

Prev@WORK
Evaluation des Moduls zur psychischen Gesundheit

*unter Einbezug der Perspektiven
der Trainer*innen und Teilnehmenden*

Dezember 2023

Auftraggeberin:

Fachstelle für Suchtprävention Berlin gGmbH

Anke Schmidt

Mail: schmidt@berlin-suchtpraevention.de

**Projektverantwortliche
EO Institut**

Dr. Julia Hapkemeyer

Telefon: +49 30 400 40 701

Mail: Julia.Hapkemeyer@eo-institut.de

Nicole Scheibner

Telefon: +49 30 400 40 702

Mail: Nicole.Scheibner@eo-institut.de

EO Institut Partnergesellschaft

Ernst-Thälmann-Str. 3 b

16321 Bernau bei Berlin

www.EO-Institut.de

Inhaltsverzeichnis

1	Evaluationsgegenstand.....	5
2	Evaluationsziele, Vorgehen und Inhalte der Evaluation.....	5
3	Vorgehen	6
	Erhebung der Perspektive der Trainer*Innen	6
	Erhebung der Perspektive der Teilnehmenden	6
	Datenanalyse.....	6
4	Stichprobe	7
5	Ergebnisse der Befragung der Seminarteilnehmenden	8
	Check Up Stress	8
	Zufriedenheit mit dem Seminar und der Gestaltung des Seminars.....	10
	Erkenntnisgewinn und Förderung der (Selbst-)Reflexion	11
	Wichtigkeit des Themas psychische Gesundheit in der Ausbildung	12
	Offene Angaben zu positiven Aspekten des Seminars	12
	Anregungen, Wünsche und Hinweise	13
6	Ergebnisse der Befragung der ausgebildeten Trainer*innen.....	15
	Erfahrung in der Durchführung von <i>Prev@WORK</i> -Seminaren.....	15
	Hinderungsgründe für Durchführung von <i>Prev@WORK</i> -Seminaren	16
	Umsetzungserfahrungen in den Betrieben	16
	Anpassungs- und Unterstützungsbedarfe bezüglich der Durchführung.....	20
	Weiterempfehlung, Verbesserungsvorschläge und Unterstützungsbedarfe	22
	Umsetzungserfahrungen bezüglich des dritten Moduls zur psychischen Gesundheit	24
7	Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	28
	Summative Evaluation.....	28
	Formative Evaluation	29
	Anhang	33

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ergebnisse des Wissenstests zu beiden Messzeitpunkten: Anteil der richtigen Antworten	8
Abbildung 2: Subjektiv eingeschätzter Wissensstand: Anteil „Ja“-Antworten	9
Abbildung 3: Wissen über resiliente Grundeinstellungen: Anteil „Ja“-Antworten	9
Abbildung 4: Handlungswissen und Selbstreflexion – Anteil „Ja“-Antworten	10
Abbildung 5: Zufriedenheit mit dem Seminar und Gestaltung des Seminars (N = 98)	11
Abbildung 6: Erkenntnisgewinn und Förderung der (Selbst)Reflexion (N = 98)	11
Abbildung 7: Wichtigkeit des Themas psychische Gesundheit in der Ausbildung (N = 98)	12
Abbildung 8: Häufigkeit der Durchführung von <i>Prev@WORK</i> -Seminaren durch die befragten Trainer*innen (N = 56)	15
Abbildung 9: Anzahl der verschiedenen Betriebe, in denen <i>Prev@WORK</i> -Seminare durchgeführt werden (n = 39)	16
Abbildung 10: Akzeptanz und Umsetzbarkeit in den Betrieben (n = 44)	17
Abbildung 11: Sensibilisierung in den Betrieben (n = 44)	17
Abbildung 12: Wichtigkeit des Themas psychische Gesundheit in den Betrieben (N = 56)	24
Abbildung 13: Erfahrungen bei der Durchführung von Modul 3 zur psychischen Gesundheit (N = 56)	25
Abbildung 14: Wichtigkeit des Themas psychische Gesundheit in Betrieben (n = 13)	26
Abbildung 15: Themenumfang Modul 3 (n = 13)	26
Abbildung 16: Thematische Tiefe in Modul 3 (n = 13)	26
Abbildung 17: Didaktische Methoden in Modul 3 (n = 13)	27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: In der Evaluation erfasste Aspekte	5
Tabelle 2: Position der Trainer*innen	7
Tabelle 3: Alter der Seminarteilnehmenden	7
Tabelle 4: Kategorisierte offene Angaben zu positiven Aspekten des Seminars (n = 77; Mehrfachnennungen möglich).....	12
Tabelle 5: Kategorisierte Anregungen und Hinweisen der Teilnehmenden (n = 19; Mehrfachnennungen möglich).....	13
Tabelle 6: Hinderungsgründe für Durchführung von <i>Prev@WORK</i> (n = 12)	16
Tabelle 7: Wahrgenommene bzw. berichtete Veränderungen in den Betrieben (n = 18; Mehrfachnennungen möglich).....	18
Tabelle 8: Empfehlungen zur Sicherstellung der Akzeptanz von <i>Prev@WORK</i> (n = 28; Mehrfachnennungen möglich).....	18
Tabelle 9: Erlebte Hindernisse bei der Umsetzung (n = 35; Mehrfachnennungen möglich)	20
Tabelle 10: Vorgenommene Anpassungen der Trainer*innen (n = 23; Mehrfachnennungen möglich)	21
Tabelle 11: Verbesserungsvorschläge der Trainer*innen (n = 17; Mehrfachnennungen möglich)	22
Tabelle 12: Unterstützungsbedarfe aus Sicht der Trainer*innen (n = 11; Mehrfachnennungen möglich).....	24

1 Evaluationsgegenstand

Prev@WORK ist ein Programm zur Suchtprävention und betrieblichen Gesundheitsförderung, entwickelt von der Fachstelle für Suchtprävention Berlin gGmbH. Zielgruppen sind Führungskräfte, Ausbilder und Personalverantwortliche, Auszubildende/Lernende. Herzstück des Programms bilden Präventionsseminare für Auszubildende. Die Teilnehmenden werden in zwei Seminaren zu Suchtgefahren sensibilisiert, über Risiken aufgeklärt und es werden Handlungsalternativen und Unterstützungsmöglichkeiten erarbeitet. Die Seminare stellen eine Kombination aus Grundlagen- und Aufbau-seminar dar. Der Umfang der Seminare beträgt insgesamt 20 Stunden.

Ergänzt werden kann das Seminarprogramm um ein ganztägiges drittes Modul zur psychischen Gesundheit. Ziel des Moduls zur psychischen Gesundheit ist die Sensibilisierung für Faktoren, die psychische Gesundheit beeinflussen sowie die Entwicklung gesundheitsfördernder Verhaltensstrategien der Teilnehmenden.

2 Evaluationsziele, Vorgehen und Inhalte der Evaluation

Die Evaluation zielt zum einen darauf ab, summativ Effekte in Hinblick auf die Ziele des dritten Moduls zur psychischen Gesundheit zu ermitteln. Dazu wurden mögliche Effekte der Intervention wie Zufriedenheit, Lernzuwachs und Förderung der Selbstreflexion ermittelt aus Sicht der Teilnehmenden sowie aus Sicht der durchführenden Trainer*Innen ermittelt.

Auf Basis der Evaluation sollen zudem im formativen Sinne Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Konzeptes und der Umsetzung des Programms *Prev@WORK* ermittelt werden, wobei ein besonderer Fokus auf das neue Modul gelegt wurde. Hierzu wurden die Umsetzungserfahrungen der Trainer*Innen sowie die Einschätzung der Teilnehmenden in Hinblick auf die Gestaltung des dritten Moduls ermittelt.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über alle in der Evaluation erfassten Aspekte.

Tabelle 1: In der Evaluation erfasste Aspekte

Perspektive der Trainer*innen:	Perspektive der Seminarteilnehmenden
<ul style="list-style-type: none">• Umsetzungserfahrungen• Inhaltliche und didaktische Gestaltung des Moduls zur psychischen Gesundheit• Effekte des Programms <i>Prev@WORK</i><ul style="list-style-type: none">– in den teilnehmenden Betrieben– bei den Seminarteilnehmenden• Verbesserungsvorschläge zur Gestaltung der Module von <i>Prev@WORK</i>	<ul style="list-style-type: none">• Zufriedenheit mit dem Seminar• Einschätzung zur Gestaltung des Seminars• Lernzuwachs (mittels Vorher-Nachher-Test)• Förderung der Selbstreflexion

3 Vorgehen

Erhebung der Perspektive der Trainer*Innen

Die Trainer*Innen nahmen im Zeitraum vom 17.03.2023 bis 02.07.2023 an einer Online-Erhebung teil. Die hierbei eingesetzten Fragebögen zur Evaluation aus Sicht der Trainer*Innen wurden im Rahmen des Projektes neu entwickelt. Der Fragebogen enthielt geschlossene und offene Fragen.

Erhebung der Perspektive der Teilnehmenden

Die Teilnehmenden der Seminare wurden mittels eines Papierfragebogens (Paper-Pencil-Verfahren) im Zeitraum vom 17.08.2022 bis 01.11.2023 befragt. Neben den subjektiven Bewertungen durch die Seminarteilnehmenden wurde der Lernzuwachs anhand eines Wissenstests (Paper-Pencil) erfasst. Zur Evaluation aus Sicht der Teilnehmenden wurde ein bereits bestehender Fragebogen überarbeitet und ein Wissenstest entwickelt. In der Befragung konnten die Seminarteilnehmenden positive und kritische Anmerkungen in Textfeldern offen ergänzen.

Datenanalyse

Die Analyse der quantitativen Daten erfolgte mittels IBM *SPSS* Statistics. Die Analyse der offenen Angaben erfolgte in Anlehnung an die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring¹.

¹ Mayring, P. (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen [30 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 20(3), Art. 16, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-20.3.3343>.

4 Stichprobe

*Stichprobe der Trainer*Innen*

Die Stichprobe der befragten Trainer*Innen setzt sich zusammen aus Teilnehmenden aller von 2011 bis Ende Februar 2023 durchgeführten *Prev@WORK*-Trainerseminare, denn zum einen bezog sich die Befragung nicht nur auf das neue Modul zur Förderung der psychischen Gesundheit, sondern auf das gesamte *Prev@WORK*-Konzept. Zum anderen haben sich in der Zwischenzeit auch Trainer*innen für das neue Modul ausbilden lassen, die bereits im Rahmen des Bundesmodellprojektes an der *Prev@WORK*-Trainerausbildung teilgenommen haben. Idealerweise konnten die Trainer*innen bereits Umsetzungserfahrungen in der Durchführung der Seminare vorweisen. Insgesamt haben 56 Trainer*Innen an der Evaluation teilgenommen.

Tabelle 2: Position der Trainer*innen

Position	Häufigkeit	Prozentualer Anteil
Externe Suchtpräventionsfachkraft	27	48 %
Mitarbeiter*in Bereich Personal oder Betriebliches Gesundheitsmanagement	11	20 %
Betriebliche Sozialberatung	5	9 %
Berufsschullehrende	3	5 %
Andere	10	18 %
Gesamt	56	

Von diesen Personen weisen 39 Trainer*Innen Umsetzungserfahrungen mit dem Programm *Prev@WORK* in Betrieben auf.

Stichprobe der Seminarteilnehmenden

Insgesamt haben sich 98 Seminarteilnehmende an der Befragung beteiligt. 9 Personen sind Auszubildende einer Heimeinrichtung für psychisch belastete Personen mit Ausbildungsmöglichkeiten. 4 Personen haben nur an einer der beiden Befragungen, zu Beginn des Seminars bzw. am Ende des Seminars, teilgenommen.

Geschlecht: Von den 98 Teilnehmenden sind 47 Personen weiblich, 43 männlich, vier Personen divers. Vier weitere Personen machten zu ihrem Geschlecht keine Angabe.

Alter: Die Altersverteilung der Seminarteilnehmenden zum ersten Messzeitpunkt kann Tabelle 3 entnommen werden. Den größten Anteil macht die Gruppe der 18- bis 21-Jährigen mit rund 58 Prozent der Befragten aus. Von zwei Personen liegen keine Angaben zum Alter vor.

Tabelle 3: Alter der Seminarteilnehmenden

	Häufigkeit	Prozentualer Anteil
Unter 18 Jahre	13	13,3%
18 - 21 Jahre	57	58,2%
22 - 25 Jahre	14	14,3%
über 25 Jahre	12	12,2%
Fehlende Angabe	2	2,0%
Gesamt	98	100%

5 Ergebnisse der Befragung der Seminarteilnehmenden

Check Up Stress

Der Check Up Stress wurde von 94 Teilnehmenden sowohl zu Beginn des Seminars als auch am Ende des Seminars ausgefüllt. Bei einzelnen Fragen ist es möglich, dass Angaben fehlen. Anhand der wiederholten Befragung wurde erfasst, inwiefern durch die Teilnahme am Seminar ein Wissenszuwachs und eine Förderung der Selbstreflexion und des Handlungswissens erfolgte.

Wissenszuwachs

Um den Wissenszuwachs zu erfassen, wurden zum einen Wissensfragen und zum anderen Fragen zur Selbsteinschätzung des eigenen Wissensstands zum Thema Resilienz und Stresskompetenz vor und nach dem Seminar gestellt.

In Abbildung 1 ist der jeweilige Anteil der richtigen Antworten zu beiden Befragungszeitpunkten pro Item dargestellt.

Bei zwei von vier Fragen ist ein Wissenszuwachs festzustellen. Bei den beiden Fragen, zu denen kein signifikanter Wissenszuwachs festzustellen ist, lag die Quote der richtigen Antworten mit 86% bzw. 96% jedoch schon zu Messzeitpunkt 1 sehr hoch.

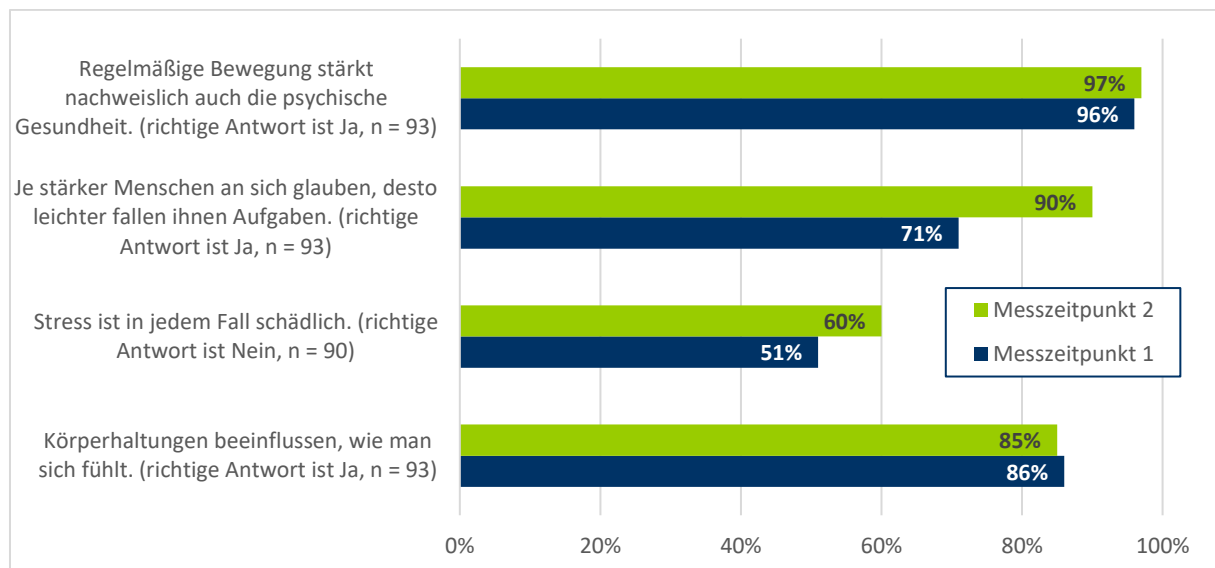


Abbildung 1: Ergebnisse des Wissenstests zu beiden Messzeitpunkten: Anteil der richtigen Antworten

In Abbildung 2 ist der selbst eingeschätzte Wissensstand der Teilnehmenden zu den Themen Resilienz und Stresskompetenz vor und nach dem Seminar dargestellt. Bei allen drei Aussagen zeigt sich ein deutlicher Zuwachs bezüglich des subjektiv eingeschätzten Wissens zu den Themen.

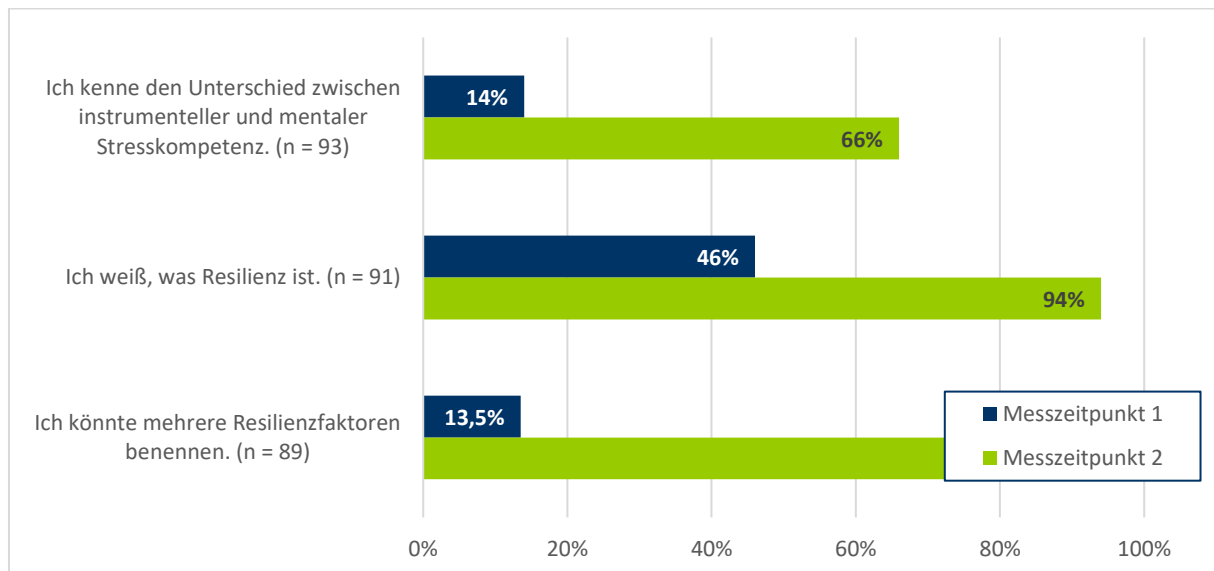


Abbildung 2: Subjektiv eingeschätzter Wissensstand: Anteil „Ja“-Antworten

Die zwei abgefragten resilienten Grundhaltungen wurden bereits zum ersten Messzeitpunkt von der Mehrzahl der Teilnehmenden (97% bzw. 87%) bejaht. Entsprechend ist zum zweiten Messzeitpunkt kaum eine Änderung festzustellen (Abbildung 3).

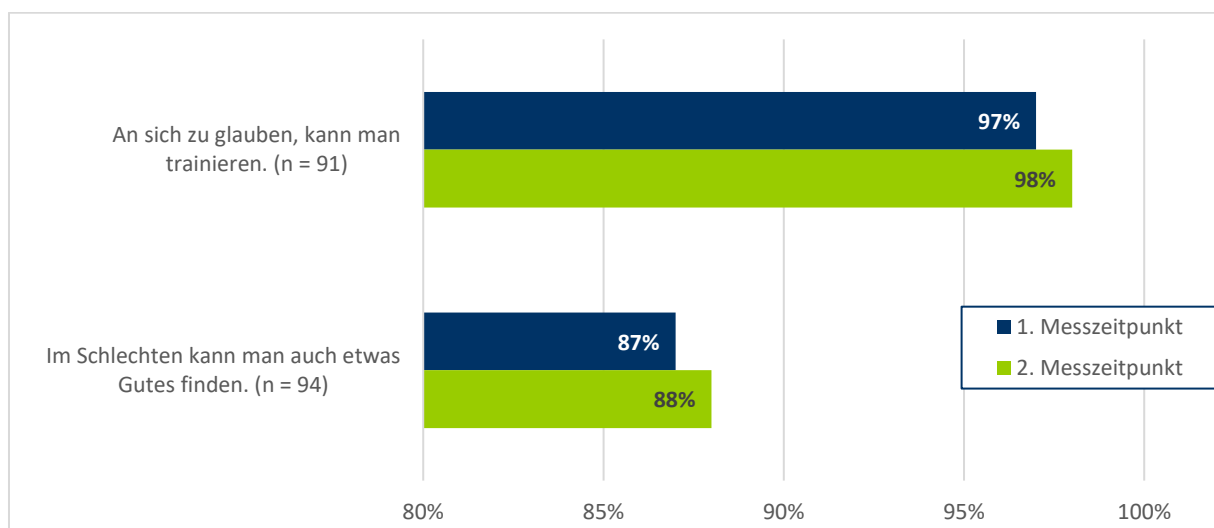


Abbildung 3: Wissen über resiliente Grundeinstellungen: Anteil „Ja“-Antworten

Förderung der Selbstreflexion und der Handlungskompetenz

Die Förderung der Handlungskompetenz und die Förderung der Selbstreflexion wurden jeweils mittels einer Frage erfasst.

Gut die Hälfte der Befragten gab bereits zum ersten Befragungszeitpunkt an, zu wissen, was sie tun können, um psychisch gesund zu bleiben (siehe Abbildung 4). Dieser Anteil lag nach dem Seminar deutlich höher bei 86%. Hier zeigt sich ein deutlicher Zuwachs an Handlungswissen.

Auch die Selbstreflexion konnte durch das Seminar angestoßen werden. Vor dem Seminar gaben etwa zwei Drittel (69%) der Befragten an, sie seien sich ihrer persönlichen Stressverstärker bewusst. Dieser Anteil lag nach dem Seminar bei 87 % der Teilnehmenden.

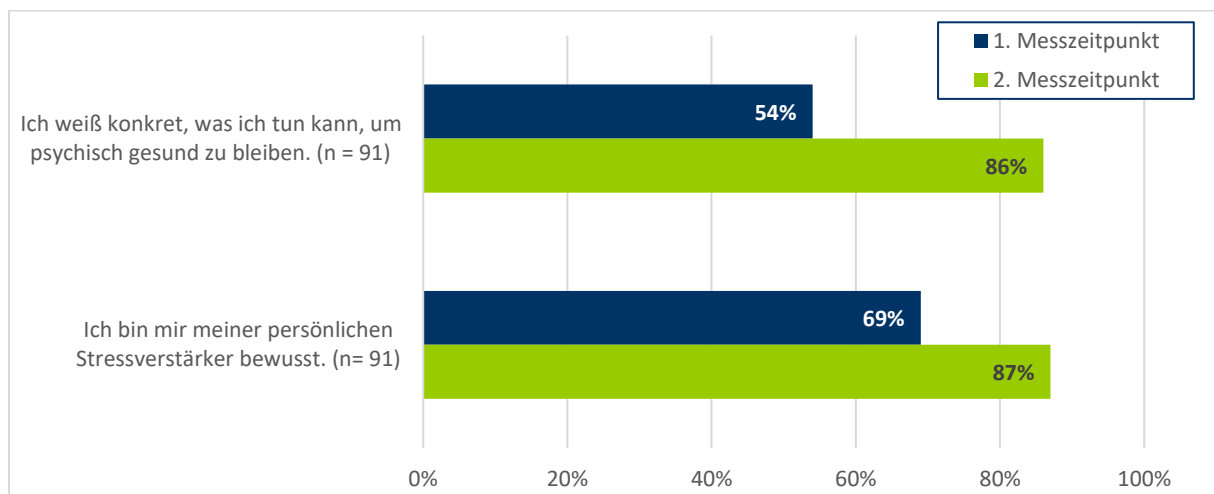


Abbildung 4: Handlungswissen und Selbstreflexion – Anteil „Ja“-Antworten

Zufriedenheit mit dem Seminar und der Gestaltung des Seminars

Es besteht unter den 98 Befragten eine sehr hohe Zufriedenheit mit dem Seminar (siehe Abbildung 5). Lediglich drei Prozent der Befragten äußerten eine geringere Zufriedenheit. Die Vermittlung der Inhalte und die Zeitanteile für Austausch und Diskussion wurden durchweg positiv bewertet. Die Gestaltung des Seminars hat aus Sicht fast aller Teilnehmenden motiviert, mitzumachen. Lediglich 3 % der Befragten bewerteten diese Aussage kritischer.

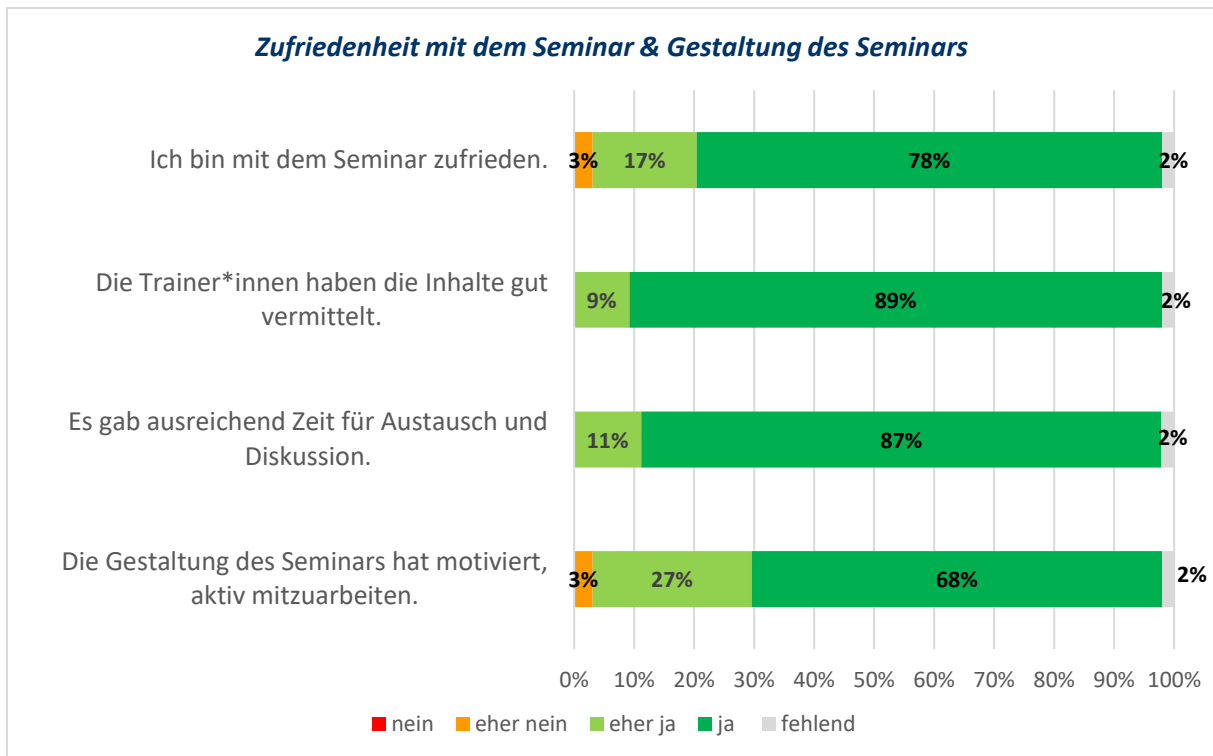


Abbildung 5: Zufriedenheit mit dem Seminar und Gestaltung des Seminars (N = 98)

Erkenntnisgewinn und Förderung der (Selbst-)Reflexion

Die Mehrheit der Befragten (jeweils über 90 %) berichtete, sie habe im Seminar neue Erkenntnisse gewonnen und das Seminar habe zum Nachdenken angeregt.

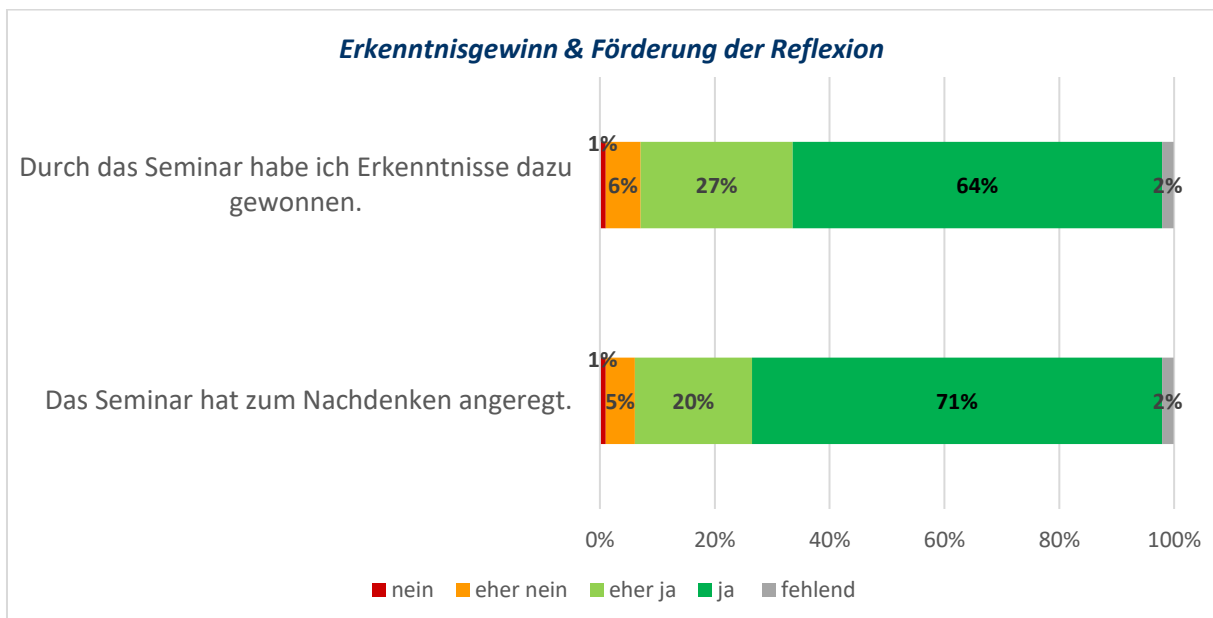


Abbildung 6: Erkenntnisgewinn und Förderung der (Selbst)Reflexion (N = 98)

Wichtigkeit des Themas psychische Gesundheit in der Ausbildung

Psychische Gesundheit wurde von fast allen Befragten als (eher) wichtiges Thema in der Ausbildung angesehen. Zwei Personen machten hierzu keine Angabe. Niemand verneinte diese Aussage.

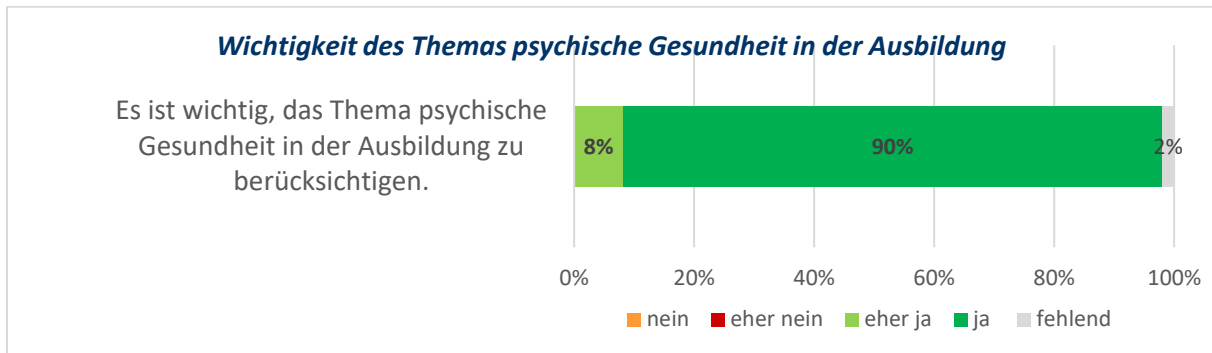


Abbildung 7: Wichtigkeit des Themas psychische Gesundheit in der Ausbildung (N = 98)

Offene Angaben zu positiven Aspekten des Seminars

77 Befragte äußerten sich im offenen Textfeld zu der Frage: *Was hat Ihnen besonders gut gefallen?*

5 Befragte beantworteten diese Frage mit „alles“. Ein Großteil der offenen Angaben bezog sich auf mehrere positive Aspekte. Diese Angaben sind im Folgenden in kategorisierter Form dargestellt (siehe Tabelle 4). Besonders viele Nennungen bezogen sich dabei auf die Gestaltung des Seminars, wie bspw. die Interaktivität, Struktur sowie die Inhalte. Weiterhin wurden die Atmosphäre, die eingesetzten Methoden und das Auftreten der Trainer*Innen positiv hervorgehoben. Zudem äußerten einige Befragte, dass das Seminar ihre Selbstreflexion angestoßen habe bzw. sie durch das Seminar für die Thematik sensibilisiert wurden.

Tabelle 4: Kategorisierte offene Angaben zu positiven Aspekten des Seminars (n = 77; Mehrfachnennungen möglich)

Positive Merkmale	beispielhafte Nennungen	Anzahl der Nennungen
Gestaltung des Seminars	Interaktivität, Themenauswahl, Struktur, Visualisierung der Inhalte, Berücksichtigung der Bedürfnisse der Teilnehmenden	45
Atmosphäre & Offenheit	„Die Atmosphäre war sehr angenehm“; „Offener Austausch“	21
Eingesetzte Methoden	Gruppenarbeit, Diskussion, Arbeitsblätter, Übungen	18
Trainer*innen	Vermittlung der Inhalte und freundliche/lockere Art	17
Förderung der (Selbst)Reflexion und Sensibilisierung	„Perspektivwechsel und von anderen hören“; Persönliche Auseinandersetzung mit den Inhalten“; „Ich werde mich mit dem Thema noch weiter beschäftigen“	15
Bestimmte Themen	Umgang mit Stress, psychische Gesundheit, psychische Krankheiten, Resilienz, Sucht	13
Angabe „Alles“		5

Anregungen, Wünsche und Hinweise

19 Befragte äußerten sich im offenen Textfeld zu der Frage: Haben Sie weitere Anregungen, Wünsche oder Kommentare? Ein Großteil der Anregungen der Teilnehmenden bezieht sich auf weitere gewünschte Themen bzw. die Vertiefung bestimmter Inhalte sowie auf die Gestaltung des Seminars. Die einzelnen Angaben sind in Tabelle 5 im Originalwortlaut thematisch sortiert aufgeführt.

Tabelle 5: Kategorisierte Anregungen und Hinweisen der Teilnehmenden (n = 19; Mehrfachnennungen möglich)

Anregungen, Hinweise	Zitate	Anzahl der Nennungen
Gewünschte Themen / Vertiefung bestimmter Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> - „Umgang mit Kollegen als neues Thema“ - „Stress bei zwischenmenschlichen Beziehungen“ - „mehr fachliche Informationen, evtl. Statistiken“ - „Ich hätte gerne mehr über Süchte gelernt, wie man es vermeiden kann, eine Sucht zu entwickeln.“ - „Ebenfalls Süchte, die nicht mit Drogen oder Alkohol zu tun haben.“ - „Auch andere Faktoren behandeln, die zu psychischen Erkrankungen führen können“ - „Selbsteinschätzungen im Resilienzzyklus -> gern vertiefen, Methoden, um die Resilienz zu stärken, nicht nur theoretisch von Faktoren sprechen.“ - „Beim Ausfüllen des Bogens ist mir aufgefallen, dass mir der Inhalt der 3x4 (mentale und instrumentelle Stresskompetenz) Tabelle wieder entfallen ist - beim nächsten Mal vielleicht ausführlicher erklären :-)" - „Psychische Erkrankungen: nur präventiv bringt manchmal nichts; Was würde bei vorhandenen Problemen helfen ohne Therapie?“ - „Psychische Erkrankungen ausbauen mit Fallbeispielen“ 	10
Gestaltung des Seminars	<ul style="list-style-type: none"> - „Vielleicht einen Teil vorsehen, in dem man in Form eines Spieles in der Gruppe was vermittelt bekommt“ - „Vielleicht kann man die Vorträge anders gestalten. Sie waren ein wenig theorie-lastig, hätte man eventuell sogar weglassen können.“ - „Theorie in kleinere Abschnitte stückeln“ - „Höchstens, dass es gern hätte länger sein können (einen Tag länger)“ - „mehr interaktives Arbeiten, mehr veranschaulichte Beispiele“ - „intensiver ins Thema“ - „Da die Gruppe sich nicht so gut kennt und in Grüppchen gespalten ist, war es schwierig, Gesprächsrunden aufzumachen. Die persönlichen Themen eher in Kleingruppen ansprechen, möglicherweise getrennte Räume.“ 	7

Gestaltung der Unterlagen	- „Die Dokumente bitte leichter machen!“ - „Bitte verständlicher für nicht Deutschsprachige“	2
Umgang mit dem Thema psychische Erkrankungen	- „Schwierig, die Balance zu finden, denn das Ansprechen von psychischen Erkrankungen kann auch triggern.“	1
Pflichtveranstaltung für Auszubildende	- „Bitte weiterhin als Pflichtveranstaltung für Azubis durchführen.“	1
Lob	- „weiterhin so gute Arbeit und weiter auf aktuelle Lage/Zeit anpassen“	1

6 Ergebnisse der Befragung der ausgebildeten Trainer*innen

Erfahrung in der Durchführung von *Prev@WORK*-Seminaren

Von den 56 befragten Trainer*Innen gaben 44 Personen an, bereits Umsetzungserfahrungen zu haben. 12 Personen (21%) gaben an, bislang noch kein *Prev@WORK*-Seminar durchgeführt zu haben. 11 Personen (20%) haben bislang ein oder zwei Seminare durchgeführt, 13% haben zwischen 3 und 5 Seminaren durchgeführt. Knapp die Hälfte der Befragten hat bereits mehr als fünf *Prev@WORK*-Seminare durchgeführt (siehe Abbildung 8).

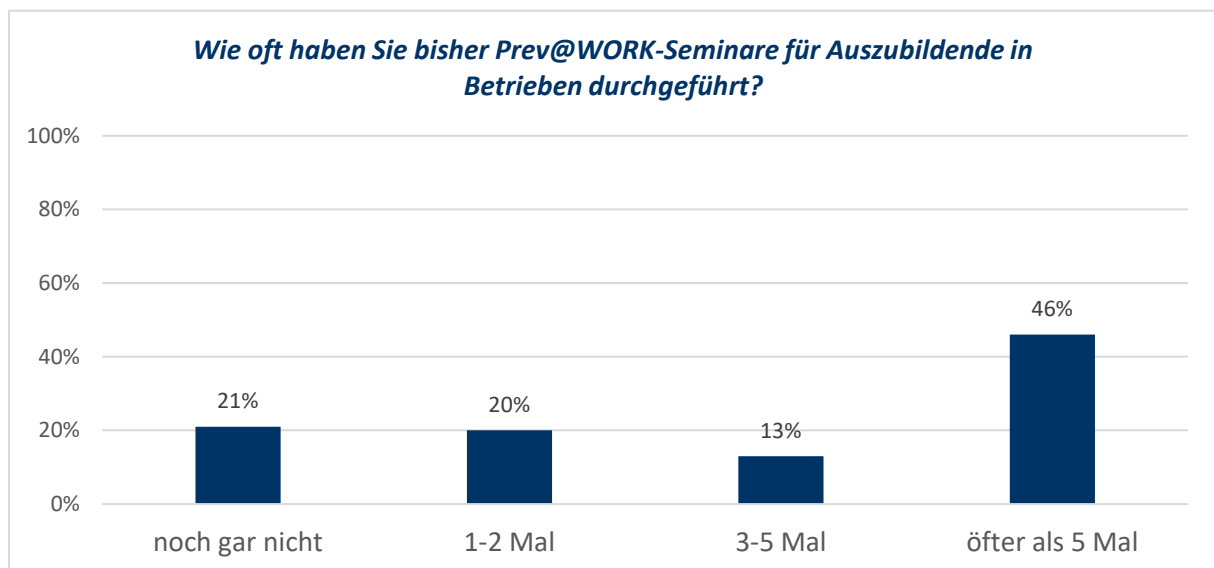


Abbildung 8: Häufigkeit der Durchführung von *Prev@WORK*-Seminaren durch die befragten Trainer*innen (N = 56)

18 Trainer*innen (41 %) setzen auch weitere Elemente von *Prev@WORK* um, z.B. im Rahmen von Beratung von Führungskräften, Seminaren für bestimmte Zielgruppen (z.B. Mitarbeiter*innen in Jobcentern) und Führungskräfte trainings (offene Angaben sind in Anhang 1 dargestellt).

Darüber hinaus führen 27 Trainer*innen (48 %) weitere Seminare zu verwandten Themen (z.B. Stressbewältigung, Resilienz) durch und nutzen dafür Methoden aus dem Programm *Prev@WORK* (z.B. Resilienz zirkel, Konsumstufen, Thesenspiel) (offene Angaben sind in Anhang 2 dargestellt).

Von den 44 Trainer*Innen mit Umsetzungserfahrungen beantworteten 39 Trainer*innen die Frage, in wie vielen Betrieben sie *Prev@WORK* bislang umgesetzt haben. Diese verteilen sich folgendermaßen: 19 Trainer*innen führten *Prev@WORK* bisher in einem Betrieb durch, 11 Trainer*innen in zwei verschiedenen Betrieben. Die übrigen neun Trainer*innen führten *Prev@WORK* bislang in drei bis sechs verschiedenen Betrieben durch (siehe Abbildung 9).

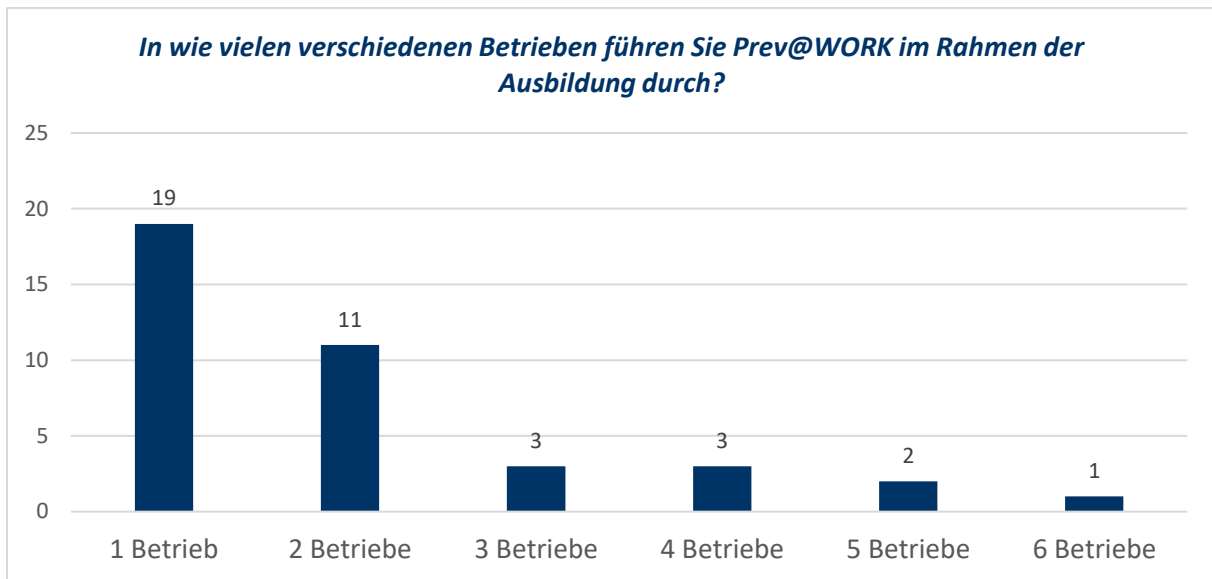


Abbildung 9: Anzahl der verschiedenen Betriebe, in denen Prev@WORK-Seminare durchgeführt werden (n = 39)

Hinderungsgründe für Durchführung von Prev@WORK-Seminaren

Die Trainer*innen, die bisher kein Prev@WORK-Seminar durchgeführt haben, wurden nach Hinderungsgründen befragt. Hierzu machten 12 Befragte eine Angabe.

Tabelle 6: Hinderungsgründe für Durchführung von Prev@WORK (n = 12)

Hinderungsgrund	Häufigkeit
Keine Nachfrage	4
Abbildung erst vor kurzem absolviert	3
Corona-Pandemie	2
Nicht genug Informationen	1
Auszubildende werden für das Programm aus Zeitgründen nicht freigestellt	1
Bin kein Dozent	1

Hinweis: Rundungsbedingte Abweichungen von 100 % möglich

Umsetzungserfahrungen in den Betrieben

Die folgenden Fragen wurden nur Trainer*innen gestellt, die bereits Umsetzungserfahrungen haben (n = 44).

Akzeptanz und Umsetzbarkeit in den Betrieben

Das Programm Prev@WORK wird von der überwiegenden Zahl der Befragten mit Umsetzungserfahrungen als gut in die Ausbildung integrierbar angesehen. Der Frage, ob das Thema Sucht in den Betrieben als wichtiges Thema angesehen wird, stimmen etwa zwei Drittel der Befragten zu, ein Drittel stimmt dem eher nicht bzw. gar nicht zu.

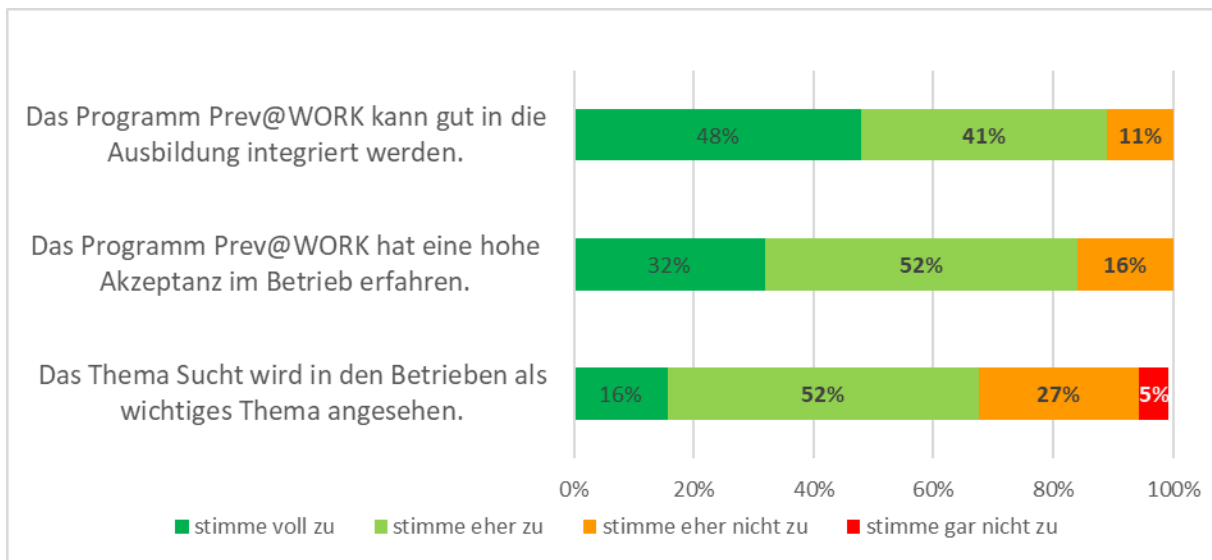


Abbildung 10: Akzeptanz und Umsetzbarkeit in den Betrieben (n = 44)

Sensibilisierung der Auszubildenden und Ausbilder*innen in den Betrieben

Der Großteil der Befragten Trainer*Innen ist der Auffassung, dass das Programm *Prev@WORK* geeignet ist, um Auszubildende für das Thema Sucht zu sensibilisieren. Ebenso geben fast drei Viertel der Befragten an, dass die Umsetzung von *Prev@WORK* die Auseinandersetzung mit dem Thema Sucht fördere.

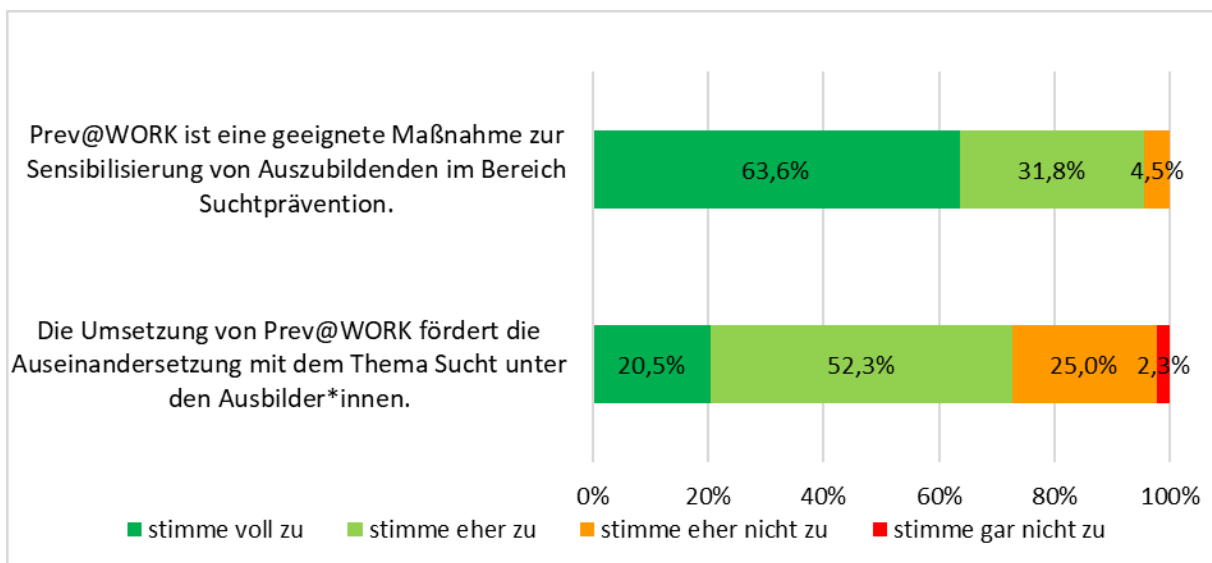


Abbildung 11: Sensibilisierung in den Betrieben (n = 44)

Wahrgenommene Veränderungen in den Betrieben

Die Trainer*innen wurden gefragt, ob sie nach der Durchführung von *Prev@WORK* Auswirkungen im Betrieb oder bei den Auszubildenden festgestellt haben oder der Betrieb ihnen von Veränderungen berichtet habe. 46% der Befragten mit Umsetzungserfahrung (n = 18) bejahten diese Frage. Diese Befragten wurden gebeten, die festgestellten bzw. berichteten Veränderungen zu benennen (siehe

Tabelle 7). Am häufigsten wurde von wahrgenommener Sensibilisierung und offenerer Haltung im Betrieb berichtet.

Tabelle 7: Wahrgenommene bzw. berichtete Veränderungen in den Betrieben (n = 18; Mehrfachnennungen möglich)

Veränderungen	Anzahl der Nennungen	Beispielzitate
Sensibilisierung und offenerer Haltung	12	<ul style="list-style-type: none"> - „Haltungsänderung und reflektierter Umgang mit Konsum“ - „Höhere Sensibilität bzgl. einer frühen Intervention“ - „Der Umgang mit dem Thema ist viel offener geworden.“
Ansprechen von Problemen und Inanspruchnahme von Hilfsangeboten	7	<ul style="list-style-type: none"> - „Hilfsangebote werden vermehrt wahrgenommen“
Wissenszuwachs	5	<ul style="list-style-type: none"> - „Wissen über verhältnispräventive Strukturen im Betrieb und das betriebsinterne Hilfesystem bei Problemen im Bereich Sucht“
Integration von Suchtprävention in betriebliche Prozesse	3	<ul style="list-style-type: none"> - „Betriebsvereinbarungen und Regelwerke“

Empfehlungen zur Sicherstellung der Akzeptanz von Prev@WORK in den Betrieben

28 Trainer*innen gaben Empfehlungen auf Grundlage ihrer Erfahrungen, damit Prev@WORK vom Betrieb positiv aufgenommen wird. Am häufigsten wurde genannt, dass Überzeugungsarbeit in den Betrieben stattfinden müsse, um hierbei die Vorteile der Suchtprävention für Betriebe zu verdeutlichen. Daneben wurde mehrfach die Bedeutung eines aktiven Einbezugs von Unternehmensvertreter*Innen sowie des kontinuierlichen Austauschs und der Vernetzung mit den betrieblichen Vertreter*innen betont.

Tabelle 8: Empfehlungen zur Sicherstellung der Akzeptanz von Prev@WORK (n = 28; Mehrfachnennungen möglich)

Empfehlung	Anzahl der Nennungen	Beispielzitate
Überzeugungsarbeit	8	„Personalrat, Geschäftsführung, Führungskräfte von der Wichtigkeit und Dringlichkeit von betrieblicher Prävention und Suchthilfe als ein Teil der Verantwortung gegenüber dem Mitarbeiter und fester Bestandteil des Gesundheitsmanagements zu überzeugen und die Vorteile für den Betrieb zu benennen“
Einbeziehung betrieblicher Vertreter*innen	5	„Offiziellen Rahmen schaffen. Ich bestehe darauf, dass ein betrieblicher Vertreter die Begrüßung macht.“

Austausch & Kontakt halten	5	„Austausch mit Ausbildern und Personalabteilung“
Evaluation	3	„Regelmäßige Treffen mit Personalentwicklung, in denen Evaluation besprochen wird (ca. alle 2 Jahre).“
Öffentlichkeitsarbeit & Transparenz	3	„Transparenz bezüglich der Inhalte und Lernziele“
Zeitliche Flexibilität	3	„Termine müssen sich nach dem Betrieb richten.“
Führungskräfte stehen dahinter	2	„Die Führung muss ein positives Bild des Seminares transportieren“
Verankerung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	2	„Prev@WORK ist Teil des Gesamtkonzeptes Suchtprävention, allerdings braucht es eine passende BV, um Fahrt aufzunehmen“
Finanzierung	1	„Refinanzierungsmöglichkeit durch Krankenkasse“
Regelmäßige Durchführung	1	„Dass das Programm regelmäßig durchgeführt wird“
Erwartungsklärung	1	„Wenn Prev@WORK dazu dienen soll, riskant konsumierende Auszubildende vom Konsum abzuhalten, sozusagen im Sinne einer Frühintervention, können die Erwartungen nicht erfüllt werden.“
Aktuelle Unterlagen	1	„Aktualität der Unterlagen, insb. aktuelle Rechtsprechung“
keine Stigmatisierung & Hilfemöglichkeiten aufzeigen	1	„Keine Verurteilung oder Stigmatisierung von Konsumierenden vornehmen lassen. Hilfemöglichkeiten darstellen.“

Erlebte Hindernisse bei der Umsetzung von Prev@WORK in den Betrieben

35 der 44 Trainer*innen mit Umsetzungserfahrungen haben erlebte Hindernisse bei der Umsetzung in den Betrieben genannt. Am häufigsten wurde der zeitliche Rahmen als Hinderungsgrund benannt – dieser werde von Betrieben als zu lang angesehen (12 Nennungen). Weitere häufige Nennungen waren die fehlende Akzeptanz für das Thema Sucht (sieben Nennungen) sowie der nicht erkannte Nutzen von Suchtprävention (fünf Nennungen). Alle Hinderungsgründe sind in der folgenden Tabelle in kategorisierter Form dargestellt.

Tabelle 9: Erlebte Hindernisse bei der Umsetzung (n = 35; Mehrfachnennungen möglich)

Hindernisse	Anzahl der Nennungen	Beispielzitate
Zeitlicher Rahmen zu lang	12	„Schwierig Zeitfenster zu finden. Viele Betriebe lehnten P@W aufgrund der ihrer Meinung nach zu großen Umfangs ab.“
Fehlende Akzeptanz des Themas Sucht	7	„Das Thema Suchtprävention hat nicht den Stellenwert, den es eigentlich im Hinblick auf die Situation im Betrieb haben sollte. Insbesondere in der Ausbildung ist in der Führungsebene die Akzeptanz zu niedrig.“
Nutzen wird nicht gesehen	5	„Überzeugungsarbeit wird gebraucht, dass Suchtprävention viele Mitarbeitende angeht und gemeinsam mit Gesundheitsförderung gedacht werden muss“
Terminfindung	4	„Organisation und Koordinierung der Termine mit den verschiedenen Ausbildungsbereichen“
Finanzielle Ressourcen	2	„wenig Budget“
Zu wenig Auszubildende	2	„ausreichend große Gruppen von Auszubildenden zusammen zubekommen (teils weniger als 3 Azubis pro Jahrgang)“
Kultur im Betrieb im Umgang mit Alkohol	2	„Vorgesetzte, die im Arbeitseinsatz Alkohol trinken und zum Teil auch als Teil der Betriebskultur etablieren“
Ausbildungszeiten erschweren Teilnahme am Aufbauseminar	2	„Lehrgänge von Azubis - somit kann nicht jeder das Aufbauseminar besuchen“
Personelle Wechsel im Betrieb erfordern erneute Überzeugungsarbeit	2	„Personalwechsel im Bereich Geschäftsführung, Personalverantwortung, Betriebsrat sorgen des Öfteren dazu, dass die Notwendigkeit und die Wichtigkeit von Prev@WORK neu erklärt werden muss.“
Mangelnde Wertschätzung des Angebots	1	„Teils mangelnde Wertschätzung aufgrund externer Finanzierung (Krankenkasse). Äußert sich durch unvorbereitete Seminarräume und schlechtem Empfang.“
Trägheit der Organisation	1	„träge Systeme“

Anpassungs- und Unterstützungsbedarfe bezüglich der Durchführung

Alle Trainer*innen mit Umsetzungserfahrungen wurden zu vorgenommenen Anpassungen bei der Durchführung der Seminare sowie zu erlebten Schwierigkeiten bei der Durchführung befragt.

Anpassungen der Prev@WORK-Seminare bei der Umsetzung

Die Trainer*innen wurden gefragt, ob sie etwas anders gemacht haben als im Konzept vorgesehen. Die Antworten hierzu sind in folgender Tabelle aufgeführt.

Tabelle 10: Vorgenommene Anpassungen der Trainer*innen (n = 23; Mehrfachnennungen möglich)

Anpassungen / Ergänzungen	Zitate	Anzahl der Nennungen
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> - keinen oder einen anderen Film (3 Nennungen) - z.T. wurden Methoden ergänzt, um auf spezifische Anfragen des Betriebes eingehen zu können - einen Sozialarbeiter hinzugezogen, der mit den Auszubildenden ein privates Gespräch geführt hat - Suchtbrille eingebaut - Änderung der Vorstellungs- und Abschlussmethoden - Suchtdreieck als "Klebebanddreieck" auf dem Boden um den Auszubildenden die Möglichkeit der Positionierung (Hemmnis + Förderung) zu bieten. - Keine Tandemtrainerin vorhanden 	9
Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> - andere Reihenfolge der Methoden (andere Gewichtung, andere zeitliche Umsetzung) - Reihenfolge der Methoden innerhalb der Bausteine, Vorträge verändert und aktualisiert; Zugang zu Infomaterial über die ganze Seminarzeit und Einbindung in Gruppenarbeiten - Nur Teile des Programms angewandt - Teile aus dem Aufbau-seminar dazu genommen, da mehr Zeit pro Tag zur Verfügung stand. - Reihenfolge im Baustein 4 (1. Entwicklung Sucht, 2. Entwicklung Onlinesucht, 3. Situation zwischen Genuss und Sucht, 4. Test) - Teilw. Reihenfolge verändert - aufgrund der geringeren Zeitvorgaben, wurden nicht alle Module umgesetzt 	7
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> - Inhaltlich brauchten die Führungskräfte mehr sehr lebensweltnahe Diskussionsräume, weniger Methoden wie z.B. zur Suchtentstehung. - Genderneutralität, Fallbeispiele mit inklusiver Sprache - ich lasse viele Fallbeispiele aus meiner Beratungsarbeit einfließen - Mitunter braucht es einen zielgruppenbezogenen Schwerpunkt, so z.B. bei Betriebsrät*innen, Kunstschaffenden bzw. sehr Konsumaffinen/-akzeptierenden Betriebsstrukturen - die rechtlichen Themen spielerisch zusammengefasst - alle Vorträge ergänzt oder modifiziert 	6
Zeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Das Programm musste an die kürzeren zeitlichen Gegebenheiten angepasst werden. (4 Nennungen) - Pausenzeiten 	5

Erlebte Schwierigkeiten bei der Durchführung der Prev@WORK-Seminare

Die Trainer*innen wurden gebeten, erlebte Schwierigkeiten bei der Durchführung zu benennen, die im Folgenden zitiert werden:

- „Anpassung der Seminarinhalte an zeitliche Vorgaben der Firmen. Weniger Zeit - Anpassung / Streichung einzelner Module“
- „Genderprobleme und zu alte Zahlen“
- „Herausfordernde Führungskräfte Schulungen, wenn die Haltung im Betrieb sehr schwammig, ambivalent oder bestehende Strukturen mit zweierlei Maß gemessen werden (z.B. technischer Bereich in einem Kulturschaffenden Betrieb im Vergleich zum künstlerischen Bereich)“
- „Konsumkurve bei einer Gruppe von überwiegend muslimischen jungen Männern ohne jeglichen Kontakt zu Alkohol“
- „Wenn Haltungen sehr verfestigt sind, kann es zu permanentem Widerstand kommen (Jugendliche oder Erwachsene), den es dann aufzulösen gilt, um konstruktiv weiterarbeiten zu können.“
- „Wenn Menschen stark getriggert wurden.“

Weiterempfehlung, Verbesserungsvorschläge und Unterstützungsbedarfe

Die folgenden Fragen wurden allen Befragten gestellt. Bis auf eine befragte Person empfehlen alle Trainer*innen Prev@WORK an andere (Ausbilder*innen, Kolleg*innen, Betriebe) weiter.

Folgende Verbesserungsvorschläge in Bezug auf Inhalte oder hinsichtlich der didaktischen Gestaltung der Module wurden von 17 Trainer*innen gegeben:

Tabelle 11: Verbesserungsvorschläge der Trainer*innen (n = 17; Mehrfachnennungen möglich)

Verbesserungsvorschläge	Zitate	Anzahl der Nennungen
Aktualisierung der Statistiken, Gesetzeslage und Substanzen	<ul style="list-style-type: none"> - „Aktualisierung der Vorträge und statistischen Zahlen“ - „auf Aktualisierungen hingewiesen werden und die Änderungen zur Verfügung gestellt bekommen“ - „das Material muss aktualisiert werden, es braucht regelmäßige Updates, die Medienwelt verändert sich rasant, die Substanzen verändern sich, die Gesetzeslage usw.“ - „Die Quellen der Informationen auf den Folien auf einem Blatt am Ende der PP sammeln. Insofern Daten älter sind (bei Azubis sind das bereits 2-3 Jahre) kommen bereits Zweifel zum aktuellen IST-Stand auf.“ - „aktuellere Statistiken“ 	5
Methodisch-didaktische Anpassungen	<ul style="list-style-type: none"> - „ggf die Schilderung der Vorgänge im Gehirn durch einen Kurzfilm zu ersetzen“ - „Modul 3: vertiefende didaktische Grundlagen zum Thema psychische Gesundheit“ - „mehr Zeit für freie Diskussion“ - „Mögliche Verkürzungen“ 	5

	- „Resilienzzyklus zu komplex“	
Aktualisierung der Unterlagen, Fallbeispiele und Materialien	<ul style="list-style-type: none"> - „Modernere Gestaltung der Folien.“ - „Man könnte den Modulen einen etwas moderneren Anstrich verleihen. (Die wenigsten Azubis heißen heute noch Peter, Michael oder Franziska)“ - „Aktualisierung der Fallbeispiele im Aufbau-seminar“ - „Aktualisierung des Films Crash (Alternative möglich?)“ 	4
Ergänzende Angebote	<ul style="list-style-type: none"> - „Mehr digitale Lernangebote“ - „Häufig wird gerade durch Personalverantwortliche noch mehr Kommunikationsübung gewünscht. Dies ist jedoch in Anbetracht der hohen Informationsdichte des Tagesseminars nur im Ansatz möglich. Ggfs. wäre ein zweiter Seminartag, der als Schwerpunkt Gesprächssituationen/motivierende Kurzinterventionsansätze hätte, eine geeignete programmatische Ergänzung.“ - „Für Trainerausbildung: Auffrischungsangebot“ 	3
Genderneutrale Sprache	<ul style="list-style-type: none"> - „Gendergerechte Sprache“ - „Genderneutrale Sprache im Manual“ 	2
Überarbeitung Baustein 2	<ul style="list-style-type: none"> - „Baustein 2, Geschlechterunterschiede muss überarbeitet werden. Oft ist die Umsetzung gar nicht wie gedacht möglich, da keine oder kaum weibliche Auszubildende teilnehmen. Auszubildende tun sich oft sehr schwer mit dieser Übung“ - „Unsicherheit bei den Modulen zu Geschlechterrollen, Stichwort Diversität, auch wenn das Thema nach wie vor brandaktuell ist.“ 	2
Trainertandem	- „Trainertandem theoretisch wünschens- und begrüßenswert jedoch vor Ort oft nicht realistisch“	1

Mehr Unterstützung wird von 11 befragten Trainer*innen (20 %) gewünscht. In einem freien Textfeld konnten die Befragten ihre Unterstützungsbedarfe benennen (siehe Tabelle 12).

Tabelle 12: Unterstützungsbedarfe aus Sicht der Trainer*innen (n = 11; Mehrfachnennungen möglich)

Verbesserungsvorschläge	Zitate	Anzahl der Nennungen
Auffrischungseminare	- „punktuell Booster-Seminare zur Auffrischung von Inhalten“ - „Ggf noch mal Auffrischung der Durchführung der Seminare“ - „Fortbildungsmöglichkeiten“	3
Aktualisierung der Unterlagen	- „Aktualisierung der Präsentationen aufgrund aktueller Studienergebnisse“ - „Regelmäßigere Aktualisierung der Folien (Zahlen, Daten, Fakten)“ - „Überarbeitung der Vorträge + Aktualisierung der Materialien“	3
Austauschmöglichkeiten	- „Austausch für Trainer*innen auf lokaler Ebene“ - „Diskussion mit anderen“	2
Fortlaufende Informationen	- „um immer auf dem Laufenden zu bleiben evtl. Infomaterial“	1
Öffentlichkeitsarbeit	- „bei der Bewerbung des Programms über die Landesstellen, mehr Akzeptanz bei der IHK, mehr Infos im Bereich Suchtkrankenhilfe über das Programm“	1
Ressourcen	- „mehr Ressourcen in der Suchtprävention, können die Anfragen nach <i>Prev@WORK</i> Seminaren kaum decken“	1

Umsetzungserfahrungen bezüglich des dritten Moduls zur psychischen Gesundheit

Die Mehrheit der Befragten sieht das Modul zur psychischen Gesundheit als sinnvolle Ergänzung für die Auszubildenden an (siehe Abbildung 12)

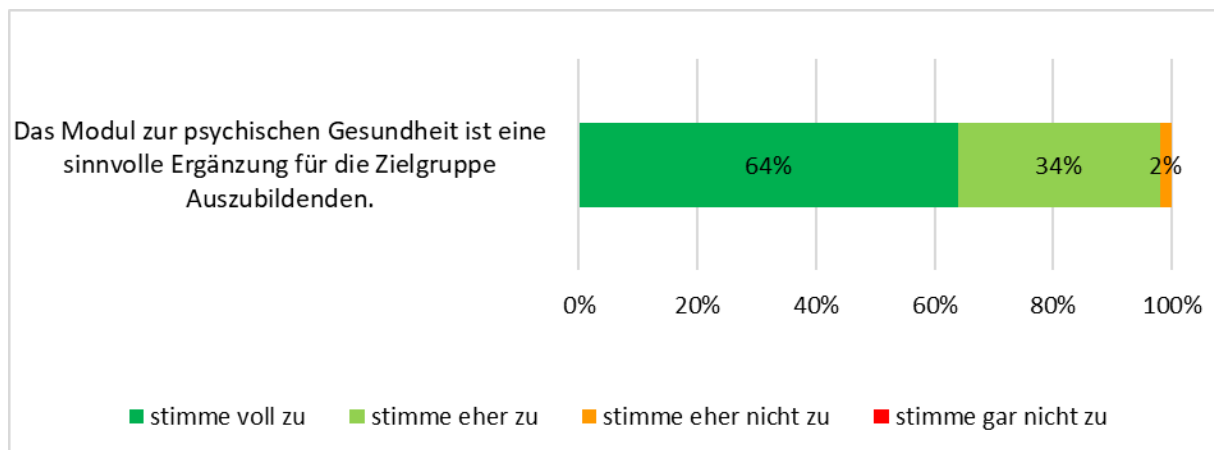


Abbildung 12: Wichtigkeit des Themas psychische Gesundheit in den Betrieben (N = 56)

19 der 56 Befragten (34 %) sind im dritten Modul von *Prev@WORK* zur psychischen Gesundheit ausgebildet. Elf Trainer*innen haben das Modul bereits ein bis zwei Mal durchgeführt, zwei

Trainer*innen bereits drei bis fünf Mal. Zwölf Trainer*innen haben das Modul bisher in einem Unternehmen bzw. einer Behörde durchgeführt, eine Person in zwei verschiedenen Organisationen. In der folgenden Abbildung sind die Angaben der 13 Trainer*innen zu ihren Umsetzungserfahrungen mit Modul 3 dargestellt.

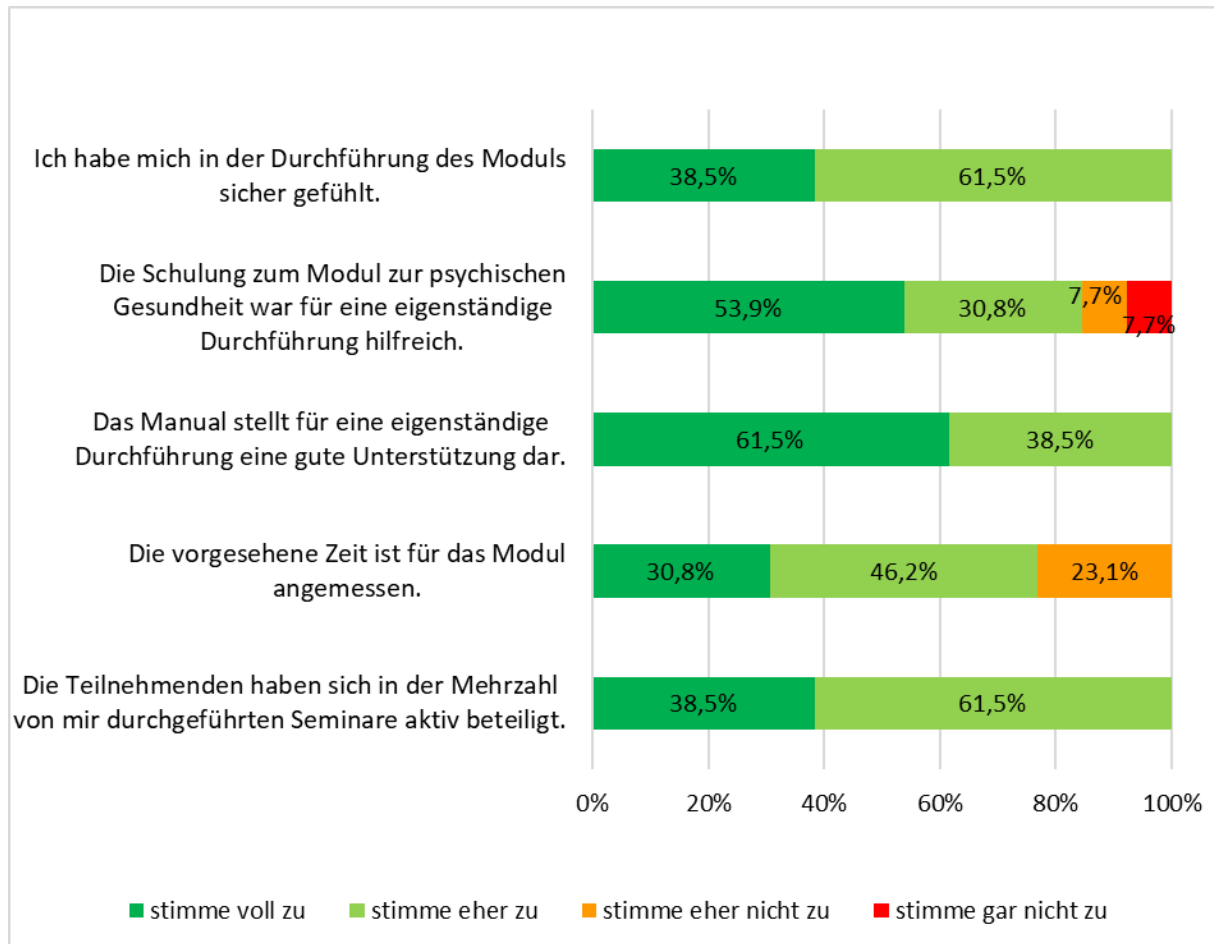


Abbildung 13: Erfahrungen bei der Durchführung von Modul 3 zur psychischen Gesundheit (N = 56)

Drei Personen (23 %) bewerteten die vorgesehene Zeit als eher nicht angemessen. Eine von diesen drei Personen gab an, zu viel Zeit für die Durchführung zu haben. Zwei Personen hingegen berichteten von zu wenig Zeit für die Durchführung des Moduls.

Die Trainer*innen mit Umsetzungserfahrung wurden auch um eine Einschätzung der Wichtigkeit des Moduls zur psychischen Gesundheit sowie des Themas psychische Gesundheit in den Betrieben gebeten (siehe Abbildung 14). Die Wichtigkeit des Themas psychische Gesundheit wird für die teilnehmenden Auszubildenden höher eingeschätzt als für die Betriebe. Zwei der 13 Befragten sind nicht der Ansicht, dass die Betriebe psychische Gesundheit als wichtiges Thema ansehen.

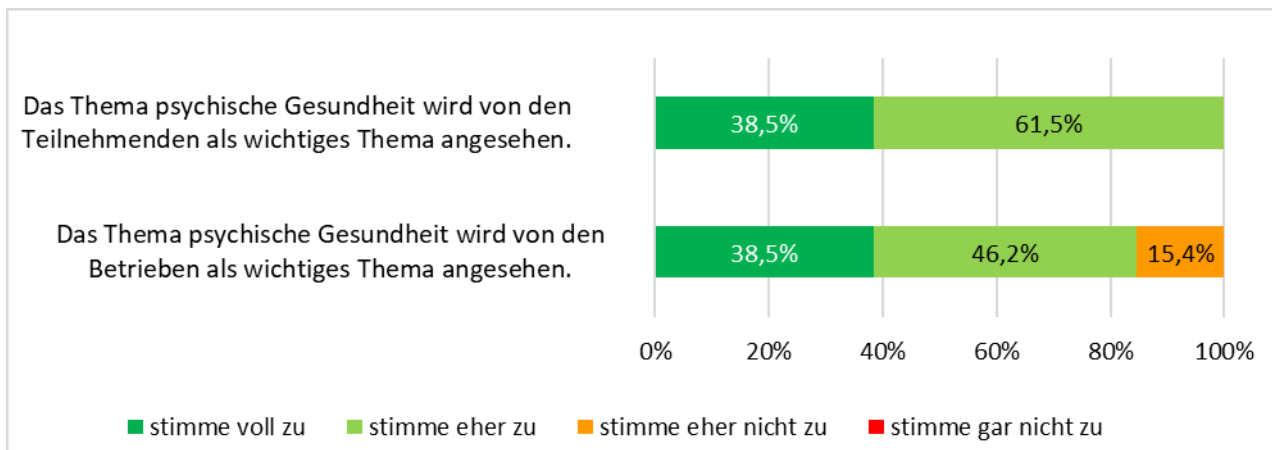


Abbildung 14: Wichtigkeit des Themas psychische Gesundheit in Betrieben (n = 13)

Die 13 Trainer*innen wurden auch gebeten, die Inhalte und didaktischen Methoden des dritten Moduls zu bewerten. 69 bzw. 70 % der Befragten bewerten sowohl den Themenumfang als auch die thematische Tiefe der Inhalte als „genau richtig“ (siehe Abbildung 15 und Abbildung 16). 85 % (11 von 13 Befragten) sahen die vorgegebenen didaktischen Methoden für die zu vermittelnden Inhalte als „angemessen“ an (siehe Abbildung 17).

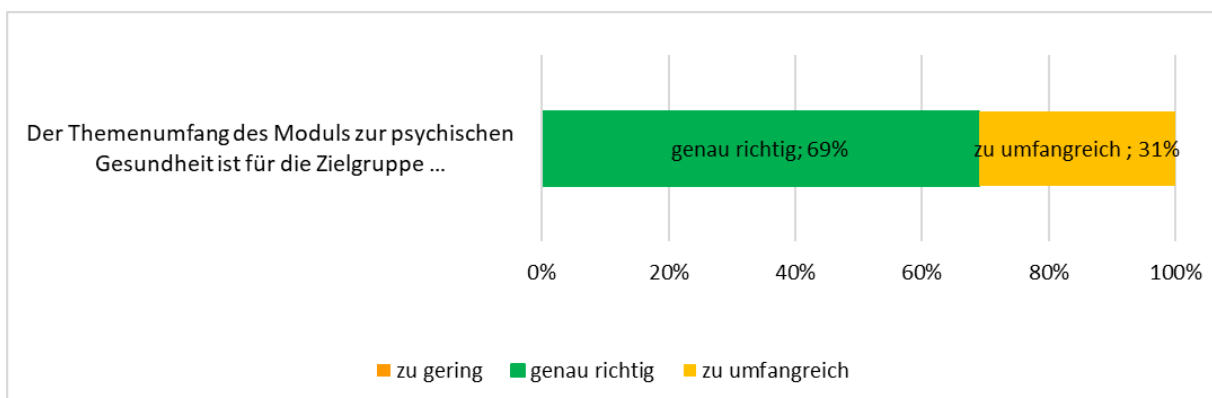


Abbildung 15: Themenumfang Modul 3 (n = 13)

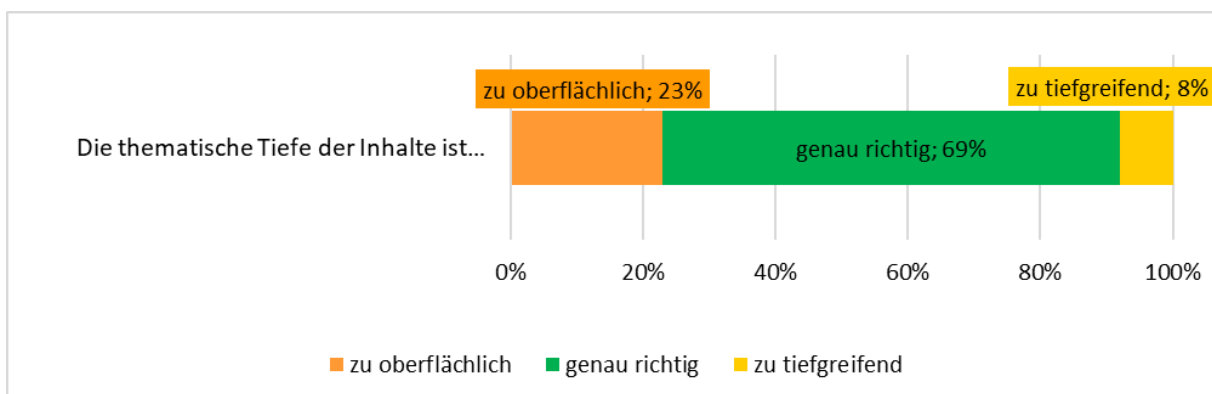


Abbildung 16: Thematische Tiefe in Modul 3 (n = 13)

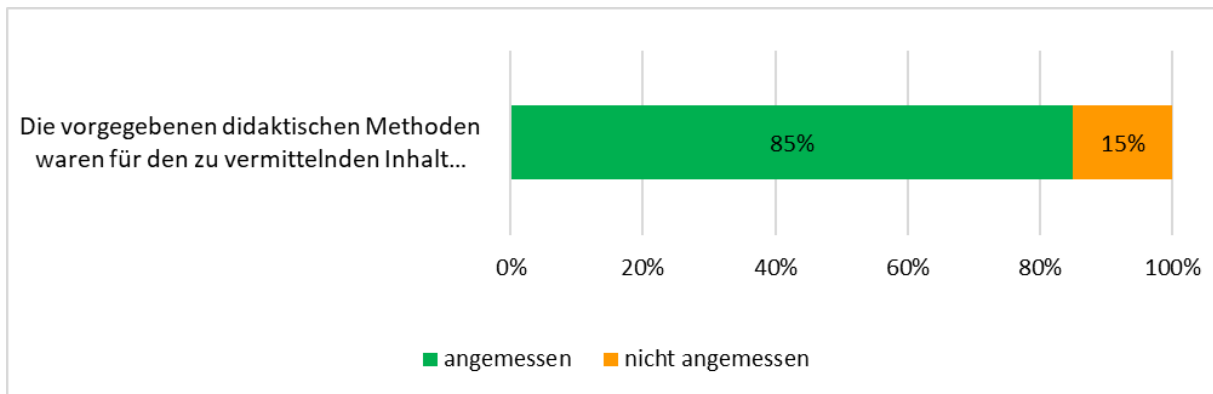


Abbildung 17: Didaktische Methoden in Modul 3 (n = 13)

7 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Summative Evaluation

Im Folgenden werden zunächst die Erkenntnisse aus der Evaluation in Hinblick auf die Fragestellungen aus Sicht der verschiedenen berücksichtigten Perspektiven zusammenfassend dargestellt.

Perspektive der Teilnehmenden des Moduls psychische Gesundheit

Zufriedenheit

Das Modul zur psychischen Gesundheit im Rahmen des Programms *Prev@WORK* wurde von den Teilnehmenden positiv bewertet. Sowohl die Inhalte des Programms als auch die Gestaltung wurden vom Großteil der Teilnehmenden sehr positiv beurteilt. Besonders hervorgehoben wurden in offenen Kommentaren die Gestaltung des Seminars z.B. in Hinblick auf die Themenauswahl, die Methodik, die Struktur sowie die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Teilnehmenden.

Lernzuwachs

Der überwiegende Teil der Teilnehmenden gab an, durch das Seminar neue Erkenntnisse gewonnen zu haben und zur Reflexion angeregt worden zu sein. Zudem bestätigten alle Teilnehmenden, es sei wichtig, das Thema psychische Gesundheit im Rahmen der Ausbildung zu berücksichtigen. Der Check-Up zum Thema Stress bestätigt im Vorher-Nachher-Vergleich einen Lernzuwachs bei den Teilnehmenden. Hier wird einschränkend darauf hingewiesen, dass bei einem Teil der Antworten bereits zum ersten Messzeitpunkt der Anteil der richtigen Antworten sehr hoch war, so dass hier kein größerer Zuwachs mehr zu erwarten war.

Selbstreflexion und Handlungskompetenz

Einen deutlichen Zuwachs zeigte der Check-Up Stress bezüglich des Wissens um die eigenen Stressverstärker in Bezug auf das Wissen um Handlungsmöglichkeiten, um psychisch gesund zu bleiben.

Insgesamt zeigt die Evaluation aus Perspektive der Teilnehmenden, dass die Teilnahme am Modul zur psychischen Gesundheit mit einer hohen Zufriedenheit und einem erkennbaren Lernzuwachs und Erkenntnisgewinn für die Teilnehmenden einhergeht. Zudem führt das Seminar zu einer Erweiterung der Handlungskompetenz in Hinblick auf die eigene psychische Gesundheit und fördert die Selbstreflexion und Auseinandersetzung mit der Thematik.

*Perspektive der Trainer*Innen*

Akzeptanz und Umsetzbarkeit des Programms Prev@WORK

Aus Sicht der Mehrheit der Trainer*Innen besteht eine hohe Akzeptanz in den Unternehmen. Das Angebot könne gut in die Ausbildung integriert werden. Zwei Drittel der befragten Trainer*Innen haben den Eindruck, dass das Thema Sucht in den Unternehmen als wichtig angesehen wird.

*Sensibilisierung der Auszubildenden und Ausbilder*Innen durch Prev@WORK*

Fast alle befragten Trainer*Innen geben an, dass *Prev@WORK* gut geeignet sei zur Sensibilisierung von Auszubildenden in Hinblick auf das Thema Sucht. Gefragt danach, inwiefern *Prev@WORK* zu einer Auseinandersetzung der Ausbilder*Innen mit der Thematik führt, äußert sich ebenfalls der

überwiegende Teil positiv, jedoch gibt auch ein gutes Viertel der Befragten an, dass sie dies nicht wahrnehmen.

Effekte in den Betrieben

Knapp die Hälfte der befragten Trainer*Innen mit Umsetzungserfahrungen gibt an, Veränderungen in den Unternehmen nach Durchführung von *Prev@WORK* wahrgenommen zu haben. Dabei wurden vor allem folgende Veränderungen wahrgenommen:

- Sensibilisierung und eine offeneren Haltung dem Thema gegenüber
- Früheres Thematisieren von Problemen und Inanspruchnahme von Hilfsangeboten
- Wissenszuwachs (z.B. über Möglichkeiten der Schaffung verhältnispräventiver Strukturen und Schaffung von Hilfesystemen)
- Integration von Suchtprävention in betriebliche Prozesse wie z.B. die Entwicklung von Betriebsvereinbarungen und Regelwerken zum Umgang mit Sucht

Hindernisse in der Durchführung im Betrieb

Fast alle Trainer*Innen berichteten auch von Umsetzungshindernissen. Das häufigste Hindernis stellt dabei der Zeitbedarf für die Durchführung dar. Häufig erhielten sie die Rückmeldung, dass das Programm aufgrund des großen Umfangs nicht umsetzbar sei. Weitere häufiger benannte Hindernisse waren insbesondere die fehlende Akzeptanz des Themas Sucht und fehlende Überzeugung vom Nutzen des Programms im Unternehmen.

*Umsetzungserfahrungen der Trainer*Innen in Hinblick Modul 3, psychische Gesundheit*

Die 13 Trainer*Innen, die das Modul 3 bislang durchgeführt haben, äußerten sich überwiegend sehr positiv zur Durchführung. Insbesondere wurden die eigene Sicherheit in der Umsetzung, die Aktivität der Teilnehmenden in den Seminaren sowie das Manual durchweg positiv beurteilt. In Hinblick auf die Schulung zum Modul sowie die vorgesehene Zeit für die Durchführung fielen die Antworten von jeweils zwei Personen kritischer aus (stimme eher nicht zu/stimme gar nicht zu), ansonsten fiel auch bezüglich dieser Aspekte die mehrheitliche Einschätzung positiv aus.

Alle 13 Trainer*Innen haben den Eindruck gewonnen, dass das Thema psychische Gesundheit von den Teilnehmenden als wichtiges Thema angesehen wird. Der Aussage, das Thema werde von den Betrieben als wichtig angesehen, stimmten 11 von 13 Trainer*Innen zu.

Insgesamt kann damit für das dritte Modul festgehalten werden, dass die Trainer*Innen es für gut umsetzbar befunden haben und sich gut für die Durchführung vorbereitet sehen. Zudem werde die Bedeutung des Themas psychische Gesundheit von der Zielgruppe und überwiegend auch von den Unternehmen gesehen.

Formative Evaluation

Nachfolgend werden Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung des Programms *Prev@WORK* gegeben. Diese Empfehlungen basieren auf den Ergebnissen der Evaluation, insbesondere auf den Vorschlägen zur Weiterentwicklung aus Sicht der Trainer*Innen und Teilnehmenden.

Praxisbezug im Modul zur Förderung der psychischen Gesundheit

Aus den Wünschen der Teilnehmenden ging hervor, dass teilweise die Inhalte noch praktischeren Bezug haben könnten („...nicht nur theoretisch von Faktoren sprechen...“, „...psychische

Erkrankungen ausbauen mit Fallbeispielen“). Auch wurden von einigen Teilnehmenden die Vorträge als etwas „theorielastig“ empfunden bzw. wurde vorgeschlagen, Theorieanteile in kleinere Abschnitte zu zerlegen bzw. sogar wegzulassen.

Wir empfehlen daher, die Seminarinhalte dahingehend zu überprüfen, inwiefern Theorieanteile kompakter gehalten bzw. mit mehr konkreten Praxisbezügen versehen werden können.

Verständlichkeit und Aktualität der Unterlagen

Zwei Teilnehmende schlugen vor, dass die Unterlagen noch leichter verständlich sein sollten. Aus Sicht der Trainer*Innen wurde ebenfalls vorgeschlagen, Verkürzungen vorzunehmen, teilweise wurden Inhalte als zu komplex wahrgenommen (z.B. der Resilienzzyklus).

Einige Trainer*Innen gaben als Rückmeldung, dass die Aktualität der Unterlagen regelmäßig geprüft werden sollte (z.B. Aktualisierung von Statistiken, Verwendung möglichst aktueller Quellen). Daneben schlugen sie auch ein moderneres Layout der Folien, eine zielgruppengerechte Sprache (z.B. verwendete Namen in Fallbeispielen) sowie eine Aktualisierung der Fallbeispiele vor.

Zudem wurde von einigen Personen darauf hingewiesen, dass die Sprache teilweise nicht genderneutral sei.

*Die Fachstelle aktualisiert sowohl das Handbuch (u.a. gendergerechte Sprache) als auch die Vorträge, in regelmäßigen Abständen. Es gab aber unter den Befragten Personen, die diese aktualisierten Unterlagen nicht kannten. Wir empfehlen daher, bei der nächsten Aktualisierung des Handbuchs bzw. der Vorträge die Trainer*innen per E-Mail-Verteiler entsprechend über die Aktualisierung zu informieren und die aktualisierten Unterlagen entsprechend zur Verfügung zu stellen.*

Hilfreich könnte es zudem sein, die Verständlichkeit der Unterlagen im Rahmen der nächsten Aktualisierung auch von einigen Personen, die der Zielgruppe der Auszubildenden angehören, prüfen zu lassen.

Methodik

Die Teilnehmenden lobten generell die interaktive Gestaltung. Einige Teilnehmenden schlugen vor, noch mehr interaktive Elemente zu nutzen. Aus den Reihen der befragten Trainer*Innen wurde von einzelnen vorgeschlagen, mehr Zeit für freien Austausch einzuplanen. In Bezug auf das Grundlagenseminar wurde vorgeschlagen, bestimmte Inhalte (hier: Vorgänge im Gehirn) durch andere Medien (in dem Fall einen Kurzfilm) zu visualisieren.

Ein Hinweis seitens der Teilnehmenden ging in die Richtung, dass sich die Gruppe noch nicht gut kannte und es daher schwierig gewesen sei, persönliche Themen anzusprechen.

Konkret zu Baustein 2 im Grundlagenseminar wurde der Vorschlag geäußert, diesen zu überarbeiten, da die Umsetzung der Methode zu den Geschlechterunterschieden aufgrund fehlender weiblicher Auszubildender häufig nicht möglich sei. Wir empfehlen daher, eine weitere Methodik oder Übung als Alternative aufzunehmen für den Fall, dass nicht genügend weibliche Auszubildende im jeweiligen Seminar sind.

Basierend auf diesen Rückmeldungen empfehlen wir, weitere (moderne) Möglichkeiten der Visualisierung für die Inhalte sowie interaktive Elemente im Seminar vorzusehen. In der Ablaufplanung sollte noch mehr Gelegenheit für Austausch sowohl in der Gesamtgruppe als auch in

kleineren Gruppen ermöglicht werden. Der hierdurch möglicherweise höhere Zeitbedarf könnte ggf. durch eine Reduzierung der Theorieanteile kompensiert werden.

Flexibler Aufbau der Module

Änderungen in der Durchführung nahmen die Trainer*Innen vor allem in Hinblick auf die eingesetzten Methoden und den zeitlichen Ablauf vor. Teilweise wurde bspw. die Reihenfolge der Module geändert. Auch wurden teilweise inhaltliche oder methodische Änderungen vorgenommen. Erwähnt wurden in diesem Zusammenhang Anreicherungen durch Fallbeispiele oder die Anpassung an die jeweiligen Zielgruppen im Unternehmen. In einigen Fällen mussten Seminare aufgrund von Rahmenvorgaben kürzer gehalten werden.

Die Trainer*Innen berichteten zudem, dass der zeitliche Umfang der *Prev@WORK*-Seminare häufig ein Hinderungsgrund für die Durchführung in den Betrieben sei.

*Wir empfehlen daher, auf die Möglichkeit der Kompaktdurchführung (eintägig statt zweitägig) während der Ausbildung der Trainer*innen verstärkt hinzuweisen. Die kompakte Fassung könnte die Durchführungsbereitschaft seitens der Unternehmen erhöhen sowie die zeitliche Organisation des Seminars erleichtern.*

Betriebliche Kontexte und Unternehmenskulturen berücksichtigen

Gefragt nach Schwierigkeiten bei der Durchführung von *Prev@WORK*-Seminaren wurden einerseits erneut betriebliche Rahmenvorgaben erwähnt (z.B. wenig verfügbare Zeit), aber auch bestimmte Haltungen bei den Teilnehmenden oder aber fehlende Stringenz im Unternehmen im Umgang mit dem Thema Sucht benannt.

*In Hinblick auf die weitere Etablierung des Programms *Prev@WORK* empfehlen wir, unter Beteiligung von erfahrenen *Prev@WORK*-Trainer*Innen Praxisempfehlungen zu erarbeiten, wie die betrieblichen Gegebenheiten sowie die jeweilige Unternehmenskultur möglichst gut berücksichtigt werden können. Diese Empfehlungen sollten im Rahmen der Ausbildung der *Prev@WORK*-Trainer*Innen thematisiert werden.*

*Zudem empfehlen wir, dass den Trainer*Innen neben Wissen und Kompetenzen zur Umsetzung der Seminare auch Strategien vermittelt werden, wie sie auf herausfordernde Situationen im Unternehmen reagieren können bzw. die Ausbilder*Innen und Unternehmensvertreter*Innen noch besser für die jeweiligen Themen sensibilisieren können. Ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch und eine Zusammenstellung von Argumenten, die sich in der Praxis bewährt haben, könnte künftigen Trainer*Innen die Arbeit mit und in den Unternehmen erleichtern.*

Einige Trainer*Innen berichteten, dass es aus ihrer Sicht im Sinne einer langfristigen gedeihlichen Zusammenarbeit sehr wichtig sei, den Kontakt zu Unternehmensvertreter*Innen zu halten und in regelmäßigem Austausch zu sein.

Auch hier besteht aus unserer Sicht ein wichtiger Ansatzpunkt, die Akzeptanz im Unternehmen für Suchtprävention zu erhöhen. Ein Austausch zu Praxiserfahrungen, wie eine gute, dauerhafte Vernetzung in die jeweiligen Unternehmen gelingt, könnte aus unserer Sicht dabei hilfreich sein. Möglicherweise kann dies um eine Handreichung mit einigen Tipps zum erfolgreichen Agieren im Unternehmenskontext ergänzt werden.

*Unterstützung der Prev@WORK-Trainer*Innen*

Gefragt danach, welche Unterstützung sich die Trainer*Innen wünschen, wurden von einigen Personen Auffrischungsseminare und weitere Fortbildungsmöglichkeiten vorgeschlagen. Einige Personen gaben an, dass eine Aktualisierung der Seminarunterlagen eine Unterstützung bedeuten würde. Weitere Nennungen bezogen sich auf die Schaffung von Austauschmöglichkeiten für die Trainer*Innen.

*Wir empfehlen in diesem Zusammenhang die Etablierung regelmäßiger Vernetzungstreffen, bei denen eine thematische kurze Auffrischung der Themen vorgesehen ist. Gleichzeitig würde somit dem Wunsch nach Austausch und Vernetzung Rechnung getragen werden. In diesem Rahmen könnte bspw. auch ein Erfahrungsaustausch zur Arbeit mit und in den Betrieben stattfinden und damit auch die Handlungssicherheit der Trainer*Innen in diesem besonderen Kontext gestärkt werden.*

Anhang

Anhang 1

Offene Angaben zur der Frage „Setzen Sie auch weitere Elemente von *Prev@WORK* um? (z.B. Beratung von Personalverantwortlichen, Fortbildung von Ausbilder*innen). Wenn ja, welche?“

Ansprechen Für und Wider, Konsumstufen, Thesenspiel etc.
Beratung der Ausbilder und Vorgesetzten
Beratung der BerufsschullehrerInnen
Beratung Führungskräfte
Beratung und Coaching für Führungskräfte und Betroffene im betrieblichen Kontext
Beratung von Personalverantwortlichen
Beratungen von Entscheider*innen auf GF-/ Leitungsebene, Impulsvorträge und Sensibilisierung zum Thema in Belegschaften
Fachliche Beratung, thematische Fortbildungen für Führungskräfte, Personalverantwortliche und betriebliche Suchthelfer
Fortbildung von Ausbilder*innen
Führungskräfte (Meister, Vorarbeiter)
kommt darauf an, was die Schwerpunkte sind
Primär den Suchtsack und den Resilienzzykel
Psych. Gesundheit
Betriebliche Suchtprävention
Sensibilisierungsworkshops, Ganztagesseminare für Führungskräfte, Inputs für Entscheidungsträger*innen
spezielle Berufsgruppen, wie Fremdsprachenassistent:Innen
Suchtentstehung, Fallbeispiele, etc...
z.B. Mitarbeiterschulung Jobcenter

Anhang 2

Offene Angaben zur der Frage „Führen Sie noch andere Seminare durch, z.B. für Ausbilder*innen?
Wenn ja: Bitte erläutern Sie kurz, zu welchen Inhalten Sie weitere Seminare durchführen.“

1. Hilfe
Alkohol und Arbeitssicherheit, Führungskräfte-Schulung und Teamschulungen zu Suchtmittelkonsum
Ausbilder*innen
Ausbilder,Ausbildungsvertreter,Personalverantwortliche
BerufsschullehrerInnen
Erkennen und Ansprache von problematischem Substanzkonsum
FreD, KitaMOVE, Eigenständig werden
Führungskräfte (Meister, Vorarbeiter)
Führungskräfte Seminare, Umgang mit Suchtmittel auffälligen Mitarbeitern
Führungskräfte Weiterbildung
Führungskräfte-Schulungen, Ausbildung betriebliche Suchthelfer, Umgang mit Suchtmittelkonsum und Suchtgefährdung im Kontext der betrieblichen Suchthilfe
Führungskräfte Schulungen, Umgang mit Suchtmittelkonsum und Suchtgefährdung im Kontext der betrieblichen Suchthilfe
Führungskräfte Seminare Sucht
Führungskräfte Trainings zur Betrieblichen Suchtprävention
Für Mitarbeitende einer Einrichtung, die Arbeitsmaßnahmen für ALG-2-Empfänger*innen anbietet für Personalverantwortliche, Ausbilder, Ausbildungsvertreter, Vorgesetzte und Sicherheitsfachkräfte
KUWASI
Medienkompetenz
Mediennutzung, Selbstfürsorge
Personalverantwortliche
Schulungen für Mitarbeiter
Seminare für Führungskräfte, Schulungen, Workshops im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen
Sensibilisierungsworkshops, Ganztagesseminare für Führungskräfte, Inputs für Entscheidungsträger*innen
Stressbewältigung, Rauchfrei
Stresseminare, Resilienz
Suchtpräventionsseminare zu unterschiedlichen Themen
Stressbewältigung, Umgang mit psych. auffälligen Beschäftigten