

# Gesundheitsförderung für Lehrlinge

in arbeitsmarktbezogenen Jugendmaßnahmen

Leitfaden für die Praxis



Fonds Gesundes  
Österreich



## IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:

Fonds Gesundes Österreich, ein Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH  
[www.fgoe.org](http://www.fgoe.org), [www.goeg.at](http://www.goeg.at)

Redaktion: Julia Aschauer, Mag. Rita Kichler, Helga Klee, Mag. Helga Pesserer,  
Jessica Rudolph, Dr. Christian Scharinger, Dr. Reinhard Zuba

Kernteam Transfer Health4You:

Externe Prozessbegleitung: Dr. Christian Scharinger, Mag. Helga Pesserer

Lehrlingsstiftung Eggenburg: Dr. Reinhard Zuba, Julia Aschauer, Jessica Rudolph

Fonds Gesundes Österreich (FGÖ): Mag. Rita Kichler

Gestaltung: [pacomedia.at](http://pacomedia.at), Wien

Fotos: Dornbirner Jugendwerkstätten, Lehrlingsstiftung Eggenberg, shutterstock, fotolia

Druck: Druckerei Odysseus, Himberg

September 2014



Gedruckt nach der Richtlinie des Österreichischen Umweltzeichens  
„Schadstoffarme Druckerzeugnisse“  
Druckerei Odysseus, Himberg • UW-Nr. 830

# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
Lehrlinge in Österreich	6
Gesundheit durch Struktur fördern	8
Health4You	10
Diagnose der Ausgangssituation	12
Planungsphase	13
Strukturaufbau	14
Sensibilisierung von Jugendlichen und Stammpersonal	15
Umsetzungsphase	18
Auswertung und Verankerung	23
Praxisbeispiel Dornbirner Jugendwerkstätten	27
Ausblick	31



# VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

in der Gesundheitsförderung wissen wir, dass die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Personen stark durch das Umfeld, in dem diese lernen, arbeiten und leben, geprägt wird. Daher wird die möglichst gesundheitsgerechte Gestaltung (Verhältnisprävention) relevanter Lebenswelten (Setting) angestrebt, welche in weiterer Folge einen gesundheitsbezogenen Lebensstil fördert (Verhaltensprävention).

Aus Sicht der settingorientierten Gesundheitsförderung stellt die Phase der „Lehrzeit“ einen besonders gesundheitsrelevanten Ausschnitt im Leben von Jugendlichen dar, der von umfassenden persönlichen und beruflichen Veränderungen begleitet wird. Die „Ausbildungsorte“ von Lehrlingen sind daher eine zentrale Lebenswelt, in denen es nicht „nur“ um das Erlernen eines Berufes, sondern meist auch um zentrale Erfahrungen in Bezug auf soziale Kompetenzen, soziale Spielregeln und Lebenserfahrungen geht.

Aus Sicht der Betrieblichen Gesundheitsförderung haben dann gerade diese Aspekte massiven Einfluss auf die Gesundheit von jungen Menschen.

Der Fonds Gesundes Österreich richtet ab 2014 einen Arbeitsschwerpunkt auf die Gesundheitsförderung von Lehrlingen, die in arbeitsmarktbezogenen Jugendmaßnahmen ausgebildet werden. Im Sinne der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit sollen sie bedarfsorientiert mit spezifischen Maßnahmen erreicht werden. Es sollen die Erfahrungen und Ergebnisse des erfolgreich an der Lehrlingsstiftung Eggenburg durchgeführten Pilotprojekts Health4You genützt werden, indem das gewonnene Know-how nun vergleichbaren Einrichtungen der Lehrlingsausbildung zur Verfügung gestellt wird. Der Fonds Gesundes Österreich strebt die Förderung der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit an und unterstützt damit auch die Österreichischen Rahmengesundheitsziele.

Interessierte Einrichtungen sind eingeladen, ein Projekt zur Förderung beim Fonds Gesundes Österreich zu beantragen und durchzuführen. Der vorliegende Leitfaden soll ein Wegweiser sein und bei der Ausarbeitung eines Projektkonzeptes behilflich sein.

Wir hoffen, dass wir damit bei vielen Trägereinrichtungen und überbetrieblichen Lehrausbildungsstellen das Interesse für ein umfassendes Gesundheitsförderungsprojekt wecken und freuen uns, gemeinsam mit Ihnen ein solches Projekt umzusetzen.

Das Team des Fonds Gesundes Österreich



# LEHRLINGE IN ÖSTERREICH

Rund 120.000 Jugendliche sind 2013 in einer Lehre (66 Prozent Burschen und 34 Prozent Mädchen), etwa 10.000 junge Menschen finden keine Lehrstelle am Arbeitsmarkt. Im Sinne der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit ist das Augenmerk besonders auf diese Jugendlichen und auf ihre speziellen Bedürfnisse zu richten. Sie kommen oft aus einem sozial benachteiligten Umfeld und werden kaum mit präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen erreicht. Für ihre berufliche Ausbildung wurde in Österreich ein System sehr differenzierter Angebote und Leistungen entwickelt.

Damit gilt Österreich innerhalb der Europäischen Union als ein Modellbeispiel in der strukturierten Maßnahmenentwicklung, um der Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken, entsprechend vielseitig und differenziert

gestaltet ist die Landschaft der Maßnahmen, Träger und Einrichtungen in diesem Feld.

## **Ausbildungsgarantie im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung**

Überbetrieblich organisierte Ausbildungsplätze wurden bereits 1998 für Jugendliche etabliert, die keine geeignete Lehrstelle in einem Unternehmen fanden. Diese Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA 1) wurde 2008 in Form einer ÜBA 2 neu strukturiert. Beide Modelle haben die Zielsetzung, Jugendlichen eine Berufsausbildung zu ermöglichen, im Rahmen der ÜBA 1 besteht die Möglichkeit, die gesamte Lehrausbildung in einer eigenen Ausbildungseinrichtung zu absolvieren, ÜBA 2 hingegen sieht eine kürzere Ausbildung in der Ausbildungseinrichtung vor und einen rascheren Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis.

Seit Jänner 2014 bietet das Sozialministeriums-service mit dem Programm „AusbildungsFit“ ein weiteres innovatives Angebot für Jugendliche und junge Erwachsene an, dabei handelt es sich um ein umfassendes Training der Sozialkompetenzen und Kulturtechniken. Mit entsprechenden Unterstützungsmaßnahmen soll den Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Einstieg in eine Berufsausbildung bzw. in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.

### **Die Gesundheit von Lehrlingen in Österreich**

Der Großteil der österreichischen Lehrlinge befindet den eigenen Gesundheitszustand als ausgezeichnet/sehr gut oder gut. Lehrlinge liegen damit nur knapp hinter der selbsteingeschätzten Befindlichkeit von Schüler/innen der gleichen Altersgruppe. Dennoch äußern Lehrlinge bereits vermehrt körperliche Beschwerden wie Kopf-, Kreuz- oder Rückenschmerzen sowie Erschöpfung und Mattigkeit, die oftmals auf die Arbeit zurückgeführt werden, und nennen Rücken- und Kreuzschmerzen auch häufiger als Schüler/innen.

Von Übergewicht und Adipositas sind Lehrlinge deutlich häufiger betroffen als Schüler/innen (ein Fünftel der 17-jährigen Lehrlinge ist übergewichtig oder adipös, nahezu doppelt so viele wie Schüler/innen). Im Gesundheitsverhalten manifestieren sich stärkere Unterschiede zwischen Lehrlingen und Schüler/innen als im Gesundheitszustand: Ein größerer Anteil an Lehrlingen ist körperlich nicht aktiv, ernährt sich teilweise ungesünder und auch der Konsum von Alkohol und Zigaretten ist stärker ausgeprägt. Lehrlinge bewerten ihre Arbeitssituation insgesamt als relativ gut, dennoch ist auch hier Verbesserungspotenzial gegeben.

Die Entwicklung von Selbstvertrauen, Selbstständigkeit und Konfliktfähigkeit wird von Erfahrungen, die während der Lehre gemacht werden, geprägt. Misserfolge im Beruf können zu gesundheitsschädigenden Problembewältigungsstrategien führen (z. B. exzessiver Alkoholkonsum, Essstörungen). Daher ist die Arbeitssituation eine wesentliche Determinante für die Gesundheit von Lehrlingen.



# GESUNDHEIT DURCH STRUKTUR FÖRDERN

In vielen Trägern und Einrichtungen arbeitsmarktbezogener Maßnahmen für Jugendliche werden bereits Angebote zum Thema Gesundheit entwickelt und umgesetzt. Häufig bestehen diese aber aus Einzelaktionen und beziehen sich vorwiegend auf verhaltensbezogene Aspekte (wie Bewegung oder Ernährung). Das Konzept der Gesundheitsförderung versucht diese Ansätze zu erweitern und setzt dabei auf folgende Kernaspekte:

## **Ganzheitliches Gesundheitsverständnis: Verhalten UND Verhältnisse gesund gestalten**

Gesundheitsförderung will nicht „nur“ individuelle Verhaltensweisen, sondern auch die Rahmenbedingungen und -strukturen in einer Ausbildungsstätte „gesünder“ gestalten.

## **Partizipation: Jugendliche und Stammpersonal einbeziehen**

Gesundheitsförderung will Gesundheitsmaßnahmen und Angebote implementieren, es geht jedoch vor allem darum, gemeinsam mit den zu erreichenden Jugendlichen und dem Stammpersonal an konkreten Ideen und Vorschlägen zu arbeiten.

## **Projektmanagement-Kreislauf: systematisch vorgehen – von der Analyse bis zur Auswertung**

Für eine erfolgreiche und sinnvolle Gesundheitsförderung wird ein plan- und zielorientiertes Vorgehen benötigt. Nur so kann Gesundheit langfristig und wirksam verankert werden. Auch wenn jedes Projekt entsprechende Adaptierungen benötigt, welche die Besonderheiten der jeweiligen Trägerorganisation berücksichtigen, so hat sich ein strukturiertes Vorgehen nach folgenden Phasen in vielen Praxisprojekten bewährt:



### **1. Strukturaufbau**

In einem ersten Schritt wird eine interne Projektstruktur, bestehend aus interner Projektleitung, Vertreter/Innen der Jugendlichen und des Stammpersonals, etabliert. Dieses Gesundheitsteam plant und organisiert in weiterer Folge die nächsten Schritte. Eine zentrale Rolle nimmt dabei die interne Projektleitung ein, welche den Dreh- und Angelpunkt des Projektes darstellt. Dabei sind entsprechende Zeitressourcen zu berücksichtigen. Ein weiterer wichtiger Baustein des Strukturaufbaus ist die Planung der Informations- und Kommunikationswege über das Gesundheitsförderungsprojekt.

### **2. Sensibilisierung von Jugendlichen und Stammpersonal**

Ein nächster wichtiger Schritt ist die Sensibilisierung aller Beteiligten über das Thema Gesundheit. Auch wenn „Gesundheit“ häufig auf ein Grundinteresse stößt, so ist doch eine gut durchdachte Herangehensweise bezüglich Ziele, Gesundheitsverständnis und geplanter Vorgehensweise sehr wichtig. Nur so können die beteiligten Personen den Sinn und die Potenziale von Gesundheitsförderung erkennen.

### **3. Diagnose der Ausgangssituation**

Bevor das Gesundheitsförderungsprojekt konkrete Maßnahmen plant, sollte in einem nächsten Schritt eine genauere Bestandsaufnahme bezüglich der Ausgangssituation stattfinden. Dabei stehen folgende Fragen im Mittelpunkt: „Was sind die wichtigsten gesundheitsfördernden und gesundheitsbelastenden Faktoren an unserem Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz?“ und „Wie steht es um die gesundheitliche Situation der Jugendlichen und des Stammpersonals?“

Dabei kann auch auf qualitative und/oder auf quantitative Aussagen und Daten zurückgegriffen werden. Auch in dieser Phase

ist eine Einbindung der Jugendlichen und des Stammpersonals sinnvoll.

### **4. Planungsphase**

Aufbauend auf diesen Ergebnissen sollte eine längerfristige und möglichst konkrete Planung von gesundheitsfördernden Umsetzungsmaßnahmen erfolgen. Dabei haben sich Fokusgruppen oder auch sogenannte „Gesundheitszirkel“ als hilfreiche Instrumente erwiesen. Wichtig ist es hierbei, eine gute Mischung aus verhältnisbezogenen und verhaltensbezogenen Maßnahmen zu finden.

### **5. Umsetzungsphase**

In der Umsetzungsphase sollte der erstellte Plan an Maßnahmen konsequent umgesetzt werden. Dabei ist es besonders wichtig, die im Maßnahmenplan abgesteckten Teilmaßnahmen einzeln abzuarbeiten. Das Spektrum der möglichen Umsetzungsmaßnahmen reicht von Gesundheitstagen und Aktionen bis hin zu baulichen Veränderungen oder auch der Gestaltung der sozialen Kooperationsbedingungen. Der Gesundheitsförderung ist es ein großes Anliegen, immer auch die Verhältnisse für Gesundheit in den Mittelpunkt zu stellen.

### **6. Auswertung und Verankerung**

Bereits während der Projektphase sollte geplant werden, wie Gesundheitsförderung dauerhaft in der Trägerorganisation Platz finden kann. Idealerweise wird dadurch Gesundheitsförderung zu einer integrierten Säule der Betriebskultur. Basis dafür ist eine sorgfältige Auswertung der erlebten Erfolge und Stolpersteine im Projekt. Bewährt hat sich u. a. die Verankerung von Gesundheitsförderung in Managementinstrumenten, in Richtlinien oder auch in Leitbildern. Damit kann ein wichtiger Beitrag zur persönlichen Gesundheit der Beteiligten und zur Entwicklung einer gesunden Unternehmenskultur geleistet werden.



# HEALTH4YOU

Gesundheitsförderung für Lehrlinge in Ausbildungseinrichtungen am Beispiel des Pilotprojekts in der Lehrlingsstiftung Eggenburg

## Die Lehrlingsstiftung Eggenburg

Vor nunmehr fast 16 Jahren, im Herbst 1998, wurde der Verein von Karl Immervoll und Pater Sepp Schachinger gegründet. Das Hauptaugenmerk des Vereins gilt seit jeher jungen arbeitsuchenden Menschen, denen wir das Recht auf Ausbildung, Qualifizierung und sinnvolle Beschäftigung bieten. Zu Beginn gab es nur drei Werkstätten und 15 Jugendliche, die im Rahmen der Lehrausbildung betreut wurden und pendeln mussten. Mit der Zeit wurde das Angebot sukzessive ausgebaut. So kam 2001 das Betreute Wohnen dazu; im selben Jahr folgte noch die Qualifizierungsmaßnahme, das Vorläuferprojekt des jetzigen Projekts „AusbildungsFit“. 2009 wurde die Ju-

gendberatungsstelle eingerichtet. Die Anzahl der Werkstätten wurde auf sieben ausgebaut und die Anzahl der Jugendlichen auf bis zu 81 erhöht. 26 Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Professionen sind heute für die Ausbildung und Qualifizierung zuständig.

**Angebote:** Arbeit in den Werkstätten (Montag – Donnerstag), Kompetenztraining (Freitag), Sozialarbeit, Wissenswerkstatt (AusbildungsFit), Jugendberatungsstelle, Betreutes Wohnen, ganzheitliche Gesundheitsförderung (Health4You).

## Nähere Informationen:

[www.lehrlingsstiftung.at](http://www.lehrlingsstiftung.at)



„Nicht mit erhobenem Zeigefinger agieren, sondern empathisch die Themen der Jugendlichen aufgreifen und sie mit Reflexion und Feedback ins Boot holen.“

*Jessica Rudolph*

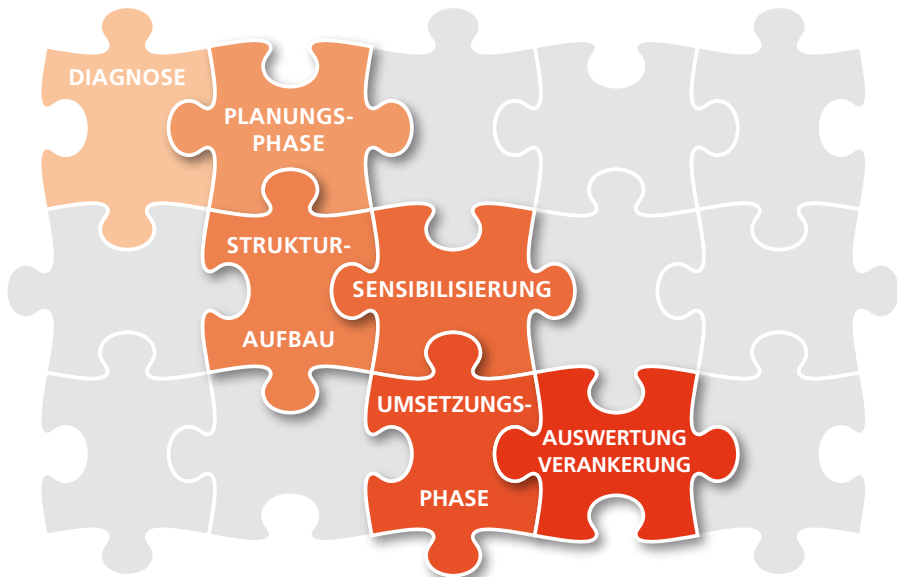
„Die Jugendlichen sind gleichberechtigte Teilnehmer/innen in einem Prozess, der nur so nachhaltig Veränderungen schaffen kann.“

*Dr. Reinhard Zuba*



Freunde sehen dich,  
bevor du da bist!  
Freunde hören dich,  
bevor du etwas sagst!  
Und wahre Freunde  
stehen zu dir!





# 1 Diagnose der Ausgangssituation

Im Rahmen der Erstellung des Projektantrages an den FGÖ wurde folgende Ausgangslage diagnostiziert:

Ein großer Teil der in der Lehrlingsstiftung Eggenburg aufgenommenen Jugendlichen kommt aus sozial schwächeren Familien und nimmt seine eigene unterprivilegierte Lebenssituation besonders stark wahr. Sie werden bislang auch kaum durch präventive und gesundheitsfördernde Programme erreicht. Diese Burschen und Mädchen sind vergleichsweise auch weniger vernetzt als Jugendliche aus höheren sozialen Schichten.

Daraus folgend wurden folgende Ziele formuliert:

→ Förderung des Körperbewusstseins

- Verbesserter Zugang zu Gesundheitsförderungsmaßnahmen für sozial benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Förderbedarf
- Erziehung zu einer nachhaltigen Wirksamkeit bei Gesundheitsförderung und Arbeitsintegration
- Förderung der Persönlichkeitsentwicklung bei Jugendlichen mit niedrigem sozio-ökonomischen Status im Rahmen der Nachmittags- und Abendbetreuung (Wohngemeinschaft)
- Integration: Aufwertung der sozialen Rolle bei Behinderten sowie der sozialen Kompetenz bei nichtbehinderten Jugendlichen (Werkstätten)
- Stärkung des Sozialkapitals bei benachteiligten Jugendlichen

## 2 Planungsphase

Eine erste Planung erfolgte im Rahmen der Erstellung des Projektantrages an den FGÖ.

Speziell bei der Gestaltung des Bewegungsprogrammes in der Wohngemeinschaft, der Entwicklung von Themenschwerpunkten für das Kompetenzteam am Freitag, der Umstellung auf eine gesündere Ernährung sowie der Entwicklung einer Sportwoche für den Sommer war eine Mitwirkung der Jugendlichen vorgesehen. Auf Basis des Empowerment-Ansatzes sollte eine möglichst starke Identifikation der Jugendlichen mit den geplanten Maßnahmen erreicht werden.

- Schulung in den Werkstätten: ein Schwerpunkt-Nachmittag im Monat mit Bezug zur Werkstättenarbeit (vorzugsweise Montag)
- Vorbereitung eines Gesundheitspaketes „Information und Praxis“, das eine Woche pro Halbjahr für die Jugendlichen in den Werkstätten durchgeführt wird
- Werkstätten: Gärtner - Förderung des biologischen Anbaus von unbehandelten Produkten / Küche: ökologisches Kochen – vom Alternativangebot zum schrittweisen Umstieg
- Wohngemeinschaft: Bewegungs- und Präventionsprogramm (Körperhygiene, Ernährung)
- Kompetenzteam: Themenschwerpunkte, die für alle referiert werden (1 x alle 2 Monate), Spezialthema, das in einer Kleingruppe regelmäßig behandelt wird
- Sozialarbeit: Organisations- und Koordinationsfunktion bei Abgleich des Gesundheitsstatus von Jugendlichen (bei Aufnahme und während des Aufenthaltes in der Lehrlingsstiftung)

- Lernwerkstätte: Implementation des Gesundheitsthemas in die Sportwoche, Entwicklung von geschlechtsspezifischen Angeboten, Mitentwicklung von erlebnispädagogischen Angeboten, Sportprogramm als Ausgleich zum Lernschwerpunkt
- Spezielle Angebote (Gestaltpädagogik, Mentaltrainings, Yoga, Entspannungsübungen) für Kleingruppen und Individuen: vorzugsweise nach der Arbeit in den Werkstätten
- Weiterbildung für Mitarbeiter/innen: Organisation, PR und Durchführung von Gesundheitsveranstaltungen
- Integration+: Entwicklung und Durchführung eines speziellen Förderprogrammes für Jugendliche mit speziellen Bedürfnissen (1 Woche/Monat sowie für Nachmittage)

Dieses Setting der ganzheitlichen Betreuung von Jugendlichen während der Woche erschien vor Projektbeginn besonders geeignet, um das Projektziel zu erreichen, da auf diese Weise vielfältige Anknüpfungspunkte während der Arbeitszeit in den Werkstätten, aber auch während der betreuten Freizeit (Wohngemeinschaft) möglich waren. Gerade für die Zielgruppe der Jugendlichen aus sozial schwächeren Familien sollte auf diese Weise der Grad der Selbstbestimmung über die eigene Gesundheit besonders gefördert werden.



## 3 Strukturaufbau

### 3.1 Etablierung einer internen Projektstruktur

Mit dem Start des Projektes wurde in der Lehrlingsstiftung eine interne Projektstruktur benötigt. Die Projektleitung erfolgte durch Reinhard Zuba (Geschäftsführer) und Barbara Riepl (interne Projektleitung). Zum erweiterten Team von Health4You zählten alle Mitarbeiter/innen der Lehrlingsstiftung, da sie sich je nach Bedarf und Möglichkeiten im Sinne eines umfassenden Gesundheitsförderungsprozesses ebenfalls an der Projektplanung und insbesondere an der Projektumsetzung beteiligten. Die Etablierung der internen Steuerungsgruppe erfolgte Anfang Februar 2010. Die Steuerungsgruppe vereinte die Mitglieder des Leitungsteams der Lehrlingsstiftung (Geschäftsführung, Leitung Ausbildung & Qualifizierung - AQUA, Leitung Wohngemeinschaft) und die Mitglieder des Kernteams, wobei es Überschneidungen gab. Zur Steu-

erungsgruppe gehörten: Reinhard Zuba, Barbara Riepl, Susanne Nestler, Julia Blöch, Cecile Schneider, Jessica Rudolph. Zudem nahm ab dem zweiten Projektjahr auch jeweils abwechselnd eine/r der Werkstättenleiter/innen teil.

Als Aufgaben der Steuerungsgruppe wurden die folgenden festgelegt:

- Projektbezogene Information und Kommunikation
- Beratung und Unterstützung der Projektleitung
- Mitbestimmung der Prioritätensetzung im Projekt
- Vertretung der Interessen von Ausbildung & Qualifizierung bzw. des Wohngemeinschaftsteams bzw. der Geschäftsführung im Projekt
- „Blick von oben“ auf das Projekt



## 4 Sensibilisierung von Jugendlichen und Stammpersonal

### 4.1 Kommunikation im Kernteam und in der Steuerungsgruppe

Der Austausch im Kernteam erfolgte formell und informell in Einzelgesprächen sowie in eigenen Sitzungen. Die diesbezüglichen Termine wurden nach Bedarf vereinbart; wer an einer Sitzung teilnahm, war jeweils vom zu bespre-

chenden Thema abhängig. Der Austausch in der Steuerungsgruppe erfolgte in regelmäßigen eigenen Steuerungsgruppensitzungen etwa alle vier Wochen, zu Beginn des Projekts etwas häufiger.

### 4.2 Kommunikation mit allen Mitarbeiter/innen

In den ersten Wochen des Projekts ging es vor allem darum, das Projekt bei den Mitarbeiter/innen bekanntzumachen und Ziele sowie Anforderungen zu kommunizieren. Besonders wichtig war es in diesem Zusammenhang, darauf hinzuweisen, dass die In-

halte des Projekts nicht vorgegeben waren, sondern dass sie aufbauend auf den spezifischen Bedarf im Setting Lehrlingsstiftung gemeinsam entwickelt werden sollten. Darauf aufbauend ging es in der Kommunikation vor allem um die Abstimmung der

Rahmenbedingungen von Health4You-Maßnahmen sowie um inhaltliche Anregungen für das Projekt.

Zu Beginn des Jahres 2011 wurden die Mitarbeiter/innen im Rahmen eines eigens dafür vereinbarten Termins um ein grundsätzliches Feedback zum Projekt gebeten. Insgesamt war dieses Feedback sehr positiv. Im weite-

ren Verlauf wurde beschlossen, anstelle der Gesundheitstage wöchentlich für jede Werkstätte eine Stunde Betriebssport anzubieten, welcher auch für individuelle Gesundheitsgespräche genutzt werden konnte. 2012 wurde eine erneute Feedbackrunde durchgeführt; dabei wurde festgestellt, dass sich das Projekt mittlerweile gut in den Alltag der Lehrlingsstiftung eingefügt hat.

### 4.3 Kommunikation mit den Jugendlichen

Informationen über das Projekt erhielten die Jugendlichen sowohl durch die Werkstättenleiter/innen als auch bei den wöchentlichen Versammlungen aller Jugendlichen am Freitag zu Beginn des Kompetenztrainings. Weiters boten die verschiedenen Maßnahmen von Health4You die Möglichkeit zu in-

tensiverer Auseinandersetzung mit dem Projekt. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Jugendlichen nicht nur informiert wurden und teilnahmen, sondern dass sie auch die Möglichkeit hatten bzw. aufgefordert wurden, ihre Anliegen und Meinungen aktiv einzubringen.

### 4.4 Kommunikation mit den Eltern

Die Eltern wurden auf den folgenden Wegen über das Projekt informiert:

- am Elternabend
- am Tag der Offenen Tür
- im Rahmen von Elternbriefen

Zudem waren die Eltern auch eine der Zielgruppen von öffentlichen Veranstaltungen (2010: Symposium, 2011: Vortrag), welche

vom Verein angeboten wurden. Eine intensivere Einbindung der Eltern in die Aktivitäten von Health4You war nur bedingt möglich, da sich die Jugendlichen mit Aufnahme ihrer Beschäftigung an der Lehrlingsstiftung zunehmend von ihren Eltern lösen und es Ziel ist, diesen Entwicklungsschritt in Richtung Selbstständigkeit zu begleiten.







## 5 Umsetzungsphase

Zwischen der ersten Planung (Projektantrag) und der eigentlichen Umsetzung wurde nach Projektbeginn die Struktur aufgebaut und die Sensibilisierungsphase eingeleitet. Dabei kam es zu Adaptierungen des Maßnahmenplanes.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Aktivitäten in der Lehrlingsstiftung beschrieben. Vorweg ist festzuhalten, dass diese nicht

nach einem fix vorgegebenen Plan entstanden sind, sondern – prozessorientiert und bedürfnisorientiert – an die Erfordernisse unserer Einrichtung angepasst wurden. Besonderer Wert wurde auf die Partizipation der Jugendlichen gelegt. Die verschiedenen Aktivitäten sind allerdings austauschbar und sollen nur als Anregung für die eigene Umsetzung dienen.

### 5.1 Phase 1: Aufbau und Akzeptanz

Das erste Jahr (2010) war vom Aufbau einer Projektstruktur und der Gewinnung von Akzeptanz bei Mitarbeiter/innen und Jugendlichen geprägt. Folgende Maßnahmen und Aktivitäten wurden durchgeführt:

→ **Gesundheitstage**

**(Sozialpädagogische Woche):**

2 Tage Lerncoaching/1,5 Tage H4Y; Kleingruppen von 5 - 10 Jugendlichen, im ersten Jahr drei Durchläufe (je ca. 10 Wochen, um alle zu erreichen)

**Ziel:** ein umfassendes Gesundheitsverständnis im Sinn von Wohlbefinden ver-

mitteln, Gesundheitsbewusstsein der Jugendlichen fördern, Auseinandersetzung mit und Bearbeitung von verschiedenen gesundheitsrelevanten Themen ermöglichen

### **1. Durchlauf: Gesundheit = Wohlbefinden und Bewegung**

- Was ist Gesundheit? (Interesse am Thema wecken!)

Was gehört zu dem Thema Gesundheit

- Wo/wann/mit wem/in welchen Situationen fühlst du dich wohl?

- Was würdest du gerne zum Thema Gesundheit machen?

(Erhebung für das Jahr)

- Welche Orte gibt es in Eggenburg, die einen Zusammenhang mit dem Thema Gesundheit haben? (Verständnis und Blickwinkel erweitern)

- Geschicklichkeitsübungen und Spiele, Teamwork

### **2. Durchlauf: Ernährung und Bewegung**

- Bestandteile von Nahrung
- Gesunde Ernährung/Ernährungspyramide
- Gewicht und Wohlbefinden
- Fettberechnung
- Gesamtenergiebedarf des Körpers
- Muskelfunktionsstraining/Rumpfspannung (aktiv)

### **3. Durchlauf: Arbeitsplatzbeschreibung**

- Ich und mein Beruf
- Unsere Stärken/Fähigkeiten
- Wo liegen unsere Chancen und was brauchen wir?
- Was ist nötig, um meinen Beruf "gesund" auf Jahre auszuüben?
- Ergonomischer am Arbeitsplatz

### **→ Gesundheit in der Wohngemeinschaft**

Seit Beginn des Projekts werden in der Wohngemeinschaft regelmäßig an einem Abend der Woche sportliche Aktivitäten und Gesundheit im Allgemeinen angeboten.

**Ziele:** Bewusstsein für Bewegung und Sport als mögliche Freizeitaktivitäten entwickeln, Spaß an Bewegung vermitteln, Verbesserung des sozialen Klimas in der WG durch gemeinsame Aktivitäten

### **→ Gesundheit als Thema im Kompetenztraining**

**Ziel:** Die Integration des Themas Gesundheit in das Kompetenztraining soll den Jugendlichen gesundheitsrelevante Kompetenzen vermitteln. Gesundheit wird dabei sehr umfassend im Sinn von Wohlbefinden verstanden. Das heißt, Jugendliche werden darin gestärkt, mit Hilfe eigener Ressourcen für ihr Wohlbefinden zu sorgen. An je zwei Freitagen á fünf Stunden wurden z. B. folgende Themen behandelt:

#### **1. Bewegung und Begegnung:**

Vertrauensübungen, Geschicklichkeitstraining mit verschiedenen Materialien, Reaktionsschulung, Theorie – Wirbelsäule und Belastung

#### **2. Mampf und Co:**

Beschäftigung mit dem eigenen Essverhalten, Lesen und präsentieren von Texten über Ernährung, Backen mit Vollkorn in der Küche der Lehrlingsstiftung, Verkostung von Vollwertprodukten bzw. biologischen Säften im Vergleich mit herkömmlichen Nahrungsmitteln

#### **3. Check-it-Out-Erlebniswoche:**

Informationen über die geplante „Erlebniswoche“, Mitsprache: eigene Wünsche/Befürchtungen zur „Erlebniswoche“ mit

Hilfe entsprechender Fragen artikulieren (Was soll passieren? Was soll nicht passieren? Was kannst du beitragen damit es passiert/nicht passiert?), Mitgestaltung: Planung und erste Vorbereitung des Abschlussfests auf der „Erlebniswoche“ durch die Jugendlichen selbst, Volleyball-training

→ **Erlebniswoche im Selbstversorgerhaus**

Die Erlebniswoche wurde einmal jährlich in den Sommermonaten von Montag bis Freitag durchgeführt. Die Teilnahme der Jugendlichen war freiwillig, 25 Personen machten mit. Vier Mitarbeiter/innen waren dabei, welche auch im Vorfeld gemeinsam mit den Jugendlichen Inhalte und Aktivitäten entwickelten.

**Ziele:** Förderung des sozialen Zusammenhalts unter den Jugendlichen sowie unter Jugendlichen und Betreuer/innen durch besseres Kennenlernen und Entwicklung von Vertrauen, Förderung der Auseinandersetzung mit Umwelt und Natur durch Aktivitäten in der Natur, Förderung des Selbstbewusstseins der Jugendlichen durch Möglichkeiten zur Selbst- und Mitgestaltung sowie durch das Entdecken persönlicher Stärken und Grenzen

→ **Malprojekt mit Jugendlichen in Qualifizierung: KÖRPER – BEWUSST – SEIN**

Das Malprojekt richtete sich ausschließlich an Jugendliche der Qualifizierungsmaßnahme, um gezielt ihre Position innerhalb der Gruppe der Jugendlichen zu stärken.

**Ziele:** Förderung von Kreativität/Phantasie, Motorik und Sinnen, Kennenlernen

neuer Ausdrucksformen, Kennenlernen von bzw. Annäherung an Kunst, Körperbewusstsein entwickeln und Selbstwahrnehmung fördern, Selbstwertgefühl steigern durch Erkennen eigener Fähigkeiten und Anerkennung von außen, Üben/Erlernen eines respektvollen und wertschätzenden Umgangs mit anderen Jugendlichen, Vermittlung neuen Wissens durch Materialkunde, Üben/Erlernen eines respektvollen Umgangs mit Material und Werkzeug

→ **Konzeption und Wahl einer Jugendvertretung**

Bereits länger wurde von Seite der Leitung und Mitarbeiter/innen problematisiert, dass es in der Lehrlingsstiftung keine Jugendvertretung gab und dass eine solche etabliert werden sollte. Über Gespräche mit den Jugendlichen, kam diese Anregung nun auch von den Jugendlichen. In der Folge wurden eine hausinterne Jugendvertretung sowie – mit Unterstützung durch die Gewerkschaft – ein Jugendvertrauensrat etabliert.

**Ziele:** Verbesserung der Situation der Jugendlichen in der Lehrlingsstiftung: sie sollen Veränderungen in ihrem Sinn bewirken können; allgemeine Verbesserung der Situation in der Lehrlingsstiftung; Zufriedenheit der Jugendlichen, weil sie ihre Wünsche einbringen können; Zufriedenheit der Leitung, weil auch sie Ansprechpersonen für ihre Anliegen/Fragen hat; „Kompetenztraining“: Jugendliche üben, ihre Meinung zu vertreten und sich konstruktiv in Entscheidungsprozesse einzubringen.



## 5.2 Phase 2: Justierung, Veränderung, Festigung

Nach dem ersten Jahr, in dem es galt, einiges an Überzeugungsarbeit zu leisten, Ängste zu nehmen und Widerstände zu überwinden, war das Projekt in der Lehrlingsstiftung „angekommen“.

Die Jugendlichen hatten – nicht zuletzt durch die Etablierung einer Jugendvertretung – an Selbstvertrauen gewonnen und brachten aktiv ihre Verbesserungsvorschläge für die Arbeitsbedingungen ein (Ganggestaltung, Arbeitsplatzsicherheit, Mitgestaltung Themenschwerpunkte, Erlebniswochen ...). Regelmäßige sportliche und gesundheitsfördernde Aktivitäten wurden aktiv eingefordert. Aber auch für die Mitarbeiter/innen war der Erfolg überzeugend.

Aktive Gesundheitsförderung wurde als positive Bereicherung erlebt. Nicht zuletzt wurde durch Health4You auch eine Betriebliche Gesundheitsförderung durch die NÖGKK in der Lehrlingsstiftung initiiert und durchgeführt.

### **EXKURS: Durchführung eines Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts mit Unterstützung der NÖGKK**

#### **Als Projektziele wurden definiert:**

- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- Verbesserung des Wohlbefindens und der Gesundheit
- Verringerung von Arbeitsbelastungen
- Verringerung arbeitsbedingter gesundheitlicher Beschwerden
- Verringerung arbeitsbedingter Erkrankungen
- Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation und Kooperation
- Stärkung individueller und organisatorischer Kompetenzen im Umgang mit Belastungen

### Umgesetzte Maßnahmen in der Lehrlingsstiftung:

- KOMMUNIKATION: Optimierung von Arbeitsabläufen, Erweiterung von Handlungsspielräumen des Fachpersonals, Transparenz bei der Informationsweitergabe, jährliche Strategie-Workshops
- INFRASTRUKTUR: Optimierung der Verpflegung von Jugendlichen der Wohngemeinschaft, neue Spinde und Betten für die Wohngemeinschaft, Optimierung der Mülltrennung, Neugestaltung des Sozialraumes, Adaptierung von zusätzlichen Zimmern für neue Aufgabenbereiche, Erneuerung der Sanitäranlagen, Neugestaltung der Gänge und Büros, ein zweiter Bus für Dienstwege
- JUGENDLICHE: monatlicher Werkstättenfreitag, wöchentlicher Sport für Jugendliche, überdachter und geheizter Pausenraum

### Themen, die punktuell im zweiten und dritten Jahr dazu kamen

- Beteiligung am EU-Projekt ragelab  
Das Projekt ragelabPLUS wurde von der Europäischen Kommission im Programm Lebenslanges Lernen gefördert und dauerte von November 2009 bis September 2011. Durch das Projekt sollten Gewalt und Aggressivität besser verstanden und neue Umgangsweisen damit entwickelt werden.  
**Ziele:** Schulung von Mitarbeiter/innen zum Thema Gewalt und Ermöglichen einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt für eine ausgewählte Gruppe von acht Jugendlichen (EDV)
- Vortrag: Gesundheit – Anlage, Schicksal oder Eigenverantwortung? Gedanken zu einem neuen Gesundheitsbewusstsein (extern)

**Ziele:** Sensibilisierung der Teilnehmer/innen für Gesundheitsthemen/-fragen, Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt Health4You und die Lehrlingsstiftung

- Durchführung des Gesundheitstages BESSER LEBEN  
Mit der Abteilung Prävention und Gesundheitsförderung der NÖGKK sowie einem Projektleiter der NÖGKK wurde im Mai 2011 ein umfassender Gesundheitstag an der Lehrlingsstiftung durchgeführt.  
**Ziele:** Vermittlung der Bedeutung von Gesundheit durch gesundheitsrelevante Aktivitäten; Empowerment der Jugendlichen durch Übernahme von Verantwortung für die Planung; Einsatz von externen Referent/innen und Trainer/innen für Themen, die von den Jugendlichen selbst ausgewählt und vorbereitet wurden
- Ernährungsworkshops
  - Worauf beim Einkaufen achten
  - Beim Einkaufen sparen
  - Gesund zubereiten
  - Essen erlauben – Spaß am Essen

### Themen, die neu hinzukamen oder andere Bereiche ersetzten und sich etablierten

- Regelmäßiger Betriebssport: Der Betriebssport ersetzte die Sozialpädagogische Woche. Betriebssport findet regelmäßig mit jeder Werkstatt im Ausmaß von einer Stunde pro Woche statt (meist 8 und 15 Uhr, um den Werkstättenbetrieb nicht zu unterbrechen).  
**Ziele:** Bewusstsein für berufsspezifische körperliche Anforderungen entwickeln und entsprechende Übungen kennenlernen, Erhalt und Verbesserung der körperlichen Fähigkeiten durch die regelmäßige Durchführung von Übungen, Förderung der Teamfähigkeit durch Sportspiele, Förderung des Kommunikationstrainings durch Spiele



## 6 Auswertung und Verankerung

### 6.1 Erfolgsfaktoren

#### 6.1.1 Erreichbarkeit der Zielgruppe

Die Verankerung des Projekts in einer ÜBA (Lehrlingsstiftung) hatte den Vorteil, dass die Jugendlichen über einen längeren Zeitraum

sehr gut erreichbar waren und dass sich vielfältige Anknüpfungspunkte für gesundheitsförderliche Angebote ergaben.

#### 6.1.2 Jugendliche: Aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Gesundheit

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit im Allgemeinen und die Wahrnehmung der eigenen Gesundheit sind im Laufe des Health4You-Projektes stark angestiegen. Das Projekt führte zu einer Bewusstseinsänderung bei den teilnehmenden Jugendlichen. Am stärksten pflichteten die Jugendlichen bei, dass sie besser über das Risiko von Alkohol

und Drogen sowie Rauchen aufgeklärt wurden. Dazwischen rangiert noch die Zustimmung, die eigenen Stärken besser kennengelernt zu haben. Sie wissen aber mehrheitlich auch besser über Entspannungstechniken Bescheid, wie sie Stress abbauen können und wie sie besser darauf achten können, etwas Gesundes zu essen.

Insgesamt lässt sich eine allgemeine Veränderung im Verhalten der Jugendlichen feststellen. Sie zeigen mehr Interesse an der Arbeit in den Werkstätten und gehen sensibler mit ihren Kolleg/Innen um. Die Identifikation mit dem Projekt spiegelt sich auch in der neu gegründeten Jugendvertretung wider. Der Wille der Lehrlinge, ihr Arbeitsumfeld mitzugestalten, zeigt sich in einer stark gestiegenen Identifikation mit der Lehrlingsstiftung und deren Aufgaben.

Gerade die Einbindung der Jugendlichen in Entscheidungen durch die Jugendvertretung ist ein Zeichen und zugleich ein Motor für die Stärkung der sozialen Bindung unter Jugendlichen. Darüber hinaus wird dadurch auch die Bindung zwischen den Jugendlichen und den Mitarbeiter/Innen der Lehrlingsstiftung intensiviert.

### 6.1.3 Mitarbeiter/innen: Sickereffekt zur Gewährleistung langfristiger Maßnahmen

Dieses selbstbewusstere Auftreten der Burschen und Mädchen beeindruckt auch die Mitarbeiter/innen und beeinflusst deren Verhalten gegenüber den Jugendlichen positiv.

Als verantwortliche Fachkräfte wurden die Mitarbeiter/innen mittels Methoden der Be-

trieblichen Gesundheitsförderung aktiv in das Gesundheitsförderungsprojekt mit einbezogen. Das Projekt Health4You wird von den Mitarbeiter/innen als Gewinn für das eigene Wissen über Gesundheit und den Umgang mit Gesundheitsthemen gegenüber den Jugendlichen wahrgenommen.

### 6.1.4 Organisation: klare Strukturen, klare Haltung

Wichtig ist, dass ähnliche Botschaften/Informationen von verschiedenen Stellen in der Organisation kommen. Die Botschaften erreichen die Jugendlichen besser, wenn sie sie nicht als Einzelmeinungen erleben, sondern als Ausdruck der Haltung der Organisation. Das Projekt Health4You bestand nicht aus isolierten Aktivitäten zum Thema Gesundheit, sondern war mit den anderen Bereichen der Organisation eng verzahnt bzw. in die Lehrlingsstiftung hineingearbeitet und lieferte so einen wichtigen Beitrag zur Organisationsentwicklung und Unternehmenskultur.

Das Commitment zum Projekt durch das gesamte Team trägt wesentlich zum Erfolg bei: Wenn alle gemeinsam hinter dem Projekt ste-

hen, lassen sich auch die Jugendlichen leichter auf etwas Neues ein und sie haben außerdem keine Chance, Teammitglieder gegeneinander auszuspielen.

Wichtig ist, dass es eine deklarierte Anlaufstelle/Ansprechperson für das Thema Gesundheit gibt. Durch die Sichtbarkeit einer solchen Anlaufstelle ist es wahrscheinlicher, dass das Thema als relevant wahrgenommen wird, eine intensivere Auseinandersetzung damit erfolgt und Ideen auch längerfristig verfolgt werden.

Die Etablierung von Health4You als Marke trug wesentlich zur Identifikation der Organisation mit dem Thema Gesundheit bei.



Durch das Projekt standen der Organisation Ressourcen zur Verfügung, um Neues auszuprobieren und Strukturen zu schaffen, um damit Bewährtes zu etablieren.

Die Interdisziplinarität des Teams der Lehrlingsstiftung erwies sich als große Ressource, da von den verschiedenen Mitarbeiter/innen sehr unterschiedliche gesundheitsrelevante Fähigkeiten eingebracht wurden.

Für die optimale Anpassung des Projekts an die Organisation war es wichtig, sehr pro-

zessorientiert zu arbeiten: verschiedene Maßnahmen auszuprobieren, Bewährtes beizubehalten und anderes zu verwerfen. Indem die Mitarbeiter/innen und Jugendlichen in die Reflexionsprozesse einbezogen wurden, stieg auch ihre Identifikation mit dem Projekt.

Empowerment: Für manche Veränderungen in Richtung Gesundheitsförderung wirkte die Zielgruppe selbst als Motor, indem die Jugendlichen nach bestimmten Maßnahmen fragten oder sie sogar einforderten.

## 6.1.5 Allgemeine Erfolgsfaktoren

Veränderung braucht Zeit. Die Projektlaufzeit von drei Jahren war wichtig, um das Projekt nachhaltig implementieren zu können.

## 6.2 Stolpersteine

Fluktuation in einem Team vermindert Stabilität und erschwert die nachhaltige Etablierung eines Themas wie Gesundheit auch bei Jugendlichen.

Auch wenn es vorrangig um die Zielgruppe Jugendliche geht, ist eine Einbeziehung der Mitarbeiter/innen für den Erfolg des Projekts wesentlich. Gemeinsames Commitment stärkt die Vorbildwirkung durch Mitarbeiter/innen sowie generell die Glaubwürdigkeit der Maßnahme.

Es ist wichtig, das Angebot als Ergänzung und Bereicherung der bisherigen Angebote (in der Lehrlingsstiftung: Ausbildung und Qualifizie-

rung) wahrzunehmen. Die Bereitschaft zur Umsetzung ist höher, wenn sie nicht als Konkurrenz zu Bestehendem aufgefasst wird.

Eine zu kurze Projektlaufzeit kann die Nachhaltigkeit einer Maßnahme wie Health4You beeinträchtigen. Strukturen verändern sich langsam, Ängste und Misstrauen bewirken am Anfang oft Widerstand.

Jede Ausbildungseinrichtung ist für sich unverwechselbar und nicht vergleichbar. Jede Einrichtung hat daher spezifische Bedürfnisse. Ohne einen prozessorientierten Ansatz bleibt das Projekt ein Fremdkörper und kann nicht an bestehende Strukturen und Eigenschaften andocken.



## 6.3 Vorteile für ein Beschäftigungsprojekt

Die Implementierung von Health4You hat folgende positive Auswirkungen auf die Einrichtung:

- Der Start in die Ausbildung ist in der Regel mit großen Veränderungen in den Lebensumständen verbunden. Darüber hinaus fehlt jungen Menschen beim Berufsstart die Erfahrung mit beruflich belastenden Situationen. Im Rahmen des Projekts lernen sie den bewussten Umgang damit.
- Die frühzeitige Thematisierung von Gesundheit im Rahmen des Projekts motiviert die Lehrlinge zu aktivem Gesundheitsverhalten und begegnet gesundheitsgefährdendem Fehlverhalten am Arbeitsplatz präventiv. Die Schaffung eines Bewusstseins für Gesundheit und den eigenen Körper dient der Potenzialstärkung der Lehrlinge.

- Junge Menschen werden befähigt, Verantwortung für die eigene Gesundheit und die Gesundheit anderer zu übernehmen. Dies kann im Rahmen des Empowerments bis zur Gründung einer Jugendvertretung führen.
- Gesundheitsförderung und frühzeitige Prävention dienen der Vermeidung von Ausfallszeiten bei Lehrlingen während und nach einer Ausbildung sowie der Minderung der Erkrankungen, insbesondere der psychischen Erkrankungen.
- Die Mitarbeiter/innen profitieren von der Auseinandersetzung mit Gesundheitsthemen durch Initiierung eigener Maßnahmen und durch einen anderen Umgang mit den Jugendlichen. Das Zusammengehörigkeitsgefühl zwischen Jugendlichen und Mitarbeiter/innen wird gestärkt.



## PRAXISBEISPIEL DORNBIRNER JUGENDWERKSTÄTTEN

Die Dornbirner Jugendwerkstätten sind eine **Arbeits- und Bildungseinrichtung** für langzeitarbeitslose junge Menschen und Wiedereinsteiger/innen im Bezirk Dornbirn. Durchschnittlich werden jeweils 40 – 50 Jugendliche im Rahmen eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes - in Form eines befristeten Arbeitsvertrages von maximal 6-monatiger Dauer - begleitet. Jedem Arbeitsverhältnis wird ein 6-wöchiges Praktikum vorangestellt, in welchem relevante Abklärungen getroffen werden können. Ein Stammpersonal von 15 Personen begleitet dabei kontinuierlich die Entwicklung der Jugendlichen.

Mit der Einführung eines neuen Konzeptes im Jahr 2001 wurde auch das Thema **Gesundheitsförderung** aufgegriffen

und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Anfangs wurde mit dem klassischen Thema Ernährung begonnen und ein gesundes Frühstück angeboten. Dieses Angebot stieß nicht nur auf großes Interesse bei den Jugendlichen, sondern führte in weiterer Folge zu einem viel umfassenderen Verständnis von Gesundheit. Ausgehend von den klassischen verhaltensorientierten Themen **Ernährung** und **Bewegung** wurde das Spektrum der Gesundheitsförderung schrittweise in Richtung **soziale Kompetenzentwicklung** und **psychisches Wohlbefinden** erweitert. So stehen mittlerweile vor allem Kompetenzen wie **Kommunikations- und Konfliktfähigkeit** im Mittelpunkt eines Verständnisses von **sozialer Integration** und Gesundheit. Vorbildlich erscheint auch der Zu-

gang, dass diese Schwerpunkte auch unter geschlechtsspezifischen Blickwinkeln gestaltet werden. So wurden speziell für die betreuten jungen Männer Angebote zur gesunden Bewegung und zum persönlichen **Stressabbau** entwickelt, während bei den weiblichen Jugendlichen vor allem auch geschlechtsspezifische Kommunikationsstrategien einen wichtigen Mittelpunkt bilden. Das Angebot auf der Ebene der verhaltensbezogenen Gesundheitsförderung umfasst sowohl Angebote zur Förderung der körperlichen Gesundheit - wie Klettern, Basketball, Gesundheitsgymnastik, Kochkurse, Gesundes Frühstück – als auch zur Förderung der psychischen und psychosozialen Gesundheit, u. a. Sozialkompetenztraining, Potenzialanalysen oder auch Schulungen bezüglich Schuldenprävention.

Wichtig erscheint auch die Erfahrung, einen „geografischen Mittelpunkt“ für das Thema Gesundheitsförderung zu gestalten. Der 2012 von den **Dornbirner Jugendwerkstätten** angelegte Gemüse- und Kräutergarten bildet einen solchen, indem dieser einerseits die Grundlagen für die diversen Ernährungsangebote liefert, andererseits aber gleichzeitig auch das Prinzip von „Säen und Ernten“ repräsentiert. Die Produkte aus dem Garten werden für den hauseigenen Mittagstisch und für Cateringprojekte verwertet. Darüber hinaus können die Kräuter und Gemüse für den persönlichen Verzehr in den Pausen geerntet werden. So wird ein niederschwelliger Zugang zur Natur geschaffen.

Nachdem das Thema Gesundheitsförderung in einer ersten Phase auf der Ebene der begleiteten Jugendlichen entwickelt wurde, rückte in einem zweiten Schritt die Gesundheit des Stammpersonals in den Mittelpunkt. Dabei wurde auf Konzepte und Erfahrungen der Betrieblichen Gesundheitsförderung Bezug genommen.

Im Setting arbeitsmarktbezogener Träger und Angebote geht die **Betriebliche Gesundheitsförderung** davon aus, dass vor allem die Gesundheit des Stammpersonals eine wesentliche Grundvoraussetzung und einen zentralen Faktor für die Gesundheit der begleiteten Jugendlichen darstellt.

Auch hier liegt der zentrale Entwicklungsschritt in der Erkenntnis, dass eine mehr oder weniger zufällige Aneinanderreihung einzelner Maßnahmen wenig mit Gesundheitsförderung zu tun hat, sondern dass eine strukturierte Vorgangsweise, welche vor allem auch die Interessen der betroffenen Mitarbeiter/innen berücksichtigt, wichtig ist.

Der **strukturierte Prozess von Struktur- aufbau – Ist-Analyse – Planung – Umsetzung – Auswertung** hat sich auch in diesem Praxisbeispiel bewährt. In Richtung Stammpersonal wurden u. a. betriebsinterne Weiterbildungsmaßnahmen zu spezifischen Gesundheitsthemen (z. B. Personalentwicklung, Selbst- und Führungskompetenzen ...) angeboten. Weiters wird der Bereich der positiven Wiedereingliederung bei längeren Krankenständen in Kooperation mit der Arbeitsmedizinerin konstruktiv bearbeitet. Vorbildlich erscheint daher die Verbindung von Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung, gesetzlichem Arbeitnehmer/innenschutz und Ansätzen eines innerbetrieblichen Fall- bzw. Eingliederungsmanagements.

Wichtig ist der Gesundheitsförderung auch eine gute **strukturelle Verankerung**. Im Kontext der Dornbirner Jugendwerkstätten wird das Thema Gesundheit strukturell in einem kleinen Gesundheitsteam, bestehend aus Geschäftsführung, zwei Mitarbeiter/innen des Stammpersonals, der Betriebsärztin und einer

Diätologin, weiterentwickelt. Für das Gesundheitsprojekt ist jährlich ein konkretes Budget vorgesehen.

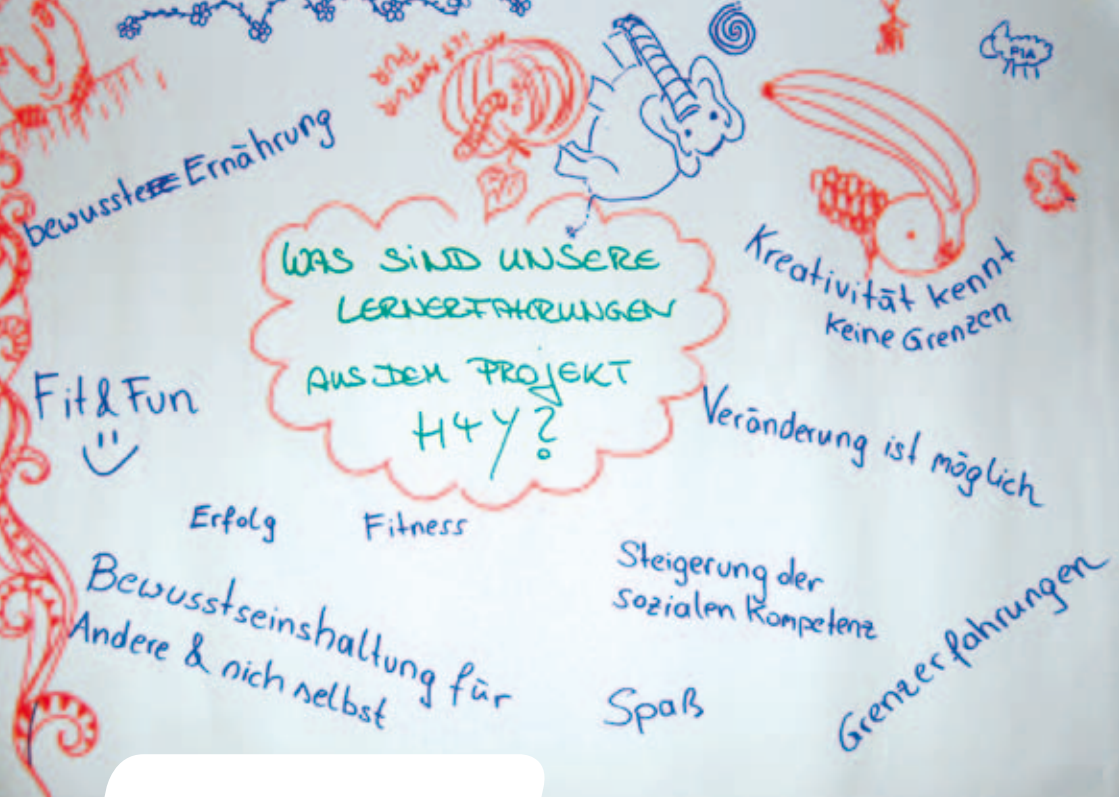
Da die begleiteten Jugendlichen nach ca. sechs Monaten das Projekt wieder verlassen, wird bewusst darauf Wert gelegt, dass alle gesundheitsprophylaktischen Veranstaltungen einen starken praktischen Bezug haben und mit wiederholtem Training verbunden sind, um eine Integration des Gelernten in den Lebensalltag zu erleichtern. Die Ideen der Jugendlichen werden dabei kontinuierlich erhoben und in dieses Team rückgespiegelt. Eine aktuelle Evaluationsstudie der Fachhochschule Vorarlberg bezüglich der Gesundheitsförderungsaktivitäten der Dornbirner Jugendwerkstätten belegt, dass durch strukturierte Gesundheitsförderung positive Effekte vor allem im Bereich der Sozialkompetenz der beteiligten Jugendlichen messbar sind. Zudem ist ein **Transfer von Gesundheitskompetenzen** in die privaten Lebenswelten der Jugendlichen beobachtbar.

Auf Ebene des Stammpersonals ist eine deutliche Erhöhung der Mitarbeiter/innenzufriedenheit messbar, welche nicht unwesentlich auf Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zurückzuführen ist. Vorbildlich ist die Anschlussfähigkeit und Vernetzung der Aktivitäten der Dornbirner Jugendwerkstätten auch in Richtung kommunaler Settings. So fand unter dem Titel „alls im grüana“ ein gemeindeübergreifendes Gesundheitsprojekt von Bregenz, Hohenems, Lustenau, Blu-

denz und Dornbirn statt, dessen Ziel es war, die Akzeptanz von Gesundheitsangeboten bei Jugendlichen zu erhöhen.

Während dieses praxisorientierten Forschungsprozesses haben Jugendliche aus den genannten Vorarlberger Bezirken nicht nur ihre Lebenswelten beschrieben und ihre Vorstellungen und Bedürfnisse im Hinblick auf Gesundheit und Wohlbefinden diskutiert, sondern es wurden auch Jugendliche zu „Wohlfühlexpert/innen“ ausgebildet. Diese sorgten dafür, dass gesundheitsrelevantes Wissen im Sinne einer **„Peer-to-Peer-Beratung“** alters- und geschlechtsspezifisch vermittelt werden konnte. In den Jahren 2011 und 2012 ließen sich neun Jugendliche aus den Dornbirner Jugendwerkstätten zu solchen **„Wohlfühlexpert/innen“** ausbilden und leisteten damit nicht nur einen wichtigen Beitrag in Richtung ihrer eigenen Kompetenzentwicklung, sondern auch zur regionalen Vernetzung und Entwicklung in Richtung kommunaler Gesundheitsförderung.

Das Praxisbeispiel der Dornbirner Jugendwerkstätten ist ein Beleg dafür, dass Gesundheitsförderung einen wichtigen Beitrag zur positiven Gestaltung des Zusammenhangs von Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und den Chancen am Arbeitsmarkt leisten kann. Für Einrichtungen im arbeitsmarktbezogenen Setting kann Gesundheitsförderung sowohl einen Beitrag zur Gesunderhaltung des Stammpersonals leisten als auch ein attraktives Image nach außen transportieren.



Die Dornbirner Jugendwerkstätte wurde mit dem Gütesiegel der Betrieblichen Gesundheitsförderung 2012 - 2014 ausgezeichnet, eine Rezertifizierung für weitere drei Jahre ist beantragt.



**Elmar Luger, der Leiter der Dornbirner Jugendwerkstätten,**

bringt es auf den Punkt, indem er zusammenfassend festhält:  
 „Ich würde arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen auf jeden Fall empfehlen, sich mit dem Thema Gesundheit zu beschäftigen. Gesundheitsförderung bringt sowohl der Einrichtung als auch jedem Einzelnen viel. Den Jugendlichen bringt es u. a. Kompetenzen, welche sowohl in der beruflichen als auch der privaten Lebenswelt zentral sind. Der Einrichtung bringt Gesundheitsförderung ein positives Image und ein sehr positives Feedback der betreuten Jugendlichen.“

# AUSBLICK

Der Fonds Gesundes Österreich unterstützt als Förderstelle umfassende Gesundheitsförderungsprojekte. 2014 hat der Fonds Gesundes Österreich einen neuen Arbeitsschwerpunkt gesetzt, mit dem Ziel, die Erfahrungen und Ergebnisse von erfolgreichen Pilotprojekten in vergleichbare Einrichtungen zu transferieren. Als eines von vier Handlungsfeldern wurde Gesundheitsförderung in arbeitsmarktbezogenen Jugendmaßnahmen und das Projekt Health4You als Referenzprojekt ausgewählt. Dieses soll nun in vergleichbare Einrichtungen transferiert werden, sodass bis 2016 sechs bis acht Gesundheitsförderungsprojekte in arbeitsmarktbezogenen Jugendmaßnahmen initiiert und umgesetzt werden. Es wird von einer Laufzeit von rund zwei Jahren pro Projekt ausgegangen. Der Fonds Gesundes Österreich hat für diese Transferprojekte bereits Mittel reserviert und ist auch bemüht, die Vernetzung mit anderen Kooperationspartnern herzustellen, um weitere Fördermittel von diesen Kooperationspartnern zu lukrieren.

Über die Projektinitiierung hinaus werden im Rahmen des Transferprozesses folgende Elemente etabliert:

- Aufbau eines Netzwerkes „Gesundheitsförderung in arbeitsmarktbezogenen Jugendmaßnahmen“
  - Schulungsangebote für Akteur/innen und Mitarbeiter/innen von Trägereinrichtungen arbeitsmarktbezogener Jugendmaßnahmen im Rahmen von Seminaren und Workshops
  - Erstellung eines Leitfadens und Handbuchs „Gesundheitsförderung in arbeitsmarktbezogenen Jugendeinrichtungen“
  - Information und Öffentlichkeitsarbeit
  - Etablierung eines Lenkungsausschusses zur Transferinitiative
- Neben den auf Seite 26 angeführten Vorteilen liegt ein weiterer Nutzen durch die Transferprojekte vor. Sie tragen dazu bei:
- die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit einer hoch relevanten Zielgruppe zu fördern,
  - den Transfer von Gesundheitsförderungs-Know-how in Richtung arbeitsmarktpolitische Akteure zu ermöglichen,
  - sich an einem Transferprozess zu beteiligen, welcher wichtiges Know-how der Gesundheitsförderung in arbeitsmarktrelevanten Settings unterstützt.
- Weiters leisten die Transferprojekte einen Beitrag zur Erreichung arbeitsmarkt- und gesundheitspolitischer Zielsetzungen (Österreichische Rahmengesundheitsziele, spezifische Zielgruppen ...).

# Publikationen des Fonds Gesundes Österreich



Fonds Gesundes  
Österreich



Das **Magazin Gesundes Österreich** dient dem Informationsaustausch über Gesundheitsförderung und Prävention. Es erscheint dreimal im Jahr und gibt einen umfassenden Überblick über aktuelle Aktivitäten und Themen.

Praxisrelevante Seminare bietet das **Bildungsnetzwerk Seminarprogramm** für in der Gesundheitsförderung tätige Personen, spezielle Angebote für die innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung bietet das **BGF Know-how** für Betriebe.



Broschüren und Folder mit Informationen und wertvollen Tipps und Adressen.

Die **Bewegungsempfehlungen für Kinder und Jugendliche** und die **Bewegungsempfehlungen für Erwachsene** gibt es als Plakat in der Größe DIN A2.

**Alle Publikationen erhalten Sie gratis beim Fonds Gesundes Österreich,**

ein Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH

Bestellung unter Tel: 01/8950400, Fax: 01/8950400-20, [fgoe@goeg.at](mailto:fgoe@goeg.at), [www.fgoe.org](http://www.fgoe.org)