKÖ OÖ durchgeführt, um einen Zugang zu den Lehrlingen zu bekommen und diese zum Thema eigene Gesundheit zu sensibilisieren.

17. Gesundheitstage und Informationsveranstaltungen: In den teilnehmenden Firmen gab und gibt es unterschiedliche Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung. In der ÖBB werden zum Beispiel Vorträge abgehalten, es gibt Sportwochen, Gesundheitswochen, Wanderausflüge und vieles mehr. In der Keba gibt es das interne BGF-Projekt Kefit. In der Linz AG gibt es alle zwei Jahre einen mehrtägigen Gesundheitstag für die gesamten Mitarbeiter. Und in den Seniorenzentren gab es auch ein internes BGF Projekt. Deshalb wollten die Firmen keine zusätzlichen Gesundheitstage mehr. Aufgrund der Kostenersparnis wurden deshalb dann auch in den Firmen keine zusätzlichen Gesundheitstage mehr durchgeführt – sondern die bestehenden Angebote bei den Lehrlingen noch mehr intensiviert bzw. so wie in der Keba die Angebote auch auf die Zielgruppe der Lehrlinge erweitert.

3 REFLEXION und BEWERTUNG

3.1. Ziele (laut Projektantrag)

1. Ein strukturiertes Netzwerk mit Kooperationspartnern (AK, OÖGKK, AUVA, Landesregierung, Vereinen...) und Betrieben zu bilden, die an der Gesundheitsförderung interessiert sind.

Dieses Ziel wurde nach Einschätzung der Projektleitung zu 70 Prozent erreicht. Es wurden einige Kooperationen vertieft und ausgebaut. Mit Kooperationspartnern wie PGA oder Institut für Suchtprävention sowie mit den Firmen, die am Projekt teilgenommen haben, gibt es keinen regelmäßigen Kontakt. Hier findet nur ein Kontakt statt, wenn es um spezielle Themen geht oder man einen Verweis auf den anderen gibt.

2. Lehrlingen ein strukturiertes Netzwerk, im und außerhalb des Betriebes zu bieten und sie aktiv in das Netzwerk einbinden, damit sie lernen Beziehungen aufzubauen, Verantwortung zu übernehmen, Lösung von Konflikten zu üben und Selbstvertrauen gewinnen.

Dieses Ziel wurde auch zu 60 Prozent erreicht. Zum einen ist die ASKÖ OÖ durch das Lehrlingsprojekt auch in den Berufsschulen in Linz verankert und hat so auch hier Kontakt zu den neuen Lehrlingen aus den Firmen, die teilgenommen haben. Zum anderen können die Firmen durch die Netzwerke die vorher geschaffen wurden, auch auf die Partner zurückgreifen. Die Lehrlinge konnten durch die aktive Teilnahme am Projekt sehr viel mitbestimmen und für die neuen Lehrlinge gab es dann auch Verbesserungen. Ein wichtiger Punkt war in allen Firmen das Thema Kommunikation und dass die Lehrlinge oft zu wenig wissen, daher wurde in allen Firmen vermehrt ein Augenmerk auf das Thema gelegt.

3. In jedem teilnehmenden Betrieb eine Steuerungsgruppe (Ansprechperson ASKÖ, Lehrlingsvertreter, Lehrlingsbeauftragter, Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner und Betriebsrat) zu installieren.

Dieses Ziel wurde zu 100% erreicht. Die Projektleitung hat das als Vorgabe genommen, damit die Firmen auch am Projekt teilnehmen durften. Und da die Gesundheitszirkeln das Herz des Projektes waren, war es um so wichtiger, dass eine Steuerungsgruppe in jeder Firma gebildet wurde. Wichtig war auch, dass immer wenn nur irgendwie möglich Lehrlingsvertreter in der Steuerungsgruppe saßen sowie der Zuständige für die Lehrling und der Betriebsrat.

4. Gemeinsam mit den Lehrlingen gesundheitsrelevante Themen zu erarbeiten und mit Hilfe ausgewählter Bewegungs- und Aktionsprogramme (Workshops, Impulsreferate, Gesundheitszirkeln,...) gesundheitsfördernde Maßnahmen umzusetzen.

Auch dieses Ziel wurde zu 90 Prozent erreicht. Die Lehrlinge haben super bei den Gesundheitszirkeln mitgearbeitet, die Lösungsvorschläge zu den Problemen waren realistisch und die Lehrlinge haben das Thema sehr ernst genommen. Gerade wenn man mit einzelnen Lehrlingen gesprochen hatte, wurde einem bewusst, dass sie sehr viel Wert auf die Gesundheit legen, auch wenn das in der Gruppe manchmal nicht den Anschein hatte. Die Lehrlinge haben auch bei den Workshops effizient mitgearbeitet und mitgewirkt. Zu Beginn der Bewegungseinheiten war den Lehrlingen nicht bewusst, um was es bei den Einheiten ging. Aber in jeder Firma konnte man sagen, dass aber der circa fünften Einheit die Lehrlinge ein Gefühl dafür entwickelten um was es wirklich ging bei dem Training und dass ein „gesunder Rücken“ wichtig ist.

5. ein flächendeckendes Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen/Programmen, zuerst im Zentralraum später in ganz Oberösterreich, zu schaffen.

Dieses Ziel konnte leider auf die Zielgruppe Lehrlinge gesehen nur zu circa 5 Prozent erfüllt werden. Es gibt seitdem flächendeckende Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung der ASKÖ OÖ, aber das erstreckt sich immer über alle Mitarbeiter in den Firmen, nicht nur auf die Lehrlinge.

6. Betriebliche Gesundheitsförderung bereits in der Lehrwerkstätte aufzubauen und so langfristige die Gesundheitskultur in den Betrieben positiv zu verändern.

Nachdem die Gesundheitszirkeln sehr erfolgreich waren in den Firmen und die Lehrbeauftragten dadurch auch auf das Thema noch mehr sensibilisiert wurden, war am Ende des Projektes auch erkennbar, dass die Firmen die Themen aus den Gesundheitszirkeln sehr ernst nahmen und langfristig und nachhaltig auch umsetzen werden. Wichtig war auch, dass in Firmen wie Keba und Seniorenzentren die Lehrlinge in das Gesundheitsprogramm der Mitarbeiter aufgenommen wurden und auch das Programm an die Lehrlinge angepasst wurde.

7. Übungsleiter auszubilden, die sich auf den Bereich Jugendsport spezialisieren. Schwerpunkte dieser Ausbildung sind Sport und Bewegung, Pädagogik und Organisation.

Dieses Ziel wurde im Projektzeitraum nicht erreicht – da sich in den Firmen keine Interessenten für die Ausbildung gefunden haben. Nach den Erfahrungen aus den ersten zwei Jahren aus dem Projekt, wurde außerhalb des Projektes aber ein Pilotprojekt gestartet. In diesem Projekt konnten Jugendliche in den Sommerferien unterschiedliche Sportarten kennenlernen. Die Vereinstrainer waren es gewohnt mit Jugendlichen zu arbeiten und man konnte Erfahrungen sammeln.

8. Laufend eine Projektdokumentation zu führen, damit strategisch wichtige Schritte nachvollziehbar sind und ähnliche Projekte von anderen Organisation durchgeführt werden können.

Es wurden regelmäßig Berichte über den Projektverlauf verfasst und wichtige Schritte dokumentiert (6 Berichte im Projektzeitraum)

9. Ein Netzwerk zu schaffen, das aktiv und nachhaltig zur Verbesserung des Gesundheitsverhalten der Lehrlinge und der Gesundheitskultur in den Betrieben beiträgt.

Firmenintern konnten Netzwerke geschaffen werden. Unter den Firmen im Zuge des Projektes nicht.

3.2. Zielgruppe

Zielgruppe waren und sind alle Lehrlinge der Firmen die an dem Projekt teilgenommen haben. Vor Projektstart waren das insgesamt ca. 340 Lehrlinge, wobei das Projekt mit 108 Lehrlingen aktiv umgesetzt wurde. In der Linz AG und bei den ÖBB wurden nur die Lehrlinge des ersten Lehrgangs genommen. Damit diese auch so lange wie möglich am Projekt teilnehmen konnten. Das war sehr gut, weil dadurch auch eine Beständigkeit erreicht werden konnte und das Projekt größtenteils aufbauend umgesetzt wurde. In den beiden Firmen Keba und Seniorenzentren Linz mussten die neuen Lehrlinge regelmäßig darüber informiert werden, um was es bei dem Projekt ging und was die nächsten Schritte waren. Durch die Gesundheitszirkel konnten dann aber alle Bereiche abgedeckt werden und nachhaltige Maßnahmen gesetzt werden.

3.3. Projektaufbau

Ein wertvoller Schritt für die erfolgreiche Umsetzung des Projektes war es sicher, dass schon vor dem Projektstart drei angesehene Institutionen in der betrieblichen Gesundheitsförderung als Netzwerkpartner gewonnen werden konnten und so noch viele Erfahrungen der Netzwerkpartner in das Projekt eingearbeitet werden konnten.

Allgemein hatte es sich als sehr wertvoll erwiesen, die Planung für das Projekt auf drei Jahre vorgenommen zu haben und das Projekt möglichst flexibel und nicht zu

straff durchgeführt zu haben. Die Firmen haben lange Vorlaufzeiten benötigt, obwohl sich durch kurzfristige Änderungen – z.B. Großaufträge, firmeninternen Fortbildungen,... - nicht zuletzt auch durch die Wirtschaftskrise, die Termine kurzfristig ändern konnten. Die Planung war durch die unterschiedlichen Berufsschulzeiten (unterschiedliche Ausbildungen), Urlaubs- und Ferienzeiten, die berücksichtigt werden mussten, erschwert. Der Rahmen für die einzelnen Maßnahmen wurden schlussendlich immer nur für einen Zeitraum von einem Monat fixiert. Der genaue Termin wurde dann immer erst ein Monat vorher festgelegt. Bei der Koordination der Umsetzung der Maßnahmen musste sich die Projektleitung auf das Geschick der Lehrbeauftragten verlassen. Es war oft nicht einfach Termine für die Maßnahmen zu finden, an denen alle Lehrlinge teilnehmen konnten. Das war vor allem in der Linz AG, den Seniorenzentren Linz (hier war es am schwierigsten, weil die Lehrlinge in unterschiedlichen Häusern an unterschiedlichen Orten untergebracht waren) und der Keba eine Herausforderung weil unterschiedliche Berufsgruppen mit unterschiedlichen Arbeitszeiten und Ausbildungszeiten koordiniert werden mussten.

Ein wichtiger Prozess war auch, genau auf die Bedürfnisse der einzelnen Firmen einzugehen, aber auch auf gewisse Dinge zu bestehen. Obwohl es manchmal sehr langwierig war, wenn bereits besprochene Termine nicht eingehalten wurden. Es war daher sehr wichtig, in jeder Firma einen Ansprechpartner zu haben, der innerhalb der Firma alles erledigt und geregelt hat.

Die laufende Kommunikation mit den einzelnen Firmen und Netzwerkpartnern war zwar schwierig (gerade in der Wirtschaftskrise, wo es andere Prioritäten gab) aber unbedingt notwendig um ständig im Kontakt zu bleiben und um jederzeit Änderungen nachvollziehen zu können bzw. auch das Projekt ständig in Erinnerung zu rufen und das Bewusstsein zu stärken.

Das Netzwerktreffen in der Anfangsphase durchzuführen war auch ein richtiger Zeitpunkt, da die ersten Firmen bereits Maßnahmen umgesetzt hatten und die

anderen Firmen dann aus den Erfahrungen der ersten Firmen lernen konnten und Anpassungen vornehmen konnten.

Die Gesundheitszirkel waren das Herzstück des Projektes.

Immerhin sind die MitarbeiterInnen die ExpertInnen für ihren Arbeitsplatz. Und die Lehrlinge nahmen diese GZ sehr ernst und waren motiviert. Egal ob es sich dabei darum gehandelt hat gesundheitsfördernde Ressourcen zu eruieren oder sich mit den eigenen Arbeitsbedingungen auseinanderzusetzen. Die Lehrlinge erarbeiteten gemeinsam warum etwas belastend war bzw. sich als belastend gezeigt hat und dann gezielt an Lösungsvorschlägen. Dabei waren die Lösungsvorschläge keinesfalls utopisch, sie wussten genau, was jetzt zum Beispiel unrealistisch oder nicht finanzierbar war. Dass der GZ ernst genommen wurde zeigte auch, dass die Lehrlinge ebenfalls außerhalb des Zirkels Kontakt zu den anderen Lehrlingen (die nicht am GZ teilnahmen) suchten und weitere belastende Ressourcen mit in den GZ brachten. Mit dem GZ konnte erreicht werden, wie auch aus der Evaluierung ersichtlich war, dass sich die Lehrlinge im Sinne des Empowerments noch mehr mit der eigenen Gesundheit auseinandersetzten und das eigene Verhalten überdachten.

In zwei Firmen kamen es zu einem Stillstand des Projektes, in der Firma Keba aufgrund der Wirtschaftskrise und in den Seniorenzentren aus Ressourcengründen. Hier hat sich in beiden Fällen der Schritt der Projektleitung als richtig erwiesen, direkt Kontakt mit der jeweiligen Firmenleitung aufzunehmen und nicht mit den Lehrlingsverantwortlichen zu reden. Um die Fortsetzung des Projektes zu gewähren und auf die Wichtigkeit der Gesundheitsförderung gerade auch in schwierigen Zeiten hinzuweisen. In beiden Firmen wurden dann gemeinsam mit den Verantwortlichen die noch offenen Maßnahmen umgesetzt.

Für das Projekt war es auch wichtig, dass die Lehrlinge an dem Projekt während der Arbeitszeit teilnehmen durften.

Wie die Evaluierung auch gezeigt hat, war die Kommunikation zwischen der Projektleitung und den Firmen und der Firma und den Lehrlingen ein wichtiger Punkt und zum Teil sehr schwierig und nicht ausreichend. Gerade auch in den GZ hat sich in allen Firmen gezeigt, dass durch Kommunikation einiges vorher schon geklärt werden könnte. Umso wichtiger war es auch der Projektleitung, dass die Lehrlinge nach dem Treffen der Steuerungsgruppe über die Ergebnisse und Umsetzung der Lösungsvorschläge informiert wurden. Die Projektleitung hatte dazu bei den Treffen der Steuerungsgruppen eindringlich auf die Notwendigkeit, die Lehrlinge über Umsetzung der Lösungsvorschläge zu informieren, hingewiesen. In den Seniorenzentren zum Beispiel hatten schon einige Lehrlinge ausgelernt und waren nicht mehr im Unternehmen, die Steuerungsgruppe hat sich dann dazu entschlossen, allen ausgelernten Lehrlingen einen Brief zu senden und über die Ergebnisse zu informieren.

Zwar nicht im Zuge des Projektes, aber trotzdem hat sich der Einstieg über die Fit-Checks als sehr wertvoll erwiesen, da zu jedem Lehrling einzeln Kontakt aufgenommen werden konnte und in Vorgesprächen während der Tests die Lehrlinge schon auf das Thema Gesundheitsförderung vorbereitet und sensibilisiert werden konnten.

3.4. Nachhaltigkeit der Projektaktivitäten

Die Seniorenzentren haben den Auftrag Lehrlinge auszubilden, aber können selber kaum Lehrlinge nach der Lehrzeit übernehmen. Bei den ÖBB und der Linz AG sind die Lehrlinge in der Lehrwerkstatt und im letzten Lehrjahr größtenteils in den einzelnen Abteilungen der beiden Unternehmen im Einsatz. Hier ist es auch so, dass ein Teil der Lehrlinge ausgebildet wird, aber nur ein geringer Teil dann von der Firma übernommen wird. Deshalb ist es schwierig zu sehen, ob die Lehrlinge etwas an ihrem Verhalten verändert haben. Was aber klar festzustellen war ist, dass auf Grund der Gesundheitszirkel die Verhältnisse in den Firmen deutlich verbessert werden

konnten. Die Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln und die Lösungen, die sich in den jeweiligen Steuerungsgruppen ergeben haben – belegen dies. In allen Firmen hat es dahingehend Anpassungen und Verbesserungen gegeben wie zum Beispiel, dass in der Keba das Verständnis zwischen Lehrbeauftragten und Lehrling durch die Lösungen aus dem Gesundheitszirkel verbessert bzw. geklärt wurde. In der Keba möchte man außerdem auch regelmäßig mit dem Institut für Suchtprävention zusammenarbeiten und Themen wie Kommunikation, Sucht,... in das Ausbildungsprogramm aufnehmen. Die Lehrlinge haben laut Evaluierung die Nachhaltigkeit der Bewegungsstunden in Frage gestellt und nach Nachfragen haben sie sich Vorlagen gewünscht. Deshalb hat die Projektleitung zwei Übungskataloge gestaltet, die an die Lehrlinge ausgeteilt wurden. Die Projektleitung ist nach wie vor mit den Unternehmen in Verbindung bzw. kommen die Firmen bei Anfragen zur betrieblichen Gesundheitsförderung auf die Projektleitung zu und es werden zum Beispiel gemeinsame Aktivitäten bei Gesundheitstagen durchgeführt. Im Zuge des Projektes und die Vernetzung der Projektleitung mit anderen Institutionen haben sich einige Kooperationen zwischen Firmen und Netzwerkpartner ergeben.

3.5. Verbreitung der Ergebnisse

Da sich die Projektleitung zu Beginn des Projektes dazu entschlossen hat das Projekt nach den Grundsätzen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchzuführen ist die Übertragbarkeit des Projektes gegeben.

Die Erfahrungen aus dem Projekt werden laufend von der Projektleitung in Firmen eingebracht, die sich mit dem Thema betriebliche Gesundheitsförderung beschäftigen.

Das Projekt wurde 2009 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Dortmund in die Liste der 40 besten BGF Fitness-Konzepte in der EU aufgenommen.

Das Projekt wurde bei zwei Konferenzen vorgestellt

- Präsentation des Lehrlingsprojektes bei der 2. Konferenz Gesundheit fördert Beschäftigung – Beschäftigung fördert Gesundheit am 14.12.2011 in Wien
- Präsentation des Lehrlingsprojektes bei der Konferenz „Gemeinsam Gesundheit gestalten“ am 11. Oktober 2011 in Linz

3.6. Erfolgsfaktoren/Hürden

3.6.1 Stärken

Die Stärken des Projektes lagen sich an den durchgeführten Gesundheitszirkel. Durch diese haben sich in den Firmen sehr viele Veränderungen ergeben. Und Probleme, die zum Teil schon bekannt waren, wurden wahrgenommen und mussten auch bearbeitet werden. Für das Projekt war es gut, dass zu Beginn mit den Lehrlingen Tests durchgeführt wurden. Durch diese Einzelgespräche mit den Lehrlingen konnte das Bewusstsein für ein gesundes Verhalten gestärkt werden.

Ein weiterer positiver Aspekt war, dass durch das Lehrlingsprojekt viele Kooperationen entstanden sind und eine Vernetzung stattgefunden hat.

Stärken im Projekt waren auch, dass sich die Projektleitung nicht sofort am Beginn des Projektes auf bestimmte Themen und Maßnahmen bei den Workshops festgelegt hat – so konnten die Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln mit einfließen und die Themen wurden dann aufgrund dieser festgelegt. Die Lehrlinge konnten somit aktiv am Prozess teilnehmen.

Für die Nachhaltigkeit des Projektes war es von Vorteil, dass die vier Firmen jeweils für sich behandelt wurden und keine übergreifenden Aktivitäten gesetzt wurden, da dafür zu wenig Zeit gewesen wäre und die meisten Lösungen nur firmenintern

behandelt werden konnten. Außerdem konnten dadurch die Aktivitäten und Maßnahmen an die firmeninternen Abläufe angepasst werden.

Durch die Evaluierung bzw. den Ablauf der Evaluierung der Firma sozAB, die mitten im Projekt durchgeführt wurde, konnten einige Prozesse noch verfeinert bzw. angepasst werden.

Positiv zu bemerken war auch, dass in den Steuerungsgruppen Betriebsräte und Lehrlingsvertrauenspersonen bzw. Lehrlingsvertreter dabei waren und so konnten doch viele Lösungsvorschläge nach einigen Diskussionen umgesetzt werden. Die Projektleitung war bei allen Sitzungen der Steuerungsgruppen dabei und konnte so aus den Erfahrungen der anderen Firmen berichten und zur Lösung beitragen. Eine Stärke war auch, dass die Projektleitung die Ausbildung zur BGF Projektleitung und Gesundheitszirkelmoderatorin absolviert hat und somit die Ergebnisse etc. richtig bewerten konnte.

In den Firmen, in denen Lehrlinge aus mehreren Berufsgruppen am Projekt teilnahmen, war es interessant, wie die Lehrlinge dann im Projekt Wege fanden wie sie miteinander kommunizieren können und wie sie sich untereinander austauschen können – da ja nicht alle am Gesundheitszirkel teilnehmen konnten, aber trotzdem alle Probleme aus den Bereichen in den Zirkel gebracht wurden.

3.6.2. Schwächen und Schwierigkeiten

Zu Beginn des Projektes wurde mit den Firmen ein Zeitplan erstellt und es wurde versucht sich an die firmeninternen Abläufe anzupassen. Dadurch haben sich aber immer wieder Verzögerungen ergeben. Die Schwierigkeit darin bestand auch, dass die Berufsschulzeiten der Lehrlinge nicht im Vorhinein auf drei Jahre festgelegt werden konnten, sondern diese immer nur von Jahr zu Jahr bzw. Halbjahr zu Halbjahr festgelegt wurden. Bei den Firmen die mehrere Ausbildungsschienen hatten musste man so immer darauf Rücksicht nehmen, wann die meisten Lehrlinge gerade

keine Berufsschule hatten bzw. wann die meisten Lehrlinge gerade im Unternehmen waren. So hat sich das Ganze dann in die Länge gezogen und die Maßnahmen nach hinten verschoben. Zum einen war es ein Problem, dass in zwei Firmen die Lehrlinge aus allen Lehrgängen am Projekt teilnahmen – da diese nach den Gesundheitszirkel ausgelernt hatte und bei den Maßnahmen nicht mehr im Unternehmen waren, auf der anderen Seite konnte das mit den Firmen ganz gut geklärt werden, weil sie sich dazu bereit erklärt haben, die ehemaligen Lehrlinge schriftlich über die Ergebnisse bzw. umgesetzten Lösungen zu informieren und sie haben sich noch einmal bei den Lehrlingen für die Mitarbeit bedankt. Durch diese Verzögerungen, dazu kam ja auch noch die Wirtschaftskrise – wo das Projekt sogar in einem Unternehmen stillstand – und dass viele Lehrlinge bereits nicht mehr im Unternehmen waren, konnten auch am Ende des Projektes die Fragebögen für die Evaluierung nur mehr an ein paar Lehrlinge ausgeteilt werden und somit war die Befragung nicht mehr repräsentativ und wurde nicht mehr ausgewertet.

Die Projektleitung hat die Wichtigkeit der Gesundheitszirkel zu wenig hervorgehoben, obwohl sie in den Firmen den jeweiligen Steuerungsgruppen den Ablauf der Gesundheitszirkel erklärt hat. Die Firmen haben ihren Schwerpunkt hauptsächlich auf den RückenFitness – Bewegungsstunden gelegt.

Ein Problem bestand auch darin, dass die Terminkoordination in den Firmen schwierig war bzw. Termine verschoben wurden – aber die Projektleitung wollte das Projekt so gut wie möglich in den Firmenablauf integrieren um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten, es wurde aber zu viel Rücksicht auf die Abläufe genommen.

Der internen Kommunikation in den Firmen wurde zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt und die Aktivitäten und Maßnahmen wurden meist nur bei den Treffen der Steuerungsgruppe besprochen und diskutiert. Die mangelnde interne Kommunikation wurde von der Projektleitung unterschätzt.

3.7. Evaluation

Die Methodenanpassung der Evaluierung im dritten Berichtszeitraum hat sich als sehr sinnvoll erwiesen. So konnten im Projekt zeitgerecht weitere Schritte bzw. Anpassungen erfolgen. Aufgrund dieser Anpassung konnte der Projektablauf noch effizienter und effektiver gestaltet werden. So wurde zum Beispiel von den Lehrlingen angemerkt, dass sie selber die funktionellen Übungen daheim nicht mehr weitergemacht haben. Aufgrund dieser Erkenntnis und nach Rücksprachen mit den Lehrlingen, hat die Projektleitung einen Übungskatalog und einen Katalog für Ausgleichsübungen für zwischendurch für die Lehrlinge erstellt. Die Lehrlinge haben somit eine Vorlage, welche Übungen sie zuhause oder im Betrieb während der Arbeitszeit als Ausgleich machen können. Aufgrund der Kostenersparnis, wurde aber jeweils nur ein Teil des Übungskataloges aus diesem Projekt finanziert.

Die wichtigsten Erkenntnisse der Evaluierung im Überblick.

Die Verantwortlichen in den Betrieben zeichneten ein positiveres Bild vom Projekt und Prozess als die befragten Lehrlinge. Hierbei muss beachtet werden, dass die Lehrlinge als Zielgruppe eines Projekts ungleich schwerer ist, als reguläre Mitarbeiter in den Betrieben. Die Übernahme in ein Angestelltenverhältnis nach der Lehrzeit ist nicht in allen Betrieben fix. Es handelt sich um die erste berufliche Erfahrung der Zielgruppe. Durch das Alter und die Pubertät sind die persönlichen Prioritäten anders als bei den restlichen Mitarbeitern. Diese besondere Sensibilität wurde von den Evaluatoren extra berücksichtigt, um diese beiden Wahrnehmungen soweit als möglich sinnvoll zu integrieren. Die Nachhaltigkeit des Projekts wird von den Lehrlingen als auch von den Verantwortlichen eher kritisch gesehen. Hierzu bedürfte es aus ihrer Sicht mehr und intensiverer Maßnahmen. Dennoch wird das Projekt wie bereits dargestellt positiv in die richtige Richtung bewertet. Im Rahmen der möglichen Mittel (> fehlendes eigenes Budget in den Betrieben) sehen die Verantwortlichen ein gelungenes Projekt. Die betriebsinterne Kommunikation ist eine relevante Schwachstelle, welche vor allem die Kommunikation zu den Lehrlingen betrifft. Lehrlinge sehen das Thema Gesundheit vor allem als Eigenverantwortung

und daher argumentieren auch die Verantwortlichen, dass man die Lehrlinge nicht dazu zwingen kann. Es sei vielmehr ein zusätzliches Angebot innerhalb der Ausbildung.

Aufgrund der notwendigen Methodenanpassung zu einem früheren Zeitpunkt – konnten einzelne Punkte in der Evaluierung nicht mehr berücksichtigt werden. Wenn man aber die Ergebnisse aus den Besprechungen der Steuerungsgruppe über die Gesundheitszirkel heranzieht - kann man feststellen, dass sich in den Firmen einige wichtige Bereiche für die Lehrlinge nachhaltig geändert haben und von den Firmen versucht wurde, die wichtigsten Probleme (Prioritätenreihung der Lehrlinge) aus den Gesundheitszirkeln zu lösen. Obwohl die Firmen vorab kein eigenes Budget für die Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln zur Verfügung gestellt haben, hat es doch beträchtliche Änderungen und Investitionen gegeben.

3.8. Lerneffekte

Durch die dargestellten Stärken und Schwächen haben sich einige Verbesserungen schon im Zuge des Projektes ergeben bzw. weiß man was man bei zukünftigen Projekten berücksichtigen muss.

Die Firmen muss man mehr darauf sensibilisieren, wie wichtig die Gesundheitszirkel sind und dass sie maßgeblich zum Erfolg eines BGF-Projektes beitragen.

Für die Projektleitung war es zu Beginn des Projektes schwierig einzuschätzen, wie die Lehrlinge auf ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung reagieren würden, aber dieses Projekt hat gezeigt, dass sich die Lehrlinge realistisch einschätzen und sich auch sehr ernst mit den Themen in den Gesundheitszirkeln auseinandergesetzt haben und auch umsetzbare Lösungsvorschläge erbracht haben. Sie reagierten sehr sensibel auf das Thema „eigene Gesundheit“.

In den Firmen war es auch kein Problem, dass einige Lehrlinge einen Migrationshintergrund hatten oder vom AMS einen Ausbildungsplatz zugewiesen bekamen oder so wie bei den ÖBB weibliche Lehrlinge an der Ausbildung teilnahmen.

Hier war es sicher von Vorteil, dass alle aktiv in den Prozess mit eingebunden wurden und teilnehmen konnten.

Einer der wichtigsten Hinweise, die die Projektleitung und die Projektassistentin geben können ist sicher der, dass die Kommunikation einer der wichtigsten Bestandteile eines Projektes ist.

Es ist wichtig darauf zu achten, welche Lehrlinge an dem Projekt teilnehmen können bzw. wo die Lehrlinge erreicht werden können – entweder in der Firma oder in der Berufsschule. Damit man die Lehrlinge von Beginn an erreicht, war es in diesem Projekt von Vorteil, dass gleich am Anfang des Projektes Tests durchgeführt wurden und somit die Lehrlinge einzeln erreicht werden konnten und für das Thema eigene Gesundheit sensibilisiert wurden. Da sie in der Gruppe eher als unantastbar wirkten. Als nächster Schritt sollte dann der Gesundheitszirkel durchgeführt werden, so hat man noch einmal einen Kontakt zu den Lehrlingen und man bearbeitet auch die Verhältnisse und nicht nur das Verhalten. Die Lehrlinge werden so aktiv am Prozess beteiligt und fühlen sich auch wahrgenommen. Der Gesundheitszirkel sollte auch so angelegt werden, dass einzelne Maßnahmen noch sofort umgesetzt werden können bevor die Lehrlinge in die Berufsschule müssen.

4 Anlagen

Zeitplan NEU

Präsentation Steuerungsgruppe

Evaluationskonzept Sozab (Leitfaden,...)

Endbericht Evaluierung Sozab

Gesamtauswertung OÖGKK

Einladung Netzwerktreffen

Protokoll Netzwerktreffen

Presseaussendung/Pressekonferenz

Beschreibung RückenFitness Bewegungsprogramm

Workshopinhalte Kommunikation

Workshopinhalte Stressbewältigung

Workshopinhalte Bewegte Pausen

Bericht GZ ÖBB

Power Point Präsentation GZ Steuerungsgruppe ÖBB

Bericht GZ SZL

Power Point Präsentation GZ Steuerungsgruppe SZL

Power Point Präsentation GZ Steuerungsgruppe Linz AG

Bericht GZ Ling AG + Protokoll

Power Point Präsentation GZ Steuerungsgruppe Keba

Bericht GZ Keba

Workshop Inhalte „Talk about“

Workshop Inhalte „Rausch und Risiko“

Workshop Inhalte „ARBÖ Aufprallsimulator“ + Verkehrssicherheit

Fotoprotokoll Outdoortraining Keba

Folder Übungskatalog RückenFitness

Folder Übungskatalog „...Zwischendurch“