

Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse

Das sozialwissenschaftliche Forschungsinstitut abif wurde 2014 von dem Institut für Suchtprävention mit der externen Evaluierung des Projektes „SUPstart - Alkoholsuchtprävention für Lehrlinge“ beauftragt. Die Evaluierung fokussierte dabei, neben der Analyse der Zielerreichung, auf die Reichweite, die Akzeptanz und verschiedene Einflussfaktoren des Projektes. Außerdem wurden verschiedene Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet und konkrete Empfehlungen abgeleitet. Letztere wurden im März 2015 an das Institut für Suchtprävention rückgemeldet.

Bei der Evaluierung wurde ein Mixed-Method-Design umgesetzt: Eine Stichprobe der teilnehmenden Lehrlinge (n=196), AusbilderInnen und Führungskräfte (n=71) sowie Supportkräfte (n=20) wurden schriftlich befragt, mit Lehrlingen wurden zwei Fokusgruppen durchgeführt (n=6, n=8), drei TrainerInnen und die Projektkoordinatorin wurden in leitfadengestützten Interviews befragt, nicht teilnehmende Unternehmen (n=4) wurden telefonisch befragt und mit UnternehmensvertreterInnen, einer Kooperationspartnerin und ProjektmitarbeiterInnen ein Abschlussworkshop durchgeführt.

Reichweite

In der Projektlaufzeit (Jänner 2013 – März 2016) wurden insgesamt 35 eintägige Workshops mit 497 Lehrlingen durchgeführt. Von diesen besuchten 323 die halbtägige Folgeveranstaltung „Forumtheater“, von der 15 abgehalten wurden. Mit sieben zweitägigen Workshops für LehrlingsausbilderInnen und Führungskräften wurden 87 Personen erreicht. Bei drei dreitägigen Workshops für innerbetriebliche Supportkräfte (z.B. SozialarbeiterInnen in der überbetrieblichen Lehrausbildung, ArbeitsmedizinerInnen, ArbeitspsychologInnen) nahmen 37 Personen teil.

Tabelle 1: Anzahl von Workshops bzw. Forumtheater-Veranstaltungen und TeilnehmerInnen

	TeilnehmerInnen	Workshops
Lehrlinge (eintägiger Workshop)	497	35
Lehrlinge Forumtheater (Folgeveranstaltung zum Workshop für Lehrlinge)	323 (von 497)	15
AusbilderInnen/Führungskräfte (zweitägige Workshops)	87	8
Supportkräfte (dreitägige Workshops)	37	3

Insgesamt haben Lehrlinge aus 19 verschiedenen Betrieben, allesamt mit hoher Lehrlingszahl bzw. großen Lehrwerkstätten, an den Workshops teilgenommen, wobei etwas mehr als die Hälfte überbetriebliche Lehrbetriebe (ÜBA) waren.

Akzeptanz

Bei der Analyse der Akzeptanz zeigt sich insgesamt ein großes Interesse seitens der Unternehmen, an dem Projekt teilzunehmen. Bei genauerem Hinsehen ist erkennbar, dass vor allem überbetriebliche Lehrwerkstätten sowie Betriebe, zu denen in den meisten Fällen bereits zuvor Kontakt bestand, das Angebot annahmen. Hinsichtlich der Akquise stellten vor allem die Workshops für LehrlingsausbilderInnen und Führungskräfte eine Herausforderung dar. Dabei zeigen sich zwar auf Seiten der LehrlingsausbilderInnen ein hoher Bedarf und ein großes Interesse, auf der anderen Seite war es schwierig, die Unternehmen davon zu überzeugen, die AusbilderInnen für den Workshop freizustellen. Auch die Akquise für das Workshopformat „Forumtheater“ gestaltete sich schwierig. Da vermutet wurde, dass die Bezeichnung des Workshopsformats und dessen Beschreibung wenig anschlussfähig für EntscheidungsträgerInnen in Betrieben ist, wurde diese im Projektverlauf 2015

adaptiert. Bei den Lehrlingen zeigt sich insgesamt eine hohe Akzeptanz. So geben 89% der Lehrlinge an, dass ihnen der Workshop sehr gut bzw. gut gefallen hat. Ein Großteil der Lehrlinge gibt an, dass ihnen alles am Workshop und Forumtheater gefallen hat, jene, die spezielle Elemente positiv hervorheben, nennen das Tragen der Rauschbrille (30 Nennungen), die offenen und kompetenten TrainerInnen (21 Nennungen), die verschiedenen Übungen (16 Nennungen) und die gute Beratung bzw. Erklärung (13 Nennungen). Zusätzlich geben 83% der Lehrlinge an, dass sie den Workshop weiterempfehlen würden.

Auch bei den AusbilderInnen und Führungskräften geben 83% an, dass ihnen der Workshop sehr gut gefallen bzw. 17%, dass er ihnen gut gefallen hat. Auch bei den Supportkräften geben 90% an, dass ihnen der Workshop insgesamt sehr gut und 10%, dass er ihnen gut gefällt. Beide Gruppen geben an, in den für sie berufsrelevanten Themenbereichen Neues gelernt zu haben. Dies betrifft vor allem die rechtlichen Rahmenbedingungen und das Führen von Interventionsgesprächen.

Zielerreichung

Die inhaltliche Zielsetzung des Projektes orientiert sich an dem Wirkungsziel der Wiener Suchtprävention: Menschen sind unter Berücksichtigung ihrer individuellen Voraussetzungen selbstbestimmt, kritik- und genussfähig sowie sozial integriert. In Bezug auf die im Projekt geschulten Lehrlinge lautete das Ziel: Lehrlinge verfügen über Problembewusstsein und Risikokompetenz zu Alkoholkonsum. Vor Projektstart wurde dieses Ziel in sechs klare Lernziele mit zugehörigem Erfolgsindikator operationalisiert. Darüber hinaus war es Ziel, dass jeweils eine bestimmte Anzahl von Lehrlingen das jeweilige Lernziel erreichen soll. Im Zuge der externen Evaluierung wurden diese Erfolgsindikatoren bei der Zielgruppe durch eine repräsentative schriftliche Befragung erhoben und nach vorab definierten Verrechnungsschlüsseln berechnet.

Bei den Lehrlingen werden folgende Erfolge verzeichnet:

- **94%** der in den Lehrlingsworkshops geschulten Lehrlinge fühlen sich im Anschluss an den Workshop ausreichend geschult, um Probleme und Risiken in Zusammenhang mit Alkohol einschätzen zu können. (Zielsetzung: 70%)
- **86%** der in den Lehrlingsworkshops geschulten Lehrlinge fühlen sich im Anschluss an den Workshop ausreichend über Konsumformen informiert. (Zielsetzung: 70%)
- **83%** der in den Lehrlingsworkshops geschulten Lehrlinge fühlen sich im Anschluss an den Workshop ausreichend über Sucht/Abhängigkeit, ihre Entstehung und Auswirkungen informiert. (Zielsetzung: 70%)
- **83%** der in den Lehrlingsworkshops geschulten Lehrlinge fühlen sich im Anschluss an den Workshop ausreichend über Alkohol und seine Wirkungen informiert. (Zielsetzung: 70%)
- **64%** der in den Lehrlingsworkshops geschulten Lehrlinge geben im Anschluss an den Workshop an, ihre Einstellungen in Bezug auf Alkohol kritisch reflektiert zu haben. (Zielsetzung 70%) Allerdings wurde das Ziel für jene Lehrlinge erfüllt, die im letzten Monat Alkohol getrunken haben, da **71%** dieser Lehrlinge angeben, ihre Einstellung kritisch reflektiert zu haben.
- **67%** der in den Lehrlingsworkshops geschulten Lehrlinge geben im Anschluss an den Workshop an, ihr Verhalten in Bezug auf Alkohol kritisch reflektiert zu haben. (Zielsetzung 70%) Allerdings wurde das Ziel für **81%** der Lehrlinge erfüllt, die im letzten Monat Alkohol getrunken haben.

Da die letzten beiden Lernziele bei jenen Lehrlingen Sinn machen, die Alkohol konsumieren, und diese bei mehr als 70% erfüllt sind, wird darauf geschlossen, dass die Erreichung der Lernziele bei den Lehrlingen dennoch vollständig erfüllt ist.

Auf der Ebene der AusbilderInnen und Führungskräfte war das Lernziel, dass diese in ihrer Tätigkeit einen adäquaten Umgang mit dem Thema Konsum/Sucht/Abhängigkeit im Kontext Arbeit finden. Die Befragung ergab für die zu erreichenden Lernziele:

- **95%** der in den Workshops geschulten LehrlingsausbilderInnen fühlen sich im Anschluss an den Workshop ausreichend geschult, um Signale und Hinweise von riskantem und problematischem Alkoholkonsum zu erkennen. (Zielsetzung 75%)
- **99%** der in den Workshops geschulten LehrlingsausbilderInnen fühlen sich im Anschluss an den Workshop ausreichend geschult, um im Umgang mit Lehrlingen mit riskantem bzw. problematischem Alkoholkonsum eigene Grenzen ihrer beruflichen Rolle zu erkennen. (Zielsetzung 75%)
- **79%** der in den Workshops geschulten LehrlingsausbilderInnen fühlen sich im Anschluss an den Workshop ausreichend über Hilfsangebote im Zusammenhang mit riskantem bzw. problematischem Alkoholkonsum informiert. (Zielsetzung 75%)
- **100%** der in den Workshops geschulten LehrlingsausbilderInnen fühlen sich im Anschluss an den Workshop ausreichend geschult, um Interventionsgespräche mit Lehrlingen mit riskantem bzw. problematischem Alkoholkonsum kompetent führen zu können. (Zielsetzung 75%)

Auf der Ebene der Supportkräfte war das Ziel, dass diese ihre Kommunikation mit konsumierenden Jugendlichen verbessern und frühe Interventionen setzen können. Die Indikatoren für die Lernzielerreichung ergeben:

- **88%** der an den MOVE-Schulungen teilnehmenden Supportkräfte geben zwölf Wochen nach dem Workshop an, dass MOVE ihre Arbeit mit Jugendlichen erleichtert. (Zielsetzung 75%)
- **88%** der an den MOVE-Schulungen teilnehmenden Supportkräfte geben zwölf Wochen nach dem Workshop an, dass MOVE ihnen hilft, mit Jugendlichen über Suchtmittelkonsum zu sprechen. (Zielsetzung 75%)
- **88%** der an den MOVE-Schulungen teilnehmenden Supportkräfte geben zwölf Wochen nach dem Workshop an, dass ihre Wahrnehmung von jugendlichen Konsumformen durch die MOVE-Schulung differenzierter geworden ist. (Zielsetzung 75%)
- **100%** der an den MOVE-Schulungen teilnehmenden Supportkräfte geben zwölf Wochen nach dem Workshop an, dass MOVE ihre Handlungssicherheit im Umgang mit konsumierenden Jugendlichen erhöht hat. (Zielsetzung 75%)

Es zeigt sich folglich, dass das Projekt SUPstart - Alkoholsuchtprävention für Lehrlinge insgesamt sehr erfolgreich umgesetzt, die Zielgruppe erreicht und die formulierten inhaltlichen Ziele gänzlich erfüllt wurden.

Einflussfaktoren

Als Einflussfaktoren auf das Gelingen des Projektes kann die ausgezeichnete teaminterne Zusammenarbeit und die sehr gute und rege Zusammenarbeit zwischen TrainerInnen und der Projektkoordinatorin genannt werden. Als herausfordernd sind der hohe administrative Aufwand für die Projektkoordinatorin und die sich oft zeigende geringe Verbindlichkeit seitens der Betriebe, die sich teils in kurzfristigen Absagen von Terminen äußert, zu nennen. Auch die Problematik seitens der Betriebe, AusbilderInnen aus Ressourcengründen nicht freustellen zu können, kann als Herausforderung genannt werden. Der Schlüssel zum Erfolg auf betrieblicher Seite sind MitarbeiterInnen, oft in leitender Funktion, die sich dem Thema annehmen und sich engagieren. Die Befragung der Betriebe, die das Angebot von Workshops nicht angenommen haben, zeigt, dass dies

daran scheitert, dass zuständige Personen wechseln, andere Themen Vorrang haben bzw. das Thema im Sand verläuft.

Bei den Lehrlingsworkshops sind das detaillierte Curriculum und dessen guter Methodenmix als wichtige Stärken zu nennen. Als Schwierigkeit konnten die eingeschränkte Aufmerksamkeitsspanne und sprachliche Defizite bei den Lehrlingen identifiziert werden sowie der für manche zu hochschwellig und umfangreich gestaltete Inpoinput. Bei den Workshops mit AusbilderInnen und Führungskräften können als positive Einflussfaktoren die meist hohe Motivation der TeilnehmerInnen, die ausreichenden Zeitressourcen innerhalb des Workshops und die offene Atmosphäre genannt werden.

Bei den Workshops mit den Supportkräften ist positiv hervorzuheben, dass die vermittelte Methodensammlung ein sehr niederschwelliges, wertvolles Konzept mit einem sehr offenen und neutralen Zugang darstellt. Herausfordernd war, dass die TeilnehmerInnen sich bei dem Umgang mit Problemen mit Alkohol oft sehr hohen Druck machen und ihnen eine gewisse Gelassenheit vermittelt werden musste, was durchwegs gelang.

Bei der Evaluation konnten vielfältige **Möglichkeiten zur Weiterentwicklung** des Projektes bzw. für Hilfestellungen zur Entwicklung zukünftiger Projekte in ähnlichen Bereichen gesammelt werden. An dieser Stelle werden nun die daraus abgeleiteten, konkreten Empfehlungen genannt:

- Um den Bedürfnissen der Lehrlinge gerecht zu werden, sollen die Lehrlingsworkshops um eine Stunde verkürzt werden;
- Der Inpoinput soll niederschwelliger gestalten werden. Dabei gilt der Leitsatz: Weniger Informationen, jedoch besser erklärt;
- Im Titel bzw. Untertitel und der Beschreibung des Forumtheaters gilt es, dessen Wirkungen – also das Auslösen von Reflexionsprozessen und eine gestärkte Handlungskompetenz – hervorzuheben, um die Verantwortlichen in den Betrieben besser anzusprechen;
- Um die Freistellung von AusbilderInnen für die Unternehmen zu erleichtern, gilt es, mehrere verschiedene Termine anzubieten und teils auf halbtägige Termine umzustellen; das erhöht den administrativen Aufwand bei der Organisation der Workshops, ist aber insofern gerechtfertigt, als die AusbilderInnen eine entscheidende Rolle beim Wahrnehmen und Ansprechen von Problemen im Betrieb haben;
- Um die Betriebe allgemein besser zu erreichen, gilt es, das Bewusstsein für die zentrale Bedeutung der Thematik Suchtprävention zu wecken und zugleich die Vorteile eines präventiven Zugangs zu betonen, z.B. durch eine eigene Veranstaltung zum Thema Suchtprävention;
- Bei der Neukonzipierung ähnlicher Projekte ist es ratsam, auf die Nachhaltigkeit zu achten und nicht nur punktuell, sondern idealerweise über alle Lehrjahre verteilt Workshops anzubieten;
- Bei einer Ausweitung der Lehrlingsworkshops auf mehrere Lehrjahre sollte eine Verbreiterung des Themenspektrums auf andere Substanzen und Suchformen inkludiert werden, z.B. Nikotin, Cannabis, Spielsucht;
- Da sich der Ablauf, die Zusammenarbeit mit den durchführenden Organisationen und deren TrainerInnen und die MOVE-Schulungen bewährt haben, wird eine Beibehaltung empfohlen;
- Die erreichten Werte bei den Erfolgsindikatoren bei den Lehrlingen können künftig als Orientierung bei geplanten Projekten oder zum Vergleich herangezogen werden. Es wird empfohlen, die zugrundeliegenden Skalen messtheoretisch zu überprüfen, wenn genügend Daten gesammelt wurden.