



Evaluation des Projektes *Prev@WORK*

Abschlussbericht im April 2012

Gesellschaft für Statistik und Evaluation (StatEval GmbH)

Auftraggeberin:



**Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin
pad e.V.**

Mainzer Straße 23

10247 Berlin-Friedrichshain

Fon: 030 – 29 35 26 15

Fax: 030 – 29 35 26 16

www.berlin-suchtpraevention.de

fachstelle.suchtpraevention@padev.de

Verfasserin:



StatEval GmbH

Charitéstr. 5

10117 Berlin

Fon: 030 - 609 85 85 21

Fax: 030 - 609 85 85 29

www.StatEval.de

Ansprechpartnerin: Julia Hapkemeyer – julia.hapkemeyer@stateval.de

Inhalt

1. Ziele der Evaluation und Evaluationsvorgehen	1
2. Ergebnisse	2
2.1. Evaluation aus Sicht der Fachkräfte	2
2.1.1. Evaluation des <i>Prev@WORK</i> -Trainerseminars	2
Stichprobe	2
Zufriedenheit mit der Schulung	4
Bewertung des Seminarkonzepts aus didaktischer Perspektive.....	6
Durchführungssicherheit.....	7
Offene Angaben	9
2.1.2. Evaluation der Umsetzungserfahrungen.....	15
Stichprobe	15
Umsetzungserfahrungen.....	15
Interesse der Institutionen.....	16
Erfahrungen bei der Durchführung.....	16
Bewertung des Seminarkonzepts.....	17
Förderliche Faktoren für die Durchführung.....	18
Schwierigkeiten bei der Durchführung	18
Änderungen im Konzept und Verbesserungsvorschläge	19
Positive Erfahrungen bei der Durchführung im Tandem	20
Erlebte Schwierigkeiten bei der Durchführung im Tandem.....	21
Bewertung des Praxistages	22
2.2. Evaluation aus Sicht der Auszubildenden	23
2.2.1. Evaluation des Grundlagenseminars	23
Stichprobe	23
Bewertung des Seminars.....	24
Lernzuwachs im Seminar.....	26
Offene Angaben	27

Evaluation des Aufbauseminars	29
Stichprobe	29
Bewertung des Aufbauseminars	30
Veränderungen seit dem Grundlagenseminar.....	30
Offene Angaben	31
3. Zusammenfassung und Fazit.....	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zufriedenheit mit der Schulung in den Befragungsorten.....	5
Tabelle 2: Durchführungssicherheit	7
Tabelle 3: Offene Angaben zu Chancen der Seminare durchführung im Tandem	10
Tabelle 4: Offene Angaben zu Hindernissen bei der Seminare durchführung im Tandem	11
Tabelle 5: positive Aspekte des Durchführungskonzepts	12
Tabelle 6: Schwierigkeiten bezüglich des Durchführungskonzepts.....	13
Tabelle 7: Gründe für bisherige Nicht-Durchführung des Seminars.....	16
Tabelle 8: Aktivität der Seminarteilnehmenden	17
Tabelle 9: Durchführungssicherheit	17
Tabelle 10: Bewertung der Ablaufplanung	17
Tabelle 11: Positive Faktoren bei der Durchführung des Seminars.....	18
Tabelle 12: Erlebte Schwierigkeiten bei der Durchführung des Seminars.....	19
Tabelle 13: Änderungen des Konzepts für die Durchführung.....	20
Tabelle 14: Positive Erfahrungen bei der Durchführung im Tandem	21
Tabelle 15: Schwierigkeiten bei der Durchführung im Tandem	22
Tabelle 16: Bewertung des Praxistages.....	22
Tabelle 17: Grundlagenseminar - Stichprobe	23
Tabelle 18: Subjektiver und objektiver Lernzuwachs im Vergleich	27
Tabelle 19: Besonders positive Aspekte des Grundlagenseminars	28
Tabelle 20: Besonders interessante Aspekte des Grundlagenseminars.....	28
Tabelle 17: Aufbauseminar - Stichprobe.....	29
Tabelle 21: Besonders positive Aspekte im Aufbauseminar.....	31
Tabelle 22: Anregungen zum Nachdenken im Aufbauseminar – offene Angaben.....	32

Abbildung

Abbildung 1: Teilnehmende Fachkräfte an den Standorten.....	3
Abbildung 2: Ausgeübte Tätigkeiten der Fachkräfte	3
Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Schulung	5
Abbildung 4: Erwerb neuer didaktischer Methoden in Abhängigkeit von Vorkenntnissen	6
Abbildung 5: Bewertung des Seminarkonzepts aus didaktischer Sicht	7
Abbildung 6: Durchführungssicherheit in Abhängigkeit von Vorerfahrungen	8
Abbildung 7: Durchführungssicherheit in Abhängigkeit von Vorkenntnissen	9
Abbildung 8: Häufigkeit der Ausbildungsberufe – Grundlagenseminar	24
Abbildung 9: Bewertung des Grundlagenseminars durch die Auszubildenden	25
Abbildung 10: Erreichte Punktzahl im ersten und zweiten Wissenstest	26
Abbildung 11: Lernzuwachs in Abhängigkeit von Geschlecht und Alter.....	27
Abbildung 12: Häufigkeit der Ausbildungsberufe – Aufbauseminar	29
Abbildung 13: Bewertung des Aufbauseminars.....	30
Abbildung 14: Veränderungen seit dem Grundlagenseminar	31

1. Ziele der Evaluation und Evaluationsvorgehen

Prev@WORK ist ein Programm von der Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin, das Suchtprävention als einen festen Bestandteil in der Ausbildung im Rahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung integriert. In diesem Rahmen werden Auszubildende in Seminaren zu Suchtgefahren sensibilisiert, über Risiken aufgeklärt und es werden Handlungsalternativen und Unterstützungsmöglichkeiten erarbeitet. Im Rahmen der Evaluation des Projektes *Prev@WORK* wurde zum einen die Schulung der Fachkräfte, die zu *Prev@WORK*-Trainer/innen ausgebildet wurden, evaluiert und zum anderen die Seminare für die Auszubildenden, die die neu ausgebildeten Trainer/innen durchgeführt haben, wissenschaftlich begleitet.

Folgende Aspekte sollten mittels der Evaluation bewertet werden:

- Aus Sicht der Fachkräfte (geschulte Trainer/innen):
 - Gestaltung des *Prev@WORK*-Seminarkonzeptes (Akzeptanz, Einschätzung der praktischen Umsetzbarkeit)
 - Qualität der Trainer-Schulung
 - Umsetzung des Seminarkonzeptes
- Aus Sicht der Auszubildenden:
 - Gestaltung des Grundlagenseminars
 - Gestaltung des Aufbauseminars
 - Lernzuwachs (subjektiver und objektiver Wissenszuwachs)
 - Nachhaltige Wirkung.

Anhand der Bewertungen des Projektes *Prev@WORK* aus verschiedenen Perspektiven werden Hinweise für die Optimierung des Konzeptes und die Umsetzung abgeleitet.

Die Bewertungen aus Sicht der Fachkräfte und Auszubildenden wurden mittels eines Fragebogens (Paper-Pencil-Verfahren) erhoben. Neben den subjektiven Bewertungen durch die Auszubildenden wurde der Lernzuwachs im Grundlagenseminar anhand eines Wissenstests (Paper-Pencil) objektiv erfasst. Die hierbei eingesetzten Fragebögen zur Evaluation aus Sicht der Fachkräfte wurden im Rahmen des Projektes neu entwickelt. Zur Evaluation aus Sicht der Auszubildenden wurden bestehende Fragebögen und der Wissenstest überarbeitet.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Evaluation aus Sicht der Fachkräfte und aus Sicht der Auszubildenden dargestellt.

2. Ergebnisse

Zunächst werden die Evaluationsergebnisse zum *Prev@WORK*-Trainerseminar und zu den Umsetzungserfahrungen aus Sicht der Fachkräfte vorgestellt. Im zweiten Teil folgt die Darstellung der Evaluationsergebnisse zum Grundlagen- und Aufbau-seminar aus Sicht der Auszubildenden sowie zum Lernzuwachs unter den Auszubildenden.

2.1. Evaluation aus Sicht der Fachkräfte

Die Fachkräfte bewerteten unmittelbar nach der Schulung das *Prev@WORK*-Trainerseminar. Nach der selbständigen Durchführung des *Prev@WORK*-Seminars für Auszubildende wurden die Fachkräfte um eine erneute Einschätzung des Trainerseminars gebeten sowie zu ihren Umsetzungserfahrungen befragt. Die Ergebnisse der beiden Befragungen werden im Folgenden dargestellt.

2.1.1. Evaluation des *Prev@WORK*-Trainerseminars

Die Ergebnisdarstellung beinhaltet eine deskriptive Übersicht der Angaben zu den einzelnen Fragenkomplexen. Die Befragten wurden zu ihrer Zufriedenheit mit der Schulung befragt und um eine Bewertung des Seminarkonzeptes „*Prev@WORK*“ gebeten. Zudem sollten die Teilnehmenden angeben, welche fördernden und hemmenden Faktoren sie in der Durchführung insgesamt sowie bezüglich der Durchführung im Tandem sehen.

Stichprobe

Es wurden insgesamt 5 *Prev@WORK*-Trainerschulungen für insgesamt 90 Fachkräfte aus 10 Bundesländern durchgeführt (siehe folgende Abbildung). An der Befragung nahmen insgesamt 89 Personen aus diesem Kreis teil. Das Alter der Befragten rangierte zwischen 23 und 62 Jahren, wobei der Altersdurchschnitt bei 43 Jahren ($SD^1 = 8,87$) lag. Unter den Befragten waren 64 weiblich und 25 männlich. Damit liegt der Frauenanteil bei 72 Prozent.

¹ Die Standardabweichung (SD) ist ein Streuungsmaß und gibt an, wie stark die Werte um den Mittelwert streuen. Je größer der Wert, desto heterogener ist die Stichprobe hinsichtlich des Merkmals.

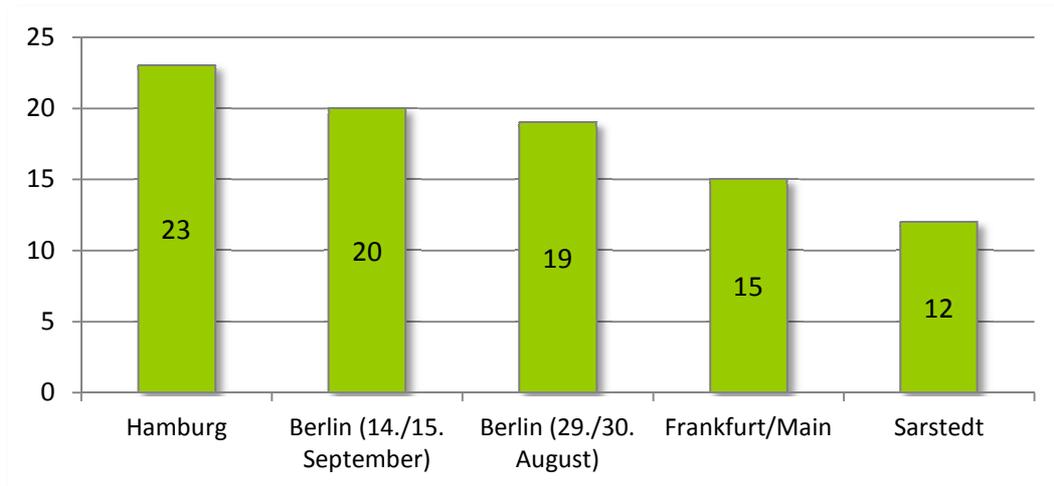


Abbildung 1: Teilnehmende Fachkräfte an den Standorten

49 Prozent der Befragten gaben an, als Präventionsfachkraft tätig zu sein, während Beschäftigte aus Betrieben (7 %), aus berufsbildenden Schulen (8 %) sowie aus dem Bereich Berufsorientierung/ Berufsvorbereitung seltener vertreten waren (14 %) (siehe folgende Abbildung). Von den Teilnehmenden, die sich in keiner der vorgegebenen Berufskategorien wiederfanden, gaben acht Personen an, als Aktivierungshilfe tätig zu sein.

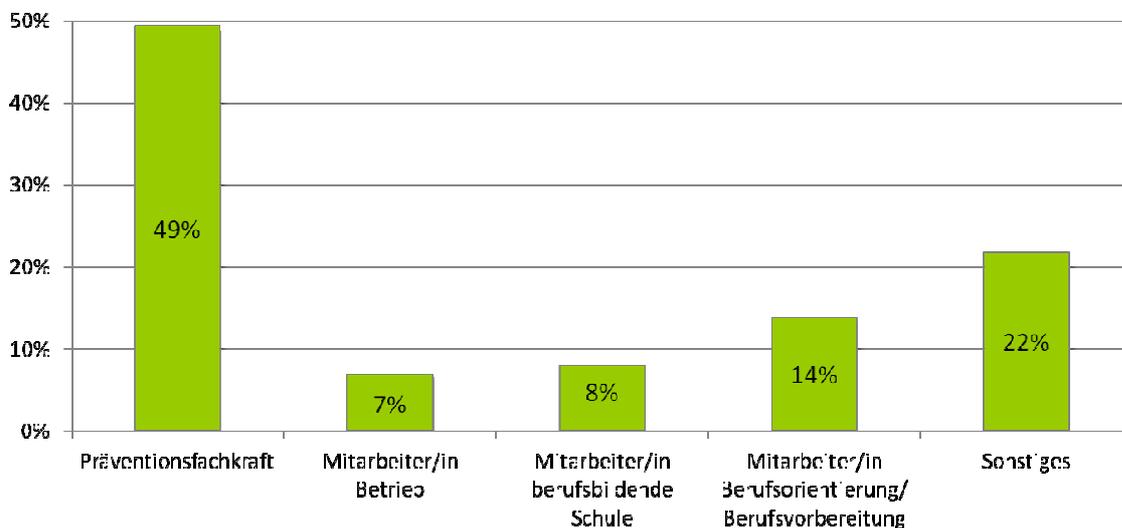


Abbildung 2: Ausgeübte Tätigkeiten der Fachkräfte

Zu der Frage, ob die Befragten bereits suchtpreventive Seminare durchgeführt haben, gaben 33 Befragte (38 %) an, bereits häufiger als drei Mal entsprechende Seminare durchgeführt zu haben. 16 Personen (18 %) hatten ein bis drei Mal ein solches Seminar durchgeführt, wäh-

rend 38 Befragte (44 %) zum Zeitpunkt der Befragung noch kein suchtpreventives Programm selbstständig durchgeführt hatten. Zudem wurden die Befragten gebeten, ihre Kenntnisse zum Thema Sucht und Prävention vor dem Seminar einzuschätzen. Von den Befragten gaben 41 Personen (48 %) an, über Expertenwissen zu verfügen. 30 Personen (35 %) gaben an, über erweitertes Grundwissen zu verfügen, während 15 Personen (17 %) angaben, vor der Schulung über Grundkenntnisse zu verfügen.

Zufriedenheit mit der Schulung

Die Befragten wurden gebeten, anhand einer vierstufigen Übereinstimmungsskala anzugeben, inwieweit sie mit den folgenden Aussagen übereinstimmen:

- *Ich bin mit der Schulung zufrieden.*
- *Die Trainer/innen haben die Inhalte gut vermittelt.*
- *Es stand ausreichend Zeit zur Verfügung.*
- *Durch das Seminar habe ich neue didaktische Methoden kennengelernt.*

Die Skala enthielt vier Übereinstimmungskategorien (1 = trifft völlig zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft eher nicht zu, 4 = trifft gar nicht zu). Je niedriger der Wert ausfällt, umso besser wurde die Aussage bewertet. Der Skalenmittelwert beträgt 2,5. Mittelwerte von 2,35 oder geringer bedeuten tendenziell günstige Bewertungen bzw. eine hohe Übereinstimmung mit der dargebotenen Aussage. Mittelwerte von 2,65 oder höher bedeuten, dass ein Aspekt tendenziell ungünstig bewertet wurde bzw. dass die Mehrheit nicht mit der Aussage übereinstimmte.

Es zeigt sich, dass die Befragten mehrheitlich (99 %) zufrieden mit der Schulung waren ($M^2 = 1,3$; $SD = 0,48$). Die Inhalte wurden nach Ansicht der Befragten (100 %) gut vermittelt ($M = 1,1$; $SD = 0,33$), wobei hierfür ausreichend Zeit ($M = 1,3$; $SD = 0,49$) zur Verfügung stand (99 %). Zudem gaben die Befragten mehrheitlich an ($M = 1,7$; $SD = 0,72$), neue didaktische Methoden durch das Seminar kennengelernt zu haben (86 %; vgl. Abbildung 3). Alle Aspekte erhielten standortübergreifend gute bis sehr gute Bewertungen (vgl.

Tabelle 1).

² M = MW = Mittelwert

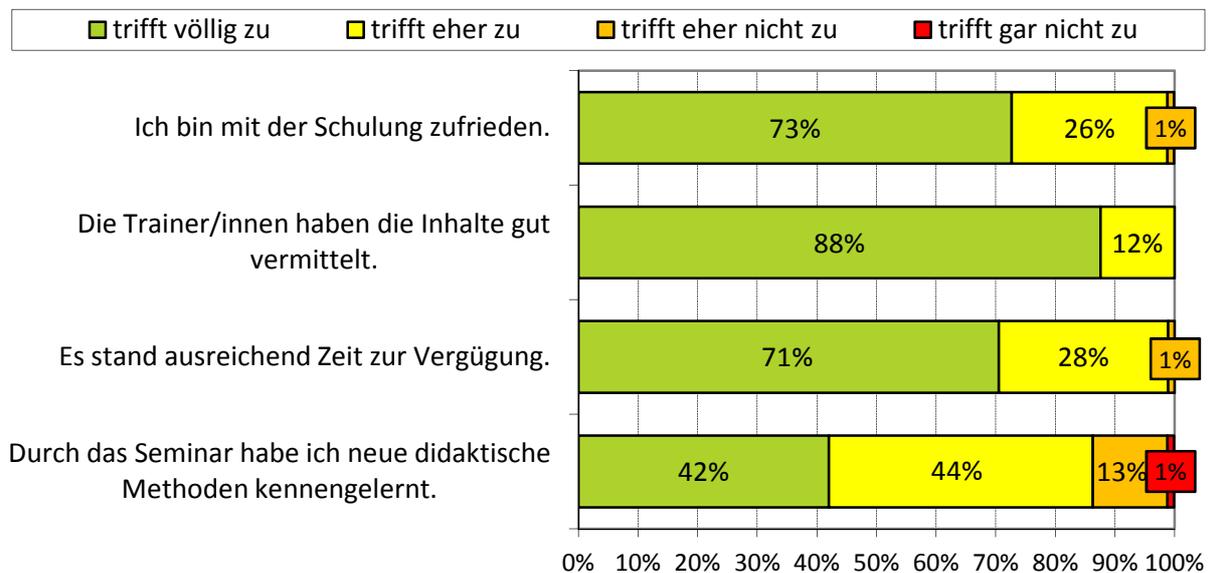


Abbildung 3: Zufriedenheit mit der Schulung

Tabelle 1: Zufriedenheit mit der Schulung in den Befragungsorten

Standort	„Ich bin mit der Schulung zufrieden.“		„Die Trainer/innen haben die Inhalte gut vermittelt.“		„Es stand ausreichend Zeit zur Verfügung.“		„Durch das Seminar habe ich neue didaktische Methoden kennengelernt.“	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Sarstedt	1,36	0,50	1,08	0,29	1,00	0,00	1,58	0,67
Hamburg	1,57	0,59	1,30	0,47	1,36	0,49	1,78	0,67
Berlin (29./30. 08. 2011)	1,05	0,23	1,00	0,00	1,32	0,48	1,50	0,62
Berlin (14./15. 09. 2011)	1,20	0,41	1,10	0,31	1,30	0,47	1,70	0,86
Frankfurt/Main	1,20	0,41	1,07	0,26	1,47	0,64	2,07	0,70
Gesamt	1,28	0,48	1,12	0,33	1,31	0,49	1,73	0,72

Anmerkung: 1 = trifft völlig zu; 4 = trifft gar nicht zu

GRUPPENUNTERSCHIEDE IN DER ZUFRIEDENHEIT

Die Befragten mit geringeren Vorkenntnissen im Themenbereich Sucht und Suchtprävention profitierten vor allem auch hinsichtlich des Kennenlernens neuer didaktischer Methoden (vgl. Abbildung 4): Alle Befragten, die vor der Schulung über Grundkenntnisse verfügten, gaben an, neue didaktische Methoden kennengelernt zu haben ($M = 1,3$). Unter den Befragten mit höherem Vorwissen fällt dieser Anteil geringer aus ($M = 1,6$ bei erweitertem Grundwissen bzw. $M = 2,0$ bei Expertenwissen). Diese Unterschiede sind statistisch hoch signifikant³ ($F(df) = 12,94 (1,83), p = 0.001^{***}$).

Durch das Seminar habe ich neue didaktische Methoden kennengelernt.

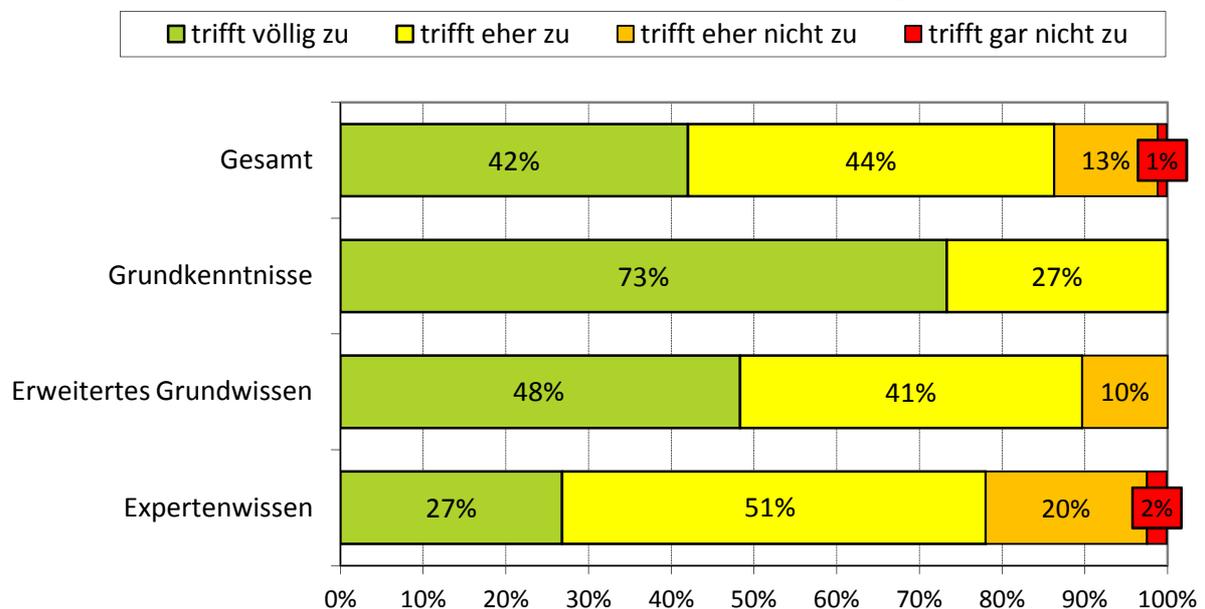


Abbildung 4: Erwerb neuer didaktischer Methoden in Abhängigkeit von Vorkenntnissen

Bewertung des Seminarkonzepts aus didaktischer Perspektive

Die Befragten wurden gebeten, das Seminarkonzept aus didaktischer Perspektive zu bewerten. Mehrheitlich wurden der Themenumfang (91 %) und die Themeninhalte (99 %) als „genau richtig“ bewertet. Alle Befragten waren der Ansicht, dass die vorgegebenen didaktischen Methoden dem Inhalt angemessen waren (vgl. Abbildung 5).

³ $P < 0.01$ bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit, dass sich die ermittelten Unterschiede zufällig ergeben, geringer als 1 Prozent ist.

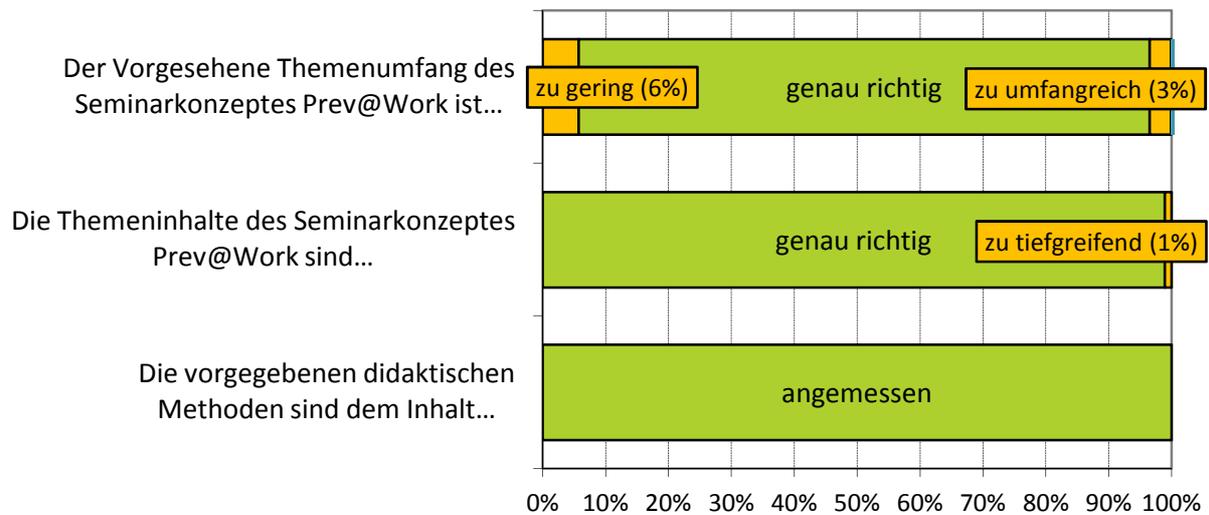


Abbildung 5: Bewertung des Seminarkonzeptes aus didaktischer Sicht

Durchführungssicherheit

Die Befragten sollten auch angeben, wie sicher sie sich fühlen, *Prev@WORK* selbstständig durchführen zu können. 96 Prozent der Befragten gaben an, sich sehr sicher oder eher sicher zu fühlen, das Programm selbstständig durchführen zu können ($M = 1,6$; $SD = 0,56$; vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Durchführungssicherheit

Wie sicher fühlen Sie sich, <i>Prev@WORK</i> selbstständig durchführen zu können?						
Standort	MW	SD	Häufigkeit (Anteil)			
			Sehr sicher	Eher sicher	Eher unsicher	Sehr unsicher
Sarstedt	1,50	0,52	6 (50 %)	6 (50 %)	0	0
Hamburg	1,57	0,60	10 (47,6)	10 (47,6)	1 (4,8 %)	0
Berlin (29./30. 08. 2011)	1,72	0,46	5 (27,8 %)	13 (72,2)	0	0
Berlin (14./15. 09. 2011)	1,56	0,62	9 (50,0 %)	8 (44,4 %)	1 (5,6 %)	0
Frankfurt/Main	1,53	0,64	8 (53,3 %)	6 (40,0 %)	1 (6,7 %)	0
Gesamt	1,58	0,56	38 (45,2)	43 (51,2)	3 (3,6 %)	0

Zwischen Männern und Frauen ergaben sich keine Bewertungsunterschiede. Unterschiede bezüglich der Sicherheit zeigten sich aber in Abhängigkeit von der Vorerfahrung: Teilnehmende, die bereits mehr als drei Suchtpräventionsseminare selbständig durchgeführt haben, fühlten sich sicherer ($M = 1,3$), *Prev@WORK* selbständig durchführen zu können, als diejenigen mit geringer Vorerfahrung ($M = 1,6$) bzw. ohne Vorerfahrungen ($M = 1,8$) (vgl. Abbildung 6). Diese Unterschiede sind statistisch hoch signifikant ($F(df) = 12,11(1,80)$, $p=0.001^{***}$).

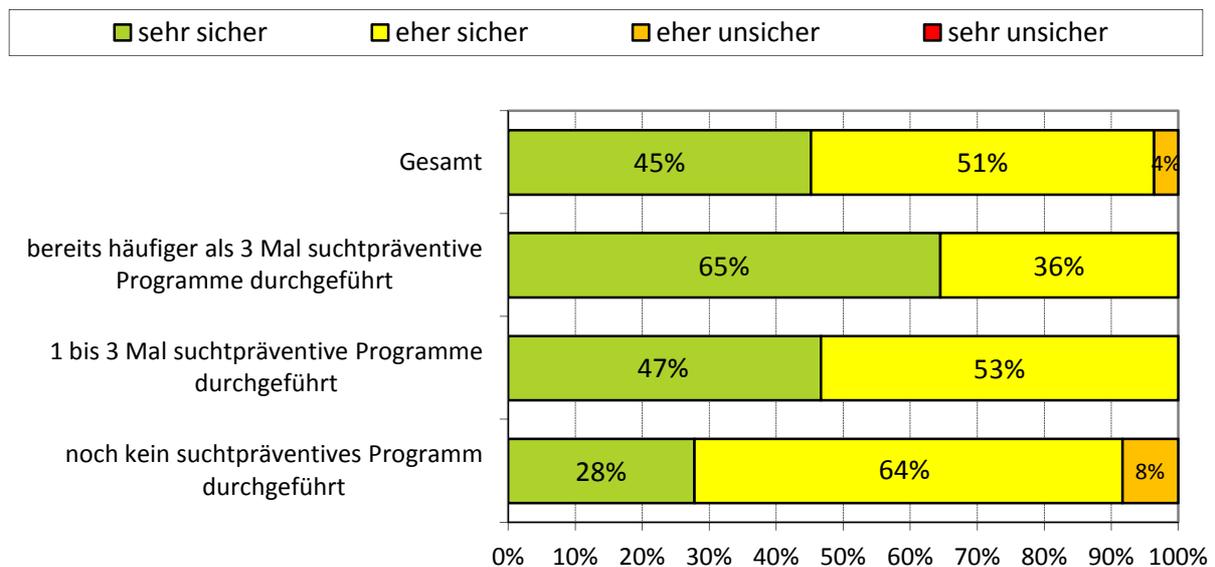


Abbildung 6: Durchführungssicherheit in Abhängigkeit von Vorerfahrungen

Es zeigten sich auch statistisch hoch signifikante Unterschiede ($F(df) = 30.921 (1,80)$, $p = 0.000^{***}$) bezüglich der Durchführungssicherheit in Abhängigkeit der selbst eingeschätzten Kenntnisse im Themenbereich Sucht und Suchtprävention vor der Schulung (vgl. Abbildung 7) Diejenigen, die angaben, über Expertenwissen zu verfügen, fühlten sich sicherer ($M = 1,3$) *Prev@WORK* selbständig durchführen zu können als die Befragten mit erweitertem Grundwissen ($M = 1,7$) bzw. Grundkenntnissen ($M = 2,1$).

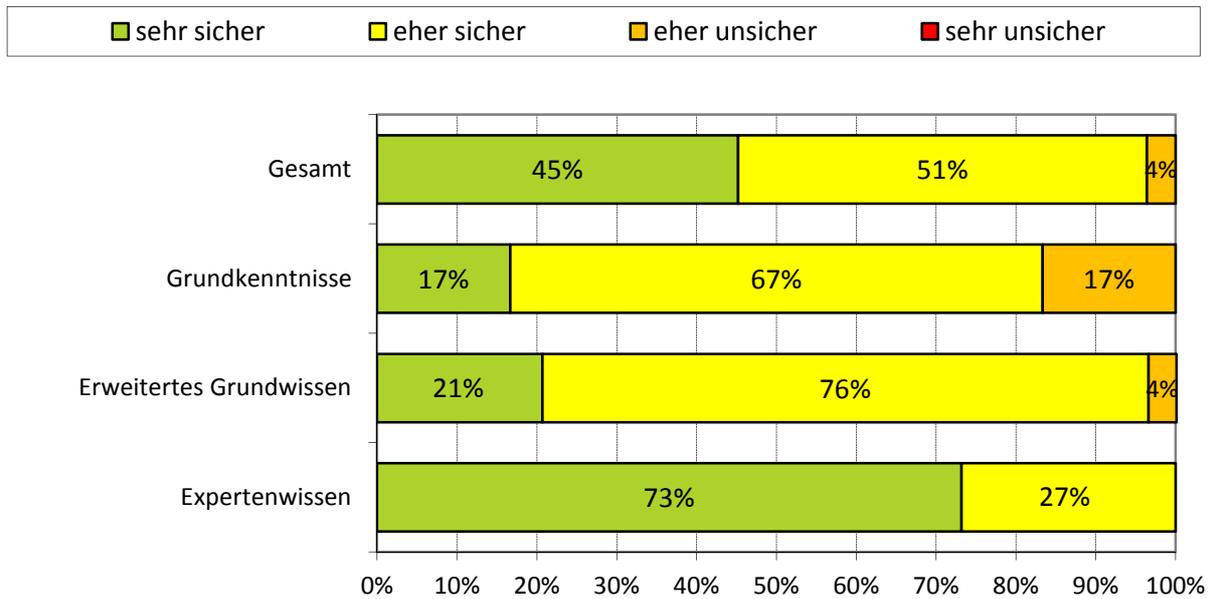


Abbildung 7: Durchführungssicherheit in Abhängigkeit von Vorkenntnissen

Offene Angaben

CHANCEN BEI DER DURCHFÜHRUNG IM TANDEM

Die Befragten wurden gebeten, kurz zu erläutern, welche Chancen sie in der Durchführung des Programms im Tandem sehen. Die Nennungen wurden kategorisiert. Ein Fünftel der Befragten war der Ansicht, dass die Qualität des Seminars durch die Durchführung im Tandem steigen würde, da sich die Seminarleiter/innen ergänzen und vielfältigere Methoden nutzen könnten. Zudem könne individueller auf die SeminarteilnehmerInnen eingegangen werden. Nach Ansicht von einem knappen Fünftel der Befragten ließe sich das Seminar im Tandem abwechslungsreicher gestalten. Alle Nennungen der Befragten (Mehrfachnennungen pro Person möglich) sind in folgender Tabelle dargestellt.

Tabelle 3: Offene Angaben zu Chancen der Seminardurchführung im Tandem

Nennung	Häufigkeit
Gegenseitige Ergänzung/ vielfältigere Erfahrungen und Methoden	19
besserer Eingang bzw. bessere Aufmerksamkeit auf TeilnehmerInnen/ Geschlechtsspezifisch	19
Größere Abwechslung für TeilnehmerInnen	18
Entlastung/ gegenseitige Unterstützung der SeminarleiterInnen	17
Austausch und gegenseitiges Feedback der SeminarleiterInnen	12
Effizienteres Arbeiten/ Kleingruppenarbeit/ höhere Qualität	11
Abwechslungsmöglichkeit	4
Mehr Ideen/ Kreativität	2
Größere Sicherheit	2
Entspanntere Arbeitsatmosphäre	2
Einfacherer Materialtransport	1
Größeres Netzwerk	1
Mehr Ruhe für den/die Seminarleiter/in	1
Bessere Möglichkeit zur Moderation	1
Angebotsenerweiterung	1
Vertretungsmöglichkeit	1
Kooperation mit Kollegen aus Beratung	1

MÖGLICHE HINDERNISSE BEI DER DURCHFÜHRUNG IM TANDEM

Auf die Frage, welche möglichen Hindernisse die Befragten hinsichtlich der Durchführung im Tandem sehen, wurden am häufigsten Termschwierigkeiten genannt (18 Nennungen; vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Offene Angaben zu Hindernissen bei der Seminare Durchführung im Tandem

Nennung	Häufigkeit
Termschwierigkeiten	18
Zwischenmenschliche Probleme/ gegenseitige Abhängigkeit der Seminarleiter/innen	10
Finanzieller Aufwand	9
Personalmangel	9
Abstimmungsprobleme/ Einhaltung von Absprachen	7
Zusätzliche Vorbereitungszeit	3
Partner zu finden	3
Räumliche Entfernung	2
Ausfall einer Person	2
Zeitmangel im Betrieb	2
Personalwechsel	2
Verschiebung von Arbeitsbereichen	1
Genügend Teilnehmer zu gewinnen	1
Schulalltag	1
Zu große Gruppen	1
Unsicherheit in Arbeitsabläufen	1
Scheitern an bürokratischen Hürden	1
Im anderen Arbeitskontext beschäftigt sein als Partner/in	1
Zu viel zu tun	1
Vermittlung von Bedarf und Länge	1
Nur eine Fachstelle im Landkreis	1
Geeigneter Kooperationspartner fehlt	1
2-tägige Freistellung der Auszubildenden	1

Zudem wurden etwaige zwischenmenschliche Schwierigkeiten und gegenseitige Abhängigkeit als mögliche Erschwernisse gesehen. Einige Befragte sahen den finanziellen Aufwand und den Personalmangel als Hindernisse für die Durchführung von *Prev@WORK* im Tandem (jeweils 9 Nennungen).

POSITIVE ASPEKTE DES DURCHFÜHRUNGSKONZEPTS

Die Befragten sollten zudem angeben, welche Aspekte des Konzeptes sie als besonders positiv ansehen. Am häufigsten wurden die Struktur, der Aufbau, die Methoden sowie die Vielfalt genannt. Das klar strukturierte Handbuch und die vorhandenen Arbeitsmittel wurden ebenfalls häufig positiv hervorgehoben. Zudem gaben die Befragten an, dass das Konzept inhaltlich und methodisch gut durchdacht sei und genügend Raum für eine flexible Anpassung an die jeweilige Zielgruppe böte (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: positive Aspekte des Durchführungskonzepts

Nennung	Häufigkeit
Aufbau/ Struktur/ Methoden	38
Methodenvielfalt	25
Strukturiertes Handbuch/ Arbeitsmaterialien	20
Inhalt/ Durchdachtheit	13
Flexibilität/ Erweiterungsmöglichkeiten	9
Zielgruppennähe/ Praxisorientierung	8
Interaktivität/ Aktivierung der TeilnehmerInnen	7
Umsetzbarkeit	4
Lebendigkeit	3
Erreichbarkeit der SchulungsleiterInnen	2
Geringer Vorbereitungsaufwand	1
Verständlichkeit	1
Gute Außenwirkung durch Etikett als Bundesmodellprojekt	1
Standardisierte Vorgehensweise	1
Checklisten für Ablauf	1
Exakte Zeitvorgaben	1

[Fortsetzung der Tabelle auf der folgenden Seite]

[Fortsetzung der Tabelle]

Präventions-, gesundheits- und nicht krankheitsorientiert	1
Spielerische, reflektive Art	1
Bundesweite Durchführung und Evaluation	1
Passgenaue Lösungen für den jeweiligen Betrieb	1
Offenheit und akzeptierte Haltung	1

MÖGLICHE SCHWIERIGKEITEN DES DURCHFÜHRUNGSKONZEPTS

Schwierigkeiten bezüglich des Konzeptes sehen die Befragten vor allem hinsichtlich des Zeitaufwandes, da viele Schulen und Betriebe eventuell nicht bereit seien, die benötigte Zeit zur Verfügung zu stellen. So stellt nach Ansicht der Befragten die Akquise von Schulen und Unternehmen eine große Hürde dar. Relativ häufig wurde zudem die Befürchtung geäußert, dass der Umfang des Seminars im Hinblick auf die Aufmerksamkeits- und Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmenden sowie aufgrund möglicher Lese- und Rechtschreibschwächen einiger Teilnehmenden unangemessen sein könnte (vgl. Tabelle 6). Vier Personen nannten die eigene Unsicherheit und Unerfahrenheit als hinderlichen Faktor.

Tabelle 6: Schwierigkeiten bezüglich des Durchführungskonzepts

Nennung	Häufigkeit
Zeitaufwand	22
Akquise von Schulen, Berufsschulen, Betrieben	12
Aufmerksamkeit, Konzentrationsprobleme, Lese- und Rechtschreibschwäche der TeilnehmerInnen	9
Bereitschaft von Firmen und Schulen die benötigte Zeit zur Verfügung zu stellen	8
Transfer ins entsprechende Setting bzw. auf Zielgruppe	5
Unsicherheit z. B. bezogen auf eigene Fachkompetenz, Unerfahrenheit	4
Durchführung im Tandem	2

[Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite]

[Fortsetzung der Tabelle]

Finanzierbarkeit	2
Zu starke Fokussierung auf Alkohol und Cannabis/ zu wenig auf andere Suchtgefahren	2
Durchführung allein ist anstrengend	1
Evtl. zu viel Gruppenarbeit	1
Zu großer Aufwand für Unternehmen	1
Pathogene Ausrichtung „Sucht-Fokus“	1
Strukturierte Implementierung	1
Vorträge werden nicht gezeigt/ erläutert	1
Hohe Durchführungstreue gefordert	1
Fehlende Handouts für Teilnehmer und Ausbilder	1
Reaktion der Jugendlichen	1
Gewisse Fachbegriffe sind der Zielgruppe unbekannt	1
Zu kopflastig	1
Zugang zu Filmen	1
Strukturen vor Ort	1
Durch inhaltliche Teile nicht am Interesse der Gruppe orientiert bzw. prozessorientiert	1

2.1.2. Evaluation der Umsetzungserfahrungen

Stichprobe

Im Rahmen der bundesweiten Fachkonferenz zum Bundesmodellprojekt *Prev@WORK* wurden die anwesenden *Prev@WORK*-Trainer/innen zu ihren Umsetzungserfahrungen befragt. Insgesamt nahmen 33 Personen an der zweiten Befragung teil. Von diesen waren 59 Prozent weiblich und 41 Prozent männlich. Die Mehrheit der Befragten (61 %) war zum Befragungszeitpunkt als Präventionsfachkraft tätig.

Umsetzungserfahrungen

13 Befragte (39 %) hatten bisher das *Prev@WORK*-Seminar mindestens einmal selbstständig durchgeführt. 20 der 33 Befragten (61 %), die an der zweiten Befragung teilnahmen, hatten in der Zwischenzeit noch kein *Prev@WORK*-Seminar durchgeführt.

Von den 13 Befragten, die das Seminar bisher mindestens einmal durchgeführt haben, setzten es sieben in einem Betrieb um (54 %), zwei im Rahmen der Berufsorientierung (15 %) und eine Person in einer Berufsschule (8 %). Die übrigen drei Befragten führten das Seminar in einer Sekundarschule, Krankenpflegeschule bzw. im Rahmen eines Benachteiligtenprogramms der Handwerkskammer durch.

18 Befragte machten Angaben, warum sie bisher noch keine Seminar durchgeführt hatten (siehe folgende Tabelle). Der am häufigsten genannte Grund ist Zeitmangel bezüglich Akquise, Planung oder Organisation. Bei den genannten Hinderungsgründen sind Gründe seitens der Betriebe und Gründe seitens der Durchführenden zu unterscheiden. Zwei Personen berichteten von mangelnder Nachfrage seitens der Betriebe. Eine befragte Person gab an, dass dem Betrieb zwei bzw. vier Tage zu umfangreich für ein Seminar sind. Zu den Hinderungsgründen seitens der Fachkräfte zählen u.a. mangelnde Ressourcen zur Akquise und ungeklärte Finanzierung.

Tabelle 7: Gründe für bisherige Nicht-Durchführung des Seminars

Nennung	Häufigkeit
Zeitmangel	7
Noch keine Nachfrage; Betriebe reagieren nur zögerlich auf das Angebot	2
Noch keinen Betrieb gefunden	1
bisher keine zeitliche Abstimmung mit Firma möglich	1
2 bzw. 4 Tage waren dem Betrieb zu viel	1
Noch in der Planungsphase	1
Keine strukturellen Ressourcen zur Verfügung; keine Ressourcen zur Akquise	1
Zu hoher Krankenstand bei Trainer und TN	1
Integration in die bestehenden Arbeitsabläufe bisher schwierig	1
Finanzierung muss geklärt werden	1
Akquise läuft erst 2012 an	1

Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich

Interesse der Institutionen

Das Interesse seitens der Institutionen bzw. Betriebe, bei denen die *Prev@WORK*-Seminare durchgeführt wurden, wurde von elf Befragten als sehr hoch eingeschätzt und von zwei Befragten als eher hoch. Drei der 13 Befragten, die das Seminar durchführten, stießen bei den Ausbildungsinstitutionen auf Widerstände:

- „Mangelndes Interesse; Organisation und Struktur schwierig“
- „Große Gruppe, Termin für Ausbilder nicht gewünscht“
- „Finanzielle Probleme seitens der Betriebe“.

Erfahrungen bei der Durchführung

Die Seminarteilnehmenden wurden von rund drei Viertel der Befragten als eher aktiv während der Lehreinheiten eingeschätzt und von zwei Befragten als sehr aktiv. Eine befragte Person erlebte die Teilnehmenden hingegen als eher passiv.

Tabelle 8: Aktivität der Seminarteilnehmenden

	sehr aktiv	eher aktiv	eher passiv	sehr passiv
Wie aktiv waren die Seminarteilnehmer/-innen während der Lehreinheiten?	2	10	1	0

Die Mehrheit der Befragten fühlte sich bei der Durchführung des Seminars sicher: Über 90 % der 13 Befragten gaben an, sich sicher gefühlt zu haben. Eine befragte Person fühlte sich eher unsicher.

Tabelle 9: Durchführungssicherheit

	sehr sicher	eher sicher	eher un- sicher	sehr un- sicher
Wie sicher fühlten Sie sich während der Durchführung?	5	7	1	0

Bewertung des Seminarkonzepts

Alle Befragten waren der Ansicht, dass die Ablaufplanung eine gute Orientierung bietet.

Tabelle 10: Bewertung der Ablaufplanung

	trifft völ- lig zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Die Ablaufplanung bietet eine gute Orientierung.	10	3	0	0

Die Bewertung des Seminars aus didaktischer Perspektive nahmen elf Personen vor. Alle elf Befragten gaben an, dass der Themenumfang des Seminarkonzeptes *Prev@WORK* sowie die

Tiefe der Inhalte genau richtig sind. Die vorgegebenen Methoden bewerteten alle elf Befragten als angemessen.

Förderliche Faktoren für die Durchführung

Von den 13 Personen nannten 10 Personen förderliche Faktoren für die Semindurchführung. Diese sind in den folgenden Tabellen dargestellt.

Besonders positiv hervorgehoben werden die strukturierten Arbeitsmaterialien und das Handbuch, die zur Verfügung gestellt wurden (insgesamt 8 Nennungen). Das Arbeiten im Tandem bewerteten zwei Teilnehmende sehr positiv.

Tabelle 11: Positive Faktoren bei der Durchführung des Seminars

Nennung	Häufigkeit
Strukturierte Arbeitsmaterialien	5
Handbuch	3
Durchführung zu Zweit /Arbeiten im Team	2
Das Mitmachen der Teilnehmer	1
erprobte Methoden	1
Begleitung durch die Fachstelle	1

Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich

Schwierigkeiten bei der Durchführung

12 Personen benannten Schwierigkeiten bei der Durchführung. Die Kritikpunkte bezogenen sich zum einen auf die Durchführung des Seminars an sich, zum anderen auf die Organisation. Die einzelnen Nennungen sind in folgender Tabelle dargestellt.

Tabelle 12: Erlebte Schwierigkeiten bei der Durchführung des Seminars

Nennung	Häufigkeit
Die Zeiteinteilung	1
Wegen der Größe der Gruppe öffneten sich die TN nicht.	1
Moderation der Diskussionen	1
Inhalte teilweise für Sekundarschüler zu hoch	1
Organisatorisches	2
Film "Crash" war nicht vorhanden und konnte auch nicht organisiert werden / kein Film vorhanden	2
Räumlichkeiten	1
ungünstige Rahmenbedingungen für die Azubis	1
Betriebsleitung stand nicht für Eröffnung zur Verfügung	1
Arbeitsteilung mit Kooperationspartner Handwerkskammer hat schlecht geklappt (z.B. Pressearbeit)	1

Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich

Änderungen im Konzept und Verbesserungsvorschläge

Acht Teilnehmende nahmen Änderungen am Konzept vor. Zum einen wurden bestimmte Themenblöcke ausführlicher dargestellt (Rechtsbaustein; Medien; Substanzkunde), zum anderen wurden bestimmte Inhalte ausgelassen bzw. vereinfacht dargestellt. Eine Person zeigte den Film nicht, eine andere Person setzte keine Textbögen ein. Eine befragte Person führt statt einer Kennenlern-Runde ein Warm-up durch und eine weitere Person ergänzte einen Block zum Thema Umgang mit Gefühlen.

Tabelle 13: Änderungen des Konzepts für die Durchführung

Nennung	Häufigkeit
vereinfachte Inhalte; Teile weggelassen, die zu hochschwellig erschienen	2
Erweiterung des Rechtsbausteins	2
anderen Film gezeigt ("Kinder vom Bahnhof Zoo")	2
mehr Inhalte zum Medienbereich	2
Warm-up statt Kennenlern-Runde	1
Zeiten für Reflexion gekürzt	1
mehr Inhalte zu Substanzkunde aufgebaut	1
keine Textbögen	1
weniger Teilnehmer/innen	1
kein Film gezeigt	1
alleinige Leitung	1
anderen Baustein eingefügt (Umgang mit Gefühlen)	1

Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich

Vier Teilnehmende nannten Verbesserungsvorschläge zum Konzept. Eine Befragte wünscht zentrale Materialien zur Vermarktung und eine Person weitere Filmvorschläge. Ein weiterer Verbesserungsvorschlag lautet, mehr Zeit für einzelne Bausteine einzuplanen. Eine Befragte wies darauf hin, dass bei ihren Teilnehmenden 3 Tage für das Seminar von Nöten gewesen wären. Eine Person wünscht sich abwechslungsreichere Folien.

Drei Befragte wünschten sich weitere Module im Rahmen der *Prev@WORK*-Trainer-Ausbildung. Zwei Befragte hatten folgende Vorschläge: PC-Bausteine und Module für Führungskräfte, Ausbilder bzw. Arbeitsuchende.

Positive Erfahrungen bei der Durchführung im Tandem

Zehn Personen beschrieben positive Erfahrungen, die sie bei der Durchführung im Tandem gemacht haben. Die gegenseitige Ergänzung, der Austausch untereinander und die Aufteilung der Zuständigkeiten wurden besonders positiv erlebt. Durch die abwechselnde Moderation wurde Entlastung geschaffen.

Tabelle 14: Positive Erfahrungen bei der Durchführung im Tandem

Nennung	Häufigkeit
gegenseitige Ergänzung	3
guter Austausch / Fachaustausch	2
Aufteilung der Zuständigkeiten	2
Entlastung durch abwechselnde Moderation: Abwechseln macht es weniger anstrengend; Man kann mal Pause machen, sich gegenseitig unterstützen, Gruppenarbeit gut aufteilen	2
Seminarform, Seminarregeln, Dankbarkeit der TN über die Austauschmöglichkeit	1
optimaler Übergang zw. einzelnen Methoden möglich;; man kann besser auf Einzelne eingehen	1
Gemeinsame Vorbereitung	1
Gemeinsame Abstimmung und nahtloser Ablauf	1
Ergebnisse konnten gleich festgehalten werden	1
Abwechselnde Moderation	1

Erlebte Schwierigkeiten bei der Durchführung im Tandem

Sechs Personen berichteten von Schwierigkeiten bei der Durchführung im Tandem: Die Absprachen, Abstimmung der Arbeitsprozesse und Terminabstimmungen wurden von jeweils zwei Befragten als nachteilig erlebt.

Tabelle 15: Schwierigkeiten bei der Durchführung im Tandem

Nennung	Häufigkeit
Koordinierung / Terminabstimmungen	2
Abstimmung der Arbeitsprozesse / häufige Absprachen nötig	2
Zeit für Vor- und Nachbereitung finden	1
Tandempartner war kurzfristig erkrankt	1
Hoher Personaleinsatz	1
Gleichgewicht der Anteile	1

Bewertung des Praxistages

91 % der Befragten waren der Ansicht, dass Ihnen der Praxistag neue Erkenntnisse gebracht hat. 97 % der Befragten hat der kollegiale Austausch gefallen.

Tabelle 16: Bewertung des Praxistages

	trifft völ- lig zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Der Praxistag hat neue Erkenntnisse gebracht.	8 (24 %)	22 (67 %)	3 (9 %)	0
Der kollegiale Austausch hat mir ge- fallen.	23 (70 %)	9 (27 %)	1 (3 %)	0

31 der 33 Befragten (94 %) fänden es gut, wenn weiterhin eine Praxisbegleitung für die Trainer/innen zur Implementierung von *Prev@WORK* zur Verfügung stehen würde.

2.2. Evaluation aus Sicht der Auszubildenden

Zunächst werden die Ergebnisse aus der Befragung zum Grundlagenseminar dargestellt. Darauf folgt die Darstellung der Evaluationsergebnisse zum Aufbau-seminar.

2.2.1. Evaluation des Grundlagenseminars

Stichprobe

212 Personen füllten den Fragebogen zum Grundlagenseminar aus. Die Verteilung der Befragten auf die verschiedenen Bundesländer ist der folgenden Tabelle zu entnehmen. Von 153 Personen lag der Wissenstest zu beiden Messzeitpunkten vor. Bei 134 Personen konnten die Bewertung des Grundlagenseminars und die Testergebnisse einander zugeordnet werden.

13 der 212 Befragten waren keine Auszubildenden, sondern nahmen im Rahmen einer Berufsorientierung an dem Seminar teil. Von diesen 13 Personen nahmen neun Personen in Berlin am Seminar teil und vier Personen in Rostock.

Von den Befragten waren 42 Prozent weiblich und 58 Prozent männlich. Im Mittel waren die Befragten 20 Jahre alt (Min = 16, Max = 36).

Tabelle 17: Grundlagenseminar - Stichprobe

Bundesland	Anzahl der Schulungen	Anzahl der Befragten
Berlin	6	65
Thüringen	3	51
Hessen	2	44
Mecklenburg-Vorpommern	2	15
Sachsen	1	19
Niedersachsen	1	18

Die Ausbildungsberufe der Befragten finden sich in der folgenden Tabelle. Am stärksten sind in der Stichprobe die Ausbildungsberufe Krankenpfleger/in und Wasserbauer/in vertreten, gefolgt von Geovisualisierer/innen, Mechatroniker/innen und Elektroniker/innen.

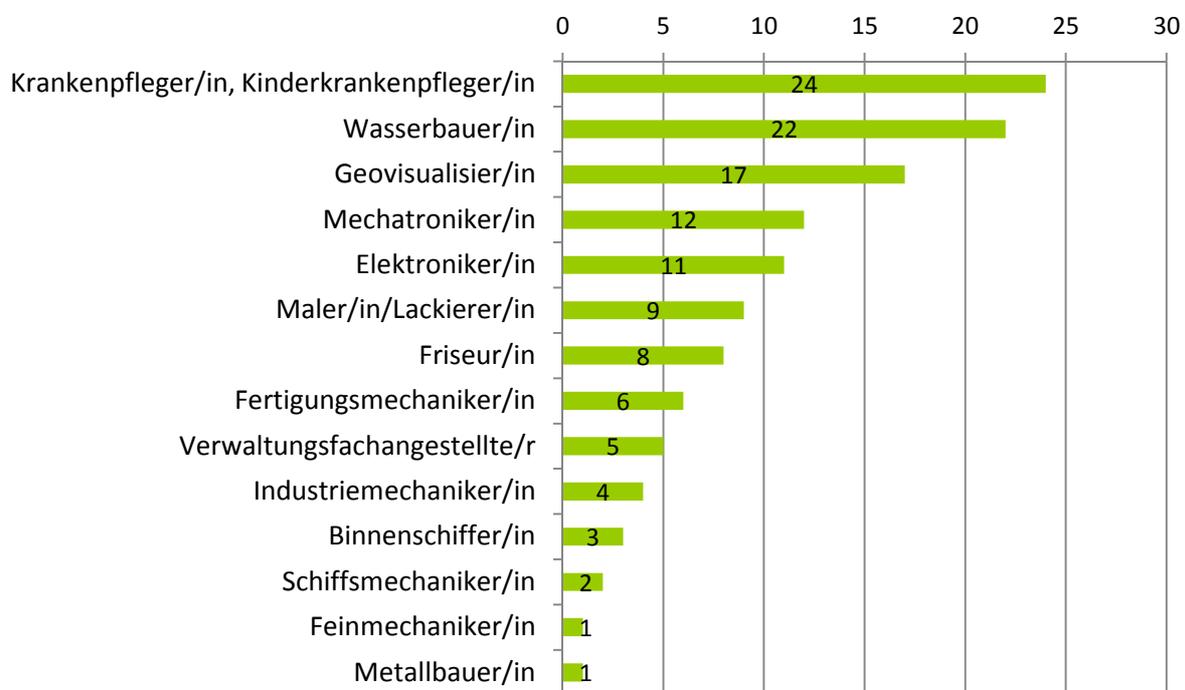


Abbildung 8: Häufigkeit der Ausbildungsberufe – Grundlagenseminar

Bewertung des Seminars

Das Seminar wird von der deutlichen Mehrheit der Teilnehmenden sehr positiv bewertet. Von den 212 Befragten gaben 84 Prozent an, zufrieden mit dem Seminar zu sein. Rund 90 Prozent der Befragten bewerteten die Vermittlung der Inhalte positiv. Das Zeitmanagement wurde sehr gut bewertet – nur fünf Prozent bewerteten dieses ungünstiger. Rund drei Viertel der Auszubildenden gaben an, im Seminar Neues zum Thema Sucht gelernt zu haben. 90 Prozent sind außerdem der Ansicht, dass die Bearbeitung des Themas sehr wichtig ist.

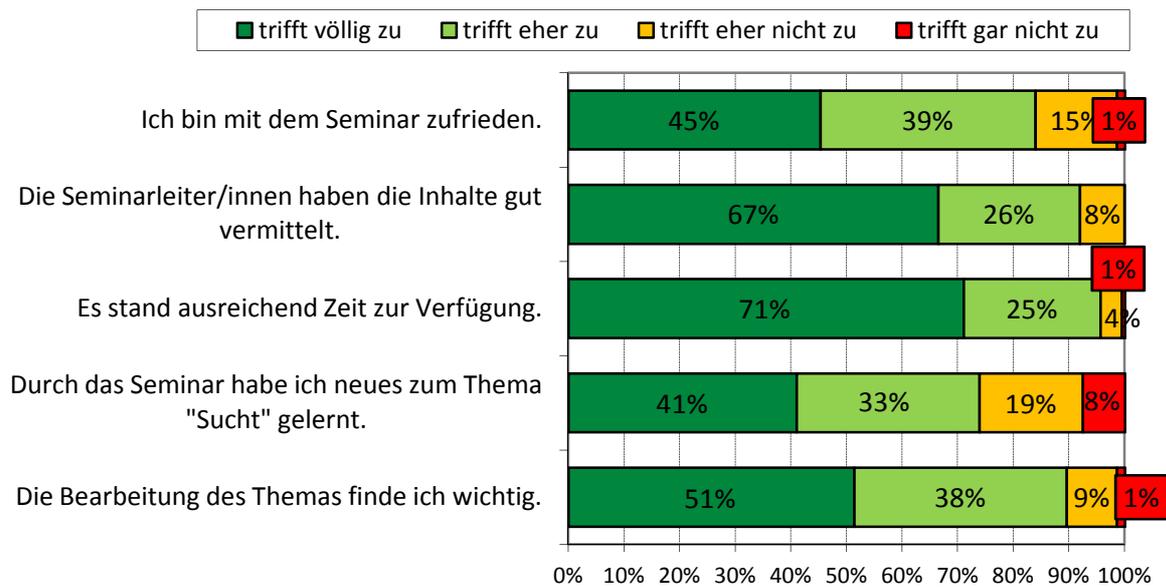


Abbildung 9: Bewertung des Grundlagenseminars durch die Auszubildenden

Vergleicht man die Bewertungen der weiblichen und männlichen Teilnehmenden zeigen sich einige Unterschiede in den Bewertungen. Die männlichen Teilnehmer waren mit dem Seminar insgesamt zufriedener als die weiblichen Teilnehmerinnen ($F(df) = 18,73(210)$; $p = .000$). Außerdem bewerteten sie die Vermittlung der Inhalte besser als die weiblichen Teilnehmerinnen ($F(df) = 13,03(210)$; $p = .000$). Die Männer berichteten auch tendenziell häufiger, durch das Seminar Neues zum Thema Sucht gelernt zu haben. Die weiblichen Auszubildenden hingegen messen der Bearbeitung des Themas Sucht höhere Bedeutung bei ($F(df) = 7,45(210)$; $p = .007$) als die Männer.

Bezüglich der zeitlichen Gestaltung zeigen sich keine Bewertungsunterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Teilnehmenden. Auch in Abhängigkeit vom Alter zeigen sich keine statistisch bedeutsamen Unterschiede in der Seminarbewertung.

Die 13 Befragten, die keine Auszubildenden waren, sondern das Seminar im Rahmen der Berufsorientierung absolvierten, unterscheiden sich in ihren Bewertungen nicht von den übrigen Befragten.

Lernzuwachs im Seminar

Die Befragten wurden zu Beginn des Seminars gebeten, einen Wissenstest zu beantworten. Nach dem Seminar wurde ihnen derselbe Test erneut vorgelegt. Durch den Vergleich der erreichten Punktzahl kann der objektive Lernzuwachs abgebildet werden. Von 153 Auszubildenden liegen Ergebnisse aus dem Vorher- und Nachher-Test vor. In der folgenden Abbildung sind die Verteilungen der erreichten Punktzahl im ersten Test und im zweiten Test dargestellt. Hierbei zeigt sich deutlich über alle Befragten hinweg, dass die erreichte Punktzahl im zweiten Test deutlich höher ausfällt. Es ist also ein Lernzuwachs bei der Mehrheit der Auszubildenden erzielt worden.

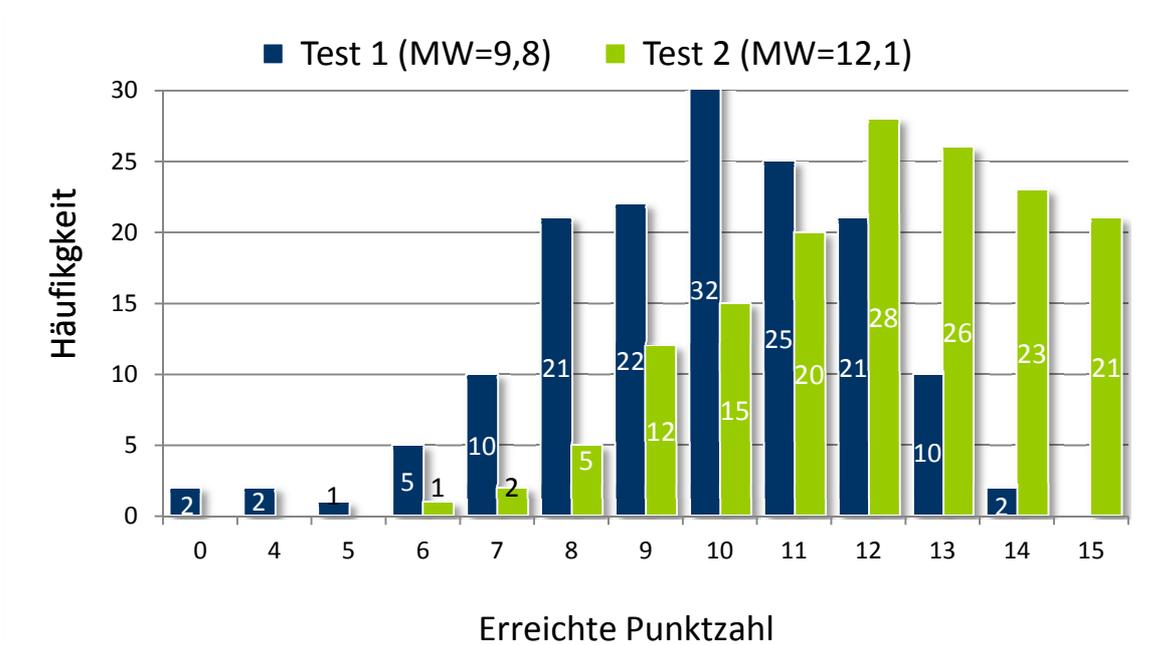


Abbildung 10: Erreichte Punktzahl im ersten und zweiten Wissenstest

Die subjektive Einschätzung des Lernzuwachses stimmt mit dem objektiven Lernerfolg im Rahmen der *Prev@WORK*-Seminare laut Korrelationsanalysen überein (siehe folgende Tabelle). Umso stärker der Aussage zugestimmt wurde „Durch das Seminar habe ich Neues zum Thema „Sucht“ gelernt“, umso höher ist der Lernzuwachs gemessen an der Differenz in der Punktezahl.

Tabelle 18: Subjektiver und objektiver Lernzuwachs im Vergleich

Durch das Seminar habe ich Neues zum Thema „Sucht“ gelernt.		Mittlerer Lernzuwachs anhand der Tests
Trifft gar nicht zu	N = 2*	0,50
Trifft eher nicht zu	N = 7	0,86
Trifft eher zu	N = 30	2,10
Trifft völlig zu	N = 37	3,24

Es wurde geprüft, ob sich die männlichen und weiblichen Auszubildenden in ihrem Lernzuwachs unterscheiden. Hierbei zeigten sich keine statistisch bedeutsamen Unterschiede zwischen Männern und Frauen. In Abhängigkeit vom Alter zeigen die älteren Teilnehmenden tendenziell höheren Lernzuwachs als die unter 20 Jährigen.



Abbildung 11: Lernzuwachs in Abhängigkeit von Geschlecht und Alter

Offene Angaben

Auf die Frage, was den Teilnehmenden besonders gut gefallen hat, gaben 179 Befragte eine Antwort. Besonders positiv hervorgehoben wurden der Film und die Gruppenarbeit. 15 Befragte gaben an, dass ihnen alles am Seminar gefallen hat (siehe folgende Tabelle). In der folgenden Tabelle sind die am häufigsten genannten positiven Aspekte aufgeführt.

Tabelle 19: Besonders positive Aspekte des Grundlagenseminars

Offene Nennung	Häufigkeit der Nennung
Film	40
Gruppenarbeit	33
Alles	15
Diskussion	12
Information/ Aufklärung	12
Abwechslung	12
Gestaltung des Seminars / Zusammenarbeit zwischen Dozent/in und Teilnehmenden	12
Suchtsack/ Suchtdreieck	7

Zu der Frage, was die Teilnehmenden besonders interessant fanden, gibt es insgesamt 130 Nennungen. Die häufigsten Nennungen finden sich in der folgenden Tabelle. Besonders interessant fanden die Befragten die Informationen zu den Themen Alkohol, Computer-/Internetsucht und der Suchtentstehung.

Tabelle 20: Besonders interessante Aspekte des Grundlagenseminars

Offene Nennung	Häufigkeit der Nennung
Alkohol	15
Computersucht	10
Suchtentstehung / Ablauf, Stadien	10
Alles	8
Risikofaktoren / Schutzfaktoren	7
Film	7
Cannabis	6
Todesfälle	5
Suchtsack/ Suchtdreieck	4

Anregungen zum Seminarkonzept wurden auch von einigen Befragten gegeben – diese sind im Folgenden zusammengefasst:

- Mehr Zeit für Auseinandersetzung mit anderen Süchten, z.B. Modedrogen stärker berücksichtigen, mehr auf PC-Sucht eingehen
- Noch praxisnähere Gestaltung
- Mehr Struktur (einige Standorte)
- Berufsgruppenspezifischere Gestaltung (einige Standorte)
- Altersgruppenspezifischer.

Neun Befragte gaben an, dass sie das Seminar, so wie es ist, sehr gut finden.

Evaluation des Aufbauseminars

Stichprobe

33 Auszubildende nahmen an der Evaluation des Aufbauseminars teil. Diese stammten aus Berlin und Mecklenburg-Vorpommern (siehe folgende Tabelle). Von diesen Befragten waren 46 Prozent weiblich (n = 15) und 54 Prozent männlich (n = 18). Im Mittel waren die Befragten 21 Jahre alt (SD = 2,7; Min = 18, Max = 33).

Tabelle 21: Aufbauseminar - Stichprobe

Bundesland	Durchführungsort	Anzahl der Befragten
Berlin	3 Standorte in Berlin	27
Mecklenburg-Vorpommern	LAKOST	6

Die Ausbildungsberufe der Befragten sind in der folgenden Abbildung dargestellt. Über die Hälfte der Befragten befinden sich in einer Ausbildung zur/m Verwaltungsfachangestellten.

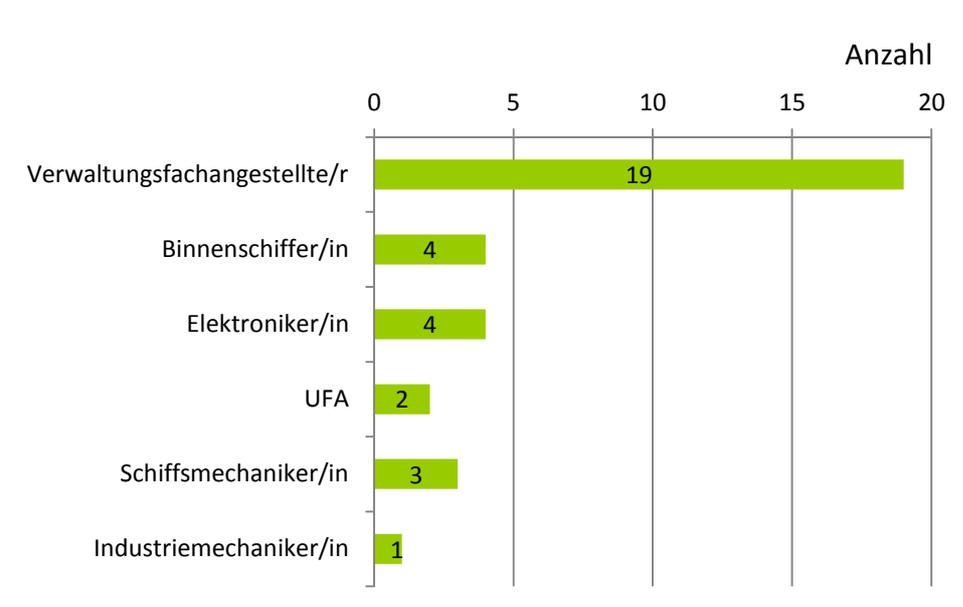


Abbildung 12: Häufigkeit der Ausbildungsberufe – Aufbauseminar

Bewertung des Aufbauseminars

Rund 80 Prozent der Befragten gaben an, durch das Seminar neue Erkenntnisse gewonnen zu haben. Bis auf wenige Ausnahmen gaben die Befragten an, dass sie das Seminar zum Nachdenken angeregt hat (91 %). Nur eine Person bewertete die zeitliche Organisation kritisch. Die Vermittlung der Inhalte und die Zufriedenheit mit dem Seminar insgesamt wurden von allen Befragten gut bewertet.

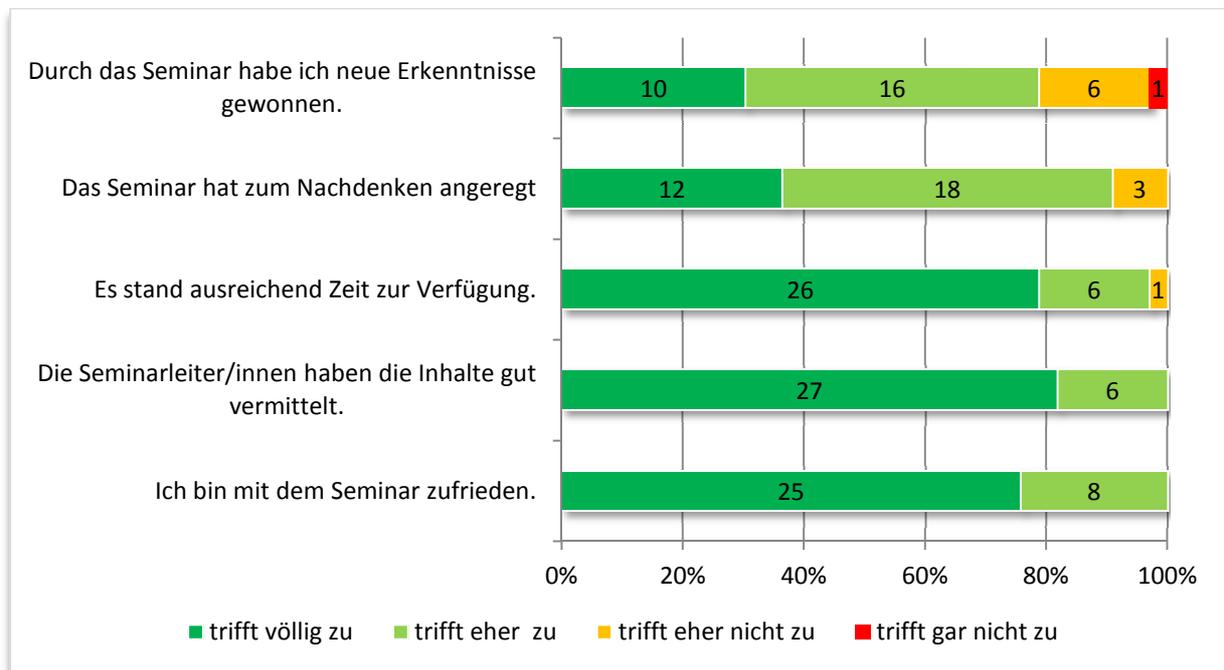


Abbildung 13: Bewertung des Aufbauseminars

Veränderungen seit dem Grundlagenseminar

Im Aufbauseminar wurde auch erhoben, welche Veränderungen die Befragten bei sich seit dem Grundlagenseminar erlebt haben. Rund 80 Prozent der Befragten gaben an, aufmerksamer gegenüber ihrem eigenen Konsum geworden zu sein. Drei Viertel der Auszubildenden konnten das Erlernte im Gespräch mit anderen anwenden. 85 Prozent der Teilnehmenden des Grundlagenseminars haben später noch über einige Inhalte nachgedacht. Die Mehrheit der Befragten betrachtet seit dem Grundlagenseminar den Alkoholkonsum sowohl im Privatleben als auch im Betrieb kritischer. Bis auf eine Person gaben alle Befragte an, zu wissen, wie sie auf problematischen Suchtmittelkonsum in ihrem Umfeld reagieren können.

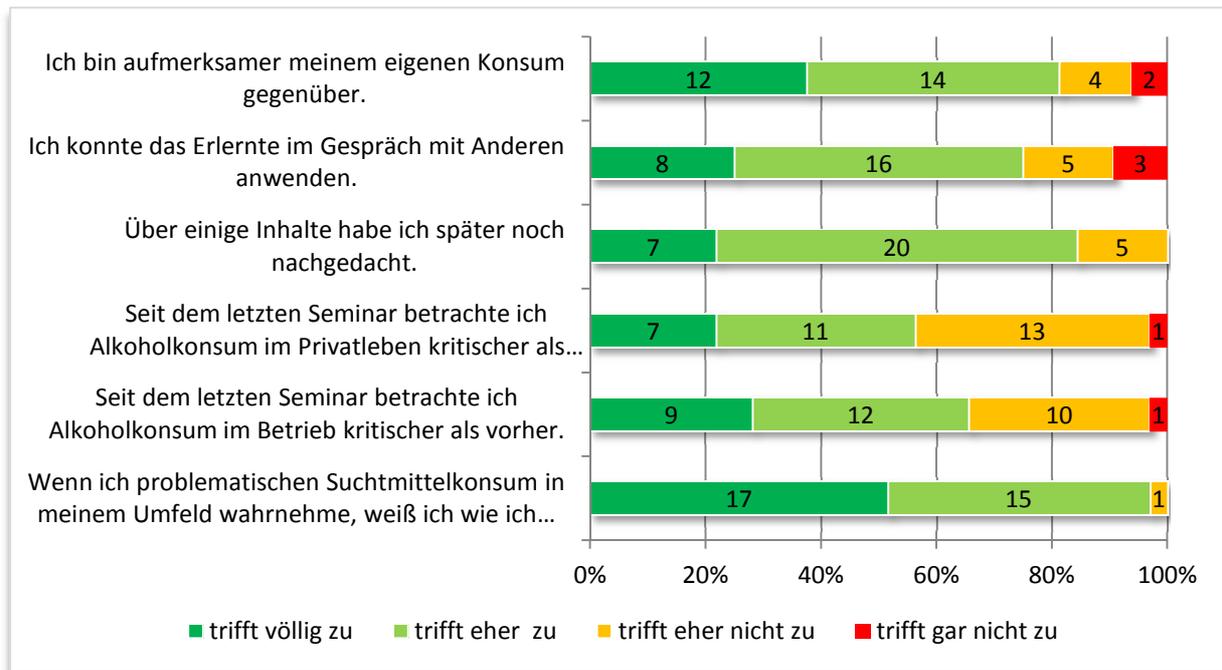


Abbildung 14: Veränderungen seit dem Grundlagenseminar

Offene Angaben

Besonders positiv wurde im Aufbauseminar die Gruppenarbeit bewertet (siehe folgende Tabelle). Hervorgehoben wurden von den Befragten auch die Art der Vermittlung der Inhalte und die lockere Atmosphäre.

Tabelle 22: Besonders positive Aspekte im Aufbauseminar

Nennungen	Anzahl der Nennungen
Gruppenarbeit	12
Vermittlung der Inhalte	6
lockere Atmosphäre	5
Spiele	4
Dozent/in	4
Entwurf der Superdroge	2

Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich

Besonders zum Nachdenken angeregt hat die Befragten das Thema, wie sie Personen, die von einer Suchtproblematik betroffen sind, helfen können (siehe folgende Tabelle). Auch die Themen Ansprechen auf Suchtprobleme und Merkmale der Sucht / Risikotypen wurden von mehreren Befragten als besonders anregend erlebt.

Tabelle 23: Anregungen zum Nachdenken im Aufbauseminar – offene Angaben

Nennungen	Anzahl der Nennungen
Unterstützungsmöglichkeiten für betroffene Personen	11
Ansprechen auf Suchtproblem	3
Merkmale der Sucht, Risikotypen	3

Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich

Zehn Befragte machten Angaben zu möglichen Anregungen. Von diesen gaben sechs Personen an, dass es so sehr gut war. Jeweils eine Person nannte folgende Verbesserungsvorschläge:

- Mehr Zeit
- Mehr andere Drogen besprechen
- Bestimmte Themen nicht zu sehr ausdehnen
- Anspruchsvollere Themen für das Aufbauseminar.

3. Zusammenfassung und Fazit

Der Großteil der teilnehmenden Fachkräfte bewertete das Seminarkonzept sehr positiv und ist mit der Schulung zufrieden. Der überwiegende Teil der Teilnehmenden berichtete, durch das Seminar neue didaktische Methoden kennengelernt zu haben. Dies gilt insbesondere für jene Personen, die bis dahin über Grundkenntnisse verfügten. Der Großteil der Teilnehmer/innen fühlte sich nach der Schulung sicher in der Durchführung der Seminare. Eher unsicher ist ein kleiner Teil der Personen – diese weisen weniger Vorerfahrungen als die anderen Trainer/innen auf. Besonders positiv wurden der Aufbau und Struktur des Seminarkonzepts, die Methoden sowie die zur Verfügung gestellten Materialien und Handbuch bewertet.

Mögliche Schwierigkeiten sahen die Fachkräfte nach der Schulung aufgrund des hohen Zeitaufwands sowie aufgrund der Akquise von Berufsschulen und Unternehmen. Bezüglich der Durchführung sahen einige Befragte Einschränkungen aufgrund der kognitiven Fähigkeiten der Auszubildenden. Kritisch wurde von einigen Fachkräften zudem die Bereitschaft von Unternehmen und Schulen, die benötigte Zeit zur Verfügung zu stellen, gesehen.

Der Tandem-Ansatz wurde insgesamt sehr positiv bewertet, insbesondere in Hinblick auf Synergie und gegenseitige Unterstützung bei der Umsetzung. Als mögliche Herausforderungen bezüglich des Tandem-Ansatzes nannten die Fachkräfte die Abstimmung untereinander, die aufwändigere Koordination und die gegenseitige Abhängigkeit. Einzelne Befragte sahen als Nachteile das Finden eines geeigneten Partners sowie den höheren finanziellen Aufwand.

Die Umsetzungserfahrungen der Fachkräfte bestätigten die Erwartungen bezüglich des Seminarkonzeptes und der förderlichen Faktoren des Tandem-Ansatzes. Sie erlebten mehrheitlich die Durchführung im Tandem als angenehm und als Entlastung. Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmaterialien sowie das Handbuch wurden als gute Vorbereitung und Unterstützung bei der Durchführung erlebt.

Die kritischen Erfahrungen, die befragte Fachkräfte machten, fielen sehr unterschiedlich aus, so dass hier keine eindeutigen, verallgemeinerbaren Schwachstellen bezüglich des Seminarkonzeptes und des Tandem-Ansatzes zu identifizieren sind.

Das Seminar kann daher in seiner aktuellen Gestaltung als sehr positiv bewertet werden - sowohl hinsichtlich der Inhalte als auch bezüglich der didaktischen Gestaltung. Dem höheren Koordinierungsaufwand aufgrund des Tandem-Konzeptes stehen die umfangreichen Materi-

alien gegenüber, weshalb insgesamt betrachtet der Tandem-Ansatz beibehalten werden sollte.

Wir empfehlen für die Weiterentwicklung der Schulung für Fachkräfte die Ergänzung eines Themenblocks, in dem Argumentationshilfen für die Werbung bei Unternehmen gegeben werden. So wird möglicherweise das Werben für das Training von Fachkräften in geringerem Maße als schwierige oder unangenehme Akquisetätigkeit erlebt. Zudem sollte eine Alternative zu dem vorgeschlagenen Film angeboten werden, da diesbezüglich einige Fachkräfte Schwierigkeiten in der Beschaffung erlebten.

Die Auszubildenden im Grundlagenseminar bewerteten die Inhalte des Seminars mehrheitlich sehr positiv, interessant und z.T. sogar „spannend“. Die Didaktik der Trainer/innen wurde ebenfalls positiv hervorgehoben. Die Auszubildenden erlebten subjektiv deutlich Wissenszuwächse, die sich anhand der objektiven Leistungstests auch bestätigten. Erfreulich ist auch, dass dem Thema Sucht seitens der Auszubildenden hohe Bedeutung beigemessen wurde. Männer und Frauen weisen ähnliche Lernerfolge auf, ältere Auszubildende hingegen zeigten tendenziell etwas höhere Lernzuwächse als jüngere Auszubildende.

Besonders gefallen haben den Auszubildenden der Film und die Gruppenarbeit, was für die didaktische Methodenvielfalt im Seminar spricht. Inhaltlich besonders interessant bewerteten sie die Themen Alkohol und Computersucht. Dass die Themen Computerspielen und Online-Sucht besonders gut aufgenommen wurden, zeigt deutlich, dass das Seminarkonzept aktuelle Themen der Auszubildenden aufgreift.

Die Bewertung des Aufbauseminars fiel sehr positiv aus. Auch hier berichteten die Auszubildenden von Wissenszuwächsen und interessanten Inhalten sowie einer sehr guten Vermittlung der Inhalte. Besonders hervorzuheben ist das Ergebnis, dass die deutliche Mehrheit der Auszubildenden seit dem Grundlagenseminar Veränderungen bei ihrer eigenen Person erlebt hat. Zudem fühlten sich die Befragten gestärkt im Umgang mit dem Thema Sucht in ihrem persönlichen Umfeld. Das Grundlagenseminar trug offensichtlich zu einer intensiven Reflexion des Themas bei und erhöhte darüber hinaus die Handlungssicherheit der Auszubildenden bei Suchtproblemen im Umfeld.

Aus den offenen Angaben der Befragten im Aufbauseminar lassen sich aufgrund von nur vier Einzelnennungen keine allgemeinen Empfehlungen für Veränderungen ableiten.

Die Anregungen der Auszubildenden im Grundlagenseminar fielen in Abhängigkeit vom Standort, an dem sie die Schulung durchgeführt hatten, zum Teil unterschiedlich aus. Standortübergreifend wünschten einige Auszubildende, dass Modedrogen stärker thematisiert werden – diese Anregung sollte bei einer Weiterentwicklung des Seminars aufgegriffen werden. Aufgrund der Anregungen einiger Befragter aus dem Grundlagenseminar stellt sich die Frage, ob es sinnvoll und umsetzbar ist, eine Berufsgruppenspezifischere Gestaltung vorzunehmen und hierbei stärker die jeweilige Berufspraxis zu berücksichtigen.

Positiv hervorzuheben ist, dass sowohl im Grundlagen- als auch im Aufbauseminar viele Befragte in den offenen Angaben explizit angaben, dass das Seminar in seiner Gestaltung sehr gut sei, weshalb keine Kritik genannt wurde.

Insgesamt betrachtet wird das Konzept sowohl von den Fachkräften als auch von den Auszubildenden sehr positiv bewertet. Ein weiterer Erfolgsindikator ist ein deutlicher Lernzuwachs bei den Auszubildenden.

Für eine Weiterentwicklung des Seminarkonzeptes und des Trainerseminars können folgende Fragen als Anregung dienen:

- Welches sind Best Practice-Ansätze für die Akquise von Ausbildungsbetrieben sowie die Organisation?
- Wie kann der Nutzen der Seminare den Betrieben noch mehr verdeutlicht werden?
- Wie können langfristige Kooperationen zwischen Beratungsstellen/Fachkräften und Unternehmen hergestellt werden?
- Welche Erfahrungen wurden mit dem Tandem-Ansatz gemacht?