

**Explorative Fallstudie zum Einsatz des Resilienztrainings
„Lueg zu dir“ 10 Schritte für psychische Gesundheit
in der Praxis**

Bachelor Thesis an der Hochschule für Angewandte Psychologie

Autorin: Liv Hiltbrunner

Begleitperson: Dr. Sebastian Ulbrich

Praxispartnerin: IRADIS IV-Stelle Solothurn

Ort, Datum: Rohrbach, 06. Juli 2018

Abstract

Jugendliche sind vielfältigen Risiken und Belastungen ausgesetzt. Vor diesem Hintergrund erfährt die Resilienz in der Prävention und Gesundheitsförderung ein zunehmendes Interesse. In der vorliegenden Fallstudie werden anhand einer zusammenfassenden sowie inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse die Fragen behandelt, wie Berufsbildungsverantwortliche (BBV) und ihre Auszubildenden, das Resilienztraining „Lueg zu dir“ in der Praxis anwenden, welche Erfolgsfaktoren und Barrieren sich dabei herausgestellt haben und welche subjektive Wirkung des Trainings auf die Resilienz der Auszubildenden wahrgenommen wird. Dazu wurden mit 13 BBV eine Focus-Group und mit 4 BBV und 4 Auszubildenden Interviews durchgeführt. Als wichtigste Erfolgsfaktoren werden der geringe Zeitaufwand, die zielgruppenspezifische Anpassung sowie das Gefühl von Entspannung und Freude während der Bearbeitung genannt. Die zentralsten Erfolgsbarrieren sind die Unsicherheit bezüglich der Thematisierung der psychischen Gesundheit und die diesbezügliche konkrete Vorgehensweise in Gesprächen. Durch das Training konnte subjektiv eine Wirkung auf die Resilienz der Auszubildenden wahrgenommen werden.

Anzahl Zeichen des Berichts: 124'800 (mit Leerzeichen und ohne Anhang)

Zusicherung Selbständigkeit

Hiermit bestätige ich, dass die vorliegende Bachelorarbeit selbständig und nur mit den angegebenen Quellen, Hilfeleistungen und Hilfsmitteln von mir erarbeitet wurde. Zitate wurden gemäss der Regelung der deutschen Gesellschaft für Psychologie kenntlich gemacht.

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	3
1. EINLEITUNG.....	7
1.1 RELEVANZ DES THEMAS.....	7
1.2 PRAXISPARTNERIN UND AUSGANGSLAGE	7
1.3 „LUEG ZU DIR“ 10 SCHRITTE FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT	8
1.3.1 Adaption der 10 Schritte für psychische Gesundheit	9
2. THEORIE	10
2.1 JUGENDLICHE IN DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG UND IHRE ENTWICKLUNGSAUFGABEN	10
2.2 RESILIENZ.....	11
2.2.2 Das Risiko- und Schutzfaktorenkonzept der Resilienz	12
2.2.3 Die Resilienzfaktoren	13
2.3 RESILIENZTRAININGS	17
2.3.1 Erfolgsfaktoren in der Resilienzförderung bei Jugendlichen	17
3. METHODIK	19
3.1 FORSCHUNGSDESIGN UND ABLAUF.....	19
3.2 QUALITATIVE DATENERHEBUNG I – MOMENTAUFNAHME.....	20
3.2.1 Sampling.....	21
3.2.2 Vorbereitung und Durchführung.....	21
3.3 DATENAUSWERTUNG ERHEBUNG I.....	21
3.3.1 Bestimmung des Ausgangsmaterials und Ablaufmodell.....	22
3.4 DATENERHEBUNG II – FALLANALYSE.....	22
3.4.1 Sampling.....	22
3.4.2 Interview-Leitfäden	23
3.4.3 Vorbereitung und Durchführung.....	23
3.5 DATENAUSWERTUNG ERHEBUNG II.....	23
3.5.1 Transkription und initiiierende Textarbeit	24
3.5.3 Bildung der Kategorien und Codieren	24
3.5.5 Ergebnisdarstellung	25
4. DESKRIPTIVE DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE	25
4.1 KATEGORIENBASIERTE ERGEBNISSE DATENERHEBUNG I	25
4.1.1 Emotionaler Bezug zum Gegenstand.....	25
4.1.2 10 Schritte für psychische Gesundheit.....	26
4.1.3 Konkrete Umsetzung von „Lueg zu dir“ in der Praxis	26
4.2 KATEGORIENBASIERTE ERGEBNISSE DATENERHEBUNG II.....	27
4.2.3 Fragestellung I: Wie wird das Resilienztraining „Lueg zu dir“ aus der Perspektive der BBV und der Auszubildenden in der Praxis angewendet?	27
4.2.4 Beantwortung der Fragestellung I und Interpretation	30
4.2.5 Fragestellung II: Welche Erfolgsfaktoren- und Barrieren haben sich im Umgang mit dem Resilienztraining „Lueg zu dir“ aus der Perspektive der BBV und der Auszubildenden als zentral herausgestellt?	31
4.2.6 Beantwortung der Fragestellung II und Interpretation.....	36
4.2.7 Fragestellung III: Welche subjektive Wirkung des Trainings „Lueg zu dir“ wird auf die Resilienz der Auszubildenden wahrgenommen?.....	37
4.2.8 Beantwortung der Fragestellung III und Interpretation.....	39
5. FAZIT	41
6. DISKUSSION UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	43
7. LITERATURVERZEICHNIS	45
8. ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	49
9. TABELLENVERZEICHNIS	50

ANHANG A..... 51
ANHANG B..... 52
ANHANG C..... 53
ANHANG D..... 55
ANHANG E..... 67
ANHANG F..... 68
ANHANG G..... 70
ANHANG H..... 79
ANHANG I..... 88
ANHANG J..... 93

1. Einleitung

In der Einleitung wird in einem ersten Schritt auf die Relevanz des Themas eingegangen. Anschliessend folgen eine kurze Beschreibung der Praxispartnerin, die Herleitung der Fragestellungen sowie die Vorstellung des Resilienztrainings „Lueg zu dir“ 10 Schritte für psychische Gesundheit.

1.1 Relevanz des Themas

Lange Zeit standen in der gesundheitspsychologischen Forschung und Praxis die Erwachsenen im Zentrum (Klein-Hessling, 2006). Dies hat sich in den letzten Jahren verändert. Gemäss Lohaus, Jerusalem und Klein-Hessling (2006) ist das Kindes- und Jugendalter für die Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention von zentraler Bedeutung, da hier eine Basis für das Gesundheitsverhalten im Erwachsenenalter gelegt wird. Zudem zeigen diverse wissenschaftliche Studien, dass Jugendliche vielfältigen Risiken und Belastungen ausgesetzt sind (Bengel, Meinders-Lücking, Rottmann, 2009). Bei fast jedem fünften Kind und Jugendlichen muss in der Schweiz mit einer psychischen Störung gerechnet werden (Steinhausen, 2010). In der Folge steigen die Erwartungen gegen diese Probleme etwas zu unternehmen (Bengel et al. 2009). So erfährt das Phänomen der Resilienz ein zunehmendes Interesse. Grund dafür sind die Ergebnisse der weltweit durchgeführten Langzeitstudien, wie beispielsweise der Kauai-Längsschnittstudie (Werner & Smith, 2001). Diese konnten eine Reihe von Schutz- und Resilienzfaktoren nachweisen, die eine gelingende Entwicklung unter Risikobelastungen unterstützen (Rönnau-Böse, 2013, S. 14). In den letzten Jahren ist die Anzahl an Präventions- und Resilienzprogrammen deutlich gewachsen. Jedoch ist die Qualität der Programme sehr unterschiedlich (Rönnau-Böse, 2013, S. 106). Zudem überwiegen nach Beelmann (2006) Programme zu externalisierenden Störungen und zur Suchtprävention. Wogegen Programme zu internalisierenden Störungen, wie Depressionen selten zu finden sind. Im September 2014 hat das World Health Organisation (WHO) Regionalkomitee für Europa eine neue Strategie (2015 bis 2020) veröffentlicht, welche die Gesundheit von Kindern und Jugendlichen gezielt fördern soll. Bedarf wird unter anderem in der Sensibilisierung und Entstigmatisierung sowie der Umsetzung von Aktivitäten zur Gesundheitsförderung und Prävention gesehen (Bundesamt für Gesundheit, BAG, 2015). In den folgenden Kapiteln wird vor diesem Hintergrund nun aufgezeigt, wie „Lueg zu dir“ seinen Beitrag zur Förderung der Gesundheit leisten soll.

1.2 Praxispartnerin und Ausgangslage

Die Praxispartnerin Iradis ist ein Geschäftsfeld der Invalidenversicherung des Kantons Solothurn und hat gemäss Art. 41 IVV (2018, S.38) den Auftrag: „die fallunabhängige Beratung, Begleitung und Schulung von Arbeitgebern“ anzubieten. Aufgrund der zunehmenden IV Neurentenquote vor allem basierend auf psychischen Erkrankungen und im Bereich der 18 bis 25 jährigen (OECD, 2014), fasste Iradis den Entschluss ein Produkt gezielt für Jugendliche in der Ausbildung zur Förderung der psychischen Gesundheit zu konzipieren. Iradis beauftragte im Jahr 2016 Julia Oesch von der Fachhochschule Nordwestschweiz im Rahmen ihrer Bachelorarbeit, eine Erhebung zur psychischen Gesundheit der Auszubildenden im Kanton Solothurn durchzuführen. Oesch (2016) führte eine Online-Befragung bei einer Stichprobe von 138 Auszubildenden durch. 78% der Auszubildenden geben an, dass die psychische Gesundheit in der Berufsschule überhaupt oder eher nicht thematisiert wird. Auch in den Ausbildungsbetrieben werde das Thema überhaupt oder eher nicht

angesprochen (61%). Diese Ergebnisse zeigen, dass die Berufsbildungsverantwortlichen (BBV) vermehrt für die psychische Gesundheit sensibilisiert werden müssten sowie, dass auch die Unterlagen und Materialien fehlen, um das Thema im Betrieb mit den Auszubildenden anzugehen.

Iradis begann die 10 Schritte für psychische Gesundheit im Jahr 2015 unter dem Label „Lueg zu dir“ für Führungskräfte und Jugendliche zu adaptieren (siehe Kapitel 1.3). Die vorliegende Arbeit beschränkt sich jedoch auf die Anwendung von „Lueg zu dir“ bei Jugendlichen. Iradis konzipierte „Lueg zu dir“ als Resilienztraining für Jugendliche in der Ausbildung und bietet zur Einführung einen Workshop für BBV an, welche „Lueg zu dir“ im Anschluss mit ihren Auszubildenden umsetzen. Die vorliegende Arbeit soll erste Daten zur Anwendungspraxis des Resilienztrainings „Lueg zu dir“ sammeln und dessen subjektive Wirkung auf die Resilienz der Auszubildenden erfragen. Die vorliegende Bachelorarbeit beantwortet die folgenden Fragestellungen:

1. Wie wird das Resilienztraining „Lueg zu dir“ aus der Perspektive der BBV und der Auszubildenden in der Praxis angewendet?
2. Welche Erfolgsfaktoren und Barrieren haben sich im Umgang mit dem Resilienztraining „Lueg zu dir“ aus der Perspektive der BBV und der Auszubildenden als zentral herausgestellt?
3. Welche subjektive Wirkung des Trainings „Lueg zu dir“ wird auf die Resilienz der Auszubildenden wahrgenommen?

1.3 „LUEG ZU DIR“ 10 Schritte für psychische Gesundheit

Die 10 Schritte für psychische Gesundheit sind gemäss Gesundheitsförderung Schweiz (2017) eine Kommunikationsmassnahme zur Förderung der psychischen Gesundheit. Die Kampagne wurde von Pro Mente Oberösterreich konzipiert. Das Netzwerk für Psychische Gesundheit Schweiz (NPG) erwarb später die Nutzungsrechte und stellt die Schritte seinen Mitgliedorganisationen (Gesundheitsförderung Schweiz, 2017), unter anderem der IV-Stellen-Konferenz, zur Verfügung. In einer Literaturübersicht, konnte die Universität Zürich darlegen, dass die einzelnen Schritte zur Förderung des psychischen Wohlbefindens und/oder zur Prävention von psychischen Krankheiten beitragen. Weiterführend zeigten die Ergebnisse, dass die Schritte leicht verständlich, einfach umsetzbar und das eigene Wissen über die Pflege der psychischen Gesundheit nach der Intervention höher eingestuft sowie die Sensibilisierung für die Pflege der psychischen Gesundheit bei den Teilnehmenden erhöht wird (Gesundheitsförderung Schweiz, 2017).

1.3.1 Adaption der 10 Schritte für psychische Gesundheit

Iradis entwickelte unter dem Label „Lueg zu dir“ ein Portfolio für Auszubildende und einen dazugehörigen Ordner für die BBV, siehe Abbildung 1.



Abbildung 1 Portfolio und Ordner (Iradis Solothurn, 2018)

Das Portfolio von Iradis enthält Übungen zu den 10 Schritten für psychische Gesundheit, welche die Auszubildenden ausfüllen. Eine Übersicht zu den 10 Schritten gibt Anhang A. Auch der Ordner der BBV orientiert sich an den 10 Schritten und enthält ergänzende Unterlagen. Das Ziel von Iradis ist einerseits, dass mit „Lueg zu dir“ die BBV sowie die Auszubildenden für das Thema der psychischen Gesundheit sensibilisiert werden und andererseits, dass die Auszubildenden anhand der Schritte die Fähigkeit entwickeln, Krisen durch die Nutzung von persönlichen und sozialen Ressourcen zu bewältigen (Resilienz). Somit stellt „Lueg zu dir“ durch das Informieren und Vermeiden von gesundheitliche Risiken und Risikoverhaltensweisen eine Präventionsmassnahme (Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse, 2015) dar. In Anhang B wird eine Klassifizierung des Resilienztrainings „Lueg zu dir“ zur besseren Übersicht des Lesers vorgenommen. Im Weiteren bringt „Lueg zu dir“ durch die Stärkung von Ressourcen im Jugendalter eine klare salutogenetische Orientierung mit, wodurch „Lueg zu dir“ nach Jerusalem (2006) auch als Gesundheitsförderung betrachtet werden kann. Theoretisch beruht „Lueg zu dir“ auf den sieben Wegen zur Resilienz nach Engelmann (2014), worauf in Kapitel 2.2.3 ausführlich eingegangen wird.

Im Anschluss wird nun auf die zentralen Theorien und Konzepte dieser Arbeit eingegangen. In Kapitel 3 folgen das methodische Vorgehen bei der Datenerhebung und die Beschreibung der Auswertung. Daran schliesst die deskriptive Darstellung der Ergebnisse an, welche im Fazit gebündelt werden. Die Arbeit wird mit der Diskussion der Ergebnisse und den daraus resultierenden Handlungsempfehlungen abgeschlossen.

2. Theorie

In diesem Kapitel werden die für diese Arbeit zentralen Theorien und Konzepte vorgestellt. Beginnend mit einer Einführung in die Welt der Auszubildenden und deren Entwicklungsaufgaben wird anschliessend auf das Konstrukt der Resilienz und das Risiko- und Schutzfaktorenkonzept eingegangen. Das Kapitel wird abgeschlossen mit einem Abgleich der Resilienzfaktoren und den aus der Forschung hervorgegangenen Erfolgsfaktoren von Präventionsprogrammen.

2.1 Jugendliche in der beruflichen Grundbildung und ihre

Entwicklungsaufgaben

Als „Jugend“ bezeichnet man die Lebensphase zwischen der Kindheit und dem Erwachsenenalter. Aus entwicklungspsychologischer Perspektive spricht man in dieser Lebensphase auch von Adoleszenz. Die Adoleszenz wird von Fuhrer (2013) als identitätskritische Lebensphase, in der sich viele Probleme kumulieren können, bezeichnet. Jugendliche stehen im Vergleich zu Erwachsenen unter einem höheren interdependenten Entwicklungsdruck und sind mit einer Fülle von Entwicklungsaufgaben konfrontiert. In diesem Zusammenhang spricht man oft von Vulnerabilität (Verletzbarkeit) (Kanton Aargau, 2015). Eine der zentralen Entwicklungsaufgaben in der Adoleszenz ist die berufliche Orientierung (Kanton Aargau, 2015). Jugendliche die sich in der Berufsausbildung befinden, werden in der Schweiz als Auszubildende bezeichnet. In diesem System ist es gemäss SBFJ (2018) die Aufgabe der BBV die Auszubildenden im Lehrbetrieb, in überbetrieblichen Kursen sowie in der Berufsfachschule auszubilden. Wenschel (2009) beschreibt, dass die Anpassung an die für sie neue Erwerbstätigkeit zu einem erhöhten Stressniveau führen und dadurch als Risikofaktor bezeichnet werden kann. Zusätzlich können zu diesen Anpassungsleistungen auch die für das Jugendalter typischen Entwicklungsprobleme hinzukommen. Vor diesem Hintergrund haben Resch et al. (1999) Entwicklungsaufgaben bestimmt und korrespondierende Risiken gegenübergestellt, siehe Tabelle 1.

Tabelle 1 Entwicklungsaufgaben und Krisen im Jugendalter (Resch et al. 1999, S. 296)

Entwicklungsaufgaben	Krisen
Identität	Identitätskrisen, Depersonalisation
Identifikation	Rollenkonfusion
Selbstwert	Narzistische Krisen
Individualität	Ablösungskrisen
Intimität	Beziehungskrisen
Selbstbehauptung	Rivalitätskrisen, Autoritätskrisen

Das Jugendalter bildet somit einen Lebensabschnitt, der gegenüber der Kindheit einen bedeutsamen qualitativen Sprung in der Dynamik der Persönlichkeitsentwicklung darstellt. Deshalb kann diese Entwicklungsphase belastet sein und Jugendliche beeinträchtigen, weil ihre Suche nach Identität und Lebenssinn Auslöser für teils massive Orientierungs- und Selbstwertkrisen sein kann. Das Konzept der Resilienz beinhaltet die Fähigkeit, solche Belastungen und Entwicklungsaufgaben erfolgreich bewältigen zu können (Rönnau-Böse, 2013). Im nächsten Kapitel wird nun vertieft auf das Phänomen der Resilienz eingegangen.

2.2 Resilienz

Der Resilienzbegriff stammt vom englischen Wort „resilience“, was so viel bedeutet wie Spannkraft oder auf Latein „resilere“ abprallen. Resilienz bezeichnet die psychische Widerstandsfähigkeit, primär von Kindern (Bengel et al. 2009). Gemäss Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2015) hängt die Definition von Resilienz von den hinzugezogenen Kriterien ab. Aus ihrer Sicht ist die Begriffsbestimmung nach Wustmann (2004) „die psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber biologischen, psychologischen und psychosozialen Entwicklungsrisiken“ (S. 18) im deutschsprachigen Raum aufgrund der Berücksichtigung von externalen und internalen Kriterien die am meist anerkannte.

Gemäss Bengel et al. (2009, S. 20-21) zeichnen folgende Charakteristika das Konstrukt der Resilienz aus:

1. Resilienz als dynamischer Anpassungs- und Entwicklungsprozess

Resilienz ist keine dauerhafte Persönlichkeitseigenschaft, sondern entsteht prozesshaft im zeitlichen Verlauf und durch die Mensch-Umwelt-Interaktion, die eine Anpassung an aversive Umgebungsbedingungen erfordern. Resilienz ist also keine gegebene Grösse, die nur gewisse Personen besitzen (Luthar, Cicchetti & Becker, 2000).

2. Resilienz als variable Grösse

Resilienz ist zeitlich instabil und neben individuellen Unterschieden gibt es im Entwicklungsverlauf auch verschiedene Phasen erhöhter Vulnerabilität (Kapitel 2.1).

3. Resilienz ist situationsspezifisch und multidimensional, da ein

Jugendlicher in gewissen Bereichen enorme Kompetenzen zeigen kann und in anderen Feldern Probleme und unzureichende Anpassung aufweist. Resilienz muss auf vielfältige Weise erfasst werden, da gelungene Anpassung je nach Bereich und Situation sehr unterschiedlich aussehen kann (Luthar et al. 2000).

Fröhlich-Gildhoff, Dörner und Rönnau-Böse (2012) verstehen Resilienz in einer weiter gefassten Definition als eine Kompetenz, die sich aus verschiedenen Einzelfähigkeiten zusammensetzt. Diese Kompetenzen sind neben Krisensituationen auch notwendig, um die in Kapitel 2.1 erwähnten Entwicklungsaufgaben und weniger kritische Alltagssituationen bewältigen zu können. Diese Einzelkompetenzen entstehen in unterschiedlichen Situationen, aktivieren sich unter Belastung und zeigen sich dann als Resilienz (Fröhlich-Gildhoff et al. 2012). Daher geht es bei Resilienz nicht nur um die Risikofaktoren und die „Abwesenheit von psychischen Störungen“, sondern um den „Erwerb und Erhalt von altersangemessenen Fähigkeiten und Kompetenzen“ und die „erfolgreiche Bewältigung von altersspezifischen Entwicklungsaufgaben“ (Wustmann 2004, S. 20). Eine differenzierte Operationalisierung, was unter einer erfolgreichen Bewältigung zu verstehen ist, steht noch aus und wird gegenwärtig kontrovers diskutiert (Bengel et al. 2009).

Die grundlegenden Annahmen und Fragestellungen der Resilienzforschung ähneln dem salutogenetischen Konzept Antonovskys (1979, zitiert nach Rönnau-Böse, 2013, S.34). Beide fragen danach, warum manche Personen trotz ausgeprägter Risiken gesund sind (Bengel et al. 2009). Trotzdem werden nach Bengel, Strittmatter und Willmann (2001) unterschiedliche Akzente gesetzt, indem die Salutogenese den Fokus auf Schutzfaktoren zur Erhaltung der Gesundheit legt und die

Resilienzforschung sich mehr auf den Prozess der positiven Anpassung und Bewältigung konzentriert. Insgesamt wurden seit Beginn der Resilienzforschung 19 Längsschnittstudien in den USA, Europa, Australien und Neuseeland durchgeführt (Werner & Smith, 2001). Dazu gehören die 3 berühmtesten Resilienzstudien: Die Kauai-Längsschnittstudie (Werner & Smith, 2001), die Mannheimer Risikokinderstudie (Laucht et al., 1989; zitiert nach Bengel et al., 2009, S. 29) und die Bielefelder Invulnerabilitätsstudie (Bender & Lösel, 1997; zitiert nach Bengel et al., 2009, S. 29).

2.2.2 Das Risiko- und Schutzfaktorenkonzept der Resilienz

Resilienz kann nicht direkt gemessen werden, sondern erschliesst sich aus der Berücksichtigung von Risiken und positiver Bewältigung (Luthar & Zelazo, 2003, S. 514). Mit Risiken beschäftigt sich die Risikoforschung und die positive Bewältigung steht in der Resilienzforschung im Zentrum. Risiko- und Schutzfaktoren beeinflussen sich gegenseitig und wirken auf die Entwicklung eines Jugendlichen ein (Rönnau-Böse, 2013, S. 38). Im Anschluss wird nun näher auf das Risikofaktorenkonzept eingegangen.

Das Konzept der Risikofaktoren

Nach Petermann & Schmidt (2006) sind Risikofaktoren Merkmale, welche die Wahrscheinlichkeit, dass eine psychische Störung auftritt, erhöhen. Scheithauer und Petermann (1999) unterscheiden zwischen biologischen und psychologischen Faktoren des Kindes, welche sie auch als „Vulnerabilitätsfaktoren“ bezeichnen (z.B. Temperament) und psychosozialen umweltbezogenen Entwicklungsgefährdungen (z.B. niedriger sozio-ökonomischer Status). Risikobelastungen müssen nicht per se zu einer psychischen Störung führen (Fröhlich-Gildoff und Rönnau-Böse 2015a). Ob Risikofaktoren eine entwicklungsgefährdende Auswirkung haben, hängt somit auch davon ab, ob sich der/die Jugendliche gerade in einer Phase erhöhter Vulnerabilität befindet (Fröhlich-Gildoff & Rönnau-Böse, 2015a, S. 25). Vulnerabilität beschreibt das erhöhte Risiko eines Kindes in Gegenwart äusserer (ungünstiger) Einflussfaktoren psychische Störungen zu entwickeln beziehungsweise von der normalen Entwicklung abzuweichen (Scheithauer & Petermann 1999). Beispiele dafür sind Übergänge wie die Pubertät oder der Übergang von der Schule in die Berufswelt. Eine weitere wichtige Rolle spielt die Dauer einer Belastung sowie die zeitliche Abfolge von Risikosituationen (Fröhlich-Gildoff und Rönnau-Böse, 2015a).

Das Konzept der Schutzfaktoren

Schutzfaktoren vermindern nach Bengel et al. (2009) die Auftretenswahrscheinlichkeit von Störungen, indem sie die Risiken abpuffern, beziehungsweise die Resilienz fördern (Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse 2015). Dabei wird nach Scheithauer et al. (2000) zwischen förderlichen Bedingungen und Schutzfaktoren unterschieden. Förderliche Bedingungen bestehen, wenn kein erhöhtes Risiko da ist und trotzdem ein Faktor eine schützende Wirkung entfaltet. Man spricht also erst von einem Schutzfaktor, wenn damit eine Risikosituation abgepuffert werden kann. Schutzfaktoren müssen bereits vor den Risikofaktoren bestehen, um deren schädliche Wirkung moderieren zu können und werden erst in einer Gefährdungssituation als Schutzfaktor wirksam (Bengel et al 2009). Bei den Schutzfaktoren besteht nach Bengel et al. (2009) eine grosse Unklarheit, wie diese angemessen begrifflich und inhaltlich zu definieren sind. Das Resilienztraining „Lueg zu dir“ wurde dazu konzipiert, die Resilienzfaktoren, welche zu den personalen Ressourcen zählen, der Auszubildenden zu stärken. „Lueg zu dir“ orientiert sich

dabei an den 7 Wegen zur Resilienz nach Engelman (2014). Im nächsten Kapitel wird nun vertieft auf die für diese Arbeit relevanten Resilienzfaktoren eingegangen.

2.2.3 Die Resilienzfaktoren

Resilienzfaktoren sind „Eigenschaften, die das Kind in der Interaktion mit der Umwelt sowie durch die erfolgreiche Bewältigung von altersspezifischen Entwicklungsaufgaben im Verlauf erwirbt: diese Faktoren haben bei der Bewältigung von schwierigen Lebensumständen eine besondere Rolle“ (Wustmann, 2004, S. 46). Die Resilienzfaktoren heben sich also von den personalen Faktoren dadurch ab, dass sie erworben werden können und nicht genetisch bedingt sind (Rönnau-Böse, 2013, S. 61). Es wurden verschiedene protektive Faktoren aufgezeigt, welche die Widerstandskraft von Kindern und Jugendlichen gegenüber Belastungen stärken sowie die Bewältigungsfähigkeit von Krisensituationen verbessern. In Tabelle 2 soll eine Übersicht der wichtigsten Resilienzfaktoren gegeben werden.

Tabelle 2 Wichtigste Resilienzfaktoren (Eigene Darstellung)

Die zehn „Life skills“ nach WHO (1994)	Resilienzfaktoren nach Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2015)	Die sieben Säulen der Resilienz nach Reivich und Shatté (2002)
<ul style="list-style-type: none"> - Selbstwahrnehmung - Empathie - Kreatives Denken - Kritisches Denken - Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen - Problemlösefähigkeiten - Effektive Kommunikationsfähigkeit - Interpersonale Beziehungsfertigkeiten - Gefühlsbewältigung - Stressbewältigung 	<ul style="list-style-type: none"> - Selbst- und Fremdwahrnehmung - Selbstwirksamkeit(-serwartung) - Selbststeuerung - Soziale Kompetenz - Problemlösefähigkeit - Adaptive Bewältigungskompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> - Emotionssteuerung - Selbstwirksamkeitsüberzeugung - Impulskontrolle - Reaching-Out/Zielorientierung - Kausalanalyse - Empathie - Realistischer Optimismus

In der ersten Spalte sind die zehn Lebenskompetenzen, wie sie die Weltgesundheitsorganisation WHO (1994) definiert hat, aufgeführt. Diese Lebenskompetenzen wurden anschliessend durch Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2015a) zu sechs übergeordneten Faktoren zusammengefasst, siehe zweite Spalte. Die dritte Spalte enthält die sieben Säulen der Resilienz, welche durch Reivich und Shatté (2002) bestimmt wurden. In der in Tabelle 2 erstellten Übersicht sind neben den unterschiedlichen Resilienzfaktoren auch Gemeinsamkeiten zu erkennen. So wird der Resilienzfaktor „Empathie“ durch alle aufgeführten Autoren genannt, wobei Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2015a) „Empathie“ unter dem Resilienzfaktor „soziale Kompetenz“ fassen. Weitere Faktoren, die sowohl durch die WHO (1994) sowie auch durch Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2015a) genannt werden, sind „Selbstwahrnehmung“, „Problemlösefähigkeit“ und „Stressbewältigung“, welcher jedoch von Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2015a) unter dem Resilienzfaktor „Adaptive Bewältigungskompetenzen“ gefasst wird. Ein weiterer Resilienzfaktor der

von Reivich und Shatté (2002) sowie von Fröhlich-Gildhoff und Rönna-Böse (2015a) genannt wird, ist die „Selbstwirksamkeit“, wobei sie dabei einerseits von „Selbstwirksamkeitserwartung“ (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2015a) und andererseits von „Selbstwirksamkeitsüberzeugung“ (Reivich & Shatté, 2002) sprechen.

Angelehnt an diese Resilienzfaktoren entwickelte Engelmann (2014) die sieben Wege zur Resilienz, siehe Abbildung 2, welche wiederum die Basis des Resilienztrainings „Lueg zu dir“ darstellen.

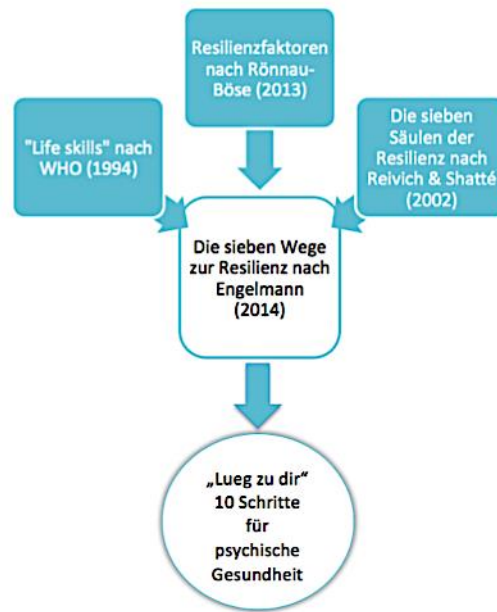


Abbildung 2 Theoretische Fundierung von "Lueg zu dir" (Eigene Darstellung)

Es wird nun vertieft auf die sieben Wege zur Resilienz nach Engelmann (2014) eingegangen.

Selbstwahrnehmung

Engelmann (2014) beschreibt, dass der Faktor Selbstwahrnehmung die Voraussetzung zu Resilienz ist. Durch den Dialog mit sich selbst, das Achten auf eigene Bedürfnisse, kann eine Person feststellen, ob sie sich nicht gut fühlt und in der Folge auch die notwendigen Schritte einleiten, durch die sie sich wieder besser fühlen kann. Für Engelmann (2014) ist Selbstwahrnehmung eine wesentliche Voraussetzung zur Selbststeuerung, da eine Person nur weiss, wohin sie steuern soll, wenn sie weiss, wo sie steht, wo sie hinwill und wie sie das bewerkstelligen will. Auch Fröhlich-Gildhoff und Rönna-Böse (2015) sehen in der Selbstwahrnehmung die ganzheitliche und adäquate Wahrnehmung der eigenen Emotionen und Gedanken. Die Reflexivität steht dabei im Zentrum. Es sei wichtig, sich zu sich selbst in Beziehung zu setzen und andere Menschen ebenfalls entsprechend wahrzunehmen und sich ins Verhältnis zu ihrer Wahrnehmung zu setzen (Fremdwahrnehmung). Bezüglich Selbstwahrnehmung lernen Menschen nach Fuhrer et al. (2000) bereits als Kleinkinder durch Rückmeldungen aus der Umwelt zwischen sich und anderen zu unterscheiden. So ist es wichtig, Gefühle gespiegelt zu bekommen, damit man lernt, Gefühle zu differenzieren und in das Verhältnis zu anderen Menschen zu setzen.

Lebensfreude

Nach Engelmann (2014) wird mit Lebensfreude die Fähigkeit bezeichnet, sich von Herzen seines Lebens zu freuen, dankbar für das Leben zu sein und ein Gefühl von allgemeiner Zufriedenheit zu empfinden. Sie beschreibt, dass Lebensfreude im Hinblick auf Resilienz zentral ist, da in schweren und schwierigen Zeiten davon gezehrt werden kann. Dabei führt nach ihr die Erinnerung an schöne Momente zu einer inneren Stabilität, welche wesentlich dazu beiträgt, dass Menschen immer wieder einen Grund haben aufzustehen und weiterzumachen. Sie bezeichnet Lebensfreude als einen effektiven Schutzfaktor, der sich unmittelbar positiv auf das Gefühl von Resilienz auswirkt. Sie beschreibt dies wie folgt:

„Wer sich seines Lebens freut, der hat das Gefühl, sich selbst und sein Leben im Griff zu haben. Dank der Depotwirkung können wir auch in trüben Zeiten davon profitieren und so wieder Vorfreude auf das, was noch kommt, entwickeln“ (S. 43).

Der Grad der Lebensfreude wird davon bestimmt, inwieweit eine Person weiss, was ihr Freude im Leben bereitet (Engelmann, 2014).

Selbstwirksamkeit

Engelmann (2014) bezeichnet Selbstwirksamkeit als die Ernsthaftigkeit mit der Menschen bereit sind, sich für das Erreichen eines Ziels anzustrengen. Nach Zimbardo & Gerrig (2004, zitiert nach Engelmann, 2014, S. 67) ist Selbstwirksamkeit die Menge an Überzeugungen, dass man sich in einer bestimmten Situation passend verhält und eine angemessene Leistung erbringen kann. Engelmann (2014) beschreibt dass Selbstwirksamkeit mit der „Sich selbst erfüllenden Prophezeiung“ in Zusammenhang steht und mit dem Attributionsstil einer Person korreliert. So kann das gründliche Erledigen einer Aufgabe mehr von dem Gefühl der Selbstwirksamkeit abhängen, als von der tatsächlich vorhandenen Fähigkeit. Im Weiteren schreibt sie, dass wenn es möglich ist, Schwierigkeiten als Herausforderungen zu betrachten, von einer hohen Selbstwirksamkeit gesprochen werden kann. Nach Fröhlich-Gildhoff (2013) und Grawe (1998) muss sich ein Kind, um die Selbstwirksamkeit zu fördern, als selbstwirksam erleben können, beispielsweise in dem es im Alltag beteiligt wird und Verantwortung übernehmen kann. Nach Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2015a) sollen Kinder darin gestärkt werden, auf ihre Fähigkeiten zu vertrauen und bei Schwierigkeiten nicht aufzugeben.

Selbstbestimmung

Nach Engelmann (2014) bedeutet Selbstbestimmung, eigene Entscheidungen treffen zu können und selbst die Kontrolle über das eigene Leben zu haben. Sie beschreibt, dass dabei viele Menschen von den Erwartungen anderer geleitet werden. Zudem erklärt sie, dass Selbstbestimmung voraussetzt, sich seinen eigenen Zielen bewusst zu sein. Für Engelmann (2014) bedeutet Selbstwirksamkeit, auch Verantwortung für sich selbst und die Konsequenzen des eigenen Verhaltens zu übernehmen. Sie erklärt, dass Menschen sich nur durch diese Verantwortungsübernahme nicht als Opfer von Umständen, sondern als Gestalter des eigenen Lebens sehen. Dies hat nach ihr zur Folge, dass sich die Menschen als stark und handlungsfähig erleben, weshalb sie Selbstbestimmung als Weg zu, aber auch als das Ergebnis von Resilienz sieht.

Optimismus

Nach Rönna-Böse (2013) kann das Konstrukt des Optimismus zum Konzept der Selbstwirksamkeit gezählt werden. Renner (2002) definiert Optimismus als positive Erwartung im Hinblick auf die Zukunft. Dabei wird auch von einem „optimistischen Erklärungsstil“ gesprochen, mit dem Begebenheiten als internal, stabil und global beurteilt werden (Wise & Rosqvist, 2006; zitiert nach Bengel et al., 2009, S. 77). Somit ist eine Person optimistisch, wenn ein Ereignis durch die eigenen Fähigkeiten als bewältigbar eingeschätzt wird. Stroebe, Jonas und Hewstone (2003) sehen es als das entscheidende Merkmal von Optimismus, dass optimistische Menschen mit einer grösseren Wahrscheinlichkeit der Auffassung sind, erwünschte Ergebnisse seien für sie erreichbar. Daraus resultiert nach ihnen eine höhere Anstrengungsbereitschaft hinsichtlich der Erreichung von Zielen. Engelman (2014) gibt an, dass sich dadurch vermuten lässt, dass optimistische Menschen aufgrund dieser Zielorientierung auch tatsächlich erfolgreicher und resilienter sind als Pessimisten. Für sie ist eine optimistische Haltung der Ausdruck von Resilienz, da sie es ermöglichen nach einem Rückschlag wieder aufzustehen.

Coping

Engelman (2014) beschreibt Coping als Summe aller zur Verfügung stehenden Bewältigungsstrategien, die dabei helfen, mit bereits eingetroffenen oder aber bevorstehenden Belastungen umzugehen. Belastungen führen unabwendbar zu Stressreaktionen, weshalb Coping für Engelman (2014) auch als Stressmanagement zu verstehen ist. Dabei steht jedoch nicht die tatsächliche Bewältigung der herausfordernden Situation im Zentrum, sondern vielmehr die Kenntnis von verschiedenen Strategien für verschiedene Situationen, damit je nach Kontext die richtige Strategie gewählt werden kann. Rönna-Böse (2013) spricht dabei von „aktiven Bewältigungsstrategien“ und dem Resilienzfaktor „aktive Bewältigungskompetenz“. Auch sie versteht darunter die Fähigkeit flexible Copingstrategien je nach Ausgangslage einzusetzen. Lazarus und Folkman (1984; zitiert nach Rönna-Böse, 2013, S. 94) unterteilen fünf effektive Copingformen. Diese stimmen mit den Copingarten von Engelman (2014) überein:

- Informationssuche: Basis für die Neueinschätzung einer stressigen Situation oder zur Auswahl von bestimmten Copingstrategien.
- Direkte Aktion: Verhaltensweisen zur Linderung einer Stresssituation oder zur Bewältigung einer Aufgabenstellung.
- Intrapsychische Bewältigungsformen: Regulation von Emotionen
- Suche nach sozialer Unterstützung

Empathie

Nach Engelman (2014) ist Empathie ein wichtiger Bestandteil von sozialer Kompetenz und drückt die Bereitschaft und die Fähigkeit zum Mitfühlen mit einem anderen Menschen aus. Dabei versteht sie Empathie als Grundlage, damit ein Mensch in der Lage ist, einer anderen Person wirklich zuzuhören. Dazu bedarf es eines echten Interesses am anderen und seinen Werten und Motiven. Das Verstehen der Bedürfnisse anderer und das darauf eingehen können, führt nach ihr zu einem Gefühl der Zugehörigkeit und somit zu einem starken „Ich“, was wiederum die Selbstreflexion stärkt. Weiter betont Engelman (2014) auch die Wichtigkeit, das Mass der Dinge und die Grenzen von Empathie zu kennen. Nach ihr beginnt die Grenze der Empathie dort, wo eine Person anfängt, sich selbst zu vernachlässigen. Bengel et al. (2009) sowie Rönna-Böse (2013) sprechen von Empathie als Teil der sozialen Kompetenz. Bengel et al. (2009) verstehen unter sozialer Kompetenz die

Fähigkeit mit anderen Menschen adäquat in Kontakt treten zu können, Beziehungen zu knüpfen und aufrecht zu erhalten, andere Menschen einschätzen und sich in sie hineinversetzen zu können.

2.3 Resilienztrainings

Resilienztrainings beziehungsweise Programme zur Resilienzförderung sind Massnahmen, die gemäss Fröhlich-Gildhoff und Rönna-Böse (2015) den Bereichen der Prävention und der Gesundheitsförderung zugeordnet und oft auch unter dem Begriff der Lebenskompetenzprogramme subsumiert werden. Es werden jedoch nur wenige Programme, die die Resilienz- und Schutzfaktoren fördern, unter dem Schlagwort Resilienzförderung geführt (Bengel et al. 2009).

2.3.1 Erfolgsfaktoren in der Resilienzförderung bei Jugendlichen

Jugendliche stellen eine besondere Zielgruppe der Gesundheitsförderung dar. So haben Jugendliche beispielsweise Mühe, sich Erwachsenen gegenüber zu öffnen und haben ein sehr hohes Bedürfnis, ihre Intimsphäre zu schützen (Dlugosch, 1997). Auch Hurrelmann und Settertobulte (2003) sehen die Adoleszenz als einen schwierigen Altersbereich um präventive Massnahmen zu implementieren, da zum Beispiel das Risiko besteht, dass diese als „aufzwingen“ missverstanden werden. Nach Hildebrandt (1987) sind daher die eingesetzten Massnahmen anders zu gestalten als bei Erwachsenen. Die Einbindung von Massnahmen in bestehende Strukturen, wie beispielsweise in den regulären Schulunterricht, ist daher ein häufig gewählter Weg (Fridrici, Beyer & Lohaus, 2008). Solch ein universaler Ansatz führt dazu, dass man alle Jugendlichen erreicht. Es besteht jedoch auch die Gefahr, dass mehr Reaktanz als Akzeptanz gegenüber den vermittelten Inhalten erzeugt wird (Hurrelmann & Settertobulte, 2003). Nach Dlugosch (1997) müssen Jugendliche durch Präventionsprogramme Tipps erhalten, wie sie sich in belastenden Situationen verhalten können. Die Meta-Analysen von Heinrichs, Sassmann, Hahlweg und Perrez (2002), Beelmann (2006), Nurcombe (2007) sowie Röhrle (2008) beschreiben folgende Anforderungen an die Entwicklung und Durchführung von Präventionsprogrammen zur Resilienzförderung:

- Gute theoretische Basis (Schutz- und Risikofaktoren)
- Berücksichtigung mehrere Zielgruppen und Umwelt-Ebenen (Betrieb, Freizeit)
- Verhaltensorientierte Übungen für die Entwicklung von Fähigkeiten
- Gute Struktur (Manuale)
- Strukturierte Ausbildung der Trainer
- Dauer von mindestens neun Monaten (Röhrle, 2008, 246)
- Möglichkeit der zielgruppenspezifische Anpassung
- Gewährleistung eines niedrighwelligen Zugangs
- Einbettung in die natürlichen Lebenswelten der Jugendlichen

Auch Nation, Crusto, Wandersman, Kumpfer, Seybolt, Morrissey-Kane und Davino (2003) sowie Fröhlich-Gildhoff und Rönna-Böse (2015b) nennen die erwähnten Anforderungen sowie eine stabile positive Beziehung zur Bezugsperson, als wichtige Prinzipien einer wirksamen Prävention. Nation et al. (2003) verweisen in ihrer Studie zudem auf die Wichtigkeit der Abwechslung bei Präventionsprogrammen, um die Aufmerksamkeit von Jugendlichen aufrecht zu erhalten. Im Weiteren bezeichnen sie Follow-up's der Inhalte als zentral, um die Effekte erhalten zu können. Ebenso ist nach Nation et al. (2003) wichtig, dass die Programme zeitlich angemessen sind. Die

Zielgruppe sollte bei der Massnahmenplanung und Umsetzung miteinbezogen und klare Ziele formuliert werden.

Fröhlich-Gildoff (2015a) gibt Ratschläge für eine erfolgreiche Resilienzförderung auf der Ebene der Organisation. Nach ihm muss eine Organisation...

- für die Sicherheit der Jugendlichen sorgen. Dies bedeutet klare und transparente Regeln sowie Strukturen und die Garantie von Fürsorge.
- auf die Jugendlichen mit ihren Stärken eingehen.
- die Beziehungskontinuität gewährleisten und Räume für Reflexion und Fortbildungen schaffen.
- die Partizipation der Jugendlichen sichern.

In der konkreten Arbeit mit den Jugendlichen verweist Fröhlich-Gildoff (2015b) auf folgende Prinzipien:

- An den Stärken der Jugendlichen ansetzen und an der Aktivierung ihrer Ressourcen arbeiten.
- Das Verhalten der Jugendlichen als Bewältigungsform in dem gegebenen Kontext verstehen (Ungar, 2011).
- Ziele und Methoden müssen mit der Kultur und Lebensart der Jugendlichen vereinbar sein.
- Förderung der Partizipation auf der Ebene der Interaktion.
- Notwendige Grenzen sowie die Gestaltung von Strukturen transparent und verständlich vermitteln und aufrechterhalten.
- Die Selbstwirksamkeit fördern, indem bewältigbare Aufgaben und Anforderungen gestellt werden und unmittelbares Feedback zur Zielerreichung folgt.
- Jugendlichen in ihrem Denken im Hier und Jetzt abholen, da es ihnen schwerfällt, sich mit der Zukunft zu beschäftigen (Steinebach & Gharabaghi 2013, S. 28).
- Fachkräfte müssen Vorbildfunktion wahrnehmen.

Opp und Brosch (2012) sehen in der Resilienzpraxis eine wichtige Qualitätsdimension der Resilienzförderung. Damit ist das Lernen gemeint, welchen Einflüssen die Jugendlichen ausgesetzt sind, was sie bewirken und welche Strategien sie anwenden können, um ihren Alltag zu bewältigen. Die Aufgabe besteht also darin, die Aufmerksamkeit der Jugendlichen für diese Prozesse aufrecht zu erhalten, sie einzubinden und sie zu unterstützen, sich dabei zu reflektieren. Diese Entwicklung von Kompetenzen verlangt nach Räumen, um diese austesten zu können. Die Voraussetzung für positive Lern- und Entwicklungsprozesse ist das Gefühl von Kontrolle und Beeinflussbarkeit (Opp & Brosch 2012). Weiter ist die Qualität des Zusammenlebens, die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft und die Erfahrung sich gegenseitig zu unterstützen zentral (Opp & Brosch, 2012).

Schell (2011) schreibt in ihrer Studie zur Förderung von emotionalen und sozialen Kompetenzen, dass eine effektive Prävention immer auch die Strukturen und institutionellen Rahmenbedingungen in ihren Ansatz einbeziehen muss. Sie beschreibt, dass die spezifischen Belastungskomponenten des Alltags und auch die subjektiven Erfahrungen und Erlebnisse der Zielgruppe für das Präventionsprogramm nicht unbeachtet gelassen werden dürfen.

Nach Greenberg et al. (2005) umfasst eine erfolgreiche Programmimplementierung folgende Bereiche:

1. Vorbereitung und Planung

Es sollte ein Bewusstsein für die Notwendigkeit der Massnahme bei den beteiligten Personen geschaffen werden. Auch die nicht direkt Beteiligten sollten über die Ziele und Inhalte der Massnahme informiert werden.

2. Qualität

Die Qualität des Materials ist für die Implementierungsqualität und die Programmverbreitung von entscheidender Bedeutung. Dazu muss das Programm in manualisierter Form vorhanden sein. Dies ermöglicht eine Transparenz der Vorgehensweise und Standardisierung. Ein altersgemässes, ansprechendes Design und die einfache Handhabung des Materials sind dabei zentral.

3. Unterstützung

Jede Art der Unterstützung, auf welche die durchführenden Personen sowohl vor als auch während der Programmimplementierung zurückgreifen können. Wichtig ist eine hohe Qualität der Schulung der zukünftigen „Trainer“ vor der Durchführung.

3. Methodik

Im nachfolgenden Kapitel wird die systematische Vorgehensweise zur Beantwortung der Fragestellungen aufgezeigt und wissenschaftlich begründet.

3.1 Forschungsdesign und Ablauf

Das Forschungsinteresse dieser Arbeit entstand aufgrund des Interesses an Rückmeldungen zur Anwendung von „Lueg zu dir“ in der Praxis. Daraus ergeben sich die in Abbildung 3 dargestellten Themengebiete, die den Rahmen des Forschungsinteresses bilden.

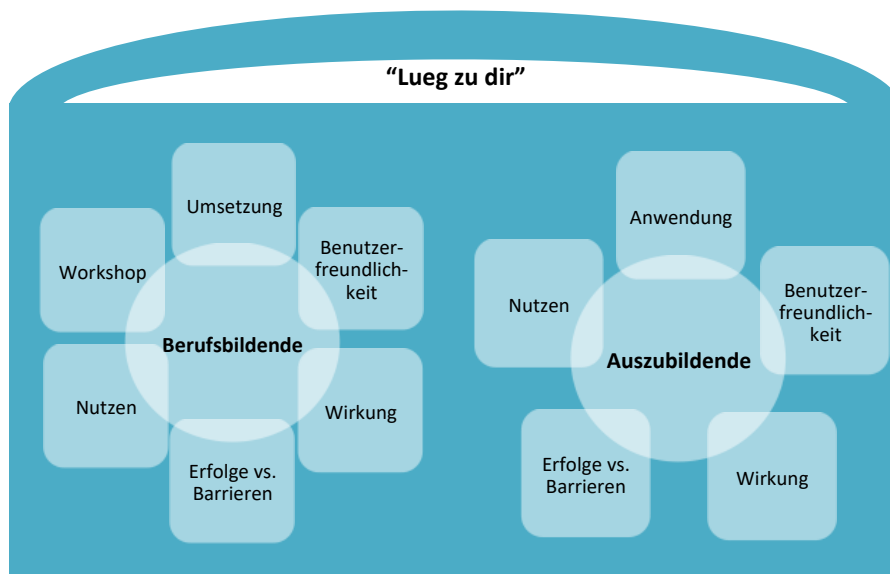


Abbildung 3 Forschungsinteresse (Eigene Darstellung)

Anhand der für Iradis relevanten Themen wird der Workshop als kein Bestandteil der vorliegenden Arbeit bestimmt. Daraus entstehen die in Kapitel 1.2 beschriebenen Forschungsfragen und daran anlehnend der methodologisch verortete Forschungsgegenstand (Helfferich, 2011). Im sprachlichen Material der Interviewtexte wird in der Folge nach subjektiven Sichtweisen der BBV und Auszubildenden bezüglich der Umsetzung/Anwendung und Wirkung von „Lueg zu dir“ gefragt. Ausgehend vom Untersuchungsgegenstand wird eine qualitative Vorgehensweise gewählt. Als Untersuchungsdesign wird die explorative Fallanalyse nach Lamnek & Krell (2016) ausgewählt. Die einzelnen Fälle können in ihrer Gesamtheit zum Gegenstand der Untersuchung gemacht werden. So wird es ermöglicht sich anhand der Fragestellungen auf wenige Personen intensiv zu beschäftigen und umfangreichere Ergebnisse zu erhalten (Witzel, 1982, S. 78). In der nachfolgenden Tabelle 3 wird das Untersuchungsdesign dargestellt.

Tabelle 3 Untersuchungsdesign (Eigene Darstellung)

Untersuchungsdesign	Datenerhebung I- Momentaufnahme	Datenerhebung II- Fallstudie
Methode	Focus Group anlehnend an Workshop	<ul style="list-style-type: none"> ○ Leitfadengestütztes Experteninterview mit BBV ○ Leitfadengestütztes Interview mit Auszubildenden
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> ○ Orientierung im Feld ○ Erste Informationen zur Umsetzung 	Informationen und subjektive Bewertungen zur Anwendung von „Lueg zu dir“ und dessen Wirkung
Auswertung	Zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ergänzt durch quantitative Häufigkeitsangaben	Qualitative Auswertung mittels inhaltlich strukturierender Inhaltsanalyse
Sampling	Angemeldete BBV für Workshop (13 Teilnehmende)	4 BBV und ihre 4 Auszubildenden

3.2 Qualitative Datenerhebung I – Momentaufnahme

Der von Iradis konzipierte Workshop (Beermann & Schubach, 2013) für BBV wird genutzt, um anhand einer Focus-Group (Morgan, 1988, zitiert nach Flick, 2012, S.260) in einen ersten Kontakt mit dem Feld zu kommen. Im Weiteren war das Ziel der Workshop-Teilnahme, weitere Interviewteilnehmer/innen für die Datenerhebung II zu akquirieren. Passend zum Forschungsdesign ist die Focus-Group ein methodisch offenes Verfahren, dessen Stärke in der Exploration liegt. Das spezielle ist die Verbindung einer Gruppendiskussion mit der Fokussierung auf eine bestimmte Thematik, die durch einen Informationsinput in die Gruppe hineingetragen wird (Morgan, 1988; zitiert nach Flick, 2012, S. 260). Es steht somit die

Zusammenstellung von Aussagen und nicht deren extensive Interpretation im Vordergrund (Flick, 2012).

3.2.1 Sampling

Die Focus-Group wird im Rahmen des von Iradis konzipierten Workshops für BBV durchgeführt. Der Zugang zum Feld wurde durch die Praxispartnerin gewährleistet. Die Teilnahme am Workshop ist freiwillig und eine Anmeldung durch die BBV erforderlich. Die 13 BBV stellen eine homogene Gruppe bezüglich ihrer Funktion dar, führen diese jedoch in unterschiedlichen Branchen aus. Die Abbildung 4 gibt einen Überblick der Branchen.

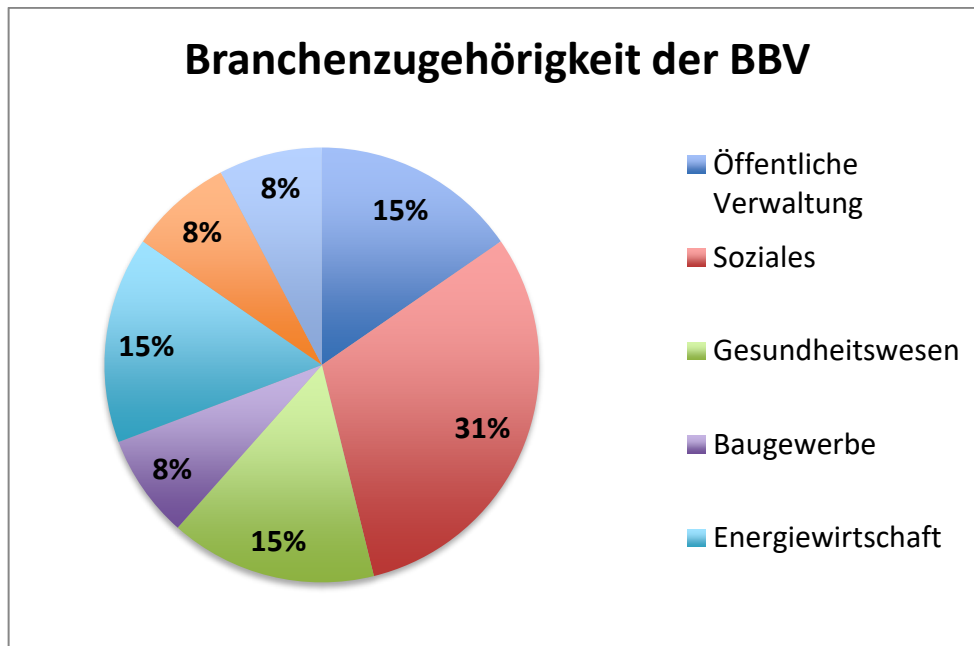


Abbildung 4 Branchenzugehörigkeit der BBV (Eigene Darstellung)

3.2.2 Vorbereitung und Durchführung

In einem ersten Schritt wird mit der Workshop-Leiterin das Ziel der Datenerhebung besprochen und es folgt die organisatorische Abstimmung der Focus-Group innerhalb des Workshops (Beermann & Schubach, 2013). Um die Planung zu erleichtern, wird ein Leitfaden erstellt, welcher dem Anhang C zu entnehmen ist. Dieser dient in erster Linie zur Abstimmung des der Diskussion vorangehenden Inputs (Morgan, 1988; zitiert nach Flick, 2012, S. 260) und der anschließenden Diskussion anhand der Leitfragen. Die für die Focus-Group benötigten Materialien (FlipChart, Karten, Schreibmaterial) sowie die Räumlichkeiten werden von Iradis zur Verfügung gestellt. Das genaue Vorgehen der Focus-Group ist dem Anhang C zu entnehmen. Auf eine Tonaufnahme wurde im Sinne einer entspannten Atmosphäre verzichtet.

3.3 Datenauswertung Erhebung I

Die Ergebnisse der Focus-Group wurden anhand der im Workshop gestellten Leitfragen anlehnend an die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) qualitativ ausgewertet.

3.3.1 Bestimmung des Ausgangsmaterials und Ablaufmodell

Die Focus-Group dient anhand der Fragestellung einerseits dazu, den emotionalen Bezug zum Gegenstand (Lagerberg, 1975; zitiert nach Mayring, 2010, S. 56) zu erfassen, andererseits zur Aufnahme der kognitiven Verarbeitung der Situation und Handlungspläne (siehe auch Kapitel 3.2). Ziel der Analyse (Mayring, 2010) ist es, das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben und nur das Datenmaterial zu den mit der Praxispartnerin festgelegten Leitfragen berücksichtigt wird. Das Material liegt einerseits in Form von Stichwortkarten und Fotografien vor, andererseits wurden die Diskussionen in einem Gesprächsprotokoll festgehalten. Unter welchen Bedingungen das Material produziert wurde, lässt sich dem Leitfaden Anhang C entnehmen.

Die Auswertung anhand der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ist dem Anhang D zu entnehmen und gestaltet sich wie folgt:

1. Bestimmung der Analyseeinheiten
2. Paraphrasieren der inhaltstragenden Textstellen
3. Generalisierung der Paraphrasen
4. Reduktion durch Selektion, Streichen bedeutungsgleicher Paraphrasen
5. Reduktion durch Bündelung
6. Zusammenstellung der neuen Aussagen als Kategorien
7. Rücküberprüfung der zusammenfassenden Kategorien am Ausgangsmaterial

Da durch die Strukturierung des Datenmaterials anhand der Leitfragen bereits eine hohe Präzision der Inhaltsanalyse vorlag, erübrigte sich eine genaue Definition der Analyseeinheiten. Somit wurde direkt zum zweiten Schritt, der Paraphrasierung von inhaltstragenden Textstellen übergegangen. An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass wenn das Datenmaterial nicht als Protokoll, sondern bereits paraphrasiert auf Karten oder Fotografien vorlag diese Phase redundant wurde und somit direkt der Text auf den Karten übernommen wurde. In einem dritten Schritt folgte die Generalisierung der Paraphrasen und daran anschliessen die Reduktion des Datenmaterials. Danach wurden die sich aufeinander beziehenden Paraphrasen pro Leitfrage zusammengefasst und in einer neuen Aussage wiedergegeben. Daraus wurden induktiv am Material Kategorien anlehnend an die Leitfragen gebildet (Mayring, 2010) und rücküberprüft.

3.4 Datenerhebung II – Fallanalyse

Wie bereits im Untersuchungsdesign erwähnt, werden bei explorativen Fallstudien wenige Fälle intensiv analysiert (Lamnek & Krell, 2016). Qualitative Interviews eignen sich besonders, Meinungen, Erlebnisse, Wissen und subjektive Bedeutungszuschreiben detailliert zu erfassen (Reinders, 2005). Für die Datenerhebung II wird für die BBV das leitfadengestützte Experteninterview nach Bogner, Litting & Menz (2002, S. 36-38) und bei den Auszubildenden das halbstandardisierte Leitfadeninterview nach Flick (2012) verwendet.

3.4.1 Sampling

Für die Interviews wurde die Wahl der zu befragenden Personen zusammen mit der Praxispartnerin aus dem Vorwissen deduziert (Reinders, 2005 S.136). Aus diesem Grund war gegeben, dass die Stichprobe einerseits aus BBV bestehen muss, welche den Workshop absolviert hatten und das Portfolio in der Praxis mit ihren Auszubildenden anwenden. Andererseits war bedingt, dass auch die Sicht der

Auszubildenden, der am Workshop teilnehmenden BBV, einbezogen werden soll. So wird nach Lamnek & Krell (2016) ermöglicht ein exakteres, differenzierteres, aber auch allgemeineres Handlungsmuster zu bilden. Einerseits diene Iradis als Gatekeeper (Reinders, 2005, S. 139) für die BBV und übernahm in einem ersten Schritt die Kontaktaufnahme. Andererseits erfolgte die Auswahl der Stichprobe durch Selbstaktivierung im persönlichen Gespräch an den zwei Workshop-Tagen (Reinders, 2005, S.141). Der Zugang zu den Auszubildenden wurde durch die akquirierten BBV gewährleistet, weshalb auch diese eine Gatekeeper Funktion (Reinders, 2005, S. 139) wahrnahmen. Der Anhang E liefert eine Übersicht über die Fallkonstituierung des Sample (Flick, 2012).

3.4.2 Interview-Leitfäden

Zur weiterführenden Präzisierung der Forschungsfragen und für die Erstellung der beiden Interviewleitfäden für die BBV und Auszubildenden werden die ersten vier Schritte des Leitfadenprozesses nach dem SPSS-Prinzip „Sammeln“, „Prüfen“, „Sortieren“ und „Subsumieren“ nach Helfferich (2011) genutzt. Der ausführliche Ablauf ist dem Anhang F und die Leitfäden dem Anhang G zu entnehmen.

3.4.3 Vorbereitung und Durchführung

Bei den BBV wird zur Exploration aufgrund ihrer speziellen Rolle und Wissensbestände im Bereich „Lueg zu dir“ das leitfadengestützte Experteninterview nach Bogner, Litting & Menz (2002, S. 36-38) eingesetzt. Für die Auszubildenden wird das halbstandardisierte Leitfadeninterview nach Flick (2012) als Erhebungsinstrument verwendet. Beide Interviewmethoden sind thematisch strukturiert und gewährleisten durch die halbstandardisierte Form hinreichend Raum für die Offenheit der Erhebung (Flick, 2012). Nach der Erstellung der Interviewleitfäden wird ein Pretest durchgeführt (Flick, 2012). Dabei liegt der Fokus auf der Einhaltung der thematischen Reihenfolge und Interviewdauer sowie der Verständlichkeit. Zwei Interviewpartner/innen werden telefonisch angefragt und bestätigten die Teilnahme ebenfalls telefonisch. Die weiteren beiden Interviewpartnerinnen werden, wie bereits in Kapitel 3.4.1 erwähnt, persönlich akquiriert. Die Interviews werden in den Räumlichkeiten der Organisationen der jeweiligen BBV durchgeführt. Es wird ein Interviewort ausgewählt, der den Auszubildenden vertraut ist (Reinders, 2005, S.184). Im Hinblick auf die qualitative Auswertung werden die Interviews mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und die Interviewteilnehmenden anhand einer Einverständniserklärung über die wichtigsten Punkte informiert. Die Interviewdauer beträgt jeweils 30-60 Minuten.

3.5 Datenauswertung Erhebung II

Für die Datenauswertung der zweiten Erhebung wird die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2012) gewählt. Die Wahl dieser Auswertungsmethode begründet sich durch ihr breites Spektrum an induktiver und deduktiver Kategorienbildung und ihre Eignung für ein kleines Sample (Kuckartz, 2012). Die Analyse strukturiert sich nach dem in Abbildung 5 dargestellten Ablaufschema.

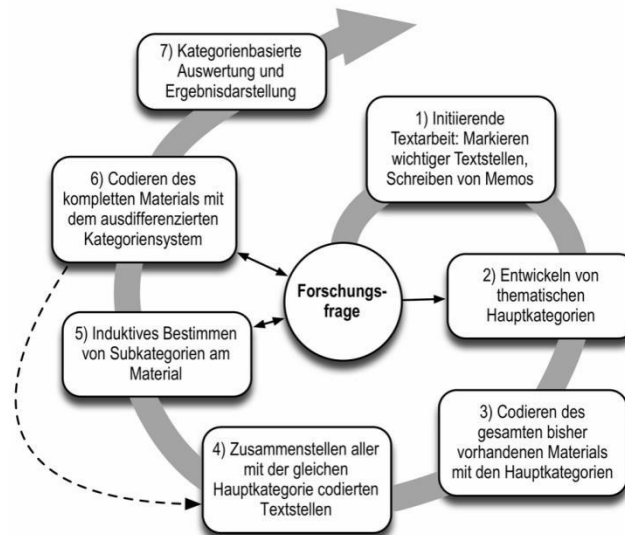


Abbildung 5 Ablaufschema der inhaltlich strukturierende qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2012, S. 78)

Ausgehend von den Forschungsfragen beinhaltet die Analyse die initiierende Textarbeit anhand der transkribierten Audiodateien, die Entwicklung von Haupt- und Subkategorien sowie die Codierung und Auswertung des Materials.

3.5.1 Transkription und initiierende Textarbeit

Um die Genauigkeit der Daten gewährleisten zu können (Kuckartz, 2012) sowie auf Wunsch der Praxispartnerin wörtliche Zitate zu erhalten, werden die 8 Leitfaden-Interviews aufgezeichnet und transkribiert. Dabei werden die Transkriptionsregeln nach Kuckartz (2012, S. 136) befolgt. So wird wörtlich transkribiert und zur besseren Lesbarkeit ins Schriftdeutsche „übersetzt“. Lautäußerungen, wie Lachen werden nur berücksichtigt, wenn diese die gemachte Aussage verdeutlichen. Die transkribierten und anonymisierten Texte im Word werden anschliessend in die Auswertungssoftware MaxQda übertragen. Die Software bietet verschiedene Unterstützungstools für den Auswertungs- und Kategorienbildungsprozess. Anschliessend erfolgt die Selbstvergewisserung (Kuckartz, 2012, S. 52) der Ziele der empirischen Untersuchung anhand der Forschungsfragen, die Transkripte werden sorgfältig durchgelesen, die zentrale Begriffe markiert und Gedanken in Memos festgehalten (Kuckartz, 2012, S. 54).

3.5.3 Bildung der Kategorien und Codieren

Pürer (2003; zitiert nach Kuckartz, 2012, S. 42) schreibt, dass Kategorien trennscharf voneinander abgegrenzt werden müssen, indem die Kategorien eindeutig definiert werden. Das Kategoriensystem mit Ankerbeispielen ist in Anhang H ersichtlich. Bei der vorliegenden Arbeit werden anhand der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse in einem ersten Schritt die Hauptkategorien, „Kommunikation“, „Umsetzung“, „Erfolgsfaktoren und Barrieren“ sowie „Wirkung“ deduktiv aufgrund der Forschungsfragen (Kuckartz, 2012) und anlehnend an die bereits vorhandene Systematisierung der Leitfäden gebildet. In einem zweiten Schritt werden die Hauptkategorien „Erfolgsfaktoren und Barrieren“ durch die Kategorie „Schritte“ anlehnend an die Datenerhebung I ergänzt. Die weitere Ausdifferenzierung der Hauptkategorien erfolgt durch die Bildung von Subkategorien induktiv (Kuckartz, 2012) am Material. Ausgenommen davon sind die Subkategorien der Hauptkategorie „Wirkung“, welche deduktiv an den theoretischen Bezugsrahmen der

Resilienzfaktoren angelehnt werden. Der erste Codierprozess nach (Kuckartz, 2012) erfolgt sequenziell und mit der Unterstützung des Auswertungsprogramms MaxQda. Die Transkripte werden hochgeladen und ein mit dem Kategoriensystem übereinstimmendes Codesystem erstellt. Die Textabschnitte werden durchgegangen und die relevanten Textstellen an die jeweilige Kategorie zugeteilt. Nachdem das Kategoriensystem durch die Subkategorien ausdifferenziert wurde, erfolgt ein zweiter Codierprozess am gesamten Material.

3.5.5 Ergebnisdarstellung

Mit Abschluss des zweiten Codierprozesses wird die Systematisierung und Strukturierung des Materials abgeschlossen. Die Ergebnisdarstellung der Datenerhebung II erfolgt strukturiert nach der in Kapitel 1.2 beschriebenen Fragestellungen anhand der relevanten Haupt- und Subkategorien. Dabei werden in einem ersten Schritt die Ergebnisse deskriptiv und ohne das Vornehmen von Interpretationen dargestellt. Jeweils am Ende jedes Kapitels folgt die Beantwortung der jeweiligen Fragestellung sowie die Interpretation der Ergebnisse. Um die wichtigsten Ergebnisse der Fragestellung I übersichtlich darzustellen und auf das für die Forschungsfrage wirklich relevante zu komprimieren (Kuckartz, 2012, S. 89) werden zu den wichtigsten Themen Fallübersichten in Anhang I angefertigt. Im Weiteren wird für die Vereinfachung der Interpretation der Hauptkategorien „Erfolgsbarrieren“ und „Erfolgsfaktoren“ im Anhang J eine Themenmatrix für BBV und Auszubildende erstellt.

4. Deskriptive Darstellung der Ergebnisse

Es folgen nun die Ergebnisse aus der Datenerhebung I sowie der Datenerhebung II in deskriptiver Form. In einem ersten Schritt werden die Ergebnisse aus der Focus-Group angelehnt an den Workshop von Iradis für BBV zusammengefasst. Anschliessend folgen die Ergebnisse aus den Interviews der Datenerhebung II.

4.1 Kategorienbasierte Ergebnisse Datenerhebung I

Bei der kategorienbasierten Auswertung werden die Ergebnisse jeder Kategorie deskriptiv dargestellt. Die Inhalte pro Kategorie werden gemäss Kuckartz (2012) zusammengefasst. Die Ergebnisdarstellung orientiert sich an den im Workshop gestellten Leitfragen 1-9 (siehe Anhang C).

4.1.1 Emotionaler Bezug zum Gegenstand

Es folgen nun die Ergebnisse der Focus-Group anhand der im Workshop gestellten Leitfragen 1-3

Interesse und Anwendungsmotivation

Das Interesse am Thema begründen 6 BBV damit, die Auszubildenden unterstützen zu wollen, dem wachsenden Druck in der Ausbildung stand zu halten. 5 BBV geben an, frühzeitig reagieren und somit präventiv wirken zu wollen. Daraus ergibt sich das von 3 BBV genannte Interesse die eigenen Kompetenzen in Bezug auf die psychische Gesundheit weiterzuentwickeln.

Erster Eindruck

7 BBV geben an, dass sie beim ersten Kontakt mit „Lueg zu dir“ das Thema spannend und interessant gefunden haben. 5 BBV beschreiben ihr Interesse aufgrund der eigenen Betroffenheit im Betrieb und durch die Aktualität des Themas.

4.1.2 10 Schritte für psychische Gesundheit

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Focus-Group anhand der im Workshop gestellten Leitfragen 4-6 vorgestellt. Eine Übersicht über die Ergebnisse liefert die Tabelle 4.

Tabelle 4 Häufigkeitsangaben der 10 Schritte (Eigene Darstellung)

Schritt	Leitfrage		
	(4)	(5)	(6)
1. Steh zu dir	1	2	4
2. Sprich darüber	0	1	2
3. Bleib aktiv	2	0	0
4. Entdecke Neues	1	1	1
5. Halte Kontakt	0	0	0
6. Sei kreativ	1	1	1
7. Beteilige dich	0	0	2
8. Hol dir Hilfe	1	3	2
9. Entspanne dich bewusst	4	0	0
19. Glaub an dich	3	5	1
Summe	13	13	13

Es folgt nun der Abgleich der in Tabelle 4 dargestellten Häufigkeitsangaben mit den Ergebnissen zu den einzelnen Schritten aus der Diskussion der Focus-Group.

In Tabelle 4 ist der Schritt „**Glaub an dich**“ augenfällig. Dieser spricht 3 BBV zu Beginn an und wird weiterführend von 5 BBV für die Auszubildenden ausgewählt. Ein BBV begründet dies in der Diskussion damit, dass sie in ihrem Arbeitsalltag oft unsichere Jugendliche erlebe, die sich nach Bestätigung sehnen. Beim Schritt „**Steh zu dir**“ fällt auf, dass 4 BBV es als schwierig ansehen, diesen mit den Auszubildenden zu thematisieren. Diesbezüglich geht aus der Focus-Group hervor, dass „zu sich stehen“ für Auszubildende aufgrund von Vergleichsprozessen eine Herausforderung sei und es schwerfalle, in einem Gespräch als BBV die richtigen Worte für dieses Thema zu finden. Der Schritt „**Hol dir Hilfe**“ hat zu Beginn eine Person angesprochen und wird weiterführend von 3 BBV zum Thematisieren ausgewählt. Dies wird in der Diskussion damit begründet, dass Auszubildende Mühe haben, ein Problem zu erkennen und einzugestehen, was von 2 BBV als Hürde genannt wird.

4.1.3 Konkrete Umsetzung von „Lueg zu dir“ in der Praxis

Es folgt nun die deskriptive Darstellung der Ergebnisse der Focus-Group anhand der im Workshop gestellten Leitfragen 7-9.

Umsetzung in Betrieb

Die BBV geben an, „Lueg zu dir“ in wiederkehrende Sitzungen und Gesprächen, wöchentlich oder einmal pro Monat, thematisieren zu wollen. Als wichtig bei der Umsetzung, sprechen die BBV die Vorbildfunktion an.

Motivation der vorgesetzten Personen und Auszubildenden

Um den/die Vorgesetzte für den Einsatz von „Lueg zu dir“ zu motivieren, sehen die BBV das Aufzeigen des Nutzens für den Betrieb als zentral an. Um die Auszubildenden zu motivieren, erwähnen die BBV, die Freiwilligkeit, über die Relevanz des Themas zu informieren und als Vorbild zu agieren. Dabei soll den Auszubildenden auf Augenhöhe begegnet und eigene Defizite eingestanden werden.

4.2 Kategorienbasierte Ergebnisse Datenerhebung II

Die Ergebnisdarstellung der Datenerhebung II erfolgt strukturiert anhand der Forschungsfragen und unterteilt nach BBV und Auszubildenden. Die Auswertung erfolgt kategorienbasiert entlang der Hauptkategorien.

4.2.3 Fragestellung I: Wie wird das Resilienztraining „Lueg zu dir“ aus der

Perspektive der BBV und der Auszubildenden in der Praxis angewendet?

Zur Beantwortung der ersten Fragestellung folgt nun die kategorienbasierte Auswertung entlang der für die Fragestellung I relevanten Hauptkategorien „Kommunikation“ und „Umsetzung“. Dieses Kapitel wird mit einer Fallübersicht zu den BBV und Auszubildenden in Anhang I abgeschlossen.

Kategorienbasierte Auswertung der Hauptkategorie „Kommunikation“

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zu den Kategorien „Auszubildende“ „Mitarbeitende“ und „vorgesetzte Personen“ der BBV und Auszubildenden zusammenfassen vorgestellt.

BBV: BBV1 und BBV2 händigten die Materialien, mit einer unverbindlichen Aufforderung es sich einmal anzusehen, an ausgewählte Mitarbeitende aus. Die Resonanz sei jedoch gering gewesen. BBV3 und BBV4 tauschen sich zu „Lueg zu dir“ regelmässig mit ihren Arbeitskollegen/innen aus. BBV3 erwähnt, eine weitere Auszubildende habe sich für das Portfolio interessiert. BBV3 erklärt dies dadurch, da die Auszubildende gesehen habe, dass sie mit der anderen Auszubildenden regelmässig Gespräche führt. BBV1 und BBV2 geben im Gegensatz zu BBV2 und BBV4 an, die vorgesetzte Person nicht über den Einsatz von „Lueg zu dir“ informiert zu haben. BBV3 und BBV4 argumentierte bei der vorgesetzten Person für den Einsatz von „Lueg zu dir“. Alle BBV führen aus, die Auszubildenden grob über „Lueg zu dir“ informiert zu haben. Wichtig wird dabei die Begründung der Teilnahme sowie die Information über den Aufwand von „Lueg zu dir“ genannt.

Auszubildende: A1, A2 und A4 geben an, dass bei ihnen im Betrieb nicht grossflächig kommuniziert worden sei, dass sie „Lueg zu dir“ anwenden. Alle Auszubildenden erklären, von ihren BBV informiert worden zu sein, um was es bei „Lueg zu“ dir gehe.

Kategorienbasierte Auswertung der Hauptkategorie „Umsetzung“

In diesem Kapitel werden nun die Ergebnisse zu den Kategorien „Motivation“, „Ablauf“, „Privatsphäre“, „Handlungsspielraum“ und „Beeinflussung Arbeitsalltag“ der BBV und Auszubildenden vorgestellt.

Motivation

BBV: BBV3 beschreibt, dass sie gemerkt habe, wie viel sie persönlich durch „Lueg zu dir“ mitnehmen könne: „Ich denke es hilft jedem und es ist echt sehr einfach und offen aufgebaut...durch das finde ich es ein mega cooles Instrument“ (BBV 3:9). BBV4 führt aus: „Am liebsten wäre ich einfach in meinen Betrieb und hätte allen erzählen wollen, kommt lasst uns das jetzt alle zusammen machen“ (BBV 4:21). BBV1 erklärt ein schlechtes Gewissen zu haben, da sie keine Zeit für die Umsetzung gehabt habe. Weiter führt BBV1 aus, dass ihr das Interesse seitens der vorgesetzten Person gefehlt habe: „...auch wenn ich freie Hand habe, um etwas zu machen, möchte ich trotzdem einen Vorgesetzten der im Hintergrund nachfragt und Interesse zeigt. Das fehlt“ (BBV 1:54). BBV2 erläutert, dass er die Notwendigkeit „Lueg zu dir“ im Betrieb flächendeckend zu lancieren, nicht gesehen habe.

Auszubildende: A1, A3 und A4 erklären, zu Beginn gegenüber „Lueg zu dir“ zurückhaltend gewesen zu sein, da sie nicht gewusst haben, um was es im Portfolio genau geht und inwieweit die BBV Einsicht haben. Danach geben alle Auszubildenden an, gerne am Portfolio gearbeitet zu haben: „Zum Beispiel gestern hätte ich eigentlich Lernen sollen und dann habe ich das Buch gesehen und dann habe ich lieber am Buch gearbeitet als zu lernen“ (A 4:49). Dabei geben A1 und A4 an, neugierig gewesen zu sein, welcher Schritt als nächstes kommt.

Ablauf

BBV: BBV1 und BBV2 erklären, dass sie die Auszubildenden selbständig am Portfolio arbeiten liessen ohne weiterführende Gespräche. BBV1 begründet die Vorgehensweise aufgrund der mangelnden Zeit und BBV2 damit, dass die Auszubildende ein „Selbstläufer“ sei. Zudem lebe er bereits jetzt eine ähnliche Lebensphilosophie, wie die von „Lueg zu dir“ in persönlichen Gesprächen mit den Auszubildenden aus:

„...weil ich eben das Gefühl habe, dass ich...eine grosse Erfahrung habe, gebe ich gewisse Sachen aus dem Buch weiter als Input in Gesprächen. Das mache ich aber nicht bewusst, sondern ich habe einfach aus der Ausbildung von „Lueg zu dir“ gewisse Rückschlüsse gezogen“ (BBV 2:31).

BBV3 und BBV4 führen aus, fixe Sitzungen zu den 10 Schritten abgehalten zu haben. BBV3 habe der Auszubildenden aufgetragen, sich zu den jeweiligen Schritten die wichtigsten Erkenntnisse aufzuschreiben, welche dann an den Terminen besprochen wurden. Dabei habe sie das Gespräch mittels Fragen strukturiert. Nach BBV3 und BBV4 sind die Auszubildenden bei Schritt 7 angelangt.

Auszubildende: Alle Auszubildenden führen aus, bei der Bearbeitung der Schritte selbständig der Reihe nach vorgegangen zu sein. A1, A2 und A3 erklären, dass sie die Tipps am Ende durchgelesen haben. Wobei A1 und A3 angeben diese auch versucht zu haben umzusetzen. A1 und A2 geben an, mit ihren BBV die Übungen nicht besprochen zu haben. Weiter führt A2 aus, dass sie sich nach Erhalt des Portfolios vor 6 Monaten etwa für eine Woche intensiv mit dem Buch beschäftigt habe und danach eher ab und zu. Weiter erklärt sie: „Wo ich gehört habe, dass es noch ein Interview gibt, habe ich es nochmals hervorgehoben und ein paar neue

Sachen hineingeschrieben (lacht)“ (A 2:25). A2 und A4 geben an, alle Schritte bearbeitet zu haben. A1 und A3 erklären, bei Schritt 7 angekommen zu sein.

Privatsphäre

BBV: Alle BBV führen aus, ihren Auszubildenden vermittelt zu haben, dass das Portfolio persönlich sei und sie die Inhalte nicht anschauen werden. BBV2 erwähnt diesbezüglich die Wichtigkeit von Vertrauen:

„...damit ich mit jemandem in die Tiefe darüber reden kann muss Vertrauen da sein. Was ich nicht will, ist dass sich jemand genötigt fühlt aus seinem Nähkästchen erzählen zu müssen...“ (BBV 2:63).

Auszubildende: Alle Auszubildenden geben an, dass der Inhalt des ausgefüllten Portfolios persönlich sei: „Es zeigt halt ganz offen wie ich bin“ (A 2:27). Aufgrund dessen führt A2 aus, die Daten nicht in einer App abgespeichert haben zu wollen. A4 gibt an, das Misstrauen gegenüber „Lueg zu dir“ abgelegt zu haben, als sie wusste, dass die konkreten Inhalte nur sie selbst sieht und sie zu Hause am Portfolio arbeiten kann.

Handlungsspielraum

BBV: Abgesehen von BBV1 haben alle BBV die Auszubildenden in den Entscheid miteinbezogen, das Portfolio anzuwenden: „Ich habe auch gesagt, ich zwingen dich zu nichts, wenn es dich „angurkt“ dann lasse es sein“ (BBV 2:25). BBV1 und BBV2 liessen den Auszubildenden volle Freiheit bei der Bearbeitung des Portfolios. Alle BBV überliessen den Auszubildenden den Entscheid, auf Arbeitszeit oder in der Freizeit, am Portfolio zu arbeiten. BBV3 habe der Auszubildenden vorgegeben die wichtigsten Erkenntnisse in einem Dokument festzuhalten. BBV3 und BBV4 haben den Auszubildenden offen gelassen, was sie an den Terminen preisgeben wollen.

Auszubildende: A2, A3 und A4 geben an, in den Entscheid, ob sie „Lueg zu dir“ anwenden wollen, miteinbezogen worden zu sein. A1 und A2 führen aus, bei der Anwendung des Portfolios und der Schrittauswahl frei gewesen zu sein. A3 und A4 erwähnen als vorgegeben, die fixen Gesprächstermine und A3 die Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse.

Beeinflussung Arbeitsalltag

BBV: BBV1 erklärt, dass es für die andere Praxisbildnerin nicht einfach gewesen sei zu verstehen, warum die Auszubildende an „Lueg zu dir“ arbeite und nicht am Tagesgeschäft. BBV2 und BBV3 geben an, dass die Auszubildenden im Betrieb daran gearbeitet haben, wenn sie gerade nicht viel zu tun hatten. BBV3 beschreibt, dass sie jeweils 20 Minuten der Arbeitszeit benötigt habe, um die Gespräche vorzubereiten und die Gespräche selbst 30 Minuten in Anspruch genommen haben. BBV4 erklärt, dass durch die bereits bestehenden Termine der Arbeitsalltag nicht beeinflusst wurde.

Auszubildende: A1 und A3 geben an, während der Arbeitszeit etwa 20 Minuten am Portfolio gearbeitet zu haben. A4 erklärt als Einzige, dass es ihren Arbeitsalltag nicht beeinflusst habe, da sie immer an den Wochenenden am Portfolio gearbeitet habe und die Sitzungstermine bereits fixiert gewesen seien bevor sie mit „Lueg zu dir“ arbeitete.

Zukünftiges Vorgehen

BBV und Auszubildende: Alle BBV und Auszubildenden geben an, „Lueg zu dir“ weiterzuempfehlen und BBV3 und BBV4 eine flächendeckende Umsetzung zu planen.

Die Fallübersichten zur „Kommunikation“ und „Umsetzung“ der BBV und Auszubildenden sind dem Anhang I zu entnehmen.

4.2.4 Beantwortung der Fragestellung I und Interpretation

Es folgt nun die Beantwortung der Fragestellung I anhand der Interpretation der Hauptkategorien „Kommunikation“ und „Umsetzung“.

Interpretation der Kategorie „Kommunikation“ der BBV und Auszubildenden

Alle BBV haben andere Mitarbeitenden über „Lueg zu dir“ informiert. Die von BBV1 und BBV2 erwähnte geringe Resonanz der Mitarbeitenden sowie bei BBV1 der vorgesetzten Person, könnte dadurch begründbar sein, dass kein Bewusstsein für die Notwendigkeit der Massnahme geschaffen wurde (Greenberg et al., 2005). Im Gegensatz dazu standen BBV3 und BBV4 mit den Mitarbeitenden und den vorgesetzten Personen anhaltend im Austausch, informierten diese über die Ziele und Inhalte der Massnahmen und lieferten Argumente für den Einsatz von „Lueg zu dir“ im Betrieb. Dadurch wird angenommen, dass das Interesse an „Lueg zu dir“ geweckt und aufrechterhalten (Greenberg et al., 2005) wurde. Nach Schell (2011) ist diese Berücksichtigung des spezifischen Alltags sowie der subjektiven Erfahrungen in Gesprächen essentiell für eine erfolgreiche Umsetzung. Alle BBV informierten die Auszubildenden in einem persönlichen Gespräch über den Inhalt von „Lueg zu dir“. Diesbezüglich ist wichtig zu erwähnen, dass zu Beginn 3 von 4 Auszubildenden gegenüber „Lueg zu dir“ aufgrund der Wahrung der Privatsphäre (Dlugosch, 1997), zurückhaltend waren, womit die Relevanz der Transparenz nach Fröhlich-Gildoff (2015a) ersichtlich wird. BBV2, BBV3 und BBV4 kommunizierten, dass die Anwendung von „Lueg zu dir“ freiwillig sei. Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus der Focus-Group, welche die Freiwilligkeit der Anwendung als zentral ansehen und nach Fröhlich-Gildoff (2015a) die Grundlage für die Förderung der Partizipation ist. Spannend ist, dass eine andere Auszubildende mehr über „Lueg zu dir“ und die Gesprächstermine wissen wollte. Dies könnte durch die Vergleichsprozesse (Resch et al., 1999) von Jugendlichen erklärt werden, weshalb auch hier die Wichtigkeit der Transparenz (Fröhlich-Gildoff, 2015a) betont wird.

Interpretation der Hauptkategorie „Umsetzung“ der BBV und Auszubildenden

BBV3 und BBV4 geben an, aufgrund der Einfachheit und Offenheit des Trainings, eine hohe Motivation während der Umsetzung erlebt zu haben. Dies bestätigt die Ergebnisse von Röhrle (2008), der den niederschweligen Zugang als wichtige Anforderung an Präventionsprogramme sieht. Bezüglich des Vorgehens der BBV fällt auf, dass BBV1 und BBV2 im Gegensatz zu BBV3 und BBV4 keinen weiterführenden Austausch mit den Auszubildenden vornahmen. Diesbezüglich ist zu erwähnen, dass sich A2 zu Beginn intensiv mit den Materialien auseinandergesetzt und dies im Verlauf der 6 monatigen Anwendungsdauer abgenommen hat. Daher wird vermutet, dass ein Follow-up (Nation et al., 2003) in Form von Gesprächen mit dem BBV nützlich gewesen wäre, um die Aufmerksamkeit der Auszubildenden für „Lueg zu dir“ aufrecht zu erhalten. Spannend ist, dass A1 verschiedene Situationen schildert, in denen sie versucht hat, die Erkenntnisse und Tipps der Anwendung umzusetzen und A4 ohne Wissen von BBV4 alle Schritte bearbeitet hat. Dies zeigt, dass es nicht

zwingend regelmässiger Gespräche bedarf, um für die intensive Auseinandersetzung mit „Lueg zu dir“ motiviert zu sein.

4.2.5 Fragestellung II: Welche Erfolgsfaktoren- und Barrieren haben sich im Umgang mit dem Resilienztraining „Lueg zu dir“ aus der Perspektive der BBV und der Auszubildenden als zentral herausgestellt?

Zur Beantwortung der zweiten Fragestellung folgt nun die kategorienbasierte Auswertung entlang der für die Fragestellung II relevanten Hauptkategorien „Erfolgsfaktoren“ und „Erfolgsbarrieren“, welche mit einer Themenmatrix der BBV und Auszubildenden in Anhang J abgeschlossen wird.

Kategorienbasierte Auswertung der Hauptkategorie „Erfolgsfaktoren“

In diesem Kapitel werden nun die Ergebnisse zu den Kategorien „Praktische Umsetzung“, „Aufwand“, „Verständlichkeit“, „Schritte“, „Materialien“, „Workshop“, „Setting“ und „Übrige Erfolgsfaktoren“ der BBV und Auszubildenden vorgestellt.

Praxisnähe

BBV: BBV2, BBV3 und BBV4 geben an, dass die Praxisnähe von „Lueg zu dir“ das Training sehr gut umsetzbar mache: „...es sind Sachen wo man sich jeden Tag damit auseinandersetzen kann, also es sind nicht Sachen wo man sagt, ja das mache ich nur alle paar Monate einmal“ (BBV 4:17). Dabei führt BBV4 aus, dass „Lueg zu dir“ sich auch auf das Erwachsenenalter beziehen lasse, was weitere Anwendungsfelder im Betrieb ermögliche.

Aufwand

BBV: Alle BBV erklären, dass die Vorbereitung der Sitzungen pro Schritt nicht viel Zeit in Anspruch genommen habe. Dies begründet BBV3 durch die einfachen und praktischen Erklärungen. BBV4 führt dazu aus, dass sich der Aufwand aufgrund der bereits fixierten Sitzungen in Grenzen gehalten habe.

Auszubildende: A2, A3 und A4 geben an, dass die Arbeit mit dem Portfolio leicht gefallen sei und nicht als zusätzlicher Aufwand, sondern sogar als entspannend wahrgenommen wurde:

„Die einzelnen Schritte waren cool, weil sie mich einfache gerade betreffen...also es war jetzt nichts kniffliges, sondern ich konnte einfach drauflos schreiben, das war irgendwie entspannend neben allen anderen Sachen“ (A 3:51).

Verständlichkeit

BBV und Auszubildende: Alle BBV und Auszubildenden erwähnen, dass ihnen während der Anwendung von „Lueg zu dir“ alles verständlich und klar gewesen sei: „Die Schritte, das Portfolio sind einfach fassbar und so fast wie logisch. Es ist so cool, dass es eben nicht so kompliziert ist...“ (BBV 3:22).

Schritte

BBV: BBV3 und BBV4 erwähnen, dass sie gemerkt habe, dass den Auszubildenden die Übungen bei denen sie etwas austesten konnte gefallen haben.

Auszubildende: A1, A2 und A3 nennen den Schritt „Steh zu dir“ gemocht zu haben:

„Es ist so, früher habe ich mich als Person nicht akzeptiert...habe mich zum Teil verstellt...ich habe mich von anderen beeinflussen lassen und das ist mir bei diesem Schritt wieder in den Sinn gekommen“ (A 1:40).

A2 erklärt, dass sie sich „Steh zu dir“ am meisten zu Herzen nehmen müsse. A3 erwähnt dazu, dass sie den Tipp mit dem Komplimente machen wertvoll gefunden habe:

„...es ist eigentlich etwas Kleines aber man kann jemandem so eine grosse Freude machen. Ich habe es ausprobiert...die Person hat sich gefreut und ich habe mich natürlich auch gefreut, wenn sie glücklich ist“ (A 3:31).

Weiter erwähnen A1, A2 und A4 den Schritt „Sprich darüber“. A1 gibt an, diesen nützlich gefunden zu haben, da sie selbst nicht gerne über Probleme spreche. A2 erklärt: „...das hat mich dann einfach glücklich gemacht, weil mir so viele Leute in den Sinn kamen, die ich in diese Wolken schreiben kann...“ (A 2:35). A3 und A4 nennen zudem „Entdecke Neues“. A3 beschreibt, dass ihr dieser Schritt gezeigt habe, dass Lernen nicht nur mühsam sei, wenn sie etwas lerne was ihr Spass mache. A4 erklärt ihr Interesse wie folgt: „...ich konnte sowie in diese Zeit gehen und dann ist mir wie klar geworden, was es denn noch alles braucht bis dahin“ (A 4:53).

Materialien

BBV: Alle BBV geben an, die ausführlichen Unterlagen mit den Hilfestellungen und Tipps hilfreich gefunden zu haben. BBV4 erwähnt zusätzlich die unentgeltliche Bereitstellung der Unterlagen positiv:

„Das ist je nach Betrieb auch noch ein Thema, wenn man irgendein Budget hat und etwas machen möchte und es dann heisst, nein das ist zu teuer, ist es ja dann auch sehr schade“ (BBV 4:79).

Auszubildende: Alle Auszubildenden führen aus, das Portfolio aufgrund des Designs und der Abwechslung zu mögen. Weiter erklären alle, die Buchform der elektronischen vorzuziehen, was folgende Begründungen zeigen: „...weil heutzutage macht man schon so viel auf dem Handy“ (A 3:21) und „Vor allem wenn man so etwas Persönliches aufschreibt, dann finde ich es besser, wenn man es von Hand aufschreibt“ (A 2:19).

Workshop

BBV: BBV2 und BBV3 führen aus, dass der Workshop für sie zentral gewesen sei um zu verstehen, wie Jugendliche ticken:

„Einfach so, wie muss man die Jugendlichen verstehen, ich habe mich echt auch oft genervt, irgendwie ab der Art...wenn ich jetzt auf die Inhalte des Workshops zurückgreife hilft mir das sehr...“ (BBV 4:74).

BBV1 erwähnt weiter, dass sie durch den Workshop sicher war, sich bei Fragen, jederzeit an Iradis wenden zu können. BBV4 erwähnt aufgrund des Workshops bei der Umsetzung sicher gewesen zu sein. Dies begründet sie durch den zielgerichteten Austausch mit zwei anderen BBV aus der selben Branche.

Nutzen

BBV: BBV2 und BBV3 erklären, viel Wissen zu den Jugendlichen und zur psychischen Gesundheit mitnehmen zu können und dadurch mehr Verständnis für sie zu haben: „...also die ganze Geschichte mit der körperlichen und psychischen Entwicklung ...was ja in diesem Alter stattfindet. Da hat es mich sicher näher hin gebracht“ (BBV 2:51). Zudem gegeben BBV3 und BB4 an, viel für sich selbst mitgenommen zu haben: Zum Beispiel „Sprich darüber“ einfach so bei ein paar

Sachen habe ich schon gedacht, ja das könntest du eigentlich auch noch anders machen..." (BBV 3:42).

Auszubildende: Alle Auszubildenden erklären, dass „Lueg zu dir“ ihnen zu neuen Erkenntnissen verholfen habe. A2 und A3 führen aus gemerkt zu haben, wie viele Personen da seien, die sie unterstützen. A2, A3 und A4 geben an, dass ihnen ihre Stärken bewusster seien. A3 und A4 erzählen, dass sie gemerkt haben, dass regelmässige Gespräche gut tun und sie ihren BBV vertrauen können.

Setting

BBV: BBV2 führt aus, dass für ihn die Vermittlung der Philosophie von „Lueg zu dir“ in persönlichen Gesprächen geeignet sei, da seine Stärke im individuellen Setting und nicht im grossflächigen Einsatz liege. Dies komme bei den Auszubildenden gut an, was er wie folgt begründet: „...sonst würden sie mich nicht an den Tisch holen und wir würden auch nicht so ausgelassen über Gott und die Welter diskutieren können (BBV 2:9). Den Erfolg begründet BBV2 auch mit der gesundheitsförderlichen Philosophie im Betrieb, da die Jugendlichen von Ausbildungsbeginn an wissen, dass sie mit diesen Themen zu ihm kommen können. Im Weiteren erklärt er, dass ihm seine offene und jung gebliebene Art, sowie seine langjährige Erfahrung in diesem Setting zusätzlich zu gute komme: „... bei einem Jugendlichen klingt es ja noch oft so, ja das ist ein alter Sack oder ein Grufti oder ein Spiesser, ich glaube ich repräsentiere das nicht so fest“ (BBV 2:39). BBV3 führt aus, dass im Gesprächssetting die Auszubildende von Gespräch zu Gespräch weniger Hemmungen gehabt habe und sie es daher schade gefunden hätte, die Gespräche nicht abzuhalten. Durch das Festhalten der wichtigsten Erkenntnisse habe BBV3 feststellen können, dass die Auszubildende viel aus dem Portfolio mitnehmen konnte. BBV4 führt zum Setting aus, dass sie die Gespräche zu den fixen Terminen als praktisch empfunden habe, da ansonsten in ihrem Arbeitsalltag fast keine Zeitfenster zur Verfügung stehen. Zudem sei es für sie keine Option gewesen, der Auszubildenden das Portfolio einfach abzugeben:

„...weil ich selber gerne Sachen bespreche, dass halt einfach auch richtig kommuniziert wird, dann weiss ich dann auch genau was ich gesagt habe...“ (BBV 4:51).

Auszubildende: A1 und A2 geben an, ihre Freiheit in der Bearbeitung geschätzt zu haben. A2 führt aus, dass ihr BBV die Themen im Buch oft in bilateralen Gesprächen thematisiere und sie wisse, dass sie jederzeit zu ihm gehen könne: „Es gibt auch viele Storys von anderen Lernenden, dass er sie unterstützt hat...Ich würde sagen, das Buch beinhaltet das, was er ist“ (A 2:25). A3 und A4 erklären, die Gespräche geschätzt zu haben und nicht darauf verzichten zu wollen. A3 führt dazu aus, dass sie immer etwas Neues aus den Gesprächen habe mitnehmen können:

„Ich habe auch gemerkt, dass es schön ist regelmässig Gespräche zu führen im Betrieb. Dass man weiss, wie es einander geht und dass man sich darüber austauschen kann. Ja das hat gut getan“ (A 3:71).

Weiter beschreibt A4, dass sie durch die Gespräche die Themen noch einmal besprechen konnte und sie Fragen hätte stellen können. Zudem habe sie an den Gesprächen geschätzt, dass sie selbst entscheiden konnte über was sie sprechen möchte.

Übrige Erfolgsfaktoren

BBV: BBV2 und BBV4 betonen die Wichtigkeit der Authentizität, der inneren Überzeugung und der Vorbildfunktion für eine erfolgreiche Umsetzung:

„Als Lehrmeister und Mensch bin ich vielleicht nicht das gleiche Vorbild wie der Schminktup auf Instagram aber ich denke doch, dass die Auszubildenden finden, ja der macht das eigentlich noch gut...“ (BBV 3:39).

Zudem erklärt BBV2, dass es wichtig sei, sich an die Gefühle in der eigenen Jugendzeit zu erinnern:

„...mir selber muss präsent sein, wie ich mich damals gefühlt habe...solange mir das gelingt, kann ich den Job weiter machen“ (BBV 2: 15).

Ebenso zentral sehen BBV2 und BBV3 das Verständnis für Jugendliche und ihre Entwicklungsschritte aufzubringen. Sie nennen dabei theoretisches Vorwissen als eine Grundvoraussetzung: „...wenn ich mich anfangs aufzuregen ab den Hosen, die zu weit unten sitzen...dann ist der Zeitpunkt gekommen wo ich sagen muss, jetzt nehmen wir einen Jüngeren“ (BBV2: 15). Als weiteren Erfolgsfaktor erwähnen BBV2 und BBV3 die Erfahrung im Umgang mit Auszubildenden. Dies begründet BBV3 damit, dass ihr die Gesprächsführung mit zunehmender Routine immer besser gelungen sei. BBV2 und BBV4 erachten es zudem als zentral, dass die Auszubildenden freiwillig mit „Lueg zu dir“ arbeiten und es nicht eine Pflicht im Sinne von Schule sei. BBV3 erklärt, dass die Aufrechterhaltung der Motivation und BBV4 die gegenseitige Sympathie wesentlich für den Erfolg von „Lueg zu dir“ sei.

Kategorienbasierte Auswertung der Hauptkategorie „Erfolgsbarrieren“

In diesem Kapitel werden nun die Ergebnisse zu den Kategorien „Psychische Gesundheit“, „Konkrete Umsetzung“, „Aufwand“ und „Materialien“ der BBV und Auszubildenden vorgestellt.

Psychische Gesundheit

BBV: BBV1, BBV2 und BBV3 erwähnen, dass bezüglich der psychischen Gesundheit eine gewisse Unsicherheit bestehe, da man diesbezüglich nichts falsch machen wolle: „Ich kann meine Lernende schlecht einschätzen, ich kann nicht sagen, wo sie steht und ich weiss nicht was ich bewirke“ (BBV 1:52). BBV2 führt diesbezüglich aus, dass der Begriff „psychische Gesundheit“ nicht optimal gewählt sei: „Für die Jungen ist es, ich gehöre nicht in die Psychiatrie, ich bin nicht psychisch krank...das hat einfach einen Touch drin, wo es mir schwer gemacht hat, es zu lancieren“ (BBV 2: 23). Weiter erklären BBV2 und BBV3, dass sie es als schwierig empfinden, das Portfolio jemandem abzugeben, der nicht so stabil sei: „Ich bin der Meinung, dass so ein Buch bei einer angeschlagenen Persönlichkeit, die Wirkung haben könnte, ich muss das jetzt (...) jetzt denken sie ich sei“ (BBV 2:59) oder „...das wäre für mich viel zu viel gewesen, das hätte ich nicht machen können. Ich glaube das wäre auch für diese Person zu viel gewesen“ (BBV 3:20).

Konkrete Umsetzung

BBV: BBV1 gibt an, dass ihr bei der Umsetzung das Interesse der vorgesetzten Person gefehlt habe und sie nicht genau wisse, wie sie diese überzeugen könne. Weiter erklärt BBV1, dass es schwierig für sie gewesen sei „Lueg zu dir“ nach dem Workshop in der Praxis umzusetzen. Ihr habe eine konkrete Vorgehensweise gefehlt:

„Ich war unsicher bei der Anwendung des Ganzen. Also einerseits kann sie da reinschreiben was sie möchte, zum Beispiel meine Berufsbildnerin ist eine dumme Kuh...aber wie können wir das dann zusammen anschauen?“ (BBV 1:23).

BBV2 erklärt, dass bei Neulancierungen immer eine Unsicherheit da sei und viel Bauchüberzeugung dazugehöre, welche ihm gefehlt habe:

„...wenn du etwas vorsetzt, hinter dem du nicht stehst, dann merken die Jugendlichen das. Das spüren die genau so, wie ich merke, dass jetzt jemand in einem Kommunikationskurs gewesen ist“ (BBV 2:19).

Zusätzlich erwähnt BBV2, dass eine grossflächige Lancierung aus seiner Sicht bei seinen Auszubildenden nicht notwendig sei: „...wenn ich eine Problemstellung habe oder sonst einen Auslöser, dann suche ich auch nach einer Lösung. Dieser Auslöser ist aber nicht gekommen“ (BBV 2:37). BBV3 gibt an, vor allem in den Gesprächen bei der konkreten Umsetzung von „Lueg zu dir“ unsicher gewesen zu sein: „Also ich war der Initiator, der dann wieder etwas gefragt hat und das finde ich, sollte eigentlich nicht so sein, weil es ist ja etwas was sie für sich machen“ (BBV 3: 27). Andererseits beschreibt BBV3 auch das Bedürfnis einen gewissen Einfluss nehmen zu wollen, um den Nutzen von „Lueg zu dir“ abschätzen zu können: „Gut etwas definieren möchte ich schon, sonst kommen ein paar Auszubildende eh nicht...“ (BBV 3:27).

Materialien

BBV: BBV2 gibt an, dass das Portfolio Verbesserungspotential habe: „Es ist jetzt keine sensationelle Grafik, wie es sich die Kids sonst am PC oder aus Games gewohnt sind“ (BBV 2:23). Zudem führt BBV2 aus, unsicher zu sein, ob durch ein Buch ein Jugendlichen erreicht werden kann und nicht der Touch von Schule mitschwingt.

Schritte

Auszubildende: A2 und A4 erklären, bei Schritt „Bleib aktiv“, nicht motiviert gewesen zu sein zu rechnen, A4 bei „Entspanne dich bewusst“ die Handyzeiten überflüssig gefunden zu haben und A1 mit „Sei kreativ“ nichts anfangen zu können.

Aufwand

BBV: BBV1 erwähnt die mangelnde Zeit für die Umsetzung von „Lueg zu dir“: „Ich habe es auch etwas auf Zeitdruck gemacht, da ich ja wusste, dass sie kommen. Ich habe es so gemacht, weil ich für etwas anderes keine Zeit hatte“ (BBV 1:41). Weiter wird von BBV1 als Barriere der Konflikt mit Ausbildungszielen genannt: „...das hat damit zu tun, dass die Lernende Sachen lernen sollte...wenn ich merke, dass sie Fortschritte macht, dann könnte ich auch sagen, ok jetzt bauen wir das Buch noch ein“ (BBV 1:49). Weiterführend wird der zeitliche Aufwand im Allgemeinen von BBV2 und BBV3 erwähnt: „Wenn ich einen Selbstläufer habe, dann habe ich genügend andere Arbeit an der Hand. Das darf man nicht vergessen, wir sind immer noch ein Unternehmen...“ (BBV 2:25). Auch BBV3 erwähnt, dass sie aufgrund des laufenden Tagesgeschäfts „Lueg zu dir“ nicht alleine in dieser Ausführlichkeit mit allen Auszubildenden umsetzen könne: „Ich habe mich noch gefragt, ob ich es den Praxisbildenden auftragen soll aber sie haben sonst schon viel...“ (BBV 3:29). BBV2 erklärt weiter, dass ein flächendeckender Einsatz mehr Zeitaufwand für alle heisse und es dadurch in der Geschäftsleitung im Sinne der Wertschöpfung ein Thema werde.

Auszubildende: A1 erwähnt, dass sie und ihre BBV aufgrund des Zeitmangels noch keine Schritte besprochen haben.

Die Themenmatrix zu den „Erfolgsfaktoren und Barrieren“ sind dem Anhang J zu entnehmen.

4.2.6 Beantwortung der Fragestellung II und Interpretation

Es folgt nun die Beantwortung der Fragestellung II anhand der Interpretation der Hauptkategorien „Erfolgsfaktoren“ und „Erfolgsbarrieren“.

Interpretation der Hauptkategorie „Erfolgsfaktoren“ der BBV und Auszubildenden

BBV2, BBV3, BBV4 und A4 erwähnen die Einfachheit, der strukturierte Aufbau, sowie die vielfältigen praktischen Umsetzungsmöglichkeiten von „Lueg zu dir“ als Erfolgsfaktor. Die Anforderungen an Präventionsprogramme zur Resilienzförderung nach Nurcombe (2007) und Röhrle (2008) werden somit als erfüllt wahrgenommen. Alle BBV und alle Auszubildenden empfinden den geringen Zeitaufwand für die Vorbereitung und Bearbeitung der Schritte als positiv. Dadurch wird angenommen, dass das Training zeitlich angemessen ist (Nation et al., 2003). Spannend ist, dass A2, A3 und A4 die Bearbeitung entspannend wahrgenommen haben und sie „Lueg zu dir“ abgrenzen von anderen Schulischen Aufgaben. Dadurch zeigt sich, dass „Lueg zu dir“ nicht als „schulische Pflicht“ wahrgenommen wird (Hurrelmann & Settertobulte, 2003). Alle BBV und alle Auszubildenden empfinden, die Materialien als praktisch und die jugendliche Gestaltung sowie die Abwechslung in den Übungen als angenehm. Dies stellt nach Greenberg et al. (2005) einen entscheidenden Bereich der Implementierungsqualität dar und bestätigt die Wichtigkeit der Abwechslung in Präventionsprogrammen (Nation et al., 2003). BBV4 erwähnt die unentgeltliche Bereitstellung positiv, was die wichtige Anforderung an Präventionsprogramme nach Röhrle (2008) im Sinne eines niederschweligen Zugangs untermauert. Interessant ist, dass alle Auszubildenden die Buchform der elektronischen vorziehen. Betreffend der Schrittauswahl kann gesagt werden, dass die Schritte „Steh zu dir“ und „Sprich darüber“ mit 3 Nennungen die Beliebtesten respektive Nützlichsten gewesen sind. Diese Ergebnisse, sowie die der Datenerhebung I zeigen, dass es wichtig ist „Steh zu dir“ aufgrund der Entwicklung einer eigenen Identität (Resch et al., 1999) zu thematisieren. Alle BBV sehen den Workshop als Erfolgsfaktor aufgrund der Theorievermittlung und des Austauschs mit anderen BBV. Diese Ergebnisse decken sich mit den Erkenntnissen von Röhrle (2008). Zu erwähnen ist, dass A2 die Gespräche mit ihrem BBV nicht vermisst hat, da sie weiss, dass sie jederzeit zu ihm gehen kann. Nach Fröhlich-Gildoff (2015a) ist diese Garantie von Fürsorge wesentlich für eine erfolgreiche Resilienzförderung. A3 und A4 sowie ihre BBV nehmen die regelmässigen Gespräche als wertvoll wahr und wollen darauf nicht verzichten. Nach Fröhlich-Gildoff (2015a) sind die Gewährleistung der Beziehungskontinuität und die Schaffung von Räumen für Reflexion, ein wesentlicher Erfolgsfaktor von Resilienztrainings. Als weitere Erfolgsfaktoren werden die Vorbildfunktion und das Leben einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur genannt, was sich mit der Resilienzkultur nach Opp & Brosch (2012) und den Ergebnissen von Fröhlich-Gildoff (2015a) deckt.

Interpretation der Ergebnisse der Hauptkategorie „Erfolgsbarrieren“ der BBV und Auszubildenden

Auffallend ist, dass BBV1, BBV2 und BBV3 bei der Thematisierung der psychischen Gesundheit unsicher waren. Diesbezüglich erwähnt BBV2, dass die theoretische Einführung am Workshop zwar für BBV passend sei, jedoch nicht für Jugendliche übernommen werden könne. Die Anpassung der Massnahme an Jugendliche sieht auch Hildebrandt (1987) als wichtigen Aspekt von Präventionsprogrammen. BBV2 sieht zudem die Verallgemeinerung der Inhalte sowie den flächendeckenden Einsatz

(Fridrici, Beyer & Lohaus, 2008) von „Lueg zu dir“ als Barriere, da dadurch die Gefahr von Reaktanz bestehe (Hurrelmann & Settertobulte, 2003). Im Weiteren waren BBV1, BBV2 und BBV3 bei der konkreten Umsetzung unsicher. BBV1 vermisste diesbezüglich Follow-ups (Nation et al., 2003) um die Probleme besprechen zu können und BBV3 einen Leitfaden (Röhrle, 2008) mit Handlungsempfehlungen für Gesprächssituationen. Spannend hierbei ist der von BBV1 und BBV3 wahrgenommene Konflikt einen gewissen Einfluss auf die Anwendung nehmen zu wollen aber dadurch den Handlungsspielraum und die Eigeninitiative der Auszubildenden einzuschränken. BBV2 fehlte zudem die Bauchüberzeugung aufgrund der Verallgemeinerung sowie der nicht empfundenen Notwendigkeit „Lueg zu dir“ einzusetzen. Erwähnenswert ist, dass BBV1 das fehlende Interesse und die fehlende Unterstützung der vorgesetzten Person als Barriere erwähnt. Auch von BBV3 wird das Überzeugen der vorgesetzten Personen als Herausforderung beschrieben, da Angaben zum Nutzen des Trainings gefehlt haben. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Focus-Group zur Motivation der vorgesetzten Personen. Zudem weiss BBV3 nicht, wie sie „Lueg zu dir“ grossflächig umsetzen kann, da sie nicht die Zeit hat mit allen Auszubildenden solche Sitzungen abzuhalten und sie den anderen Praxisbildenden nicht noch zusätzliche Aufgaben übertragen möchte. Die Berücksichtigung solcher genannten Belastungskomponenten des Alltags ist nach Schell (2011) wichtig für den Erfolg einer Massnahme.

4.2.7 Fragestellung III: Welche subjektive Wirkung des Trainings „Lueg zu dir“ wird auf die Resilienz der Auszubildenden wahrgenommen?

Zur Beantwortung der dritten Fragestellung folgt nun die Kategorienbasierte Auswertung entlang der für die Fragestellung III relevanten Hauptkategorie „Wirkung“.

Kategorienbasierte Auswertung der Hauptkategorie „Wirkung“

In diesem Kapitel werden nun die Ergebnisse der Kategorien „Selbstwahrnehmung“, „Lebensfreude“, „Selbstwirksamkeit“, „Selbstbestimmung“, „Optimismus“, „Coping“, und „Empathie“ der BBV und Auszubildenden vorgestellt.

Selbstwahrnehmung

BBV: BBV1 und BBV2 geben an zu merken, dass die Auszubildende sich über die Inhalte und sich selbst Gedanken machen, was folgendes Beispiel zeigt: „...sie hat mich gefragt, ob ich merke, wenn sie glücklich sei...und dann hat sie gesagt, wenn sie glücklich sei, dann singe sie mehr“ (BBV 1:54).

Auszubildende: A1, A2 und A3 beschreiben, dass sie sich während der Anwendung bewusst Gedanken zu sich selbst gemacht haben: „...ich spreche nicht gerne über Probleme...aber irgendeinmal explodierte ich, wie dieser Vulkan, den ich gezeichnet habe“ (A 1:41). Alle Auszubildenden erklären, dass ihnen durch die Arbeit mit dem Portfolio gewisse Themen, Veränderungen sowie Stärken und Schwächen bewusst geworden seien: „Da habe ich gut gewusst was ich hineinschreibe aber es war mir gar nie aufgefallen, dass ich eigentlich noch viel gut kann“ (A 2:42). A1, A3 und A4 führen aus, dass sie durch „Lueg zu dir“ bewusst gewisse Dinge verändert haben. Dabei wird mehr Zeit für sich selbst und für Freunde genannt sowie mehr Bewegung während der Arbeitszeit.

Lebensfreude

Auszubildende: A1 beschreibt, dass sich ihre Laune seit der Arbeit mit dem Portfolio verbessert habe: „...es ist komisch aber ich bin nicht mehr so gereizt.“ (A 1:55). Auch A2 und A3 erklären, sich während der Arbeit mit dem Portfolio glücklich gefühlt zu haben, weil sie merkten, dass es ihnen gut geht: „...ich hatte wie kein Problem, das hat mich glücklich gemacht, das ich das einfach schriftlich festhalten konnte“ (A 2:31) und „Es hat mich glücklich gemacht, weil mir so viele Leute in den Sinn kamen, die mich unterstützten“ (A 2:35). A3 erinnert sich daran, dass sie ein Moment in einer Bäckerei während der Umsetzung von „Lueg zu dir“ glücklich gemacht habe: „Also in einer Bäckerei war etwas gebacken gewesen und so süß dekoriert und dann habe ich das der Dame gesagt und das hat sie auch glücklich gemacht“ (A 3:31).

Selbstwirksamkeit

BBV: BBV3 beschreibt das Gefühl zu haben, dass die Auszubildende stolz darauf gewesen sei, als einzige Auszubildende mit ihr an „Lueg zu dir“ arbeiten zu können. Auch BBV4 erwähnt, dass die Auszubildende stolz gewesen sei, als sie beim Schritt „Steh zu dir“ gesagt habe, dass sie gut Zeichnen könne: „Ich kann knapp einen Fisch zeichnen und dann war sie so wie stolz. Hei die anderen finden es gut was ich mache“ (BBV 4:63).

Auszubildende: A2, A3 und A4 beschreiben, dass ihnen durch „Lueg zu dir“ ihre Stärken bewusst geworden seien: „...dann hat meine Berufsbildende gesagt, dass ich auch in hektischen Situationen eine ruhige Person bin und das ist mir erst dann bewusst geworden“ (A 4:67). A3 erwähnt bei dem Schritt „Entdecke Neues“ sofort an das Fach Französisch gedacht zu haben, da sie darin nicht so gut sei. Der Schritt habe ihr dann geholfen das Ganze von einer anderen Seite zu betrachten:

„...wenn man es mehr und mehr macht dann hat man langsam etwas Erfolgserlebnisse und sieht es geht schon viel besser und dann macht es auch Spass...“ (A 3:43).

A1 schildert Situationen in denen sie erkannte Schwierigkeiten als Herausforderungen gesehen und angepackt habe: „...ich war gereizt...und dann habe ich darüber geredet, was mir wirklich schwer gefallen ist aber ich habe darüber geredet...“ (A 1:51).

Selbstbestimmung

BBV: BBV2, BBV3 und BBV4 geben an, den Auszubildenden die Entscheidung überlassen zu haben, ob sie mit „Lueg zu dir“ arbeiten möchten und was sie ihnen darüber erzählen.

Optimismus

Auszubildende: A1 beschreibt, dass vor 2 Monaten etwas passiert sei, was sie sehr traurig gemacht habe und es ihr mit „Steh zu dir“ gelungen sei wieder positiver zu denken: „...es ist mir danach viel klarer geworden, dass ich wegen so etwas nicht traurig sein sollte, sondern das Leben geht weiter und das ist eigentlich Kindergarten gewesen, muss ich sagen“ (A 1:61). A3 gibt an bei „Entdecke Neues“ überlegt zu haben, wo sie sich in 10 Jahre sehe und sich ein Ziel gesetzt zu haben: „...das finde ich wichtig, dass man ein Ziel vor Augen hat und darauf hinarbeitet“ (A 3:47).

Coping

Auszubildende: A1 erwähnt sich überwunden zu haben mit ihrer BBV über ein Problem zu sprechen, wieder vermehrt Sport zu treiben und eine Strategie entwickelt zu haben, wie sie mit Stress am Arbeitsplatz besser umgehen kann: „Ich habe...mir eine Zeitspanne gesetzt, so und so viel Zeit nehme ich mir jetzt für das...“ (A 1:57). Zudem gibt sie an, sich mehr Zeit für sich selbst zu nehmen. A3 erwähnt nun vermehrt die Treppe zu nehmen und in der Mittagszeit auch einmal nach Draussen zu gehen. Weiter führt sie aus, sich vorgenommen zu haben, vermehrt Probleme anzusprechen und den Ausgleich zur Arbeit zu suchen: „...man kann nicht immer nur lernen, man braucht auch eine gute Ernährung und Bewegung“ (A 3:71). A4 beschreibt, dass sie sich vorgenommen habe, mehr mit ihren Freunden zu unternehmen und sie bemerkt habe, dass sie ihrer BBV vertrauen könne.

Empathie

BBV und Auszubildende: BBV3 und BBV4 geben an, dass die Auszubildenden während der Arbeit mit „Lueg zu dir“ offener geworden seien und mehr erzählt haben: „...habe wirklich gemerkt, dass sie von mal zu mal weniger Hemmungen hatte über gewisse Themen zu sprechen“ (BBV 3:64) und „Also es ist jetzt nicht so, dass sie mit allem Privaten daher kommt, es ist wirklich in einem guten Bereich“ (BBV 4:83). BBV3 und BBV4 sowie ihre Auszubildenden erzählen, dass sich ihre Beziehung zu den Auszubildenden seit der Anwendung von „Lueg zu dir“ verbessert habe: „...wir können nun auf einer sehr guten Basis zusammen sprechen, ich glaube sie vertraut mir auch...jetzt konnten wir wirklich neu sowie auf einer kollegialeren Ebene sprechen“ (BBV 3:64).

4.2.8 Beantwortung der Fragestellung III und Interpretation

Es folgt nun die Beantwortung der Fragestellung III anhand der Interpretation der Hauptkategorien „Wirkung“ der BBV und Auszubildenden.

Die Aussagen der Auszubildenden sowie der BBV zeigen, dass sich die Auszubildenden zu den jeweiligen Themen selbst reflektierten und auch Fragen im Sinne der Fremdwahrnehmung stellten (Rönnau-Böse, 2015). Zudem erwähnen alle Auszubildenden, dass ihnen durch die Arbeit mit dem Portfolio Veränderungen sowie Stärken und Schwächen bewusst geworden seien, was nach Engelmann (2014) eine Voraussetzung zur Selbststeuerung durch Selbstwahrnehmung ist. Interessant ist, dass A1, A3 und A4 aufgrund der neu gewonnenen Erkenntnisse gewisse Dinge verändert haben, was gemäss Engelmann (2014) die Selbstwahrnehmung im Sinne der Resilienz zeigt, da es den Auszubildenden möglich wurde auf die eigenen Bedürfnisse zu achten und daraus die notwendigen Schritte abzuleiten. Spannend ist auch, dass A1 und A3 während der Arbeit mit „Lueg zu dir“ glücklich gewesen sind, da sie bemerkt haben schon viel mitzubringen. Nach Engelmann (2014) ist dies die Lebensfreude als Fähigkeit dankbar zu sein und Zufriedenheit zu empfinden. Sie führen zudem aus, dass es ein schönes Gefühl gewesen sei, sich zu erinnern wie viele Menschen sie unterstützen. Auch hier ist nach Engelmann (2014) festzustellen, dass die Erinnerung an schöne Momente zu einer inneren Stabilität führt, welche wesentlich ist, um Lebensfreude zu empfinden.

BBV3 und BBV4 beschreiben, dass ihre Auszubildende stolz darauf gewesen sind mit ihnen an „Lueg zu dir“ zu arbeiten und sie vor allem bei der Benennung der Stärken grosse Freude gezeigt haben. Nach Grawe (1998) wird anhand dieser Aussagen vermutet, dass sich die Auszubildenden durch die Beteiligung im Alltag und durch die Bestärkung ihrer Fähigkeiten als selbstwirksam erlebt haben (Fröhlich-

Gildoff & Rönna-Böse, 2015a). A3 führt weiter aus, dass sie durch den Schritt „Entdecke Neues“ ihr unliebsames Fach Französisch positiver angehen konnte. Durch diese Fähigkeit, mit Hilfe des Portfolios die persönliche Schwierigkeit als Herausforderung betrachten zu können, kann nach Engelmann (2014) von einer Förderung der Selbstwirksamkeit gesprochen werden. BBV2, BBV3 und BBV4 haben den Auszubildenden die Entscheidung überlassen, ob sie mit „Lueg zu dir“ arbeiten und was sie darüber berichten möchten. Nach Engelmann (2014) beinhaltet Selbstbestimmung, eigene Entscheidungen treffen zu können und selbst die Kontrolle zu haben, wodurch hier eine Förderung der Selbstbestimmung gesehen wird. A1 beschreibt, dass es ihr durch den Schritt „Steh zu dir“ gelungen sei, ein negatives Erlebnis zu relativieren und zu verarbeiten. Bengel et al. (2009) sehen eine Person als optimistisch, wenn ein Ereignis durch die eigenen Fähigkeiten als bewältigbar eingeschätzt wird. A3 beschreibt diesbezüglich, dass sie sich anhand des Schrittes „Entdecke Neues“ Gedanken zu ihrer Zukunft gemacht und sich Ziele gesetzt hat, was nach Renner (2002) durch die positive Erwartung als Optimismus bezeichnet werden kann. Spannend ist, dass A3 die Gedanken zur Zukunft motiviert haben ihre Ziele schrittweise anzugehen. Nach Steinebach & Gharabaghi müssen Jugendliche bezüglich der Resilienzförderung in ihrem Denken im Hier und Jetzt abgeholt werden, da es ihnen schwerfällt sich mit der Zukunft zu beschäftigen. Dies scheint im Fall von A3 geglückt zu sein. Weiter ist zu erwähnen, dass A1, A3 und A4 während der Anwendung von „Lueg zu dir“ bewusst gewisse Bewältigungsstrategien (Engelmann, 2014) angewendet oder sich bewusst gemacht haben. Diese Aktivierung von Einzelkompetenzen unter zum Teil belastenden Situationen, ist nach Fröhlich-Gildoff et al. (2012) als Resilienz zu bezeichnen. BBV3 und BBV4 erklären, dass die Auszubildenden während der Arbeit mit „Lueg zu dir“ offener geworden sind und mehr erzählt haben. Trotzdem ist der notwendige Abstand zwischen Auszubildender und BBV gewahrt worden. Das sich auf eine andere Person Einlassen versteht Engelmann (2014) als Grundlage von Empathie und betont auch die Wichtigkeit, das Mass der Empathie zu kennen, was hier gelungen zu sein scheint.

5. Fazit

Das Resilienztraining „Lueg zu dir“ schliesst gemäss den Aussagen aller BBV eine wichtige Lücke, wie Jugendliche anhand einer konkreten Vorgehensweise in der Ausbildung bezüglich der psychischen Gesundheit unterstützt werden können. Die Materialien des Resilienztrainings werden von den BBV sowie auch von den Auszubildenden aufgrund des gewählten Designs, des guten Aufbaus, der unterstützenden Inhalte und der einfachen und praxisnahen Anwendung als positiv bewertet und fördern den ersten Eindruck sowie die Motivation „Lueg zu dir“ einzusetzen (Greenberg et al., 2005).

Bezüglich der Kommunikation der BBV über die Anwendung von „Lueg zu dir“ im Betrieb wird festgestellt, dass es bezüglich der Transparenz (Fröhlich-Gildoff, 2015b) wichtig ist, sich im voraus Gedanken zu machen, wer auf welche Weise informiert werden soll. Die Ergebnisse zeigen, dass es vornehmlich bei den direkt beteiligten Personen wertvoll ist, ein Bewusstsein für die Notwendigkeit des Trainings zu schaffen (Greenberg et al., 2005), um die Akzeptanz für die Anwendung zu gewährleisten. Besonders betont wird hier auch der Einbezug der vorgesetzten Person und die Berücksichtigung der spezifischen Belastungskomponenten des Alltags (Schell, 2011), wie Zeitdruck, die Gewährleistung des Tagesgeschäfts oder das Erreichen von Ausbildungszielen. Im Weiteren zeigen die Ergebnisse, dass die anderen Auszubildenden, welche (noch) nicht mit „Lueg zu dir“ arbeiten, mitberücksichtigt werden sollten, um Missverständnissen aufgrund von Vergleichsprozessen (Resch et al., 1999) vorzubeugen.

„Lueg zu dir“ wurde durch die BBV auf zwei Arten mit den Auszubildenden umgesetzt. Einerseits durch blosse Abgabe des Portfolios und der Festlegung einer Frist für die Bearbeitung, andererseits anhand von fixen Gesprächsterminen, an denen jeweils einer der Schritte besprochen wurde. Die Schritte „Steh zu dir“ und „Sprich darüber“ werden von den Auszubildenden als die beliebtesten und nützlichsten genannt. Die Ergebnisse zeigen, dass alle Auszubildenden mit oder ohne weiterführende Gespräche aufgrund der Thematik motiviert waren, sich mit „Lueg zu dir“ auseinanderzusetzen und einen persönlichen Erkenntnisgewinn erzielen konnten. Als dafür ausschlaggebend werden genannt:

- Freiwilligkeit (Fröhlich-Gildoff, 2015b)
- Persönlicher Nutzen
- Die gute Verständlichkeit der Übungen
- Der geringe Zeitaufwand (Nation et al., 2003)
- Der persönliche Bezug zu den Themen
- Das Gefühl von Entspannung und Freude während der Bearbeitung

Dennoch ist bezüglich der Auswahl des Settings zu erwähnen, dass ausschliesslich die BBV und Auszubildenden, welche regelmässige Gespräche zu „Lueg zu dir“ führten, von einer besseren Beziehungsqualität, einem offeneren sowie vertrauensvolleren Umgang nach der Anwendung sowie der Förderung der Selbstwirksamkeit bei den Auszubildenden berichteten. Diese Ergebnisse bestätigen die Annahme, dass die Beziehungskontinuität und die Schaffung von Räumen für Reflexion wesentliche Erfolgsfaktoren für ein Resilienztraining darstellen. Weiterführend zeigen die Ergebnisse der BBV folgende Erfolgsfaktoren bezüglich der Umsetzung von „Lueg zu dir“ in der Praxis:

- Praxisorientierte Vorbereitung im Workshop (Greenberg et al., 2005)
- Theoretische Basis (Beelmann, 2006)
- Möglichkeit der zielgruppenspezifischen Anpassung (Röhrle, 2008)

- Geringer Zeitaufwand (Nation et al., 2003)
- Persönlicher Nutzen
- Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen
- Unterstützung der vorgesetzten Person
- Vorbildfunktion (Fröhlich-Gildoff, 2015b)
- Verständnis für die Auszubildenden
- Sympathie und Vertrauen zwischen BBV und Auszubildenden (Fröhlich-Gildoff, 2015b)
- Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur (Opp & Brosch, 2012).

3 von 4 BBV fühlten sich bei der Gesprächsführung, der konkreten Vorgehensweise und der Thematisierung der psychischen Gesundheit nach dem Workshop unsicher, trotz der Gewissheit, bei Iradis um Hilfe bitten zu können. Diese Ergebnisse legen nahe, dass die Hürde, um Unterstützung zu fragen, für die BBV zu hoch lag und das bloße Angebot von unterstützenden Massnahmen nicht ausreicht. Die Ergebnisse bezüglich der Unsicherheit bei der Umsetzung zeigen zwei Konflikte der BBV auf. Einerseits der Konflikt zwischen der Wahrung der Intimsphäre und dem partizipativen Austausch über die Inhalte von „Lueg zu dir“ und andererseits der Konflikt den/die Auszubildende/n selbst aktiv werden zu lassen und gleichzeitig einen gewissen Einfluss auf die Anwendung nehmen zu wollen. Weiter zeigen die Ergebnisse bezüglich Workshop, dass die frühe Überzeugung der BBV von „Lueg zu dir“ und die Gewährleistung eines zielgerichteten Austauschs mit BBV aus der selben Branche die Sicherheit bei der Umsetzung positiv beeinflusst.

Die Aussagen zur subjektiven Wirkung von „Lueg zu dir“ auf die Resilienz zeigen, dass bei allen Auszubildenden durch die vorgenommene Selbstreflexion (Rönnau-Böse, 2015), das Erkennen von eigenen Stärken und Schwächen (Engelmann, 2014) und die Beurteilung eigener Wahrnehmungs- und Handlungsprozesse (Fröhlich-Gildoff & Rönnau-Böse, 2015) der Resilienzfaktor „Selbstwahrnehmung“ gefördert wird. Im Weiteren fühlen sich 3 von 4 Auszubildenden während der Arbeit mit dem Portfolio oder in der Umsetzung im Alltag glücklich und dankbar, wodurch eine subjektive Stärkung des Resilienz factors „Lebensfreude“ angenommen wird. Die Aussagen der beiden BBV, welche das Gesprächssetting zur Umsetzung von „Lueg zu dir“ wählten, weisen eine Förderung des Resilienz factors „Selbstwirksamkeit“ und „Empathie“ aus. Die subjektive Wirkung auf die „Selbstwirksamkeit“ wird mit der Beteiligung und der Benennung von Stärken während der Gespräche begründet. Die subjektive Wirkung auf die „Empathie“ wird von den BBV und den Auszubildenden aufgrund der verbesserten Beziehungsqualität und Offenheit sowie dem besseren Vertrauensverhältnis beschrieben. Bei 2 von 4 Auszubildenden ist zudem eine Stärkung einer optimistischen Lebenshaltung ersichtlich. Allen Auszubildenden ist es gelungen sich verschiedene Bewältigungsstrategien (Engelmann, 2014) bewusst zu machen und diese auch umzusetzen. Aufgrund dieser Ergebnisse kann die Wahrnehmung einer subjektiven Wirkung auf die Resilienz der Auszubildenden durch das Resilienztraining „Lueg zu dir“ bestätigt werden. Weiterführend zeigen die Ergebnisse der BBV sowie auch diejenigen der Auszubildenden ein wahrgenommenes höheres Wissen über die Pflege der psychischen Gesundheit sowie eine wahrgenommene Erhöhung der Sensibilisierung für die Pflege der psychischen Gesundheit.

6. Diskussion und Handlungsempfehlungen

Bei der vorliegenden Fallstudie und somit der Konzentration auf wenige Fälle, ergeben sich nach Flick (2012, S. 178), Probleme bei der Verallgemeinerung der Ergebnisse. So benötigt es nach Lüders (2003, S. 640) je nach Fragestellung mindestens 40 bis 60 Fälle, um die Erwartung einer „angemessenen“ Fallzahl zu erfüllen. Dieses Problem lässt sich durch die Durchführung weiterer Fallstudien zu „Lueg zu dir“ auffangen (Flick, 2012), in welchen auch die Heterogenität der institutionellen Kontexte und die unterschiedlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden sollten (Lüders, 2003).

Die Ergebnisse zeigen, dass die Materialien von „Lueg zu dir“ von allen BBV und Auszubildenden positiv bewertet werden. Die genannten Gründe, wie gute Qualität, logischer Aufbau, Abwechslung, zielgruppenspezifisches Design, gute Verständlichkeit und einfache Umsetzung stimmten mit den Befunden der Gesundheitsförderung Schweiz (2017) überein und bestätigen die Ergebnisse von Röhrle (2008), Nation et al. (2003) und Fröhlich-Gildoff (2015b). Ein unerwarteter Befund ist, dass alle Auszubildenden angeben, die Buchform des Portfolios der elektronischen Form vorzuziehen. Unerwartet deshalb, weil unter anderem in der Jugendstudie (2018) die Generation Z als Generation „always on“ bezeichnet wird. Die Ergebnisse bezüglich der Kommunikation der BBV bestätigen die Befunde von Greenberg et al. (2005), dass bei den beteiligten Personen ein Bewusstsein für die Notwendigkeit des Trainings geschaffen werden muss.

Handlungsempfehlung: An dieser Stelle wird empfohlen im Workshop, für die Wichtigkeit des Einbezugs der beteiligten Personen zu sensibilisieren. Im Weiteren wird vorgeschlagen, den BBV konkrete Argumente für den Einsatz von „Lueg zu dir“ an die Hand zu geben.

Bezüglich der Ergebnisse zur Umsetzung von „Lueg zu dir“ ist zu erwähnen, dass der Besuch des Workshops bei den BBV unterschiedlich lange zurückliegt. Dies könnte erklären, weshalb BBV1 und BBV2 eine weniger strukturierte Umsetzung vornahmen. Im Weiteren wird vermutet, dass BBV3 und BBV4 durch die erst kurz zurückliegende Schulung und die Direktakquise zur Fallstudie zusätzlich motiviert waren „Lueg zu dir“ umzusetzen. Die Ergebnisse betreffend der Unsicherheit der BBV bezüglich der konkreten Vorgehensweise und der Thematisierung der psychischen Gesundheit, bestätigt die Befunde von Greenberg et al. (2005) bezüglich der Wichtigkeit von strukturierten Manualen und Follow up's nach Nation et al. (2003). Weiter zeigen die Ergebnisse bezüglich Workshop, dass die frühe Überzeugung der BBV von „Lueg zu dir“ und die Gewährleistung eines zielgerichteten Austauschs mit BBV aus der selben Branche einen positive Wirkung auf die Umsetzungssicherheit haben kann.

Handlungsempfehlung: Daher wird empfohlen am Workshop frühzeitig über den Nutzen von „Lueg zu dir“ zu informieren und auf die Wichtigkeit einer guten Vorbereitung hinzuweisen. Im Weiteren wird vorgeschlagen, die BBV nach Branchen in den Workshop einzuladen und Follow-up's mit allen BBV zu fixieren, um Fragen während der Umsetzung, klären zu können. Im Weiteren wird empfohlen, ein Manual zu entwickeln in welchem konkrete Empfehlungen und Vorschläge zur Gesprächsführung mit den Auszubildenden enthalten sind.

Die Ergebnisse bezüglich der subjektiven Wahrnehmung der Wirkung auf die Resilienz der Auszubildenden zeigen, dass das Gesprächssetting in der vorliegenden Fallstudie die effektivste Methode darstellt „Lueg zu dir“ umzusetzen.

Handlungsempfehlung: Aus diesem Grund wird empfohlen, am Workshop auf den Nutzen (Wirkung auf den Resilienzfaktor „Empathie“ und „Selbstwirksamkeit“ der Auszubildenden) des Gesprächssettings hinzuweisen.

Diesbezüglich ist noch einmal auf die Subjektivität der Ergebnisse bezüglich der Wirkung hinzuweisen. Weiterführend stimmen die Ergebnisse des wahrgenommenen höheren Wissens über die Pflege der psychischen Gesundheit sowie die wahrgenommene Erhöhung der Sensibilisierung für die Pflege der psychischen Gesundheit mit den Befunden der Gesundheitsförderung Schweiz (2017) überein. Weiterführend muss bezüglich der Ergebnisse berücksichtigt werden, dass die Anwendungsdauer von „Lueg zu dir“ bei 3 von 4 BBV relativ kurz ausgefallen ist. So zeigen beispielweise die Befunde von Heinrichs et al. (2002), Beelmann (2006), Nurcombe (2007), Röhrle (2008), dass ein Programm zur Resilienzförderung mindestens neun Monate dauern sollte. Durch eine längere Anwendungsdauer könnte in weiterführenden Studien auch die Nachhaltigkeit und Anwendungsmotivation des Resilienztrainings über eine längere Zeitspanne überprüft werden.

Vor dem Hintergrund der Befunde von Froboese (2007), Fridrici, Beyer und Lohaus (2008), Bendel et al. (2009) zu geschlechterspezifischen Unterschieden in der Prävention ist bezüglich der hauptsächlich weiblichen befragten BBV und Auszubildenden darauf hinzuweisen, dass Frauen sowie Mädchen deutlich mehr den Zugang zu Präventionsprogrammen suchen und finden und eher bereit sind, sich über Probleme austauschen. Für weitere Studien wäre daher eine heterogene Stichprobe bezüglich des Geschlechts interessant. Im Weiteren ist auf die nachteilige Wirkung der Gatekeeper Funktion der BBV hinzuweisen (Reinders, 2005, S. 141). Diese bestehen darin, dass versucht werden könnte, ein möglichst positives Bild „ihrer“ Anwendung von „Lueg zu dir“ zu vermitteln, da sie selbst befragt werden und eine wesentliche Rolle spielen. Zudem geben die BBV an, für den ersten Einsatz von „Lueg zu dir“ absichtlich Auszubildende ausgewählt zu haben, die keine Probleme in der Ausbildung haben und motiviert seien, wodurch ein Prozess der Selektion erkennbar wird. Wie auch die BBV selbst ausführten, wäre es daher interessant „Lueg zu dir“ in einem nächsten Schritt bei Auszubildenden zu testen, die den Inhalten kritischer gegenüberstehen.

Im Weiteren ist zu erwähnen, dass nach Wolff (1993; zitiert nach Flick, 2012, S. 146) Forschung immer eine Intervention in einem sozialen System darstellt. Die Ergebnisse zeigen, dass das Wissen um die bevorstehende Interviewsituation einen Einfluss auf die Umsetzung der BBV und Anwendung der Auszubildenden bezüglich „Lueg zu dir“ gehabt hat. Abschliessen kann gesagt werden, dass die vorliegende Fallstudie detaillierte Erkenntnisse zur praktischen Umsetzung von „Lueg zu dir“ aus der Perspektive der BBV sowie der Auszubildenden im Betrieb liefert. Damit schliesst sie an die Ergebnisse der praktischen Umsetzung der „10 Schritte für die psychische Gesundheit“ der Gesundheitsförderung Schweiz (2017) an. Weiterführend liefert die Fallstudie erste Ergebnisse zur wahrgenommenen Wirkung von „Lueg zu dir“ auf die Resilienz der Auszubildenden.

7. Literaturverzeichnis

- BAG Bundesamt für Gesundheit (2015). Psychische Gesundheit in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Handlungsfelder. Bern: Bundesamt für Gesundheit.
- Beelmann, A. (2006). Wirksamkeit von Präventionsmassnahmen bei Kindern und Jugendlichen. Ergebnisse und Implikationen der integrativen Erfolgsforschung. Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie 35 (2), 151-162.
- Beermann, S. & Schubach, M. (2013). Workshops-Vorbereiten, durchführen, nachbereiten (2. Aufl.). München: Haufe.
- Bengel, J., Strittmatter, R. & Willmann, H. (2001). Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese. Diskussionstand und Stellenwert (2. erw. Aufl.). Köln: BZgA.
- Bengel, J., Meinders-Lücking, F., Rottmann, N. (2009). Schutzfaktoren bei Kindern und Jugendlichen. Stand der Forschung zu psychosozialen Schutzfaktoren für Gesundheit. Köln: BZgA.
- Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (Hrsg.) (2002). Das Experteninterview-Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: Springer.
- Dlugosch, G. E. (1997). Grundlagen der Gesundheitsförderung bei Kindern und Jugendlichen. Zeitschrift für Lernforschung, 2, 115.
- Engelmann, B. (2014). Resilienz. Basel: Beltz.
- Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (Hrsg.). (2003). Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. Hamburg: rowohlt.
- Flick, U. (2012). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Hamburg: rowohlt.
- Fuhrer, U., Marks, A., Holländer, A., Möbes, J. (2000). Selbstbildentwicklung in Kindheit und Jugend. In: W. Greve (Hrsg.). Psychologie des Selbst (39-57). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Fridrici, M., Beyer, A. & Lohaus, A. (2008). Sind Jugendliche „online“ besser zu erreichen? Zur Internetnutzung bei Stresspräventionsmassnahmen für Jugendliche. Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie, 1, 39-59.
- Fröhlich-Gildhoff, K., Dörner, T. & Rönnau-Böse, M. (2012). Prävention und Resilienz in Kindertageseinrichtungen (PRiK)- ein Förderprogramm (2., vollst. überarb. Aufl.). München/Basel: Ernst Reinhard.
- Fröhlich-Gildhoff, K. & Rönnau-Böse, M. (2015a). Resilienz (4., aktualisierte Aufl.). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Fröhlich-Gildhoff, K. & Rönnau-Böse, M. (2015b). Resilienz und Resilienzförderung über die Lebensspanne. Stuttgart: Kohlhammer.
- Froboese, I. (2007). Notwendigkeit einer Geschlechterdifferenzierung in der Prävention? In H. Deimel, G. Huber, K. Pfeifer & K. Schüller (Hrsg.), Neue active Wege in Prävention und Rehabilitation (S. 47-49). Köln: Deutscher Ärzte Verlag.

- Fuhrer, U. (2013). Jugendalter: Entwicklungsrisiken und Entwicklungsabweichungen. In F. Petermann (Hrsg.), Lehrbuch der Klinischen Kinderpsychologie (7., überarb. u. erw. Aufl., S. 119-133 und 32-56). Göttingen: Hogrefe.
- Gesundheitsförderung Schweiz (Hrsg.). (2017). 10 Schritte für die psychische Gesundheit. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Grawe, K. (1998). Psychologische Therapie. Göttingen/Bern: Hogrefe.
- Heinrichs, N., Sassmann, H., Hahlweg, K., Perrez, M. (2002). Prävention kindlicher Verhaltensstörungen. Psychologische Rundschau, 53 (4), 170-183.
- Helfferich, C. (2011). Die Qualität qualitativer Daten. Manuel für die Durchführung qualitativer Interviews (4. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Hildebrandt, H. (1987). Lust am Leben. Gesundheitsförderung mit Jugendlichen. Frankfurt: Brandes & Apel.
- Hurrelmann, K., Settertobulte, W. (2003). Prävention und Gesundheitsförderung im Kindes- und Jugendalter. In F. Petermann (Hrsg.), Lehrbuch der Klinischen Kinderpsychologie und- psychotherapie (S. 131-148). Göttingen. Hogrefe.
- IVV Verordnung über die Invalidenversicherung (2018). Aufgaben. Zugriff am 4.7.2018. Verfügbar unter: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19610003/201801010000/831.201.pdf>
- Jerusalem, M. (2006). Theoretische Konzeption der Gesundheitsförderung im Kindes- und Jugendalter. In Lohnhaus A., Jerusalem, M. & Klein-Hessling, J. (Hrsg.). Gesundheitsförderung im Kindes- und Jugendalter. Göttingen: Hogrefe
- Jugendstudie (2018). Wie tickt die Generation Z? Zugriff am 29.6.2018. Verfügbar unter: <https://jugendstudie.elbdudler.de>
- Kanton Aargau (Hrsg.). (2015). Psychische Gesundheit der Jugendlichen im Kanton Aargau. Aarau: Departement Gesundheit und Soziales.
- Klein-Hessling, J. (2006). Gesundheit im Kindes- und Jugendalter: Symptomatik, gesundheitsförderliches und gesundheitsriskantes Verhalten. In A. Lohaus , M. Jerusalem & J. Klein-Hessling (Hrsg.), Gesundheitsförderung im Kindes- und Jugendalter (S. 13). Göttingen: Hogrefe.
- Kuckartz, U. (2012). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (2., durchgesehene Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Lamnek, S. & Krell, C. (2016). Qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel: Beltz.
- Lueders, Ch. (2003). Herausforderungen qualitativer Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch, S. 640-641. Hamburg: rowohlt.
- Luthar, S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). Research on resilience: response to commentaries. Child Development, 71 (3), 573-575.

- Luthar, S. S. & Zelazo, L. B. (2003). Research on resilience: An integrative review. In S. Luthar (Hrsg.), Resilience and vulnerability: Adaption in the context of childhood adversities (S. 510-549). New York: Cambridge University Press.
- Mayring P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen Techniken (11., aktualisierte und überarbeitete Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz.
- Mieg, H. A. & Näf, M. (2005). Experteninterviews (2. Aufl.). Institut für Mensch-Umwelt-Systeme (HES). Zürich: ETH.
- Nation, M., Crusto, C., Wandersman, A., Kumpfer, K. L., Seybolt, D., Morrissey-Kane, E. & Davino, K. (2003). What works in Prevention. Principles of Effective Prevention Programs. American Psychologist, 58, 449-456.
- Nurcombe, B. (2007). The Principles of Prevention in Child and Adolescent Mental Health. In: H. Remschmidt, B. Nurcombe, M. L. Belfer, N. Sartorius & A. Okasha (Hrsg.), The Mental Health of Children and Adolescents. An area of global neglect (S. 53-64). Chichester: Wiley.
- OECD Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2014). Mental Health and Work: Switzerland. Bern: OECD. [L]
[SEP]
- Oesch, J. (2016). Analyse der psychischen Gesundheit der Lernenden im Kanton Solothurn. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Opp, G. & Brosch, A. (2012). Resilienz in der Jugendhilfe. Jugendhilfe, 6, 313-314..
- Petermann, F. & Schmidt, M. H. (2006). Ressourcen- ein Grundbegriff der Entwicklungspsychologie und Entwicklungspsychopathologie?. Mannheim: Hofgrefe
- Reinders, H. (2005). Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden. München/Wien: R. Oldenbourg.
- Reivich, K. & Shatté, A. (2002). The resilience factor. New York: Broadway Books.
- Renner, B. (2002). Optimismus. In R. Schwarzer & M. Jerusalem (Hrsg.), Gesundheitspsychologie von A-Z (S. 377-380). Göttingen: Hogrefe.
- Resch, F., Parzer, P., Brunner, R. M., Haffner, J., Koch, E., Oelkers-Ax, R., Schuch, B. & Strehlow, U. (1999). Entwicklungspsychopathologie des Kindes- und Jugendalters: Ein Lehrbuch (2. überarbeitete Auflage), Weinheim: Beltz.
- Röhrle, B. (2008). Die Forschungslage zur Prävention psychischer Störungen und zur Förderung psychischer Gesundheit. Verhaltenstherapie und Psychosoziale Praxis 40 (2), 343-347.
- Rönnau-Böse, M. (2013). Resilienzförderung in der Kindertageseinrichtung. Evaluation eines Präventionsprojekts im Vorschulalter. Freiburg: FEL.
- SBFi Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (Hrsg.). (2017). Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2017. Bern: SBFi.
- Scheithauer, H. & Petermann, F. (1999). Zur Wirkungsweise von Risiko- und

- Schutzfaktoren in der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. *Kindheit und Entwicklung*, 8 (1), 3-14.
- Scheithauer, H., Petermann, F. & Niebank, K. (2000). Frühkindliche Entwicklung und Entwicklungsrisiken. In: F. Petermann, K Niebank, H. Scheithauer (Hrsg.), *Risiken in der frühkindlichen Entwicklung. Entwicklungspsychopathologie der ersten Lebensjahre* (S. 15-38). Göttingen: Hogrefe.
- Schell, A. (2011). Die Förderung emotionaler und sozialer Kompetenzen bei Kindern im Vorschulalter. „Lubo aus dem All!“ Entwicklung und Implementierung und Evaluation eines Trainingsprogramms zur Prävention von Gefühls- und Verhaltensstörungen. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Stegmüller, W. (1970). Probleme und Resultate der Wissenschaftstheorie und Analytischen Philosophie. Band II: Theorie und Erfahrung. Berlin: Springer.
- Steinebach, C. & Gharabaghi, K. (Hrsg.). (2013). Resilienzförderung im Jugendalter. Heidelberg: Springer.
- Steinhausen, H.-C. (2010). Psychische Störungen bei Kindern und Jugendlichen. Lehr- buch der Kinder- und Jugendpsychiatrie und –psychotherapie (7. Aufl.). München: Urban & Fischer.
- Stroebe, W., Jonas, K. & Hewstone, M. (2003). Sozialpsychologie. Eine Einführung. Heidelberg: Springer.
- Werner, E. E. & Smith, R. S. (2001). Community factors in the development of resiliency: Considerations and future directions. *Community Mental Health Journal*, 37, 489-498.
- Wenschel, K. Th. (2009). Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Orientierungshilfe (6. überarbeitete Aufl.). Bochum: InfoMedia.
- WHO World Health Organization (Hrsg.) (1994). Life Skills Education in schools. WHO, Genf)
- Witzel, A. (1982). Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main: Campus.
- Wustmann, C. (2004). Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. Weinheim: Beltz.

8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Portfolio und Ordner (Iradis Solothurn, 2018)	9
Abbildung 2 Theoretische Fundierung von "Lueg zu dir" (Eigene Darstellung)	14
Abbildung 3 Forschungsinteresse (Eigene Darstellung)	19
Abbildung 4 Branchenzugehörigkeit der BBV (Eigene Darstellung)	21
Abbildung 5 Ablaufschema der inhaltlich strukturierende qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2012, S. 78).....	24

9. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Entwicklungsaufgaben und Krisen im Jugendalter (Resch et al. 1999, S. 296)	10
Tabelle 2 Wichtigste Resilienzfaktoren (Eigene Darstellung)	13
Tabelle 3 Untersuchungsdesign (Eigene Darstellung).....	20
Tabelle 4 Häufigkeitsangaben der 10 Schritte (Eigene Darstellung)	26

Anhang A

Die 10 Schritte für psychische Gesundheit

1. **„STEH ZU DIR“** Nobody is perfect

Bei diesem Schritt machen sich die Auszubildenden ihre Stärken und Schwächen bewusst und versuchen diese zu benennen. Sie überlegen was sie zufrieden macht und wie sie merken, wo ihre Grenzen sind.

2. **„SPRICH DARÜBER“** Vieles beginnt im Gespräch

Die Auszubildenden überlegen sich in diesem Schritt, wem sie sich mitteilen und anvertrauen können und machen sich bewusst wann und wie oft sie sich Zeit für ein Gespräch nehmen.

3. **„BELEIBT AKTIV“** Ausgeglichen durch Bewegung

Die Auszubildenden machen sich Gedanken dazu, ob und wie sich körperlich bewegen und welche Möglichkeit es in ihrem Alltag gibt mit Freude aktiv zu werden.

4. **„ENTDECKE NEUES“** Lernen bereichert

Die Auszubildenden generieren Ideen was sie noch gerne lernen möchten und wie sie dies bewerkstelligen können.

5. **„HALTE KONTAKT“** Beziehungen sind wertvoll

Die Auszubildenden machen sich bewusst, wie viel Zeit sie sich für ihre Freunde/innen nehmen und was ihnen an einer Freundschaft wichtig ist.

6. **„SEI KREATIV“** Kreativität schafft neue Sichtweisen

Die Auszubildenden überlegen sich welche Möglichkeiten sie im Alltag haben kreativ zu sein.

7. **„BETEILIGE DICH“** Gemeinschaften stärken

Die Auszubildenden machen sich Gedanken dazu, wie sie sich bei der Arbeit einbringen können und in welcher Gruppe sie sich wohlfühlen.

8. **„HOL DIR HILFE“** Hilfe annehmen ist ein Akt der Stärke

Die Auszubildenden machen sich bewusst, dass es in Ordnung ist sich Hilfe zu holen, wenn sie Schwierigkeiten haben. Sie überlegen woran sie merken, dass es ihnen nicht gut geht und wem sie sich in welche Art und Weise mitteilen können.

9. **„ENTSPANNE DICH BEWUSST“** In der Ruhe liegt die Kraft

Die Auszubildenden überlegen sich, ob sie genügend Freiraum haben für Erholung und Entspannung und worauf sie allenfalls verzichten könnten, um mehr Freiraum zu erhalten.

10. **„GLAUB AN DICH“** Die Krisen des Lebens meistern

Die Auszubildenden erinnern sich an Situationen in welchen es ihnen gelungen ist eine Krise zu meistern und rekonstruieren, wie ihnen dieser Erfolg gelungen ist. Sie machen sich bewusst, welche Personen ihnen in Krisen halt geben.

Anhang B

Präventionsprogramme lassen sich gemäss Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2015) nach folgenden Kriterien klassifizieren:

- **Zeitpunkt:** Von primärer Prävention spricht man bei der frühzeitigen Krankheitsvermeidung, von sekundärer bei der Früherkennung von Erkrankungen und bei tertiärer von der Vermeidung schwerer Folgen.
- **Zielgrösse:** Von personaler Prävention spricht man, wenn die Massnahmen auf einzelne Personen bezogen sind, von Verhaltensprävention, wenn Massnahmen auf riskante Verhaltensweisen hinweisen und von Verhältnisprävention, wenn krankmachende Verhältnisse verhindert werden sollen.
- **Spezifität:** Universelle Präventionsmassnahmen versuchen allgemein gesundheitserhaltende Faktoren zu verbessern. Selektive Massnahmen beugen gezielten Fehlentwicklungen vor und bei der indizierten Prävention werden bei bereits identifizierten Risikogruppen Interventionen gestaltet.

Klassifikationskriterien	Prävention		
Zeitpunkt	Primäre	Sekundäre	Tertiäre
Zielgrösse	Personale	Verhaltens	Verhältnis
Spezifität	Universelle	Selektive	Indizierte

Stellt man beim Produkt „Lueg zu dir“ (Portfolio und Ordner) den **Zeitpunkt** der Intervention in den Mittelpunkt handelt es sich dabei um Primärprävention, da das Portfolio vor dem Auftreten einer Krankheit bei „gesunden Menschen“ angewendet wird (Rönnau-Böse, 2013). Es geht also um die frühzeitige Krankheitsvermeidung (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2015). Die Sekundärprävention, die sich mit der Früherkennung von Krankheiten beschäftigt sowie die Tertiärprävention bei der die Milderung von Krankheitssymptomen im Zentrum steht, können somit ausgeschlossen werden (Rönnau-Böse, 2013).

Durch die Breite des Produkts lässt sich „Lueg zu dir“ nicht nur einer **Zielgrösse** zuteilen. Einerseits möchte Iradis mit dem Produkt das individuelle Verhalten der Jugendlichen (Personale Prävention) zum positiven verändern, in dem die Jugendlichen lernen ihre persönlichen und sozialen Ressourcen zu nutzen (Verhaltensprävention) und andererseits sollen aber auch im Ausbildungsbetrieb die Bedingungen verändert werden, in dem das Thema psychische Gesundheit in den Arbeitsalltag eingebaut wird (Verhältnisprävention).

„Lueg zu dir“ fokussiert sich im Rahmen dieser Arbeit auf Jugendliche, die sich in der Adoleszenz sowie in der beruflichen Ausbildung befinden. Durch diese beiden Faktoren sind sie einer erhöhten Vulnerabilität ausgesetzt (BAG, 2015). Da sich „Lueg zu dir“ dadurch an eine Zielgruppe mit einem besonderen Risiko wendet (Rönnau-Böse, 2013), handelt es sich dabei um eine selektive Präventionsmassnahme. Indizierte Prävention kann ausgeschlossen werden, da sich „Lueg zu dir“ nicht konkret an Personen richtet, welche bereits Anzeichen einer Krankheit oder Störung aufweisen (Rönnau-Böse, 2013).

Anhang C

Leitfaden – Focus Group

Teilnehmer/innen: Berufsbildungsverantwortliche (13 Personen)
 Ort: IV-Stelle Solothurn, Zuchwil
 Daten: 1. Teil: Freitag, 23.02.2018, 14:15 bis 17:40 Uhr
 2. Teil: Freitag, 09.03.2018, 14:15 bis 17:20 Uhr
 Thema: „Lueg zu dir, 10 Schritte für psychische Gesundheit“
 Ziele: Sammlung erster Daten für Beantwortung der Fragestellungen
 Orientierung im Feld
 Gewinnung weiterer BBV für Datenerhebung II

Freitag, 23.02.2018	Uhrzeit	Inhalt	Moderation
	14:15	Begrüssung Vorstellung Ziele Workshop Überleitung	Workshop-Leiterin
	14:20	Angaben zur Person Inhalte Bachelorarbeit Rollendefinition	Liv Hiltbrunner
	14:30	Einführung in das Thema anhand Leitfragen: <ul style="list-style-type: none"> - Leitfrage 1: Weshalb interessieren Sie sich für das Thema psychische Gesundheit bei Auszubildenden? (rote Karte) - Leitfrage 2: Was haben Sie gedacht, als Sie das erste Mal von „Lueg zu dir, 10 Schritte für psychische Gesundheit“ gehört haben? (gelbe Karte) - Leitfrage 3: Weshalb möchten Sie „Lueg zu dir, 10 Schritte für psychische Gesundheit mit den Auszubildenden anwenden? (blaue Karten) Fotografieren	Focus-Group
	14:45	Theorie-Input	Workshop-Leiterin
	15:30	Pause	
	15:50	Vorstellung 10 Schritt für psychische Gesundheit	Workshop-Leiterin

	16:20	<p>Input: Leitfragen 10 Schritte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leitfrage 4: Welcher Schritt hat Sie spontan angesprochen? Weshalb? (Heften Sie Ihre Karte an die entsprechende Stellwand A) - Leitfrage 5: Auf welchen Schritt möchten Sie mit Auszubildenden vor allem eingehen? Weshalb? (Stellwand B) - Leitfrage 6: Welchen Schritt erachten Sie als schwierig zu thematisieren mit Auszubildenden? Warum? Stellwand C <p>Diskussion: Protokoll Fotografieren</p>	Focus-Group
	16:40	Einführung Umsetzung von „Lueg zu dir“	Workshop-Leiterin
	16:45	<p>Input: Fragen, die auf Tischen liegen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leitfrage 7: Wie kann ich „Lueg zu dir“ im Betrieb umsetzen? - Leitfrage 8: Wie kann ich meinen Vorgesetzten dazu motivieren „Lueg zu dir“ im Betrieb einzusetzen? - Leitfrage 9: Wie kann ich meinem Auszubildenden dazu motivieren „Lueg zu dir“ zu verwenden? <p>Notizen Tischtuch fotografieren Bei einer Gruppe zusätzlich Protokoll führen</p>	Focus-Group
	17:10	Bearbeitung Schritte 1-4	Workshop-Leiterin
	17:40	Fragen und Rückmeldungen	Workshop-Leiterin

Anhang D

A	Leitfrage 1: Weshalb interessieren Sie sich für das Thema psychische Gesundheit bei Auszubildenden?		
Fall	Karten	Generalisierung	Reduktion
1	Die psychische Gesundheit beeinflusst alle Lebensbereiche	Zentrales Thema	K1 Interesse an der psychischen Gesundheit aufgrund der Relevanz des Themas - Zunehmende Zahl von Betroffenen - Wichtigkeit für Jugendliche in der Ausbildung - Druck für Jugendliche nimmt immer mehr zu K2 Persönliches Interesse am Thema K3 Will helfen und unterstützen können K4 Will gesunde und belastbare Jugendliche ausbilden können K5 Will vorbeugend wirken und die Eigenverantwortung fördern K6 Will die Kompetenzen erweitern, wie mit Betroffenen umgehen ohne selbst an die Belastungsgrenze zu kommen
2	Weil es ein spannendes Thema ist und die Lehrzeit bei Jugendlichen eine prägende ist	Persönliches Interesse Lehrzeit ist prägend für Jugendliche	
3	Persönliches Interesse Warum immer mehr Betroffene?	Persönliches Interesse Es gibt immer mehr Betroffene	
4	Thema wird bei Jugendlichen wichtiger, ich möchte helfen können	Thema wird bei Jugendlichen wichtiger Helfen können	
5	Gesunde und belastbare Jugendliche ausbilden	Gesunde und belastbare Jugendliche ausbilden	
6	Präventiv wirken Appellation an Eigenverantwortung	Präventiv wirken Eigenverantwortung fördern	
7	Weil ich gerne helfen und unterstützen will	Helfen können	
8	Weil wir immer wieder Fälle haben und dadurch an unsere Grenzen kommen	Erfahrung mit psychisch angeschlagener Lernenden und eine daraus entstehende Ohnmacht	
9	Zentrales Thema im Casemanagement	Zentrales Thema	
10	Erfahrung mit psychischen angeschlagener Lernenden, Ohnmacht	Erfahrung mit psychisch angeschlagener Lernenden und eine daraus entstehende Ohnmacht	
11	Der Druck bei Lernenden wird von Jahr zu Jahr grösser	Der Druck bei Lernenden wird grösser	
12	Wichtiges Thema bei	Kompetenzen	

	Jugendlichen Seine Kompetenzen erweitern	erweitern	
13	Besserer Umgang mit psychischer Gesundheit	Umgang lernen	
14	Mehr über die psychische Gesundheit erfahren und wissen wie helfen	Persönliches Interesse Helfen können	

B	Leitfrage 2: Was haben Sie gedacht, als Sie das erste Mal von „Lueg zu dir, 10 Schritte für psychische Gesundheit“ gehört haben?		
Fall	Karten	Generalisierung	Reduktion
1	Inhalt spannend, das schaue ich mir an	Interesse aufgrund des Inhaltes	K7 Interesse an Thema - Inhalt - Aktualität - Praxisnähe - Notwendigkeit für Lernende - breitem Einsatzfeld (Beruf und Privat) K8 Begründung der 10 Schritte K9 Einfache Handhabung des Produkts K10 Fehlendes Interesse K11 Positiver erster Eindruck
2	Warum 10?	Interesse aufgrund Anzahl Schritte	
3	Passt perfekt! Aktueller Fall im Betrieb	Aktuelles und praxisnahes Thema	
4	Vorbeugung von psychischen Problemen	Vorbeugung von psychischen Problemen	
5	Super! Einen Workshop der speziell auf Lernende angepasst ist braucht es.	Interesse aufgrund der Notwendigkeit für Lernende	
6	Inhalt klingt spannend	Interesse aufgrund des Inhaltes	
7	Sehr spannend und aktuell das was wir in unserer Firma gut gebrauchen können.	Aktuelles und praxisnahes Thema	
8.	Ein spannendes Thema für im Beruf oder auch im Privaten	Interesse aufgrund des Inhaltes Relevanz in Beruf und Privatleben	
9	Interessant, einfach in der Anwendung, hilfreich	Interesse aufgrund des Inhaltes Einfache Anwendung hilfreich	
10	Spannend und hilfreich	Interesse aufgrund des Inhaltes hilfreich	

11	Im ersten Moment: Das brauche ich nicht	Im ersten Moment kein Interesse aufgrund fehlender Notwendigkeit	
12	Wow klingt spannend! Aktuelles Thema!	Aktuelles und praxisnahes Thema	
13	Positiv, das muss etwas Gutes das sein, interessant	Positive Gedanken, muss etwas gutes sein Interesse aufgrund des Inhaltes	

C Leitfrage 3: Weshalb möchten Sie „Lueg zu dir, 10 Schritte für psychische Gesundheit“ mit den Auszubildenden verwenden?			
Fall	Karten	Generalisierung	Reduktion
1	Um besser helfen zu können	Helfen können	K12 Helfen und unterstützen können
2	Um die Lernenden zu unterstützen	Unterstützung der Lernenden	K13 Vorbeugen
3	Agieren anstatt reagieren	Agieren anstatt reagieren	K14 Psychische Gesundheit betrifft alle Lebensbereiche
4	Weil die psychische Gesundheit alle Lebensbereiche betrifft	Relevanz des Themas für alle Lebensbereiche	K15 Richtig Vorgehen
5	Damit ich frühzeitig und rechtzeitig reagieren kann	Frühzeitig und rechtzeitig reagieren können	K16 Bewusstsein bei Lernenden wecken
6	Weil ich unseren Lernenden zur Seite stehen möchte	Helfen können	K17 Gesundheit fördern
7	Verhindern, helfen, strukturiert	Probleme verhindern und helfen können , dabei strukturiert vorgehen	K18 Gemeinsame Lösung finden
8.	Um sie stark und belastbar zu machen, vorbeugen ist besser	Lernende stark und belastbar machen Vorbeugen von Problemen	K19 Symptome frühzeitig erkennen
9	Optimale und ergänzende Unterstützung	Unterstützung der Lernenden	
10	Rücken stärken, Bewusstsein wecken, Gesundheit fördern	Unterstützung der Lernenden Bewusstsein bei	

		Lernenden wecken, Gesundheit bei Lernenden fördern	
11	Ich möchte frühzeitig derartige Situationen erkennen, um gezielt nach einer bestmöglichen Lösung zu suchen, damit die Lehre erfolgreich beendet werden kann	Frühzeitig und rechtzeitig reagieren können Gemeinsam Lösungen finden Lernende sollen Ausbildung erfolgreich beenden können	
12	Präventiv Handeln, Symptome frühzeitig erkennen	Frühzeitig und rechtzeitig reagieren können	
13	Um ihnen zu helfen und gemeinsam Lösungen zu finden	Helfen können Gemeinsam Lösungen finden	

Fall	Kat.	Generalisierung	Reduktion
A	K1	Interesse an der psychischen Gesundheit aufgrund der Relevanz des Themas - Zunehmende Zahl von Betroffenen - Wichtigkeit für Jugendliche in der Ausbildung - Druck für Jugendliche nimmt immer mehr zu	K1 Interesse an der psychischen Gesundheit bei Auszubildenden aufgrund - Persönliches Interesse - Aktualität - Zunehmende Zahl von Betroffenen - Wichtigkeit für Jugendliche - Praxisnähe - breitem Einsatzfeld - Nützlichkeit - Bedürfnis helfen und unterstützen zu können - Bedürfnis Kompetenzen zu erweitern - Bedürfnis gesunde und belastbare Jugendliche auszubilden
A	K2	Persönliches Interesse am Thema	
A	K3	Will helfen und unterstützen können	

A	K4	Will gesunde und belastbare Jugendliche ausbilden können	
A	K5	Will vorbeugend wirken und die Eigenverantwortung fördern	
A	K6	Will die Kompetenzen erweitern, wie mit Betroffenen umgehen ohne selbst an die Belastungsgrenze zu kommen	
B	K7	Interesse an Thema - Inhalt - Aktualität - Praxisnähe - Notwendigkeit für Lernende - breitem Einsatzfeld (Beruf und Privat)	K2 Erster Eindruck - Interesse am Inhalt - Interesse aufgrund Aktualität des Themas - Interesse aufgrund Praxisnähe - Notwendig für Auszubildende - Betrifft alle Lebensbereiche - einfache Handhabung
B	K8	Begründung der 10 Schritte	
B	K9	Einfache Handhabung des Produkts	
B	K10	Fehlendes Interesse	
B	K11	Positiver erster Eindruck	
C	K12	Helfen und unterstützen können	K3 Motivation für Anwendung von „Lueg zu dir“ aufgrund - Bedürfnis helfen und unterstützen zu können - Präventiv zu wirken - betrifft alle Lebensbereiche - Bedürfnis Kompetenzen zu erweitern - Bewusstsein bei Auszubildenden wecken - Bedürfnis gesunde und belastbare Jugendliche auszubilden
C	K13	Vorbeugen	
C	K14	Psychische Gesundheit betrifft alle Lebensbereiche	
C	K15	Richtig Vorgehen	

C	K16	Bewusstsein bei Lernenden wecken	
C	K17	Gesundheit fördern	
C	K18	Gemeinsame Lösung finden	
C	K19	Symptome frühzeitig erkennen	

Leitfrage 5: Auf welchen Schritt möchten Sie mit dem Auszubildenden vor allem eingehen? Weshalb?

Schritt	S.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
Hol dir Hilfe	1	Das Problem zu erkennen ist schwierig für Lernende	Auszubildende haben Mühe ein Problem zu erkennen	K1 Hol dir Hilfe ist wichtig zu thematisieren, weil <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende Mühe haben ein Problem zu erkennen - Problem einzugestehen schwierig ist für Auszubildende - Hilfe holen für alle schwierig ist - Hemmungen bestehen sich Hilfe zu holen - weil statt Dinge anzusprechen, Probleme oft anders kompensiert werden K2 Vertrauen als Grundlage um Hilfe zu holen
	1	Problem einzugestehen ist für sie noch schwieriger	Auszubildenden fällt es schwer ein Problem einzugestehen	
	1	Ich kann es ansprechen, da ich ihm sympathisch bin und neutral	Sympathie und Neutralität hilft damit sich Auszubildende Hilfe holen	
	1	Da haben schon Erwachsenen Mühe	Hilfe holen ist auch für Erwachsene schwierig	
	1	Getraut sich nicht Hilfe zu holen, weil man dann schwach ist	Hemmungen sich Hilfe zu holen aus Angst als schwach zu gelten	
	1	Oft wird ein Bier getrunken statt Dinge anzusprechen	Hemmungen sich Hilfe zu holen	
	1	Ich würde gerade bei diesem Schritt ressourcenorientiert arbeiten	Ressourcenorientiertes Vorgehen geplant	
Glaub an dich	1	Unsichere Jugendliche wollen von mir hören, ob das richtig ist, was sie wollen	Unsichere Jugendliche suchen Bestätigung	K4 Glaub an dich wird thematisiert, da Bedürfnis bei unsicheren Jugendlichen da

Leitfrage 6: Welchen Schritt erachten Sie als schwierig zu thematisieren mit Auszubildenden? Warum?

Schritt	S.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
Hol dir Hilfe	1	Zuerst muss Akzeptanz für das Problem da sein bevor man Hilfe holt	Akzeptanz eines Problems ist die Grundlage um sich Hilfe zu holen	K1 Hol dir Hilfe ist schwierig zu thematisieren da zuerst die Akzeptanz für das Problem vorliegen muss
Steh zu dir	1	Gibt viele andere Faktoren, wie Familie und Freunde, die Einfluss haben	Andere Faktoren, Familie und Freunde haben Einfluss	K2 Steh zu dir ist schwierig zu thematisieren, da <ul style="list-style-type: none"> - noch andere Faktoren Einfluss haben - eine Herausforderung für Jugendliche - Zustand schwierig zu identifizieren - Schwierigkeit beim Ansprechen von Themen
	1	Grosse Herausforderung für junge Leute	Herausforderung für Jugendliche	
	1	Schwierig zu erkennen wie gut steht jemand zu sich	Zustand des Auszubildenden erkennen schwierig	
	1	Jugendliche vergleichen sich extrem, schwierig dann gewisse Themen anzusprechen	Schwierigkeit den ständigen Vergleich mit anderen anzusprechen	
Kreativität	1	Das Kreative beibringen fällt mir sehr schwer	Kreatives beibringen fällt schwer	K3 Kreativität zu thematisieren fällt schwer, da die Schwierigkeit ist sie zu fördern

Leitfrage 7: Wie kann ich „Lueg zu dir“ im Betrieb umsetzen?

Fall	S.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
A		An regelmässigen Sitzungen anschauen, ein mal pro Woche	Regelmässige Sitzungen	K1 „Lueg zu dir“ regelmässig thematisieren in - Sitzungen - Semestergesprächen - Beratungen - Lernbegleitung
A		Pro Abteilung übergeben an Praxisbildner	Einführung pro Abteilung	K2 Einführung von „Lueg zu dir“ pro Abteilung
		Initiieren an Lernenden Tag	Thematisieren am „Tag der Lernenden“	K3 Thematisieren am „Tag der Lernenden“
A		Kick off an Lernendensitzung	Thematisieren am „Tag der Lernenden“	
A		Workshop mit Praxisbildnern	Workshop mit Praxisbildnern	K4 Workshop mit Praxisbildnern durchführen
A		Individuell an Semestergesprächen	Integrieren in Semestergespräche	K1
A		In Beratungen	Integrieren in Beratungen	K1
A		Im Betrieb Zeit geben	Lernende an „Lueg zu dir“ auf Arbeitszeit arbeiten lassen	K5 Zeitfenster
A		Regelmässige Gespräche einmal im Monat	Regelmässige Sitzungen	
A		An BB-Lernenden Sitzung	Regelmässige Sitzungen	
A		An Lernenden-Treff	Thematisieren am „Tag der Lernenden“	
A		In Unternehmungslager	Thematisieren in Unternehmungs-Lager	K6 Thematisierung in Unternehmungs-Lager
A		In einem offenen und ungezwungenen Gespräch	Offenes und ungezwungenes Gespräch	K7 Thematisieren in einem offenen und ungezwungenen Gespräch
A		In der Lernbegleitung 1x pro Monat	Lernbegleitung 1x pro Monat	K1
A		Haltung im Betrieb vertreten	Haltung von „Lueg zu dir“ im Betrieb vertreten	K8 Haltung nach Aussen vertreten
A		Als BB auch zu sich	Selbstsorge durch BB	K9 Vorbildfunktion

		selber schauen		
A		„Lueg zu dir“ fix in Ausbildung integrieren	Integration von „Lug zu dir“ in Ausbildungsprogramm	K5
A		Schulungseinheit aufbauen für Lernende	Aufbauen einer Schulungseinheit für Auszubildende	K10 Schulungseinheit für Auszubildende

Leitfrage 8: Wie kann ich meinen Vorgesetzten dazu motivieren „Lueg zu dir“ im Betrieb einzusetzen?

Fall	S.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
B	2	Es ist Prävention und wirkt vorbeugend	Präventive Wirkung	K11 Nutzen aufzeigen durch: <ul style="list-style-type: none"> - Präventive Wirkung - Positive Beispiele - Kosten-Nutzen-Rechnung - Vorbereitung auf Berufsalltag
B	2	„Alte Schule“, Sicht das Jugendliche verhätschelt werden versuchen „aufzuweichen“	Paradigmenwechsel anstossen	K12 Paradigmenwechsel anstossen
B	2	Nutzen aufzeigen	Nutzen aufzeigen	K11
B	2	Prävention	Präventive Wirkung	
B	2	Vorbereitung auf die Zeit nach der Lehre	Vorbereitung auf Berufsalltag nach der Ausbildung	K11
B	2	Positive Beispiele aufzeigen	Positive Beispiele aufzeigen	K11
B	2	Ziele formulieren	Bestimmung von Zielen	K13 Gute Vorbereitung durch <ul style="list-style-type: none"> - Die Bestimmung von Zielen - Erstellung eines Vorgehensplans
B	2	Vorgehensplan vorstellen	Vorstellung eines Vorgehensplans	K13
B	2	Kosten/Nutzen-Rechnung als Argument verwenden	Kosten/Nutzen-Rechnung als Argument verwenden	K11
B	2	Grösserer Aufwand,	Kosten/Nutzen-	

		wenn Lernenden krank wird	Rechnung als Argument verwenden	
--	--	---------------------------	---------------------------------	--

Leitfrage 9: Wie kann ich meinem Auszubildenden dazu motivieren „Lueg zu dir“ zu verwenden?

Fall	S.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
C	3	Es werden alle Lebensbereiche angesprochen	Betrifft alle Lebensbereiche	K14 Relevanz des Themas für alle Lebensbereiche
C	3	Mit Lernenden auf Augenhöhe gehen	Auszubildenden auf Augenhöhe begegnen	K15 Gleichstellung
C	3	Vorbild sein für Lernende	Vorbildfunktion für Auszubildenden	K16 Vorbildfunktion
C	3	Lernenden sagen, dass freiwillig	Freiwilligkeit betonen	K17 Freiwilligkeit
C	3	Eigene Defizite eingestehen	Eingestehen von eigenen Defiziten	K18 Selbstreflexion
C	3	Auf Augenhöhe begegnen	Auszubildenden auf Augenhöhe begegnen	
C	3	Sich den Lernenden gegenüber öffnen	Offenheit gegenüber Lernenden	K19 Offenheit
C	3	Portfolio selbst ausfüllen und anwenden damit man es „verkaufen kann“	Portfolio selbst anwenden	K20 Selbstversuch

Fall	Kat.	Generalisierung	Reduktion
A	K1	„Lueg zu dir“ regelmässig thematisieren in <ul style="list-style-type: none"> - Sitzungen - Semestergesprächen - Beratungen - Lernbegleitung 	K1 Umsetzung in Betrieb <ul style="list-style-type: none"> - durch regelmässige Sitzungen - in Beratungen - in der Lernbegleitung - durch Einführung pro Abteilung - als Thema am „Tag der Lernenden“ - in Workshop für Praxisbildende - durch „Lueg zu dir“ Zeitfenster auf Arbeitszeit - als Thema im Unternehmungs-Lager - in einem offenen und ungezwungenen Gespräch - durch das Vertreten der „Lueg zu

			dir“-Haltung nach aussen - durch Vorbildfunktion des BB - Schulungseinheit für Auszubildende
A	K2	Einführung von „Lueg zu dir“ pro Abteilung	
A	K3	Thematisieren am „Tag der Lernenden“	
A	K4	Workshop mit Praxisbildnern durchführen	
A	K5	Zeitfenster	
A	K6	Thematisierung in Unternehmungs-Lager	
A	K7	Thematisieren in einem offenen und ungezwungenen Gespräch	
A	K8	Haltung nach Aussen vertreten	
A	K9	Vorbildfunktion	
A	K10	Schulungseinheit für Auszubildende	
B	K11	Nutzen aufzeigen durch: - Präventive Wirkung - Positive Beispiele - Kosten-Nutzen-Rechnung - Vorbereitung auf Berufsalltag	K2 Motivation der/des Vorgesetzten durch - Aufzeigen der präventiven Wirkung - Aufzeigen von positiven Beispielen - Kosten-Nutzen-Rechnung - Anstossen eines Paradigmenwechsels - durch gute Vorbereitung von Zielen und Vorgehen
B	K12	Paradigmenwechsel anstossen	
B	K13	Gute Vorbereitung durch - Die Bestimmung von Zielen - Erstellung eines Vorgehensplans	
C	K14	Relevanz des Themas für alle Lebensbereiche	K3 Motivation der Auszubildenden durch - Aufzeigen der Relevanz für alle Lebensbereiche - das Begegnen auf Augenhöhe - durch das Wahrnehmen der Vorbildfunktion - das Betonen der Freiwilligkeit

			<ul style="list-style-type: none"> - das Reflektieren eigener Schwächen - Offenheit gegenüber dem Auszubildenden - Selbstversuch mit „Lueg zu dir“
C	K15	Augenhöhe	
C	K16	Vorbildfunktion	
C	K17	Freiwilligkeit	
C	K18	Selbstreflexion	
C	K19	Offenheit	
C	K20	Selbstversuch	

Anhang E

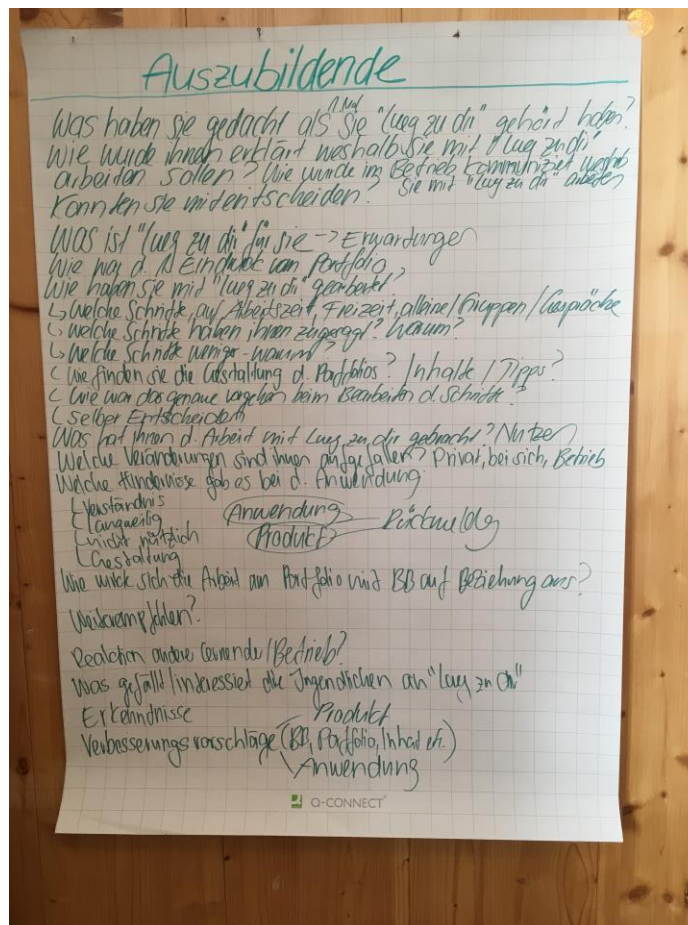
Sampling								
Fall	Branche	Datum Workshop	BBV			Auszubildende		
			Beruf	Erfahrung als BBV	Anwendungsdauer	Ausbildung	Alter	Lehrjahr
BBV1 / A1	Soziales	September 2017	Kauffrau	2 Jahre	2 Monate	Büroassistentin EBA	17	2.
BBV2 / A2	Ingenieur- bau	März 2016	Zeichner Fachrichtung Ingenieurbau	21 Jahre	1 Jahr	Zeichnerin EFZ Fachrichtung Ingenieurbau	19	4.
BBV3 / A3	Finanzen	23.2. und 9.3.2018	Kauffrau	2 Jahre	3 Monate	KV EFZ inkl. BMS	17	2.
BBV4 / A4	Soziales	23.2. und 9.3.2018	Fachfrau Betreuung Fachrichtung Kinder	7 Jahre	3 Monate	Fachfrau Betreuung Fachrichtung Kinder EFZ	18	1.

Anhang F

SPSS-Prinzip

1. Schritt: „S“ wie das Sammeln von Fragen

Um die Vielfalt des anfänglichen Forschungsinteresses explizit zu machen, werden alle interessierenden Fragen und Stichworte auf Flipcharts aufgeführt. Dabei wurden die aus der Datenerhebung I hervorgegangenen Ergebnisse miteinbezogen und bei der Formulierung der Fragen berücksichtigt. Alle Bedenken in Bezug auf die Eignung, Relevanz und konkrete Formulierung der Fragen, werden in diesem ersten Schritt zurückgestellt.



2. Schritt: „P“ wie das Prüfen der Fragen

Die Fragen auf den Flipcharts werden zur besseren Übersicht in zwei Listen (Berufsbildende/Auszubildende) übertragen. Die Listen mit den Fragen werden reduziert und strukturiert indem Faktenfragen und Fragen die dem Forschungsgegenstand keine Rechnung tragen, eliminiert werden. Im Weiteren werden Fragen, die bereits bestehendes und theoretisches Vorwissen abfragen oder die Befragten in eine bestimmte Richtung lenken, ausgeschlossen.

Beispiel „Prüfen“		
Frage	Prüfung	Prüfungsergebnis
Weshalb haben Sie sich dazu entschieden Berufsbildner zu werden?	Die Motivation weshalb sich die befragten Personen ursprünglich dazu entschieden haben BBV zu werden, ist nicht relevant für den Forschungsgegenstand. Könnte jedoch geeignet sein, um Verbindungen zur Anwendungsmotivation und Umsetzung von „Lueg zu dir“ herzustellen. Im Weiteren ist die Frage geeignet als Icebreaker zu Beginn des Interviews.	Die Frage wird behalten und zu Beginn des Interviews gestellt.

3. Frage „S“ wie das Sortieren der Fragen

Die Sortierung der Listenfragen erfolgt einerseits nach einer zeitlichen Abfolge, da es sich beim Einsatz des Portfolios um eine Handlungsabfolge handelt und andererseits nach inhaltlichen Aspekten in Bezug auf das Forschungsinteresse. Zuerst werden die Fragen, die sich auf Themen vor der Anwendung von „Lueg zu dir“ beziehen gebündelt. Danach folgt eine Zusammenstellung der Fragen, die sich auf die konkrete Anwendung von „Lueg zu dir“ sowie auf dessen Wirkung im Verlauf der Anwendung beziehen.

4. Frage „S“ wie Subsumieren der Fragen

Nun folgt die Erstellung des Leitfadens anhand der in Schritt drei sortieren Bündel. Für jedes Bündel wird versucht eine einzelne Erzählaufforderung zu finden, unter welche die Einzelaspekte „subsumiert“ werden können. Das ist Ziel ist dabei, dass möglichst viele der interessierenden Aspekte von allein angesprochen werden. Die für die jeweiligen Bündel gewählte Erzählaufforderung ist im Leitfaden Anhang G ersichtlich.

Anhang G

Leitfaden BBV

Name: _____ Ort: _____ Datum: _____ Dauer: _____

Ausbildung: _____

Anwendungsdauer: _____

„warm up“

- Als was arbeiten sie bei...?
 - Wieso haben Sie sich dazu entschlossen Berufsbilder/in zu werden?
 - Was beinhaltet ihre Tätigkeit als Berufsbilder/in?
-

- **Begrüßung** und Bedankung für die Teilnahme
- **Instruktion / Einführung ins Thema:** Studium Angewandte Psychologie, Bachelorthesis, Iradis Auftraggeberin
- **Ziel der Bachelorarbeit,** welche Fragestellungen sollen beantwortet werden:
 - Wie wird das Produkt „Lueg zu dir, 10 Schritte für Psychische Gesundheit“ aus der Perspektive der BBV und der Auszubildenden in der Praxis angewendet?
 - Welche Erfolgsfaktoren- und Barrieren haben sich im Umgang mit dem Produkt „Lueg zu dir, 10 Schritte für Psychische Gesundheit“ aus der Perspektive der BBV und der Auszubildenden als zentral herausgestellt?
 - Welche subjektive Wirkung des Produkts „Lueg zu dir, 10 Schritt für psychische Gesundheit“ wird auf die Resilienz der Auszubildenden wahrgenommen?
- **Grundprinzip des Interviews erläutern:** Uns interessiert wie Sie „Lueg zu dir“ bei Ihnen in der Praxis umsetzen und aus welchen Gründen Sie das Produkt auf diese Weise anwenden. Ebenso ist uns Ihre subjektive Betrachtung zu Erfolgsfaktoren- und Barrieren sowie der Wirkung von „Lueg zu dir“

wichtig. Das Interview dient zur Datengewinnung und somit zur Beantwortung der erwähnten Fragestellungen. So erhalte ich zusätzlich die Möglichkeit die Ergebnisse zu vergleichen. Das Interview wird auf Dialekt geführt.

- **Vertraulichkeit:** Das Interview wird aufgezeichnet, damit das Gespräch anschliessend verschriftlicht und ausgewertet werden kann. Ihre Aussagen werden anonymisiert und im Projektbericht verarbeitet.
- **Freiwilligkeit betonen:** Wenn Sie zu etwas nichts ausführen möchten, müssen Sie selbstverständlich nicht. Sie können das Interview jederzeit abbrechen, falls Sie sich dabei nicht wohl fühlen. Wichtig: Das hat selbstverständlich keine Nachteile oder Folgen!

Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check-erwähnt worden Memo-Nachfragen	Konkrete Fragen	Aufrechterhaltung- und Steuerungsfragen
Kommunikation			
Können Sie mir erzählen, wie Sie kommuniziert haben, dass Sie „Lueg zu dir“ mit Ihrem/Ihrer Auszubildenden bearbeiten möchten?	Bei Auszubildenden, Mitarbeitenden, Vorgesetzten, in Betrieb, Einbezug Auszubildende, Freiwillig/Pflicht	<p>Wie reagierte der/die Auszubildende als er/sie das erste Mal von „Lueg zu dir“ hörte?</p> <p>Wie reagierte das Umfeld im Betrieb als sie das erste Mal von „Lueg zu dir“ hörten?</p> <p>Inwiefern haben Sie sich nach dem Workshop auf die Umsetzung von „Lueg zu dir“ vorbereitet?</p>	Können Sie erklären welche Gedanken, Sie sich gemacht haben?
Umsetzung			
Was ist Ihnen nach Beendigung des Workshops durch den Kopf gegangen?	Un/Sicherheit im Vorgehen		Was hat Sie in dieser Zeit beschäftigt?
Wie haben Sie „Lueg zu dir“ mit Ihrem/Ihrer Auszubildenden umgesetzt?	Schrittauswahl Freiheit bei Anwendung Einzelarbeit/Gruppe/mit BB Arbeitszeit/Pausen/Freizeit Übungen/Tipps/zusätzliches Material Privatsphäre	<p>Welche Schritte hat der/die Auszubildende bearbeitet? Warum?</p> <p>Aus welchen Gründen haben Sie sich dazu entschlossen „Lueg zu dir“ auf dieser Art und Weise umzusetzen?</p> <p>Inwiefern erforderte die Anwendung von „Lueg zu dir“ eine Umgestaltung des Arbeitsalltags?</p>	Wie ist der/die Auszubildende bei der Bearbeitung der Schritte vorgegangen?

Erfolgsfaktoren- Barrieren

Wie ist Ihnen die Umsetzung von „Lueg zu dir“ aus Ihrer Sicht in der Praxis gelungen?

Bevorzugte Umsetzung und Schritte, Hindernisse, Unterstützung, Sicherheit, Motivation, Zeit, Bewältigung

Wie sicher fühlten Sie sich nach dem Workshop im Umgang mit „Lueg zu dir“?

Welche Unsicherheiten gab es bezüglich der Umsetzung von „Lueg zu dir“?

Was hätte Ihnen in dieser Situation helfen können?

Welche Schritte kamen beim/bei der/dem Auszubildende/n gut an? Welche weniger? Weshalb?

Auf welche Vorgehensweisen sprach der/die Auszubildende gut an? Auf welche weniger? Weshalb?

Welche Herausforderungen gab es bei der Anwendung von „Lueg zu dir“? Wie sind Sie damit umgegangen?

Was ist Ihnen bei der Umsetzung von „Lueg zu dir“ gut gelungen? Aus welchen Gründen?

Was ist Ihnen bei der Umsetzung von „Lueg zu dir“ weniger gelungen? Aus welchen Gründen?

Was sind aus Ihrer Sicht die Voraussetzungen um mit „Lueg zu dir“ erfolgreich arbeiten zu können?

Welche Änderungen müssen aus Ihrer Sicht vorgenommen werden, damit die Anwendung von „Lueg zu dir“ in der Praxis noch verbessert werden kann?	Portfolio, Ordner Anwendung/Einsatz Umsetzung/Verwirklichung Workshop, Iradis,	Was ist Ihre persönliche Meinung zur Handhabbarkeit der Materialien (Ordner/Portfolio)?
Wirkung		
Welches Verhalten konnten Sie während den vergangenen Wochen beim/bei der Auszubildenden beobachten?	Veränderungen, Motivation, Interesse Selbstwahrnehmung, Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen, Lebensfreude, Selbstwirksamkeit, Selbstbestimmung, Optimismus, Coping, Empathie	
Können Sie mir beschreiben wie sich die Situation im Betrieb während der Anwendung von „Lueg zu dir“ entwickelt hat?	Veränderungen Betrieb, Beziehung, Mitarbeitende, Persönlich	Welche Vorteile brachte die Anwendung von „Lueg zu dir“? Welche Nachteile brachte die Anwendung von „Lueg zu dir“?
Zukunft		
Wie wird es nach dieser Erhebung mit „Lueg zu dir“ bei Ihnen im Betrieb weitergehen?	Planung, Weiterführung, Beendigung	Würden Sie „Lueg zu dir“ anderen Berufsbildenden weiterempfehlen? Weshalb? Gibt es noch etwas, was Sie erwähnen möchten? Etwas was ich noch nicht erwähnt habe?

Leitfaden Auszubildende

Name: _____ Ort: _____ Datum: _____ Dauer: _____

Ausbildung: _____

Lehrjahr: _____

Alter: _____

Anwendungsdauer: _____

„warum up“:

Wie lange bist du schon in der Ausbildung bei ...?

Welche Ausbildung machst du bei der ...?

Weshalb hast du dich für eine Lehre als...entschieden?

Ablauf

- **Begrüßung** und Bedankung für die Teilnahme
- **Instruktion / Einführung ins Thema:** Studium Angewandte Psychologie, dabei geht es darum, dass die Menschen bei der Arbeit gesund bleiben. Bachelorarbeit, Iradis Praxispartnerin, Gesundheitsförderung, hat das Produkt „Lueg zu dir“ entwickelt. Dein/e Berufsbildner/in hat sich dafür entschieden mit dir zusammen mit „Lueg zu dir“ zu arbeiten.
- **Ziel der Bachelorarbeit**, welche Fragestellungen sollen beantwortet werden:
 - Wie wird das Produkt „Lueg zu dir, 10 Schritte für Psychische Gesundheit“ aus der Perspektive der BBV und der Auszubildenden in der Praxis angewendet?
 - Welche Erfolgsfaktoren- und Barrieren haben sich im Umgang mit dem Produkt „Lueg zu dir, 10 Schritte für Psychische Gesundheit“ aus der Perspektive der BBV und der Auszubildenden als zentral herausgestellt?

- Welche subjektive Wirkung des Produkts „Lueg zu dir, 10 Schritt für psychische Gesundheit“ wird auf die Resilienz der Auszubildenden wahrgenommen?
- **Grundprinzip des Interviews erläutern:** Uns interessieren deine Gedanken, die du dir während der Arbeit mit „Lueg zu dir“ gemacht hast und deine persönliche Meinung zu den Schritten und dem Portfolio. Du kannst das Portfolio gerne zur Hand nehmen und darin Blättern, wenn es dir hilft eine Frage zu beantworten. Ich werde natürlich nicht hineinschauen, ich habe ein eigenes Exemplar. Wichtig ist dabei für dich zu wissen, dass du ganz unbefangen und ehrlich antworten kannst. Auch wenn du bei gewissen Themen Kritik anbringst, sind dies für uns wertvolle Informationen. Das Interview dient zur Datengewinnung und somit zur Beantwortung der erwähnten Fragestellungen. So erhalte ich zusätzlich die Möglichkeit die Ergebnisse zu vergleichen. Das Interview wird auf Dialekt geführt.
- **Vertraulichkeit:** Das Interview wird aufgezeichnet, damit das Gespräch anschliessend verschriftlicht und ausgewertet werden kann. Deine Aussagen werden anonymisiert im Projektbericht verarbeitet. Das heisst dein Name wird nicht erwähnt werden (siehe Einverständniserklärung).
- **Freiwilligkeit betonen:** Wenn du zu etwas nichts sagen möchtest, musst du selbstverständlich nicht. Du kannst das Interview jederzeit abbrechen, falls du dich dabei nicht wohl fühlst. Wichtig: Das hat selbstverständlich keine Nachteile oder Folgen!

Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check-erwähnt worden Memo-Nachfragen	Konkrete Fragen	Aufrechterhaltung- und Steuerungsfragen
Kommunikation			
Vor ein paar Monaten hast du erfahren, dass du mit „Lueg zu dir“ arbeiten darfst. Kannst du mir erzählen, wie das damals abgelaufen ist?	Vorbereitung, Einbezug, Kommunikation, Was ist „Lueg zu dir, Ziel Interne Kommunikation	Wie hat dir dein/deine Berufsbildner/in erklärt, weshalb du mit „Lueg zu dir“ arbeiten darfst? Wie wurde bei euch im Betrieb kommuniziert, dass du mit „Lueg zu dir“ arbeiten wirst?	
Was hast du gedacht als du das erste Mal von „Lueg zu dir“ gehört hast?	Freude, Misstrauen, Unsicherheit, Vorerfahrung		Kannst du beschreiben was dir durch den Kopf ging?
Portfolio			
Was war dein erster Eindruck vom Portfolio?	Piktogramme, Design, Aufbau, Buchform, ansprechend? Verständlichkeit	Was ist deine persönliche Meinung zur Gestaltung des Portfolios? Würdest du etwas am Portfolio verändern? wenn ja was?	
Anwendung			
Kannst du mir erzählen, wie du bei der Anwendung von „Lueg zu dir“ vorgegangen bist?	Freiheiten b. Anwendung, Einzelarbeit, Zusammenarbeit mit Berufsbildenden, Gruppe, Arbeitszeit, Freizeit, Pausen, Dauer Verwendung Übungen, Tipps, zusätzliches Material Privatsphäre	Welche Schritte hast du im Portfolio bearbeitet? Warum? Wie bist du vorgegangen, wenn dir bei der Bearbeitung des Portfolios etwas unklar war?	Und dann? Wie bist du weiter vorgegangen?

Erfolgsfaktoren- Barrieren

Wie ist es für dich mit „Lueg zu dir“ zu arbeiten?

Motivation, Spassfaktor, Nutzen, Hindernisse, Unterstützung

Welche Schritte hattest du am liebsten? Welche weniger? Warum?

Kannst du mir noch etwas mehr dazu erzählen?

Welche Übungen im Portfolio waren für dich nützlich? Welche weniger? Warum?

Wenn Spass an der Bearbeitung: Was denkst du hat dazu geführt, dass dir die Arbeit mit dem Portfolio Freude bereitet hat?

Was hat dir bei der Bearbeitung von „Lueg zu dir“ weniger Spass gemacht?

Was hat dich bei der Arbeit mit „Lueg zu dir“ unterstützt? Übungen/BB/Tipps

Wirkung

Kannst du beschreiben, welche Veränderungen du wahrgenommen hast seit du mit dem Portfolio arbeitest?

Arbeit, andere Mitarbeitende, Privat, Persönlich, Beziehung zu Berufsbildenden, Erkenntnisse, persönliche Umsetzung

Was denkst du, hat dir die Arbeit mit dem Portfolio gebracht?

Kannst du beschreiben, was dir das Portfolio konkret gebracht hat?

Was hat dich bei der Arbeit mit „Lueg zu dir“ überrascht?

Zukunft

Kannst du mir erzählen, wie du vorgehen wirst, wenn du das Portfolio durchgearbeitet hast?

Weiterführen, Aufrechterhalten, Beenden, Ziele, umsetzen

Was nimmst du für dich aus der Arbeit mit dem Portfolio mit?

Würdest du „Lueg zu dir“ deinen Freunden/innen empfehlen? Weshalb?

Gibt es noch etwas, was du erwähnen möchtest? Etwas was ich noch nicht angesprochen habe?

Anhang H

Kategoriensystem

Definition Kategorie	Unterkategorie	Explizite Regel	Ankerbeispiel BBV und Auszubildende (A)
1. Kommunikation			
	2.1 Auszubildende	Aussagen der BBV wie sie an die Auszubildenden kommuniziert haben, dass sie „Lueg zu dir“ verwenden können und wie sie den Einsatz erklärt haben. Aussagen der Auszubildenden dazu wie ihnen erklärt wurde, dass sie mit „Lueg zu di“ arbeiten können.	A2 Z7: (...) mein Berufsbildner hat einfach gesagt, es gebe da etwas, was helfen solle psychisch zu unterstützen und ich solle es mir ansehen. BBV1 Z33: Ich habe ihr einfach erklärt, dass sie an diesem Büchlein arbeiten soll und dass das einfach den Grund hat, dass man schaut, dass in der Lehre, welche sehr belastend sein kann mit allem drum und dran, dass es einfach ein Buch wäre, um sie gesund durch die Lehre durch zu bringen, so, das habe ich ihr so erklärt.
	2.2 Mitarbeitende	Aussagen der BBV und der Auszubildenden dazu inwiefern die anderen Mitarbeitenden über den Einsatz von „Lueg zu dir“ informiert waren	A2 Z11: Die anderen haben davon gar nichts mitbekommen. BBV4 Z33: Den anderen Gruppenleiterinnen habe ich es so nebenbei erzählt.
	2.3 Vorgesetzte Person	Aussagen der BBV und der Auszubildenden dazu inwiefern die Vorgesetzte Person über den Einsatz von „Lueg zu dir“ informiert	A3 Z13: Das ist unter uns zwei...also in der Abteilung ist es sicher auch zur Sprache gekommen im Stab aber sonst ist es unter uns geblieben.

		wurde.	BBV3 Z31: Also natürlich habe ich es noch mit meinem Chef anschauen müssen, ob ich dich mit dem Interview unterstützen kann und das mit der Lernenden anwenden kann.
2. Umsetzung			
	2.1 Motivation	Aussagen der Auszubildenden und der BBV zu ihrer Motivation während der Umsetzung.	A4 Z55: Ich wollte einfach immer wissen, welches dann der nächste Schritt ist und um was dann darin genau geht, ja. BBV3 Z54: Ich habe auch wirklich Freude am ganzen Projekt und irgendwie habe ich mir vorgenommen sie wirklich zu motivieren und das ist mir auch gelungen.
	2.2 Ablauf	Aussagen der BBV zum schrittweisen Vorgehen bei der Umsetzung. Aussagen der Auszubildenden zum schrittweisen Vorgehen bei der Anwendung.	A3 Z27: Also es hat ja immer so wie ein Einstiegstext gegeben also am Anfang des Kapitels, den habe ich immer als erstes durchgelesen. BBV1 Z41: Ich habe ihr das Buch einfach mal gegeben und gesagt sie solle die einzelnen Kapitel für sich durcharbeiten.
	2.3 Privatsphäre	Aussagen der BBV und der Auszubildenden dazu in welcher Art und Weise persönliche Informationen preisgegeben wurden.	A4 Z37: Ich konnte selbst auswähle zu was ich etwas sagen möchte, weil es eben zum Teil recht persönlich ist. BBV2 Z63: Aber inhaltlich ist es natürlich ein persönliches Dokument, das geht mich nichts an inhaltlich.
	2.4 Handlungsspielraum	Aussagen der BBV und der Auszubildenden dazu wie frei die	A2 Z25. Mein Ausbilder hat mir da wirklich auch volle Freiheit gelassen auch bei der

		Auszubildenden im Zeitpunkt und in der Form der Anwendung von „Lueg zu dir“ waren.	Schrittauswahl. BBV3 Z38: Also sie wusste auch von Anfang an, an welchem Termin wir welchen Schritt durchführen werden.
	2.5 Beeinflussung Arbeitsalltag	Aussagen der BBV und der Auszubildenden inwiefern „Lueg zu dir“ ihren Arbeitsalltag im Betrieb beeinflusst hat (strukturell, zeitlich, Aufwand).	A3 Z31: Also während der Bearbeitung war ich gar nicht mehr so lange bei meiner Berufsbildnerin in der Abteilung, ich habe dann gewechselt und dort habe ich einfach daran gearbeitet, wenn ich gerade nicht so viel zu tun gehabt habe. BBV3 Z42: Also ich habe sicherlich Arbeitszeit gebraucht um das ganze vorzubereiten und auch die Gespräch zu planen.
	2.6 Zukünftiges Vorgehen	Aussagen der BBV und Auszubildenden zum weiteren Vorgehen mit „Lueg zu dir“ nach der Erhebung und zur Weiterempfehlung an andere BBV und Auszubildenden.	A3 Z69: Meine Berufsbildnerin und ich haben so wie ich es im Kopf habe nächste Woche eine Schlussbesprechung zusammen geplant. A2 Z58: Sie wo so ein Problem hat, ihr würde ich es glaube ich schon empfehlen. BBV3 Z70: Also ich möchte es wirklich gerne einmal testen mit jemanden wo ich das Gefühl habe, das könnte vielleicht kritisch werden. BBV3 Z74: Ja definitiv, weil mir hat es mega viel gebracht und allgemein schon nur der Kurs, also ich würde auch den Kurs weiterempfehlen.

3. Erfolgsfaktoren			
	3.1 Praktische Umsetzung	Positive Aussagen zur praktischen Umsetzung der BBV	BBV4 Z17: Ja, es ist auch praxisnah und dadurch umsetzbar und es sind Sachen wo man sich jeden Tag damit auseinandersetzen kann, also es sind nicht Sachen wo man sagt, ja das mache ich nur alle paar Monate einmal.
	3.2 Aufwand	Positive Aussagen der BBV und Auszubildenden zum Zeitaufwand und Bearbeitungsaufwand	A3 Z15: es ist ja nicht irgendwie eine Arbeitsbelastung wo ich jetzt lernen musste oder so, es ist eigentlich noch schön gewesen das durchzuarbeiten. BBV4 53: Also und auch für mich war es vom Aufwand her nicht tragisch, ich meine die Sitzungen haben wir sowieso immer von da her habe ich eigentlich Bestehendes genutzt.
	3.3 Verständlichkeit	Aussagen der BBV und Auszubildenden zur Verständlichkeit der Materialien.	A1 Z53: Die Übungen waren alle gut verständlich. BBV3 Z22: Es ist so cool, dass es eben nicht so kompliziert ist, dass mir das andere Thema einfach noch fast mehr zu denken gegeben hat.
	3.4 Schritte	Aussagen von Auszubildenden welche Schritte und Übungen sie gut und nützlich fanden und welche Schritte am meisten Spass gemacht haben sowie die Begründung weshalb dies so ist.	A3 Z47: Also zum Beispiel bei „entdecke Neues“ mit dem Lernen, konnte ich aufschreiben was man schon kann und was möchte man noch lernen und wo sieht man sich in 10 Jahren zum Beispiel.
	3.5 Materialien	Positive Aussagen zum Portfolio und Ordner der BBV und zum Portfolio der Auszubildenden	A1 Z36: Ich bin eigentlich nicht so eine Leserratte (lacht). Aber dieses Buch hat mich irgendwie angesprochen.

			<p>BBV2 Z17: Also ich finde es ist gut gemacht, man kann (...) es ist auf dem Level eines Jugendlichen gemacht.</p> <p>BBV3 Z60: Am Ordner finde ich toll, dass man dann auch noch Platz hat für seine eigenen Sachen.</p>
	3.6 Workshop	Positive Aussagen der BBV zu Workshop	BBV4 Z79: Ich habe auch den Workshop sehr cool gefunden, also die Zeit ist vergangen wie im Flug.
	3.7 Nutzen	Aussagen der BBV und Auszubildenden dazu was ihnen die Arbeit mit "Lueg zu dir" konkret gebracht hat.	<p>A3 Z39: Gut also ich habe viele Erfahrungen mitnehmen können, die mir jetzt auch nützlich sind und mir bewusst werden.</p> <p>BBV3 Z42: Also für mich, wenn ich die Sachen vorbereitet habe, habe ich auch extrem viel für mich mitgenommen, habe ich gemerkt. Zum Beispiel „Sprich darüber“ einfach so bei ein paar Sachen habe ich schon gedacht, ja das könntest du eigentlich auch noch anders machen oder einfach ja es sind Sachen geblieben sei es Privat oder hier im Betrieb, die ich jetzt anders versuche zu machen.</p>
	3.8 Setting	Aussagen der BBV und Auszubildenden zu positiven Aspekten des gewählten Settings und wieso dass diese Art der Umsetzung gut angekommen ist oder umzusetzen war.	<p>A3 Z57: Ich habe es gut gefunden, dass ich mich mit jemanden über das Ganze austauschen konnte, sie hat ja auch von sich aus noch ein paar Sachen dazugesagt, wie sie gewisse Dinge macht oder so und das ist auch nützlich, wenn man so noch etwas anderes erfährt, genau.</p> <p>BBV2 Z39: Darum glaube ich eben, dass wenn</p>

			ich etwas so, wie Fremdes, in ein Buch reingepacktes Ding, eine andere Wirkung hat auf jemanden als wenn jemand aus der Philosophie heraus, aus dem was er Tag täglich lebt, solche Tipps oder solche Möglichkeiten präsentiert.
	3.9 Weitere Erfolgsfaktoren	Aussagen der BBV zum Nutzen und dazu was aus ihrer Sicht die Voraussetzungen sind um mit „Lueg zu dir“ erfolgreich arbeiten zu können.	BB2 Z15: Das ist etwas was ganz wichtig ist, mir selber muss präsent sein, wie ich mich damals gefühlt habe, nicht wie das Leben gewesen ist, das sind Generationen, das sind Veränderungen, da sind Medien, Multimedien, das ist völlig etwas anderes.
4. Erfolgsbarrieren			
	4.1 Psychische Gesundheit	Aussagen der BBV zu Barrieren in Bezug auf die psychische Gesundheit und Veränderungsvorschläge	BBV1 Z52: Für mich ist die Psyche irgendwie schon etwas ganz Heikles. Man will ja nicht jemand noch mehr runterdrücken.
	4.2 Konkrete Umsetzung	Aussagen der BBV zu Hindernissen bezüglich des Vorgehens bei der Umsetzung im Betrieb und Veränderungsvorschläge	BBV3 Z62: Einfach nochmals exakter, wie kann man die Umsetzung machen. Nicht nur Inputs von allen, das ist sicher auch super, da lernt man auch immer sehr viel aber wirklich dass man am Schluss so zwei drei Umsetzungen hat, von denen man weiss die funktionieren gut und sind wie abgesichert.
	4.3 Schritte	Aussagen von Auszubildenden und BBV, welche Schritte und Übungen sie weniger gut und nützlich fanden und welche Schritte weniger Spass gemacht haben sowie die Begründung weshalb dies so ist. Veränderungsvorschläge	A2 Z38: aja da bei „Bleib aktiv“ das habe ich nicht gemacht, das hat mich angeschissen in dem Moment. Das hätte es jetzt nicht unbedingt gebraucht, so wie viele Stunden verbringe ich im Sitzen oder wie viele Minuten im Gehen oder im Liegen. Ich mache zwar ziemlich viel Sport aber da habe ich gefunden, äh nein das muss

			nicht unbedingt sein, ja das habe ich ausgelassen. Da wäre es einfach darum gegangen, wie viel du dich bewegst und da habe ich gefunden ja ich habe jetzt drei mal in der Woche Training und weiss das ich mich genug bewege, ja da habe ich gefunden, nein nicht unbedingt.
	4.4 Materialien	Negative Aussagen der BBV und Auszubildenden zu Portfolio und Ordner und Veränderungsvorschläge	BBV2 Z23: von der Aufmachung her, es geht etwas über die Strichmännchen aus, ist aber jetzt nicht eine sensationelle Grafik, wie es sich die Kids sonst am PC oder aus Games gewohnt sind.
	4.5 Aufwand	Negative Aussagen von BBV und Auszubildenden zu Aufwand (Zeit, Vorbereitung, Bearbeitung)	A1 Z26: Wir sind noch nicht dazu gekommen die Übungen zu besprechen, weil einfach zu viel Betrieb ist. BBV1 Z41: Ich habe es auch etwas auf Zeitdruck gemacht, da ich ja wusste, dass sie kommen. Ich habe es so gemacht, weil ich für etwas anderes keine Zeit hatte.
5. Wirkung			
	5.1 Selbstwahrnehmung	Aussagen der BBV und der Auszubildenden zur Wirkung von „Lueg zu dir“ auf die Selbstwahrnehmung (Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen, Wahrnehmung eigener Emotionen und Gedanken, Selbstreflexivität	A2 Z48: Also für mich war es mehr so ein bemerken, dass ich schon sehr viel habe oder mache. BBV Z54: Sie hat (...) was hat sie mich jetzt einmal gefragt (...) sie hat mich gefragt, ob ich merke, wenn sie glücklich sei und dann habe ich gefragt, wie sie das meine und dann hat sie

			<p>gesagt, ja wenn sie glücklich sei, dann singe sie mehr. Dann habe ich gesagt, ja das stimmt und ja, so. Ich denke es macht etwas mit ihr. Also sie stellt Fragen, wo ich mich frage, wie kommt sie jetzt darauf, so merke ich schon, dass das vom Buch kommen muss.</p>
	5.2 Lebensfreude	<p>Aussagen der BBV und der Auszubildenden zur Wirkung von „Lueg zu dir“ auf die Lebensfreude (Erinnerung schöner Momente, Vorfreude auf Zukunft, positive Lebenseinstellung)</p>	<p>A2 Z31: Es war noch witzig, wären dem Ausfüllen der Übungen war ich glücklich (lacht).</p>
	5.3 Selbstwirksamkeit	<p>Aussagen der BBV und der Auszubildenden zur Wirkung von „Lueg zu dir“ auf die Selbstwirksamkeit (Überzeugung der Zielerreichung, Vertrauen in sich selbst, Kennen der eigenen Stärken, sich Strategien und derer Auswirkung bewusst sein)</p>	<p>A2 Z42: Ja eben, das ich gemerkt habe, wie viele Leute hinter mir stehen und irgendwie auch so meine Fähigkeiten, was ich gut kann (lacht) beim Schritt „Steh zu dir“.</p> <p>B4 Z63: Ich kann knapp einen Fisch zeichnen und dann war sie so wie stolz. Hei die anderen finden es gut was ich mache.</p>
	5.4 Selbstbestimmung	<p>Aussagen der BBV und der Auszubildenden zur Wirkung von „Lueg zu dir“ auf die Selbstbestimmung (eigene Entscheidungen treffen, sich Zielen bewusst sein, sich als stark und handlungsfähig erleben)</p>	<p>A1 Z40: Also in der 9, Klasse war ich so, als ich langsam in die Lehre kam, habe ich mich geändert, weil ich mich früher wirklich beeinflussen habe lassen und jetzt lasse ich mir fast nichts mehr sagen.</p>
	5.5 Optimismus	<p>Aussagen der BBV und der Auszubildenden zur Wirkung von „Lueg zu dir“ auf den Optimismus (positive Zukunftserwartung, optimistischer Erklärungsstil,</p>	<p>A3 Z47: Das war hilfreich damit man sich selbst bewusst wird, dass kann ich schon, da kann ich auch stolz drauf sein und das will ich noch lernen und das man sich eben auch mit wo bin ich in 10 Jahren ein Ziel setzen kann und ja das</p>

		Ereignis wird als bewältigbar eingeschätzt, Erwünschtes ist erreichbar)	finde ich wichtig, dass man ein Ziel vor Augen hat.
	5.6 Coping	Aussagen der BBV und der Auszubildenden zur Wirkung von „Lueg zu dir“ auf Coping (vermehrung von Handlungsoptionen, positive Selbstinstruktion/Emotionsregulierung, Linderung von Stresssituationen, Suche nach Informationen und Sozialer Unterstützung)	A1 Z59: Ich versuche jetzt auch mehr auf Leute zuzugehen, wenn ich ein Problem habe
	5.7 Empathie	Aussagen der BBV und der Auszubildenden zur Wirkung von „Lueg zu dir“ auf die Empathie (Hineinversetzen in andere, Interesse an anderen und ihren Bedürfnissen, Grenzen kennen, effektive Kommunikationsfähigkeiten)	A3 Z71: Ich habe auch gemerkt, dass es schön ist, wenn man regelmässig Gespräche führt hier in der Bank. Das man weiss wie es einander geht und dass man sich darüber austauschen kann. BBV4 Z83: Sie hat mehr von sich erzählt.

Anhang I

	Kommunikation	Vorbereitung	Ablauf
BBV1	BBV1 hat nach dem Workshop den Mitarbeitenden und der Auszubildenden ein Exemplar des Portfolios abgegeben und sie aufgefordert einmal hineinzusehen. Die vorgesetzte Person wird von BBV1 nicht über den Einsatz von "Lueg zu dir" informiert. Begründet wird dies damit, dass diese viel unterwegs gewesen sei. Der Auszubildenden hat BBV1 grob erklärt, dass es bei der Arbeit mit dem Portfolio darum geht, in der zum Teil sehr belastenden Ausbildung gesund zu bleiben.	BBV1 hat sich nach dem Workshop gar nicht auf die Umsetzung vorbereitet. Begründet wird dies durch die fehlende Zeit. Der Ordner und das Buch seien jedoch immer in greifbarer Nähe gewesen.	BBV1 hat der Auszubildenden das Portfolio abgegeben, kurz erklärt, um was es dabei geht und sie aufgefordert an diesem zu arbeiten. BBV1 hat der Auszubildende während der Arbeit Zeit gegeben daran zu arbeiten. Begründet wird dies damit, dass sie nicht viel zu tun gehabt habe. BBV1 hat die Auszubildende selbständig und in Einzelarbeit am Portfolio arbeiten lassen. Begründet wird dies durch die fehlende Zeit für Besprechungen und den Arbeitsortwechsel von BBV1.
BBV2	BBV2 hat den anderen Praxisbildenden das Handout des Workshops weitergeleitet und mitgeteilt, dass wenn sie Lust und Zeit haben, sie sich einmal reinlesen können. Wenn jemand Fragen habe oder sich darüber austauschen wolle, könne diese Person sich bei BBV2 melden. Dass Echo sei jedoch nicht gross gewesen. Die vorgesetzte Person wird von BBV2 nicht über den Einsatz von "Lueg zu dir" informiert. Begründet wird dies damit, dass BBV2 das Training nicht habe flächendeckend einsetzen wollen. Der Auszubildenden hat BBV3 erklärt, dass es bei „Lueg zu dir“ darum gehe, was in der Pubertät und Ausbildung bei den Jugendlichen passiere und dass ihre Meinung dazu interessiere.	BBV2 hat sich nicht auf die Umsetzung vorbereitet. Begründet wird dies durch die fehlende Notwendigkeit und Zeit.	BBV2 hat der Auszubildenden das Portfolio abgegeben, kurz erklärt, um was es dabei geht und sie nach ihrer Einwilligung selbständig am Portfolio arbeiten lassen. BBV2 weiss nicht genau zu welchem Zeitpunkt die Auszubildende daran gearbeitet hat. Begründet wird dies dadurch, dass er keine „klassische“ Umsetzung von „Lueg zu dir“ vorgenommen habe sondern die Philosophie und Inhalte in spontanen persönlichen Gesprächen einbringe. BBV2 hat zum Teil bei der Auszubildenden nachgefragt, ob sie noch daran arbeite aber sei weiterführend nicht weiter darauf eingegangen.

BBV3	<p>BBV3 hat sich mit den Arbeitskollegen/innen über den Workshop sowie „Lueg zu dir“ ausgetauscht und auf ihren Wunsch eine Zusammenfassung der Inhalte erstellt. Die anderen Praxisbildenden sind durch BBV noch nicht informiert worden. Dies wird dadurch begründet, dass BBV3 noch nicht genau wisse, wie „Lueg zu dir“ flächendeckend eingesetzt werden soll. Die vorgesetzte Person wird von BBV3 in den Entscheid „Lueg zu dir“ einzusetzen und an der Erhebung teilzunehmen, miteinbezogen. Dabei werden Themen des Workshops diskutiert und gegenseitige Erwartungen geklärt. Der Auszubildenden hat BBV3 erklärt, dass es beim Ausfüllen kein Richtig oder Falsch gebe und dass es nicht schlimm sei, wenn die Auszubildende mit einem Schritt nichts anfangen könne. Einer weiteren Auszubildenden hat BBV3 kurz erklärt, dass bei „Lueg zu dir“ um die psychische Gesundheit gehe und sie als Arbeitgeber die Mitarbeitenden darin unterstützen möchten gesund zu bleiben. Dies wurde dadurch begründet, dass die Auszubildende das Portfolio auf dem Pult von BBV3 habe liegen sehen und sich dafür interessiert habe.</p>	<p>BBV3 hat sich Zeitfenster für die Vorbereitung der Sitzungen mit der Auszubildenden eingerichtet, um in Ruhe daran arbeiten zu können. Wichtig sei dabei gewesen sich bei der Vorbereitung der Themen in die Auszubildende hineinzusetzen. Bei der Vorbereitung hat BBV3 alle Unterlagen vollständig durchgelesen und die Internetlinks verwendet.</p>	<p>BBV3 hat der Auszubildenden das Portfolio abgegeben, ihr erklärt, um was es dabei geht und ihr Einverständnis abgeholt. BBV3 hat mit der Auszubildenden das weitere Vorgehen mit fixen Sitzungen zu den jeweiligen Schritten geplant. BBV3 hat den Auftrag gegeben zu jedem Schritt die gemachten Erkenntnisse festzuhalten. Die Erkenntnisse hat BBV3 in der Sitzung mit der Auszubildenden anhand von Fragen thematisiert und die weiterführenden Unterlagen sowie die Tipps besprochen. BBV3 hat der Auszubildenden während der Arbeit Zeit gegeben am Portfolio zu arbeiten. Die Auszubildende habe den Zeitpunkt jedoch selbst bestimmen können.</p>
BBV4	<p>BBV4 hat den anderen Gruppenleiterinnen in den Pausen von „Lueg zu dir“ erzählt. Es seien dann jeweils viele Fragen zum Zeitaufwand und Umfang der Anwendung gestellt worden aber auch eine positive Grundstimmung erkennbar gewesen. Die vorgesetzte Person wird von BBV4 in den Entscheid „Lueg zu dir“ einzusetzen, miteinbezogen. Dabei sei das Vorgehen und auch weitere Anwendungsbereiche von „Lueg zu dir“ bei den</p>	<p>BBV4 hat in Ruhe nochmals den ganzen Ordner durchgelesen aber ansonsten keine grossen Vorbereitungen vorgenommen. Begründet wird dies durch die bereits erfolgte Vorbereitung während des Workshops. Dadurch sei bereits eine konkrete</p>	<p>BBV4 hat der Auszubildenden das Portfolio abgegeben, ihr erklärt, um was es dabei geht, wie vorgegangen wird und ihr Einverständnis abgeholt. BBV4 hat mit der Auszubildenden an Sitzungen, die auch sonst geplant gewesen wären, die bearbeiteten Schritte besprochen. Dabei hat BBV4 nur sporadisch Fragen gestellt. BBV4 hat der Auszubildenden während der Bürozeiten Zeit</p>

	<p>Gruppenleiterinnen diskutiert worden. Die Auszubildende hat BBV4 über die Weiterbildung und die Erhebung informiert und was sie konkret bei der Anwendung von „Lueg zu dir“ erwarte.</p>	<p>Vorgehensweise geplant gewesen.</p>	<p>gegeben um am Portfolio zu arbeiten. Die Auszubildende habe aber zu Hause daran gearbeitet. Dies wird damit begründet, dass die Auszubildende zu Hause mehr Ruhe gehabt habe als im Betrieb.</p>
--	---	--	---

	Kommunikation	Ablauf	Motivation
A1	<p>A1 gibt an zuerst nicht gewusst zu haben, um was es bei „Lueg zu dir“ gehe und dass sie an der Erhebung teilnehme. Vor 2 Monaten habe die BBV ihr mitgeteilt, dass sie mit dem Portfolio arbeiten solle und dass dann einmal eine Frau vorbei kommen werde. Sie führt aus, dass die zweite Praxisbildnerin auch ein Portfolio habe aber ansonsten niemand im Betrieb wisse, dass sie mit „Lueg z dir“ arbeite.</p>	<p>A1 gibt an das Portfolio zuerst durchgelesen zu haben, um was es bei den Aufgaben konkret geht. Sie habe dann pro Tag im Geschäft ca. 20 Minuten daran gearbeitet und dann zum Teil auch zu Hause. A1 führt aus, dass sie immer die ganzen Kapitel mit den Übungen gelöst habe und auch die Tipps am Ende des Kapitels durchgelesen habe. Bis jetzt sei es noch nicht möglich gewesen sich mit der BBV über „Lueg zu dir“ auszutauschen.</p>	<p>A1 erklärt, dass sie zu Hause freiwillig am Portfolio gearbeitet habe, da es sie interessiert habe, welche Schritte noch kommen. Die Bearbeitung des Portfolios habe ihr Spass gemacht, da sie selber entscheiden konnte was sie wann asufüllt und es selber gestalten konnte.</p>
A2	<p>A2 gibt an vor ca. 6 Monaten erfahren zu haben, dass sie mit „Lueg zu dir“ arbeiten dürfe. Ihr BBV habe ihr kurz erklärt, dass es darum gehe psychisch Gesund zu bleiben und ihn ihre Meinung zum Portfolio interessiere. Er habe ihr auch gesagt, dass er nicht denke, dass sie Probleme habe. Die anderen Mitarbeitenden haben nicht mitbekommen, dass sie mit dem Portfolio arbeite. Dies begründet sie damit,</p>	<p>A2 gibt an das Portfolio vor 6 Monaten das erste Mal angeschaut zu haben. Danach habe sie sporadisch im Betrieb daran gearbeitet, wenn sie gerade nicht viel zu tun hatte. Dabei habe sie nicht gross auf die Schritte geachtet sondern</p>	<p>A2 gibt an nicht sehr aktiv und regelmässig am Portfolio gearbeitet zu haben aber wenn sie es hervorgenommen habe, dann sei sie immer von sich aus motiviert gewesen. Das Ausfüllen der Aufgaben sei für sie immer schön und gemütlich gewesen und habe sie glücklich gemacht.</p>

	dass sie es immer in ihrer Schublade gehabt habe und nur wenn sie nicht so viel zu tun hatte im Betrieb daran gearbeitet habe.	mehr geschaut welche Aufgaben sie interessieren. Sie habe aber alles einmal durchgelesen inklusive der Tipps. Als A2 vernommen habe, dass es ein Interview gebe, habe sie es erneut hervorgehoben und noch ein paar Sachen ausgefüllt. Mit dem BBV über „Lueg zu dir“ zu sprechen habe sich nie ergeben.	
A3	A3 erzählt, dass ihre BBV ihr von der Schulung erzählt habe und dass sie „Lueg zu dir“ gerne mit ihr austesten möchte. Die BBV habe auch erwähnt, dass wenn es gut bei ihr ankomme, sie es auch gerne bei den anderen Auszubildenden anwenden möchte. Dabei gehe es darum sich Dingen bewusst zu werden und den Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit zu haben. Weiter führt A3 aus, dass sicher die Abteilung und der Stab über die Anwendung von „Lueg zu dir“ informiert worden seien aber dass es ansonsten unter ihnen beiden geblieben sei.	A3 erklärt selbständig nach Kapitel vorgegangen zu sein und sich dazu jeweils ein Fazit notiert zu haben. Dabei habe sie immer zuerst den Einstiegstext gelesen und Übung für Übung inklusive Links und Tipps gelöst. Aufgaben die sie als nicht nützlich empfand, habe sie ausgelassen. Weiter habe sie meist in unregelmässigen Abständen Sitzungen mit der BBV gehabt, an welchen die erarbeiteten Schritte zusammen diskutiert wurden. A3 führt aus, dass sie sich jeweils während der Arbeitszeit 20 Minuten Zeit genommen habe um die Aufgaben zu	A3 gibt an motiviert gewesen zu sein, da die Übungen gut lösbar waren und sie persönlich betreffen- „Lueg zu dir“ sei für sie auch ein Ansporn gewesen Dinge zu ändern.

		lösen.	
A4	A4 erklärt, dass ihre BBV sie über die Ausbildung und die Erhebung informiert und sie gefragt habe, ob sie mit „Lueg zu dir“ arbeiten wolle. A4 führt weiter aus, dass nur sie und die BBV von der Anwendung gewusst haben.	A4 gibt an jede Woche mit ihrer BBV eine Sitzung zu haben, welche dann für die Besprechung der Schritte genutzt wurde. Sie erzähle an den Sitzungen etwas zum bearbeiteten Schritt. A4 erklärt, dass sie meistens an den Wochenenden selbständig an „Lueg zu dir“ gearbeitet habe und dabei immer Übung für Übung vorgegangen sei. Sie habe dann noch eine Mandeloperation gehabt und habe in dieser Zeit sehr oft am Portfolio gearbeitet und mehr Schritte bearbeitet als mit der BBV vereinbart gewesen sei.	A4 führt aus, dass ihr „Lueg zu dir“ Spass gemacht habe, da es ihr leicht gefallen sei mit dem Portfolio zu arbeiten und es sie interessiert habe was der nächste Schritt ist. A4 beschreibt weiter, dass sie eigentlich immer motiviert war am Portfolio zu arbeiten und zum Teil andere Hausaufgaben vernachlässigt habe.

Anhang J

Themenmatrix: Erfolgsfaktoren BBV				
	BBV1	BBV2	BBV3	BBV4
Praktische Umsetzung			<ul style="list-style-type: none"> - gut umsetzbar - fassbar - logisch - einfach geschrieben - wenig Zeitaufwand 	<ul style="list-style-type: none"> - gut umsetzbar - alltagsnah - ausgereift
Aufwand			<ul style="list-style-type: none"> - wenig Zeitaufwand 	<ul style="list-style-type: none"> - wenig Zeitaufwand - Bestehende Strukturen genutzt
Verständlichkeit			<ul style="list-style-type: none"> - fassbar - logisch - einfach geschrieben - Keine Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Fragen
Schritte			<ul style="list-style-type: none"> - Sprich darüber - Bleib aktiv 	<ul style="list-style-type: none"> - Steh zu dir
Materialien	<ul style="list-style-type: none"> - sympathischer Titel - schöne Farbe - ansprechende Bilder 	<ul style="list-style-type: none"> - jugendliches Design - ausreichend Platz 	<ul style="list-style-type: none"> - jugendliches Design - guter Aufbau - ausreichend Platz - praktische Tipps - Buchform - vielseitig anwendbar - einfach geschrieben - Kurzbeschreibung der Schritte - ausführliche Unterlagen 	<ul style="list-style-type: none"> - gratis - ausführliche Unterlagen
Workshop	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherheit betreffend Unterstützung 	<ul style="list-style-type: none"> - bringt Thema auf den Punkt - Praxisnähe 	<ul style="list-style-type: none"> - Theoretische Basis - Praxisnähe 	<ul style="list-style-type: none"> - gratis - zielgerichteter Austausch

von Iradis	<ul style="list-style-type: none"> - Theoretische Basis - Austausch - Gefühl von Bestätigung 		<ul style="list-style-type: none"> - Besprechungen mit BBV aus gleicher Branche - Rollenspiele - abwechslungsreich - Praxisnähe
Setting	<ul style="list-style-type: none"> - Freiwilligkeit - Bedarfsorientiert - „Selbstläufer“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Freiwilligkeit - gegenseitiges Kennenlernen - Rückmeldung erhalten - regelmässiger Austausch - Fragen klären können - Einblick in Anwendung und Wirkung - Übung in der Gesprächsführung 	<ul style="list-style-type: none"> - Freiwilligkeit - gegenseitiges Kennenlernen - richtige Informationen weitergeben - Rückmeldung erhalten - Fragen klären können - Einblick in Anwendung und Wirkung
Übrige Erfolgsfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> - Individualität - Erfahrung - Theoretische Basis - Augenhöhe - Vertrauensverhältnis - Vorbildfunktion - Verständnis - Authentizität - Freiwilligkeit - gesundheitsförderliche Philosophie 	<ul style="list-style-type: none"> - Erfahrung - Verständnis - Theoretische Basis - Motivation - Überzeugungskraft 	<ul style="list-style-type: none"> - Vertrauensverhältnis - Sympathie

Themenmatrix: Erfolgsfaktoren Auszubildende

	A1	A2	A3	A4
Aufwand		<ul style="list-style-type: none"> - entspannend - Übungen leicht lösbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Arbeitsaufwand - entspannend - Übungen leicht lösbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Übungen leicht lösbar
Verständlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Übungen gut verständlich - Keine Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> - Übungen gut verständlich - logisch - Keine Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> - Übungen gut verständlich - logisch - Keine Frage 	<ul style="list-style-type: none"> - Übungen gut verständlich
Schritte	<ul style="list-style-type: none"> - Steh zu dir - Sprich darüber - Halte Kontakt 	<ul style="list-style-type: none"> - Sprich darüber - Steh zu dir 	<ul style="list-style-type: none"> - Steh zu dir - Entdecke Neues - Bleib aktiv 	<ul style="list-style-type: none"> - Entdecke Neues
Materialien	<ul style="list-style-type: none"> - spannend - schöne Farbe - Abwechslung - gut aufgebaut - schöne Schrift - Buchform - coole Übungen 	<ul style="list-style-type: none"> - sympathischer Titel - Buchform - Abwechslung 	<ul style="list-style-type: none"> - spannend - jugendliches Design - Abwechslung - Buchform - Übungen schnell lösbar und gut verständlich 	<ul style="list-style-type: none"> - schöne Bilder - nicht zu viel Text - Buchform - genügend Platz - Übungen einfach lösbar
Setting	<ul style="list-style-type: none"> - Handlungsspielraum - Entscheidungsfreiheit 	<ul style="list-style-type: none"> - Handlungsspielraum - Entscheidungsfreiheit - keine Verpflichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Gegenseitiges besseres Kennenlernen - Fragen stellen - Austausch über Themen - Mit jemandem Gedanken teilen - Gespräche tun gut 	<ul style="list-style-type: none"> - Freiwilligkeit - Gedanken aussprechen - Themen diskutieren - Vertrauen - Interesse an der eigenen Meinung

Themenmatrix: Erfolgsbarrieren BBV

	BBV1	BBV2	BBV3	BBV4
Psychische Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> - heikles Thema - schwierig einschätzbare Wirkung 	<ul style="list-style-type: none"> - provozierend - erschreckend - Heikles Thema - schwierig einschätzbare Wirkung - schwierig zu kommunizieren - schwierig anzuwenden bei bereits Betroffenen - An Workshop fehlte Information, wie Jugendlichen das erklären? 	<ul style="list-style-type: none"> - schwierig anzuwenden bei bereits Betroffenen 	
Konkrete Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende Informationen zum Vorgehen - Fehlende konkrete Anleitung für Gesprächssituationen - Lücke zwischen Workshop und Anwendung - Workshop zu 	<ul style="list-style-type: none"> - Verallgemeinerung - Fehlende Bauchüberzeugung - Fehlende Notwendigkeit - Zweifel an Wirkung auf Jugendliche 	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende konkrete Anleitung für Gesprächssituationen - Fehlende Erfahrung mit dieser Art Gespräch - Konflikt zw. gewisse Struktur vorgeben und 	

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - theoretisch - fehlendes Interesse der vorgesetzten Person - fehlende Unterstützung der vorgesetzten Person - Fehlende Folgetermine | <ul style="list-style-type: none"> - machen lassen - Schwierigkeit Abwechslung in Gespräch zu bringen |
|---|---|

Materialien

- zu wenig reisserisch
- Psychische Gesundheit ist negativ behaftet
- Buchform hat Wirkung von Schule

Aufwand

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - mangelnde Zeit - Zeitdruck - schlechtes Zeitmanagement - Konflikt mit Ausbildungszielen | <ul style="list-style-type: none"> - Zeitdruck - Tagesgeschäft hat Vorrang | <ul style="list-style-type: none"> - Alleine nicht mit 9 anderen Auszubildenden umsetzbar - Konflikt zw. flächendeckend umsetzen und Aufwand - Überzeugen der vorgesetzten Person betreffend Arbeitszeit - Terminfindung für Gespräche |
|--|--|--|

Themenmatrix: Erfolgsbarrieren Auszubildende

	A1	A2	A3	A4
Schritte	- Sei kreativ Nicht gepasst	- Bleibt aktiv nicht relevant, ausrechnen	- Sprich darüber nicht relevant	- Bleibt aktiv nicht relevant, ausrechnen
Aufwand	- Fehlende Zeit für Besprechungen		- Terminfindung	