

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

*Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht **an Umsetzer/innen zukünftiger Projekte** und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

Der Endbericht ist – nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ – zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.

Projektnummer	2616
Projekttitel	Health4You Weidinger & Partner GmbH
Projektträger/in	Weidinger & Partner GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.03.2015 – 31.12.2016 22 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Lehrlinge der Überbetrieblichen Lehrausbildung Stammpersonal
Erreichte Zielgruppengröße	Lehrlinge: ca. 100 Personen Stammpersonal: ca. 15 Personen
Zentrale Kooperationspartner/innen	Fonds Gesundes Österreich, AMS Wien, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Wiener Gebietskrankenkasse, Wiener Gesundheitsförderung
Autoren/Autorinnen	Daniela Tarra, Sabrina Wagenleitner DSA Stefan Oblasser
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	office@weidinger.com stefan.oblasser@weidinger.com
Weblink/Homepage	www.weidinger.com
Datum	31.03.2017

1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.200 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

- **Projektbeschreibung (Projektbegründung, Zielsetzung, Setting/s und Zielgruppe/n, Geplante Aktivitäten und Methoden, Laufzeit, Zentrale Kooperationspartner/innen)**
Das Projekt erfolgte auf Initiative des FGÖ mit den PartnerInnen FGÖ, AMS Wien, HVB, WGKK, WIG und in tlw. Zusammenarbeit mit BFI Wien und ipcenter.at GmbH. Ziele: Lehrlinge entwickeln vermehrt gesundheitsförderndes Verhalten & vermehrt Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit, das Stammpersonal baut seine Vorbildwirkung aus, kann gesundheitsfördernde Maßnahmen in nachfolgende Projekte transferieren & eigene Maßnahmen entwickeln. Zielgruppen: ca. 100 Lehrlinge aus 3 Handwerksberufen & ca. 15 MA des Stammpersonals. Die Durchführung erfolgte zunächst an zwei, nach einer internen Umstrukturierung an einem gemeinsamen Standort. Laufzeit: 22 Monate (01.03.15 – 31.12.16). Nach der Diagnose- & Planungsphase (Konstituierung Steuerungsgruppe & Projektteam, Kick-off-Veranstaltungen für Lehrlinge & MA, um Widerstände abzubauen, gesundheitsbezogene Lebens- & Verhaltensweisen zu erheben & basierend auf den Interessen der Lehrlinge erste gesundheitsfördernde Maßnahmen zu planen) starteten die Aktivitäten vor dem geplanten Zeitpunkt im April 2015. Gesundheitsfördernde Maßnahmen wurden über den gesamten Zeitraum mit einzelnen Gruppen, gruppenübergreifend und mit allen Lehrlingen durchgeführt. Im Mai/Juni 15 wurde im Auftrag des FGÖ von der Unternehmensberatung Dr. Scharinger e.U. eine Gesundheitsbefragung der Lehrlinge durchgeführt. Die Feedback-Befragung fand im Juni 16 statt. Den internen Projektabschluss bildete ein Abschlussfest im Oktober 16. Auch an der offiziellen Abschlussveranstaltung am 02.12.16 nahmen wir aktiv teil.
- **Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen**
Das Gesamtprojekt war erfolgreich: Verbesserung des Ernährungsverhalten, Steigerung sozialer Ressourcen (verbesserte Zusammenarbeit mit KollegInnen & AusbilderInnen). Langfristige Ansätze (z.B. Gesundheitsbuddy als MultiplikatorIn) greifen durch strukturbedingte TeilnehmerInnenfluktuation eher schlecht. TeilnehmerInnen-Zentrierung: Damit die vermittelten Inhalte von den Lehrlingen auch verinnerlicht werden können, empfiehlt sich bei Themenwahl & Methodik grundsätzlich Augenmerk darauf zu legen, dass die Lehrlinge aktiv mitarbeiten können & auch Spaß haben. D.h. auch theoretische Inputs (z.B. Vortrag) sollten mit praktischen Anwendungen verknüpft sein.

2. Projektkonzept

Beschreiben Sie

- **welche Überlegungen zum Projekt geführt haben, welche Organisationen bzw. Partner/innen das Projekt entwickelt haben, ob und welche Anleihen Sie an allfälligen Vorbildprojekten oder Vorläuferprojekten genommen haben.**
Der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) hat in seinem Arbeitsprogramm 2014 die Lehrlinge der überbetrieblichen Lehrausbildung als prioritäre Zielgruppe definiert. Im Rahmen dieses Arbeitsschwerpunktes wurden österreichweit einige ÜBA/IBA-Träger eingeladen Projekte zur Gesundheitsförderung durchzuführen.
Als Schnittstelle zwischen FGÖ und Weidinger & Partner fungierte das Arbeitsmarktservice, Landesgeschäftsstelle Wien. Das Angebot ein Projekt zur Gesundheitsförderung durchzuführen wurde gerne angenommen, da sich bei den Lehrlingen Gesundheitszustand und Gesundheitsbewusstsein zunehmend verschlechtern.

Inputs von und Erfahrungsaustausch mit FGÖ, WiG, ARGE Scharinger & Pesserer, Lehrlingsstiftung Eggenburg und weiteren ÜBA/IBA-Trägern haben zur Entwicklung des vorliegenden Projekts geführt.

- Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.
Über die letzten Jahre ist bei unseren Lehrlingen vermehrt sinkendes Gesundheitsbewusstsein und damit einhergehend gesundheitsschädigendes Verhalten (Ernährung, Schlaf- und Bewegungsmangel etc.) zu beobachten, ohne dass dieses als solches erkannt wird.
Auch der Gesundheitszustand verschlechtert sich. Viele unserer Lehrlinge klagen zunehmend über diffuse körperliche Beschwerden wie Kopf- oder Rückenschmerzen und allgemeines Unwohlsein auf physischer und psychischer Ebene (z.B. Erschöpfung, Überlastung, Konzentrations- und Motivationsmangel). Oft fehlt den Jugendlichen das Bewusstsein für den Zusammenhang zwischen Beschwerden und Verhalten, d.h. die mögliche Einflussnahme der eigenen Person auf das Wohlbefinden kann von den Jugendlichen nicht ausreichend hergestellt werden.
- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.
Weidinger & Partner bildet Jugendliche in Wien an mehreren Standorten aus. Für das vorliegende Projekt wurden alle ca. 100 Jugendlichen aus den Handwerksberufen Malerei und Anstrich, Metallbearbeitung und Tischlerei ausgewählt. 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. Weiters werden Jugendliche aus allen Ausbildungsvarianten (ÜBA 1, ÜBA 2, IBA) und Lehrjahren (ÜBA 1: 1. – 3. Lehrjahr, ÜBA 2: 1. Lehrjahr, IBA: 1. – 4. Lehrjahr) vertreten sein.
Ebenfalls in das Projekt einbezogen sind die TrainerInnen für ausbildungsbegleitende Maßnahmen und die AusbilderInnen (ca. 15 MA des Stammpersonals) der Lehrlinge. Die bereits bestehende Nähe zwischen MitarbeiterInnen und Lehrlingen und die damit verbundene Vorbildwirkung sollen mithelfen, das Gesundheitsbewusstsein der Jugendlichen zu steigern und gesundheitsförderndes Verhalten zu vermehren. Das Stammpersonal ist wie die Lehrlinge als Zielgruppe definiert, da wir davon ausgehen, dass auch für die MitarbeiterInnen Lerneffekte bzw. Verhaltensänderungen oder Verbesserungen der Arbeitsumgebung eintreten. Darüber hinaus ist es ein Projektziel, dass die mithilfe der ProjektmitarbeiterInnen und externer ExpertInnen gewonnenen Erkenntnisse und Methoden vom Stammpersonal in zukünftigen Lehrausbildungen selbstständig weitergeführt und weiterentwickelt werden, und dass die AusbilderInnen/TrainerInnen als MultiplikatorInnen für ihre KollegInnen in anderen Lehrberufen bzw. an anderen Standorten fungieren können.
- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).
Zielgruppe 1: ca. 100 Lehrlinge zwischen 15 und 19 Jahren, wobei aufgrund der vertretenen Lehrjahre die höheren Geburtsjahre überwiegen. Ca. 90% sind Burschen, ca. 80% haben Migrationshintergrund. Die meisten Lehrlinge der überbetrieblichen Lehrausbildung kommen aus sozial schwachen Familien, in denen Gesundheitsförderung schon aufgrund der Einkommenssituation (z.B. hochwertige Lebensmittel, teures Equipment und Mitgliedsbeiträge für Vereins-sport) keine übergeordnete Rolle spielt.
Zielgruppe 2: ca. 15 MA des Stammpersonals (AusbilderInnen, TrainerInnen für ausbildungsbegleitende Maßnahmen): Die AusbilderInnen, die in der überbetrieblichen Lehrausbildung direkt mit den Lehrlingen arbeiten, verfügen über langjährige Erfahrung und sind daher mit den Spezifika und Problemstellungen der Jugendlichen bestens vertraut. Je nach Lehrjahr der an diesem Projekt teilnehmenden Jugendlichen, kennen sie die Lehrlinge bereits persönlich sehr

gut und verfügen so auch über Kenntnisse der gesundheitsrelevanten Verhaltensweisen, Einstellungen, Werte und Normen „ihrer“ Lehrlinge. Die TrainerInnen der ausbildungsbegleitenden Maßnahmen arbeiten mit den Lehrlingen z.T. berufsübergreifend. Sie haben daher bereits zu Projektbeginn einen persönlichen Zugang zu Lehrlingen verschiedener Lehrberufe. Durch den Ausbildungssteil „Sozialpädagogische Betreuung“ verfügen sie weiters über Informationen zu persönlichen Problematiken und Lebensumständen, mit denen die Jugendlichen konfrontiert sind, und die natürlich auch gesundheitliche Einschränkungen/Handicaps sowie gesundheits-schädliche Verhaltensweisen beinhalten.

- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Definierte Ziele waren:

- Selbstwert und Selbstbewusstsein der Lehrlinge steigern sich, sodass sie beruflichen und persönlichen Herausforderungen besser gewachsen sind und Bewältigungsstrategien entwickeln und anwenden statt Vermeidungsverhalten zu bevorzugen.
- Daraus ergibt sich: Die Anzahl an Krankenstandstagen, sonstigen Fehlzeiten und Drop-Outs verringert sich bei den Lehrlingen.
- Das soziale Wohlbefinden der Lehrlinge hinsichtlich Gemeinschaft, Kommunikation, Zusammenarbeit hat sich zu Projektende in den Lehrwerkstätten und den einzelnen Ausbildungsgruppen sichtbar verbessert.
- Die Lehrlinge können mit Leistungsdruck (z.B. in der Berufsschule) besser umgehen, indem sie Stressoren rechtzeitig erkennen und individuell passende Gegenstrategie (z.B. Einsatz von Entspannungsmethoden, Zeitmanagement) anwenden.
- Das Ernährungsverhalten der Lehrlinge ändert sich in Richtung gesündere Ernährung, gesundheitsschädigendes Verhalten (z.B. Rauchen) wird minimiert.
- Die Lehrlinge verfolgen körperliche/sportliche Aktivitäten nicht nur im Rahmen des Projektes (z.B. monatlicher Sporttag, Tanzgruppe) sondern auch außerhalb der Ausbildung (Belegen von Kursen, Mitgliedschaft in Sportvereinen etc.).
- Das Stammpersonal verfügt aus den durchgeführten Maßnahmen über konkrete Unterlagen und Trainingsmaterialien, die in zukünftigen überbetrieblichen Lehrausbildungen verwendet werden können.
- Das Stammpersonal hat geeignete Methoden erlernt, um mit zukünftigen Lehrlingen selbstständig gesundheitsfördernde Maßnahmen und Aktivitäten durchzuführen und zu entwickeln.

3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden. Folgende terminlich begrenzte Veranstaltungen wurden im Projektzeitraum umgesetzt:
 - 02.04.15: Kick-Off im Projektteam
 - 08.04.15: Projektvorstellung – Stammpersonal Standort Perfektastraße; anschließend Bekanntmachung des Projekts bei den Lehrlingen durch das Stammpersonal (Kick-Off – Jugendliche)
 - 09.04.15: Projektvorstellung – Stammpersonal Standort Lützowgasse; anschließend Bekanntmachung des Projekts bei den Lehrlingen durch das Stammpersonal (Kick-Off – Jugendliche)
 - 13.04.15: Workshop Deradikalisierung unter Leitung von M.A., Dipl.-Paed. Moussa Al-Hassan Diaw; Teilnahme Lehrlinge
 - 13.04.15 – 15.05.15: Gesundheitsbefragung in den einzelnen Lehrlingsgruppen (ges. 3 Termine)

- 16.04.15, 28.04.15: Workshops Ergonomie in Zusammenarbeit mit unserer Betriebsärztin, Frau Dr. Hauser von der IBG – Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH; Teilnahme Lehrlinge + Stammpersonal
- 23.04. u. 24.04.15: Ausbildung: Moderation von Gesundheitszirkeln bei der Gesundheit Österreich GmbH; Teilnahme: Mag.^a Raphaela Scheutz, Juliane Forsthuber, Birgit Schremser (Steuerungsgruppe/Projektleitung, Projektteam)
- 11.05.15: Impulsworkshop Gesunde Ernährung: Einkaufen und Zubereiten einer warmen Mahlzeit für 50 Lehrlinge
- 28.05.15: Jugendsporttag der ÖGJ; Teilnahme: alle Lehrlinge + Stammpersonal
- 03.06.15 u. 10.06.15: Workshops Mobbing unter Leitung von zwei Mitarbeiterinnen des Kultur- und Sportvereins der Wiener Berufsschulen; Teilnahme: Lehrlinge
- 11.06.15: Fitness- und Kräftigungsübungen unter Leitung von Mag.^a Raphaela Scheutz, die auch ausgebildete Fitnesstrainerin ist: Teilnahme Lehrlinge
- 02.09.15: Life Lounge; Teilnahme: alle Lehrlinge + Stammpersonal
- 21.09.15: Workshop Deradikalisierung in Zusammenarbeit mit dem ÖIF (Dipl.-Psych. Ahmad Mansour); Teilnahme: Ausbilder
- 28.09.15: Wiener BGF Erfahrungsaustausch Schwerpunkt Bewegung; Teilnahme: Steuerungsgruppe/Projektleitung: Mag.^a Raphaela Scheutz
- 28.10.15: Bogenschießen; Teilnahme: Lehrlinge + Ausbilder
- 06.11.15: Ausbildung Gesundheitsbuddies gemeinsam mit ipcenter und bfi Wien; Teil 1: Theaterworkshop; Teilnahme: Lehrlinge
- 10.11., 11.11. u. 19.11.15: Ausbildung Gesundheitsbuddies gemeinsam mit ipcenter und bfi Wien; Teil 2: Workshops zum Thema Sucht; Teilnahme: Lehrlinge
- 11.11.15: Wandertag mit Pilzkunde; Teilnahme: Lehrlinge + Stammpersonal
- 26.11.15: Informationsveranstaltung – Projektpräsentation Geschäftsführung
- 03.12.15: Audiometrieuntersuchung in Zusammenarbeit mit unserer Betriebsärztin Fr. Dr. Hauser von der IBG – Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH
- 16.12.15: Transfercoaching Health4You; Teilnahme: MA Doris Böhm, Lehrlingsstiftung Egenburg, Juliane Forsthuber, Projektteam Weidinger & Partner
- 02.03.2016 + 16.03.2016: Es fanden Workshops für das Stammpersonal zum Thema „Sicherheit und Durchsetzungskraft für Vortragende“ statt.
- 21./22.03.2016 + 23./24.03.2016: Interessierte Jugendliche hatten die Möglichkeit an Erste-Hilfe-Workshops teilzunehmen.
- 17.10.2016: Dem Projektablaufplan entsprechend fand ein großes Projektfest statt (Meilenstein E). Dieses stand im Zeichen der Gemeinschaftsbildung und Bindung an den Ausbildungsbetrieb und wurde kulinarisch unterstützt, indem mehrere Griller zum Einsatz kamen und die Lehrlinge ein Salatbuffet zubereiteten. Teilgenommen haben alle an diesem Tag anwesenden Lehrlinge und MitarbeiterInnen.

Weiters fanden regelmäßig bzw. über einen längeren Zeitraum statt:

- Sporttage, die die Jugendlichen mit unterschiedlichen Bewegungsmöglichkeiten vertraut machen. Da die Zielgruppe zu über 90% aus Burschen besteht, war das Bestreben ihnen sportliche Betätigungen nahe zu bringen, die über Fußball und Kampfsportarten hinausgehen wie Tischtennis, Laufen, Schwimmen und gruppenspezifische Übungen (Teambuilding, Kommunikation → Konfliktprävention, Verbesserung des sozialen Zusammenhalts); Teilnahme Lehrlinge + Stammpersonal
- Anfänglich monatlich und über den Projektzeitraum geändert nun ca. 1x pro Woche bereiten Jugendliche und AusbilderInnen gemeinsam eine gesunde warme Mahlzeit zu und erleben die teambildenden Effekte gemeinsam eingenommener Mahlzeiten.

- Mit der Übersiedlung unserer Lehrlinge aus der Tischlerei an den neuen Standort wurde für Jugendliche und MitarbeiterInnen eine eigene Küche gebaut. In die Planung und Umsetzung wurden die Lehrlinge aktiv einbezogen.
 - Aktivitäten, bei denen die Lehrlinge bisher mit großem Eifer und Interesse dabei waren, wurden in Nachfolgegruppen (Ausbildungsbeginn während des Projekts) integriert bzw. weiter verfolgt: Bogenbau und Bogenschießen, Trommelworkshops: Eine Trommlergruppe trat auch bei der Health4You-Abschlussveranstaltung am 2.12.16 auf.
 - Unsere MetallbearbeiterInnen haben den Ansatz „gesunde Ernährung“ um eine selbstgebaute offene Feuerstelle mit einem großen Kochtopf erweitert. Diese wurde beim Projektabschlussfest mit alkoholfreiem Punsch eingeweiht und wird auch zukünftig für gemeinsame Aktivitäten genutzt.
 - Kochbuch: Gesunde Ernährung war eines der zentralen Themen des Projektes. Aus dem mit den Lehrlingen im Projektverlauf erarbeiteten Wissen und ausgewählten Lieblingsrezepten der Jugendlichen entstand ein Kochbuch, das auch nachfolgenden ÜBA-Gruppen als Anregung dienen wird.
- die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.
Steuerungsgruppe: GF Daniela Tarra + Projektleitung
Projektleitung: zunächst Frau Mag.^a Raphaela Scheutz, ab Mai 2016 Herr DSA Stefan Oblasser, da Frau Mag.^a Raphaela Scheutz leider langfristig erkrankt war
Projektassistenz: Frau Kerstin Pink Erledigung verwaltungstechnischer Belange
Projektteam: Frau Julia Forsthuber und Frau Birgit Schremser, Mitarbeiterinnen von Weidinger & Partner sowie die Lehrlinge (Planung und Umsetzung gesundheitsfördernder Aktivitäten). Frau Gertrude Melcher übernahm die Aufgaben von Frau Forsthuber, nachdem ihr Dienstverhältnis mit 15.1.16 einvernehmlich gelöst wurde.
- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.
 - FördergeberInnen und Lehrlingsstiftung Eggenburg (Erfahrungsaustausch, Transfertreffen)
 - Gesundheit Österreich GmbH (Ausbildung: Moderation von Gesundheitszirkeln)
 - ÜBA-Träger ipcenter.at GmbH und bfi Wien (Ausbildung von Gesundheitsbuddies)
 - Kultur- und Sportverein der Wiener Berufsschulen (Workshop Mobbing)
- allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.
Die Projektumsetzung folgte dem ursprünglich geplanten Projektablauf mit Ausnahme von:
 - Personaländerungen (siehe Projektgremien/-strukturen und Rollenverteilung)
 - WGKK-Abfrage der Krankenstände der Lehrlinge inkl. Krankenstandsanalyse zu Projektbeginn & Projektende konnte aus Datenschutzgründen nicht durchgeführt werden.
 - Der firmeneigene Fragebogen (Abfrage u.a. von: Gesundheitsförderndes bzw. -schädigendes Verhalten (Ernährung, körperliche Betätigung, Einbindung in das soziale Umfeld etc.), subjektives Empfinden des Gesundheitszustandes, gewünschte/nötige Maßnahmen/Interventionen/Angebote zur Verbesserung des subjektiv empfundenen Gesundheitszustandes) wurde durch die Gesundheitsbefragung der ARGE Scharinger & Pesserer ersetzt. Im Gegensatz zum Projektplan erfolgte sie in den Monaten April und Mai 2015 statt Mai und Juni 2015.
 - Zu einer zeitlichen Abweichung kam es bezüglich der Umsetzungsphase, da mit den ersten Aktivitäten bereits im April 2015 gestartet wurde.

4. Evaluationskonzept

Wenn Sie eine Evaluation beauftragt/umgesetzt haben, beschreiben Sie kurz

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.
Selbstevaluation: Diese erfolgte vorwiegend durch aktive oder passive, teilnehmende Beobachtung und das mündliche Einholen von Feedbacks der Jugendlichen, d.h. Befragungen zu Inhalten und Methoden, um angezeigte methodische Adaptierungen und zusätzliche Themenschwerpunkte in die Projektumsetzung aufnehmen zu können.
Fremdevaluation: Gesundheitsbefragungen der Lehrlinge im Auftrag des FGÖ.
- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)
Selbstevaluation: In den Teambesprechungen (Projektleitung/Projektteam) und den Qualitätsmeetings (Steuerungsgruppe/alle Führungskräfte außerhalb des Projekts) wurden Beobachtungen und Feedbacks hinterfragt und der Erfolg der angewandten Methoden diskutiert.
Fremdevaluation: Die Gesundheitsbefragungen erfolgten mittels Fragebogen und im Abstand von ca. 1 Jahr.
- wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:
 - Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes?
Selbstevaluation: Das begleitende Controlling mit seinem Einbezug der Perspektiven und Ideen auch aus anderen Abteilungen hat für das Projekt Ideen und Umsetzungsmöglichkeiten erweitert (z.B. Nennung externer ExpertInnen, mit denen schon gute Erfahrungen gemacht wurden). Die regelmäßige Auseinandersetzung mit den Jugendlichen brachte einerseits Rückmeldungen, welche Aktivitäten ausgebaut werden sollen, andererseits flossen neue Inputs ein (z.B. welche Sportarten die Lehrlinge ausprobieren wollen).
Fremdevaluation: Die Wiederholung der Gesundheitsbefragung nach ca. einem Jahr ist zu begrüßen, da die Erreichung der Projektziele durch ein objektives Messinstrument überprüft bzw. untermauert werden kann.
 - Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?
Selbstevaluation: Die Umsetzung hatte für das Projekt und den Transfer in andere Abteilungen positive Auswirkungen, da ein reger Erfahrungsaustausch stattfand und neu eingebrachte Ideen sowohl inhaltlich als auch methodisch ausprobiert und anschließend bewertet werden konnten.
Fremdevaluation: Die Gesundheitsbefragung 2015 hat das Projekt insofern unterstützt, da Themen aufgezeigt wurden, bei denen angesetzt werden sollte. Die Feedback-Befragung 2016 ergab, dass die Projektumsetzung bei den Lehrlingen Veränderungen in den geplanten Richtungen mit sich bringt, wodurch wir in unserem eingeschlagenen Weg bzgl. der Themenwahl und angewandten Methodik unterstützt wurden.
 - Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?
Selbstevaluation: Vor allem die wertfreien Beobachtungen der AusbilderInnen und TraineeInnen zeigen, wenn auch nicht wissenschaftlich untermauert, dass sich das Verhalten vieler Lehrlinge positiv verändert hat (z.B. welche Nahrungsmittel die Jugendlichen in den Mittagspausen zu sich nehmen oder wie sie selbstständiger mit beruflichen Anforderungen umgehen).
Fremdevaluation: Die Wiederholung der Gesundheitsbefragung im Juni 2016 weist eine gewisse Unschärfe auf, da von den ursprünglich fast 800 Jugendlichen nur mehr 213 er-

reicht werden konnten und auch keine trägerbezogene Auswertungen vorliegen. Dennoch ist die abzulesende Tendenz mit Verbesserungen zwischen 70 und 83,7% hinsichtlich der Veränderungen am Ausbildungsplatz ein sehr erfreuliches Ergebnis, das uns in der Richtigkeit des Projekts bzw. der gesetzten Aktionen und Maßnahmen sehr bestärkt hat.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Bitte stellen Sie die Projektergebnisse sowie die Ergebnisse der Reflexion/Selbstevaluation und/oder externen Evaluation ZUSAMMENFASSEND dar.

Stellen Sie insbesondere dar

- welche Projektergebnisse vorliegen und welche Wirkungen mit dem Projekt erzielt werden konnten.
Folgende Effekte, tlw. durch objektive Daten der 2. Gesundheitsbefragung gestützt, konnten erzielt werden:
 - Lehrlinge: Steigerung des Selbstwerts und des Selbstbewusstseins, Steigerung des sozialen Wohlbefindens innerhalb der Ausbildungseinrichtung (bessere Kommunikation mit anderen Lehrlingen & den AusbilderInnen/TrainerInnen), Verbesserung des Ernährungsverhaltens
 - Stammpersonal: Sensibilisierung für die Erweiterung des Methodenrepertoires und Verfügbarkeit von Trainingsmaterialien, gesteigertes Verständnis jugendlicher Lebenswelten, dadurch verbesserte Zusammenarbeit mit den Lehrlingen auch in der Fachausbildung
- welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.
Grundsätzlich sind die Projektergebnisse als positiv zu betrachten, da hinsichtlich der Projektziele gute Ansätze entwickelt wurden und beim Großteil der definierten Projektziele auch gute Fortschritte bzw. Verbesserungen zu beobachten sind. Mangelhaft zu bewerten ist die Erreichung des Zieles, dass sich die Lehrlinge geeignete Bewältigungsstrategien aneignen, um mit Leistungsdruck konstruktiv und lösungsorientiert umzugehen. Zwar wurden den Jugendlichen regelmäßig über den gesamten Projektverlauf entsprechende Methoden (Entspannung, Zeitmanagement) vermittelt bzw. diese geübt, die Übernahme der Selbstverantwortung durch die Lehrlinge ist jedoch nicht ausreichend gelungen. Wir hoffen durch weiteres, langfristiges Training auch die Selbstständigkeit der Lehrlinge steigern zu können.
- inwieweit bzw. mit welcher Strategie das Projekt zur Förderung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beigetragen hat und was sich in Hinblick darauf gut oder weniger gut bewährt hat.
Unsere Lehrlinge kommen mehrheitlich aus einkommensschwachen und bildungsfernen Familien, in denen Gesundheitsförderung schon aufgrund der Einkommenssituation (z.B. hochwertige Lebensmittel, teures Equipment und Mitgliedsbeiträge für Vereinssport) eine eher untergeordnete Rolle spielt. Unser Bestreben einen Beitrag zur gesundheitlichen Chancengerechtigkeit zu leisten, war zunächst beim Thema „Ernährung“ anzusetzen. Hier wurden durch das „Erleben“ von gesundem Essen mittels Erklärung der Lebensmittel (z.B. neue Gewürze statt Salz), gemeinsames Kochen und Essen auch die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe der Lehrlinge genutzt. Weiters wurde den Jugendlichen gesunde körperliche Betätigung einerseits im Projekt näher gebracht (z.B. Dehnungsübungen vor Arbeitsbeginn, Sporttage), andererseits wurde versucht auch für das Privatleben Hilfestellung zu geben (z.B. Bewegung: Welche günstigen/kostenfreien Möglichkeiten zur sportlichen Betätigung bietet Wien).
- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.
Grundsätzlich gilt, dass bei den Lehrlingen alle Maßnahmen gut ankommen, die einerseits einen Bezug zur realen Lebenswelt der Jugendlichen haben (somit ihr Interesse vorhanden ist

bzw. leicht geweckt werden kann), andererseits eine aktive Beteiligung verlangen. Weniger gut bewähren sich Methoden, die die Jugendlichen in eine passive Rolle zwingen (z.B. einen Vortrag nur anhören, ohne dass im Anschluss eine praktische Anwendung/Umsetzung erfolgt).

- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.
Die Einbindung aller beteiligten Personen konnte gut und der Projektplanung entsprechend umgesetzt werden, da die Integration in bestehende Strukturen gewährleistet war (Qualitätsmeetings, Teambesprechungen, Team-Talk und Feedbackrunden mit den Lehrlingen).
Hinderlich in der Auseinandersetzung mit den Lehrlingen war die immer wieder auftretende, strukturbedingte Fluktuation bzw. Abwesenheiten der Lehrlinge (Ausbildungsende, Praktika etc.), was auch dazu führte, dass Lehrlinge z.B. bei der Planung einer Aktivität anwesend waren, aber an der Umsetzung nicht teilnehmen konnten bzw. umgekehrt.
Einen Einschnitt in der Projektumsetzung stellten die beiden Personalwechsel dar. Dies hatte weniger mit dem Projekt an sich zu tun, sondern lag in der Neuformierung des gesamten ÜBA-Teams (Herr DSA Oblasser ersetzte Frau Mag.^a Scheutz auch als Abteilungsleiter) bzw. war nach dem Ausscheiden von Frau Forsthuber eine Kennenlernphase zwischen Lehrlingen und Frau Melcher nötig.
- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.
Siehe Punkt 1 und 2
- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.
Abgesehen von den erwähnten Einschränkungen durch die TeilnehmerInnenfluktuation konnten beide Zielgruppen gut erreicht werden. Dies schließen wir hinsichtlich der Jugendlichen aus den beobachtbaren Verhaltensänderungen (Ernährungsgewohnheiten, Sozialverhalten, gesteigerter Selbstwert etc.) und den Ergebnissen der Feedback-Befragung. Das Projekt förderte die Zusammenarbeit zwischen Jugendlichen und AusbilderInnen/TrainerInnen, was auf eine Zunahme des Verständnisses jugendlicher Lebenswelten durch den „privaten“, d.h. über die reine Fachausbildung hinausgehenden Kontakt im Rahmen der Projektumsetzung zurückgeführt werden kann. Das Stammpersonal wurde für „Gesundheitsthemen“ sensibilisiert und das Spektrum um jugendgerechte Umsetzungsmethoden erweitert.
- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.
Seitens des Stammpersonals besteht hohe Bereitschaft mit unseren Lehrlingen gesundheitsfördernde Maßnahmen auch langfristig umzusetzen. Ebenso werden diese Bestrebungen angesichts der bisherigen Erfolge von der Projektleitung und der Geschäftsführung unterstützt, sofern sie mit den Anforderungen unseres Auftraggebers (Landesgeschäftsstelle des AMS Wien) vereinbar sind. Am Projektstandort selbst sind regelmäßige Sporteinheiten und das wöchentliche gemeinsame Kochen und Essen bereits in den Ausbildungsalltag integriert.
- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.
Derzeit führt Weidinger & Partner überbetriebliche Lehrausbildungen in vier Bundesländern durch. Z.T. sind Ansätze der Gesundheitsförderung durch vorgegebene Workshops bereits in diese Projekte integriert. Wesentliche Erkenntnisse, Themen, Methoden, Herangehensweisen etc. können durch unsere Firmenstruktur (regelmäßige Qualitätsmeetings mit allen Führungskräften) auch an andere Wiener und die ÜBA-Standorte in OÖ, Salzburg und dem Burgenland transferiert werden.

- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.
 - Regelmäßige Auffrischung des Themas Gesundheitsförderung mit dem Stammpersonal bzw. Sensibilisierung neuer MA bei Transfer an weitere ÜBA-Standorte
 - Einladung externer ExpertInnen zu speziellen Themen, v.a. wenn sie über definierte ÜBA-Inhalte/-Ziele hinausgehen bzw. den Privatbereich betreffen (z.B. Cybermobbing)
 - Abstimmung der Aktivitäten auf die jeweiligen Ausbildungsgruppen (z.B. mädchen- bzw. burschendominierte Lehrberufe, spezifische Interessenslagen der Jugendlichen)

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

- die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele. Förderlich in der Projektumsetzung waren:
 - Zeitliche Ressourcen: Im Gegensatz zur betrieblichen Lehrausbildung konnte den Zielgruppen und dem Projektteam ausreichend Zeit für gesundheitsfördernde Aktivitäten und deren Reflexion und Analyse zur Verfügung gestellt werden (z.B. Sporttage, gemeinsames Kochen, Abschlussfest).
 - Durch die angebotenen Inhalte, die systematische Einbindung der Zielgruppen in die Projektplanung und Projektentwicklung und den hohen Praxisbezug der einzelnen Aktivitäten bestand seitens der Lehrlinge und des Stammpersonal eine hohe Bereitschaft sich zu beteiligen.
 - Das Thema Gesundheitsförderung konnte (im Gegensatz zur freien Wirtschaft) in einigen Bereichen auch in die fachliche Ausbildung integriert werden (z.B. Bewegung: Bogenbau & Bogenschießen). Dies gilt auch für Ausbildungsgruppen, die ursprünglich nicht am Projekt beteiligt waren bzw. im Projektverlauf integriert wurden (z.B. GärtnerInnen: Planung & Anbau von Biogemüse).

Als hinderlich stellte sich heraus:

- Ausscheiden und Abwesenheiten einzelner Lehrlinge: Bedingt durch die Ausbildungsstruktur (Berufsschulpflicht, jederzeitiger Austritt bei Übernahme in eine reguläre betriebliche Ausbildung und damit verbunden bedarfsorientierte Betriebspraktika, Nachbesetzungen bei Ausscheiden von Lehrlingen etc.) und persönliche Faktoren (z.B. Krankenstände) kam es bei den Lehrlingen zu Fluktuationen und ungeplanten Abwesenheiten. So kam es z.B. immer wieder vor, dass an einer geplanten Gruppenaktivität nicht die gesamte Ausbildungsgruppe teilnehmen konnte.
 - Fluktuation/Ausbildungsdauer: In das Projekt Health4You wurden alle Lehrlinge unserer Schulungszentren Perfektastraße und Lützowgasse (nach der Übersiedlung gemeinsamer Standort Perfektastraße) einbezogen. Wegen Lehrzeitende sind ganze Gruppen aus dem Projekt Health4You ausgeschieden, neu eingetretene Ausbildungsgruppen wurden in das Projekt eingebunden.
 - Aufgrund der bis Projektende geänderten Lehrlingsstruktur konnten bei der Feedback-Befragung im Juni 2016 nicht alle Lehrlinge der Ausgangsbefragung 2015 erreicht werden, sodass die von den Lehrlingen angegebenen Verbesserungen nicht für alle 100 teilnehmenden Jugendlichen erhoben werden konnten. Hilfreich zur Einschätzung unseres Projekts wäre auch eine Auswertung pro Träger gewesen.
- für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.
 - Grundsätzlich gilt, dass der persönliche und emotionale Bezug (Interesse, eigenes Erleben, Betroffenheit etc.) gegeben sein muss, damit Jugendliche und Stammpersonal gewillt sind die Aktivitäten mitzutragen.

- Mit MitarbeiterInnen, die gesundheitsfördernde Maßnahmen mit Jugendlichen umsetzen sollen, müssen bei Bedarf vorab Widerstände ausgeräumt bzw. müssen sie für das übergeordnete Thema sensibilisiert werden.
- Anknüpfen an Grundbedürfnissen: Auch wenn es vorerst banal erscheint, so haben wir dennoch die Erfahrung gemacht, dass die Lehrlinge über die Ernährung gut an das Thema Gesundheitsförderung herangeführt werden konnten, denn Essen ist lebensnotwendig, daher schenken wir diesem Thema prinzipiell unsere Aufmerksamkeit. Das gemeinsame Einkaufen und Kochen, aber v.a. das gemeinsame Essen erfüllen darüber hinaus eine weitere wichtige Funktion. Professor Dr. Thomas Ellrott, Leiter des Instituts für Ernährungspsychologie an der Universitätsmedizin Göttingen formuliert dazu: „Gemeinsames Essen stabilisiert das eigene soziale Netzwerk und ist von großer Bedeutung für die gesellschaftliche Einbettung eines Menschen. Es stellt quasi sozialen Kitt dar“. Darüber hinaus zeigen Studien (Cornell University), dass sich Zusammenarbeit und Arbeitsleistung verbessern, wenn KollegInnen gemeinsam zu Mittag essen. In unserem Projekt können die identifizierten Verbesserungen hinsichtlich Zusammenarbeit mit den KollegInnen, Zufriedenheit mit den AusbilderInnen und Mitspracherecht (Feedback-Befragung 2016) auch in diese Richtung interpretiert werden.
- was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.

Bezogen auf alle beteiligten AkteurInnen halten wir das Gesamtprojekt mit seinen Inhalten und Ergebnissen für sehr gelungen. Verbesserungspotential sehen wir in drei Punkten:

 - Aufgrund der strukturbedingt hohen TeilnehmerInnenfluktuation ist auf die Langfristigkeit der einzelnen Aktivitäten genau zu achten (z.B. die MultiplikatorInnenfunktion der Gesundheitsbuddies konnte aufgrund mehrere Austritte nicht umgesetzt werden)
 - Bei der Formulierung von Projektzielen ist die Erreichbarkeit exakt zu hinterfragen. Um das Projektziel „Die Lehrlinge können mit Leistungsdruck (z.B. in der Berufsschule) besser umgehen, indem sie Stressoren rechtzeitig erkennen und individuell passende Gegenstrategie (z.B. Einsatz von Entspannungsmethoden, Zeitmanagement) anwenden“ in einem befriedigenden Ausmaß zu erreichen, wäre eine längere Projektdauer nötig gewesen.
 - Laufendes Controlling auf allen Ebenen: Durch einen Personalwechsel im Projektteam wurde übersehen die Dokumentationspflicht komplett auf die nachfolgende Person zu übertragen. Zwar konnte der Projektplan ohne nennenswerte Einbußen weiterhin erfolgreich umgesetzt werden, doch es fehlen leider – was uns erst bei der Verfassung des Endberichts bewusst wurde – für das Jahr 2016 ausführliche Fotodokumentationen und somit aussagekräftige und anschauliche, veröffentlichbare Unterlagen.

Anhang

Listen Sie Ihre veröffentlichbaren Beilagen zum Bericht auf. Diese sind ebenso wie der Bericht selbst im Projektguide hochzuladen.

- ...
- ...
- ...

Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:

- *Projektablaufplan*
- *Projektrollenplan*
- *Evaluationsendbericht*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *Befragungsergebnisse*
- *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
- *Seminarpläne, Curricula*
- *Veranstaltungsprogramme und -dokumentationen, Tagungsbände*
- *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
- *Projektpräsentationen*
- *Projektprodukte wie Handbücher etc.*
- *Pressemeldungen*

Hinweis:

Neben dem Hochladen des Berichts ist dieser zusätzlich dem/der für das Projekt zuständigen Mitarbeiter/in des Fonds Gesundes Österreich in gedruckter Version (Papierform) zur Begutachtung und Prüfung zuzusenden.