

# **Kulturen Bewegen- „Wege zur Gesundheit am Arbeitsplatz“**

## **Prozessevaluation**

### **1. Einleitung**

Diese Evaluation wurde als prozessbegleitende Evaluation umgesetzt und beinhaltet folgende Aktivität:

- Durchsicht von Projekt Dokumentation
- Interviews mit Schlüssel Personen (von Team und Steuerungsgruppe)
- Teilnahme und Unterstützung bei Teamsitzungen und Gespräche
- die Vorbereitung von Instrumente für die Prozessevaluation
- Analyse die Ergebnisse
- Abschluss- Reflektion.

Der Bericht fasst die gesamten Ergebnisse zusammen

### **2. Prozessevaluation**

#### **2a. Interviews und Teamsitzungen**

Zuerst wurde auf externe und interne Faktoren fokussiert die das Projekt über die 18 Monate beeinflussen hätte können. Der wichtigste externe Faktor war die vorhandene finanzielle Unsicherheit. Obwohl die Hauptfinanzierung für das Projekt zugesagt wurde (seitens FGÖ), fehlte lange Zeit die notwendige finanzielle Sicherheit für dieses Projekt. Die Hauptfinanzierung war von der Kofinanzierung abhängig und die Kofinanzierung wurde erst im Februar 2009 (14 Monate nach Anfang des Projektes) gesichert. Diese Situation ist nichts Neues für NGO's besonders in der Projektarbeit. Es kann auch sein, dass der Vertrag nach dem Beginn neu aufgesetzt wird. Jedoch ist es möglich, dass genau diese Unsicherheit und finanzielles Risiko die NGO's stärkt in Ihren Bemühungen gesetzte Ziele zu erreichen. In einer Studie bezüglich NGO's in Graz und Barcelona in 2004 wurde tatsächlich festgestellt, dass der größte Stressfaktor ist der unsichere Arbeitsplatz. Im Projekt „Wege zur Gesundheit“ war die Situation in doppelter Hinsicht stressig, da es ein gesundheitsförderndes Projekt war und gleichzeitig waren Unsicherheiten bezüglich Finanzierung vorhanden. Obwohl die ProjektmitarbeiterInnen Interesse und Motivation hatten, war es am Anfang des Projekts nicht möglich ein Gesamtbild vom Projekt zu präsentieren, sondern es wurde immer wieder über Ergänzungen zum bestehende Informationen und Aktivitäten berichtet und kommuniziert. Diese

Tatsache wurde als zweithäufigster Grund für die Nichtteilnahme an Aktivitäten in der zweiten Mitarbeiterbefragung angegeben.

Zweitens, das Projekt war hauptsächlich auf Aktivitäten in dem MitarbeiterInnen zusammen kommen basiert, beispielsweise Workshops, Gruppentraining, Ausflüge oder andere gemeinsame Treffen (z.B. Gesundesfrühstück). Diese gemeinsame Aktivitäten wurden von den MitarbeiterInnen als wertvoll geschätzt. Auch wurden solche Treffen als Rahmen für die Stärkung des "wir Gefühls" erlebt und wurde auch als solches von MitarbeiterInnen rückgemeldet. Jedoch stellt die Wirklichkeit von der Arbeitssituation Bei Omega eine Hürde dar. Die MitarbeiterInnen meldeten großes Interesse rück, aber gleichzeitig war es schwierig immer an den Angeboten und Aktivitäten teilzunehmen. Diese Tatsache wird im zweiten MitarbeiterInnenbefragung widerspiegelt in dem das die MitarbeiterInnen „Zeitmangel“ als häufiger Grund für die Nichtteilnahme angegeben haben.

Folgende Tabelle zeigt manche Gründe für „Zeitmangel“.

Der Anzahl der MitarbeiterInnen (ohne fixe Honorarkräfte) änderten sich während dem Projekt. Auch der Stundenanzahl reichte von geringfügig bis Vollzeit. Die Arbeitszeiten (außer Dienstags als Administrativer und Teamtag für alle) wurden unterschiedlich geleistet und einige Stunden davon außerhalb des Haupthauses. Außerdem sind der Großteil der MitarbeiterInnen über Projektfinanzierung gedeckt welches bedeutet das die Stunden nur im Projekt zu leisten sind. Diese Tatsachen waren für das Projektteam eine deutliche Herausforderung, weil es bedeutete dass ein breites Angebot notwendig war um alle MitarbeiterInnen erreichen zu können. Noch wichtiger war auf inhaltliche Vorgaben wie Ernährung, Bewegung und seelische Gesundheit zu konzentrieren und effektive Aktivitäten zu organisieren. Auch die Durchführung von den Gesundheitszirkeln und die Forcierung von einer aktiven Steuerungsgruppe waren wesentlich Punkte im Projekt.

Trotz aller Hürden konnte die Herausforderung gut gemeistert werden. Diese Tatsache wurde gut ersichtlich durch die Partizipationsstatistik als auch durch die hohe Zufriedenheit die in der zweiten Mitarbeiterinnenbefragung zum Ausdruck gebracht wurde. Mit den verschiedenen Aktivitäten wurde 32,2% als „Sehr zufrieden „ sowie 53,4% als „zufrieden“ angegeben.

Folgende Tabelle zeigt die Verschiebung von den durchschnittlichen Stunden die durch neue Projekte mit vielen geringfügigen Kräften verursacht wurde. Ein Projekt davon war die muttersprachliche Betreuung in verschiedenen Sprachen durchgeführt von Studenten. Das Stammpersonal blieb während des Projekts unverändert und die Stunden der restlichen MitarbeiterInnen wurden je nach Projekt entweder reduziert oder aufgestockt.

Table 1. Arbeitsstunden bei OMEGA Jänner 2008- Juni 2009

	Jänner 2008	September 2008	Juni 2009
Zahl der Mitarbeiter	24	28	40
Höchsten Stundensatz	40	40	40
Wenigsten Stundensatz	2,8	2,8	2,6
Durchschnittliche Stundensatz	23,15	19,42	14,80
Zahl Geringfügige MitarbeiterInnen	5 (20,8%)	9 (32,1%)	18 (45%)

Noch ein Faktor der im Projekt sehr relevant war, war die Notwendigkeit an Verhaltens- und Verhältnisorientierte Maßnahmen. Diese Vorgabe wurde ernst genommen weil gerade diese Mischung für die Nachhaltigkeit von betrieblicher Gesundheitsförderung fundamental ist. Es wurde in den Gesundheitszirkeln als auch in den Teamsitzungen deutlich, dass eine Balance zu finden eine große Herausforderung darstellen wird. Der letzte Gesundheitszirkel wurde mit einer externen Moderatorin durchgeführt- Die empfohlene Maßnahmen fokussierten stark an verhältnisorientierte Maßnahmen. In der Steuerungsgruppe wurde mit den Empfehlungen weitergearbeitet, und ein Katalog von umsetzbaren Maßnahmen wurde entwickelt. Auch wurde auf Forderungen seitens Fördergeber geachtet mit besonderer Gewichtung auf Ernährung, Bewegung und seelische Gesundheit sowie auf vorhandene Ressourcen innerhalb des Projekts. Mehrere Aktivitäten die als verhältnisorientiert einzustufen sind wurden im Projekt inkludiert: Ein Hauptanliegen im Projekt war die Verbesserung der Kommunikation. Das Bemühen die Kommunikation zu verbessern mittels Projektteamsitzungen, reguläre Teamsitzungen, Mitarbeiterversammlungen sowie informelle Treffen wurde verstärkt. Auch wurde der Zugang zu Informationen mittels Regelliste, Infowand etc leichter gemacht. Jedoch wurde bei den Workshops zu den Themen "Kommunikation/ Project Reflektion" und "Information/ Team Work" rückgemeldet, dass die MitarbeiterInnen noch mehr Möglichkeiten zur Verbesserung der internen Kommunikation und Informationsweitergabe sehen. In den Abschlussrunden bei den Workshops mit Dr. Heintl wurde deutlich, dass wertvolle Arbeit für eine Verbesserung der Kommunikation geleistet wurde.

Eine verhältnisorientierte Maßnahme, die als Fixbestand der Organisation weiter laufen wird, sind die wöchentlichen Sprechstunden. Viele MitarbeiterInnen nutzen diese Gelegenheit nicht, aber sprechen viele verschiedene Themen außerhalb dieser Rahmen. Es Bedarf an Überzeugungsarbeit um die MitarbeiterInnen von dem Angebot zu überzeugen sowie eine geeignete Struktur für allen Beteiligten zu finden.

## **2b. Evaluation von Projekt Aktivitäten**

Bezüglich Partizipation an den verschiedenen Aktivitäten, war die höchste Rate bei der Wirbelsäulengymnastik zu verzeichnen. Auch die Untersuchungen wurden in Anspruch genommen. Besonders interessant bei dieser Aktivität war die Tatsache, dass die Teilnahme durch die ganze Reihe hoch blieb und dass diese Aktivität auf freiwilliger Basis am Abend, außerhalb der Dienstzeit in Anspruch genommen wurde.

Insgesamt waren 69 Personen an dem Projekt beteiligt. Diese Zahl inkludieren ausgeschiedene MitarbeiterInnen die nur einen Teil vom Projektleben mitgestalteten. Auch sind PraktikantInnen und MitarbeiterInnen auf Honorarbasis darin inkludiert. Von diesen 69 Personen nahmen 31 Personen in mindestens eine Aktivität teil. 5 Personen nahmen an mindestens 10 verschiedenen Aktivitäten teil (nicht inkludiert sind mehrfache Partizipation z.B. an Trainingseinheiten) und 16 Personen nahmen mindestens an 5 verschiedenen Aktivitäten teil. In die obengenannte Teilnahme sind Personen die an den wöchentlichen „Sprechstunde“ mit leitenden Teammitgliedern nicht inkludiert. Dieses Angebot wurde im Projekt als Fixbestand eingeführt.

Die zweite Befragung (STGKK) bezüglich den vielfältigen Angebot an Aktivitäten wurde zu spät angesetzt. Trotzdem wurde eine hohe Zufriedenheit rückgemeldet. Jedoch war die Rückmeldung bezüglich organisatorische Änderungen im Verein nicht mit einer hohen Zufriedenheit versehen. Bestimmte Teilbereiche wie der Zugang zum Handbuch (Regelliste), Informationsweitergabe und Teamkultur schnitten nicht besonders gut ab. Dieser Trend wurde auch in den Workshops zu diesen Themen ersichtlich.

Hohe Zufriedenheit wurde im Bereich der informellen Austausch (gesundes Frühstück, Ausflüge, Kräuterspirale) oder bei den Gruppentrainings (Wirbelsäulengymnastik) zum Ausdruck gebracht. Allgemeine Zufriedenheit mit der Workshopreihe wurde auch rückgemeldet

Im Rahmen von 5 verschiedenen Aktivitäten wurde ein Feedback Fragebogen benutzt davon 4 Workshops und die Gruppenaktivität die am häufigsten in Anspruch genommen wurde, nämlich Wirbelsäulengymnastik. Allerdings war es möglich durch Diskussionen innerhalb von Teamsitzungen, Abschlussreflexionen, informelle Gespräche und der zweite Befragung von der STGKK, Informationen über die anderen Aktivitäten zu bekommen. Jedoch müssen die Ergebnisse sorgfältig überprüft werden, da die Teilnehmenden nicht immer die gleichen waren und es ist möglich, dass sie andere Erwartungen hatten.

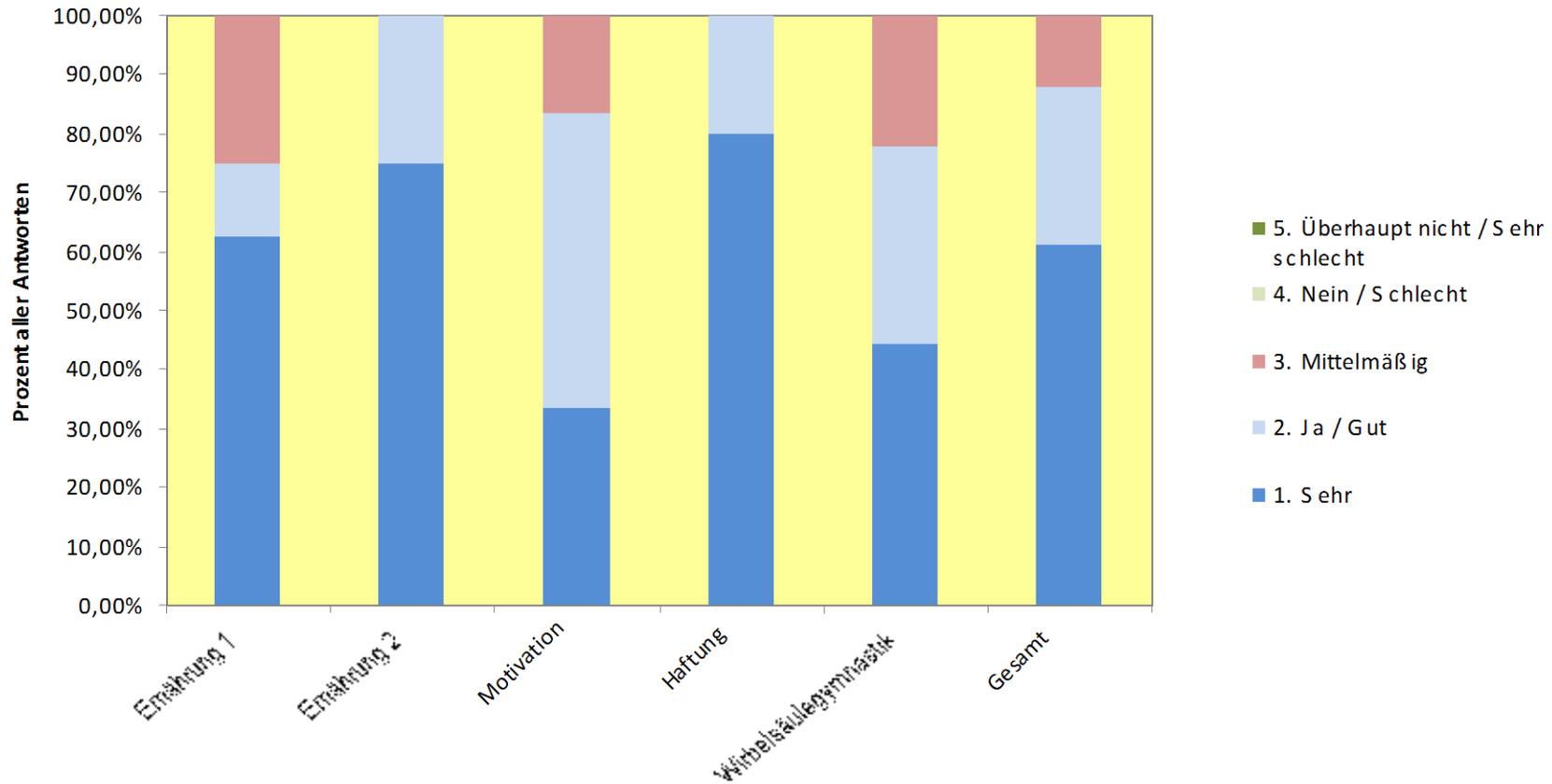
Die Ergebnisse von den evaluierten Aktivitäten sind in der Annexe eingefügt und werden in den folgenden Absätzen zusammengefasst.

Bei den Aktivitäten – 4 Workshops und Gymnastik waren mindesten 70% zufrieden. Ein Workshop, wobei die direkte Arbeit mit KlientInnen thematisiert wurde brachte viel Anerkennung und Lob. Der zweite Workshop zum Thema Ernährung wurde gut aufgenommen umso besser als das erste. Die Ergebnisse zeigen einen positiven Herangehensweise zum Thema Ernährung. Anscheinend war das Thema interessant und relevant und es war möglich Antworten zu wichtigen Fragen zu bekommen. Dieses Ergebnis trifft den zweiten Workshop mehr als das erste. Das gleiche betrifft den Workshop über Haftpflicht. Die Möglichkeit fragen zu stellen und diese auch beantwortet zu bekommen wurde positiv aufgenommen. Allerdings war der Workshop sehr intensiv und für manche sehr anstrengend weil der Workshop ohne Pause lief. Diese Rückmeldung muss in Zukunft beachtet werden. Obwohl keine Unzufriedenheit an den Tag getragen wurde, gibt es Anzeichen dafür, dass der Ort und Zeitpunkt für zukünftige Workshops gut überlegt werden muss. Es ist auch wichtig gemütlichere Räumlichkeiten zu organisieren und nicht in engen Verhältnissen wie bislang. Die Uhrzeit wurde kritisiert und artete in „Nicht – Anwesenheit“. Auch wurde das Problem an Zeitmangel erwähnt. Allerdings betrifft dies nicht alle MitarbeiterInnen., aber für eine geringfügige Kraft bedeutet ein Workshop mit 3 Stunden viel Zeitverlust innerhalb der Regeldienstzeit. Es ist noch einmal erwähnenswert, dass der Gruppenaktivität (Gymnastik) so gut aufgenommen wurde und auch eine hohe Zufriedenheit aufweist. Jedoch zeigten die Ergebnisse bezüglich Erwartungen, Interesse an den Inhalten, Wissensvermehrung, keine Unzufriedenheit, aber die Zufriedenheit war weniger als bei den Workshops. Möglich ist es, dass nach der Workshopreihe den MitarbeiterInnen bewusster wurde was für sie wichtig und interessant ist. Auch wurde beobachtet, dass mit der Zeit viel mehr kritische Fragen auftauchten und es musste nach Antworten gesucht werden. Allgemein gesehen kann gesagt werden, dass die Gymnastik den größten Erfolg brachte, Der Erfolg ist nach der großen Nachfrage nach einer Weiterführung zu bemessen.

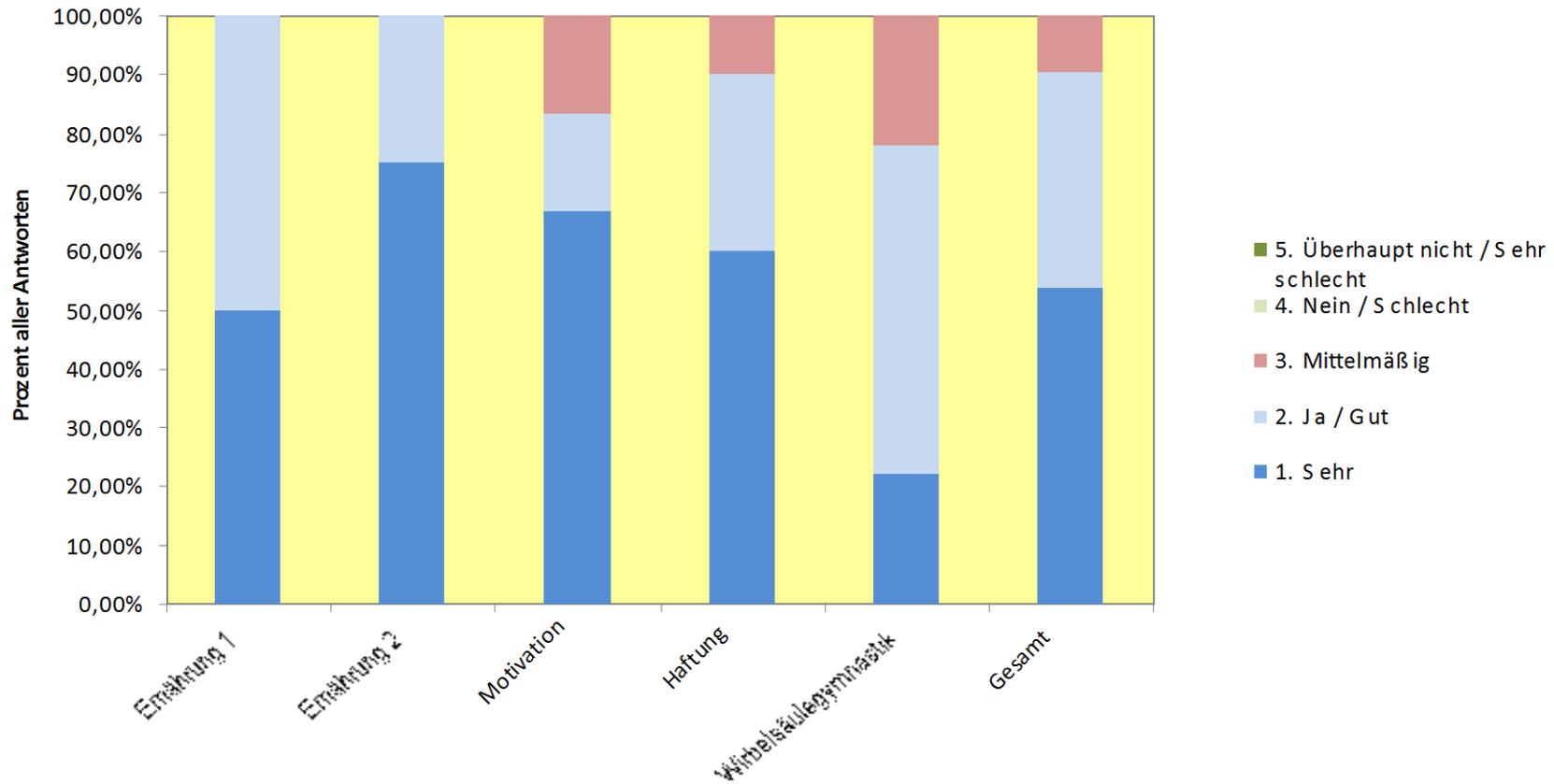
## **2c. Abschluss Reflektion**

## Evaluation FGÖ

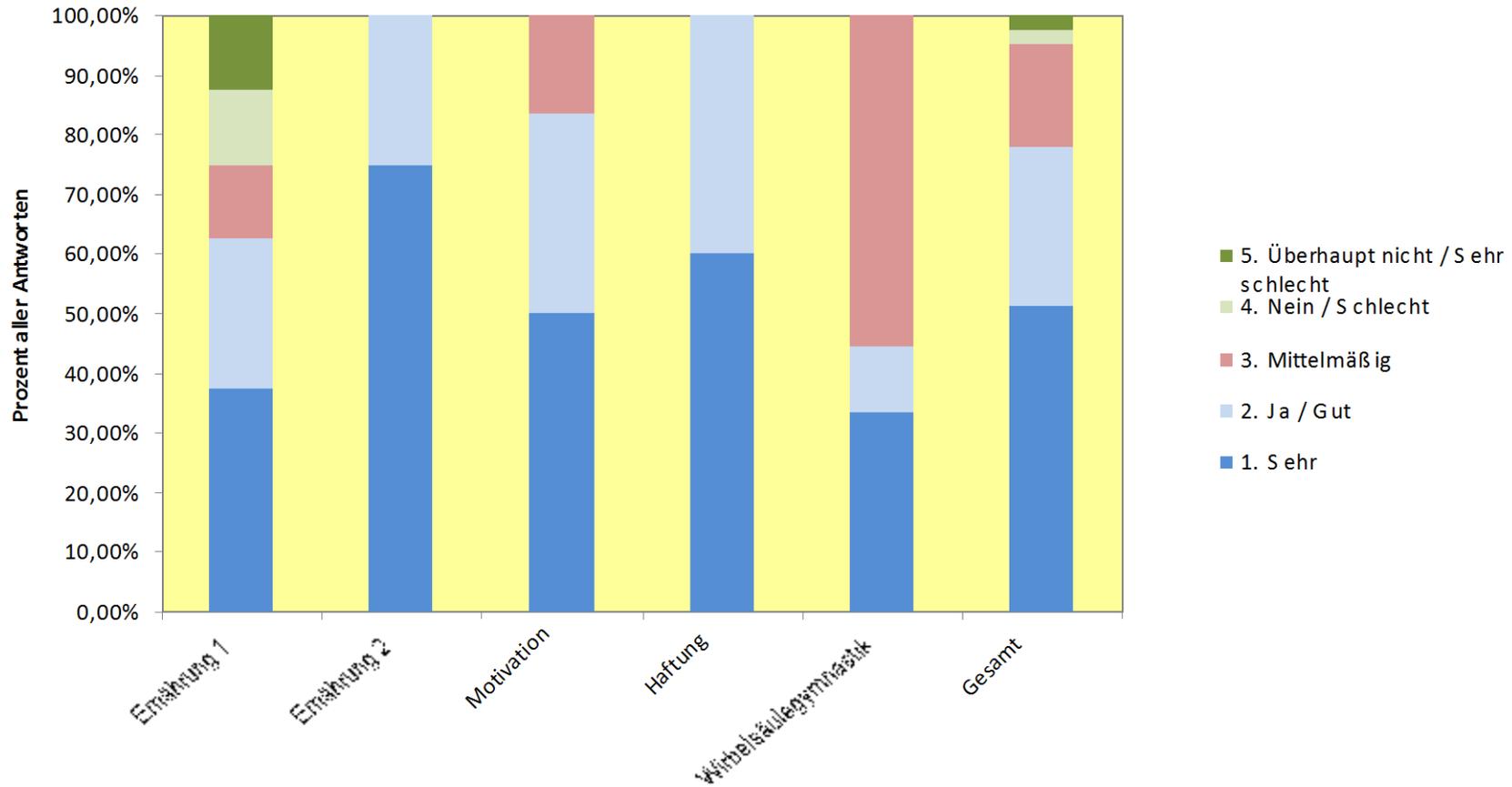
### 1.1 Wie waren Sie mit dieser Aktivität insgesamt zufrieden



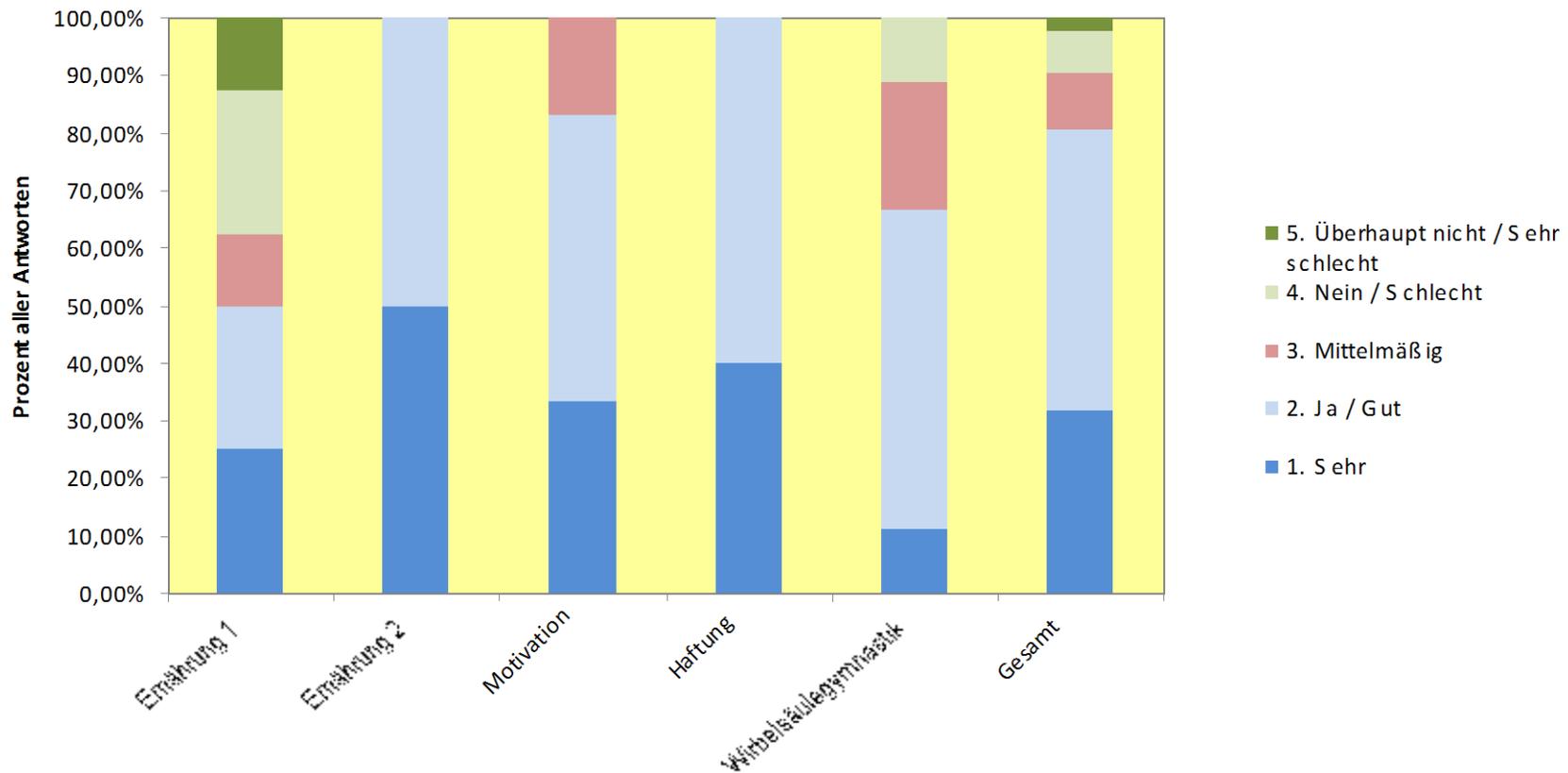
## 1.2 In wie weit haben die Inhalte Ihre Erwartungen erreicht



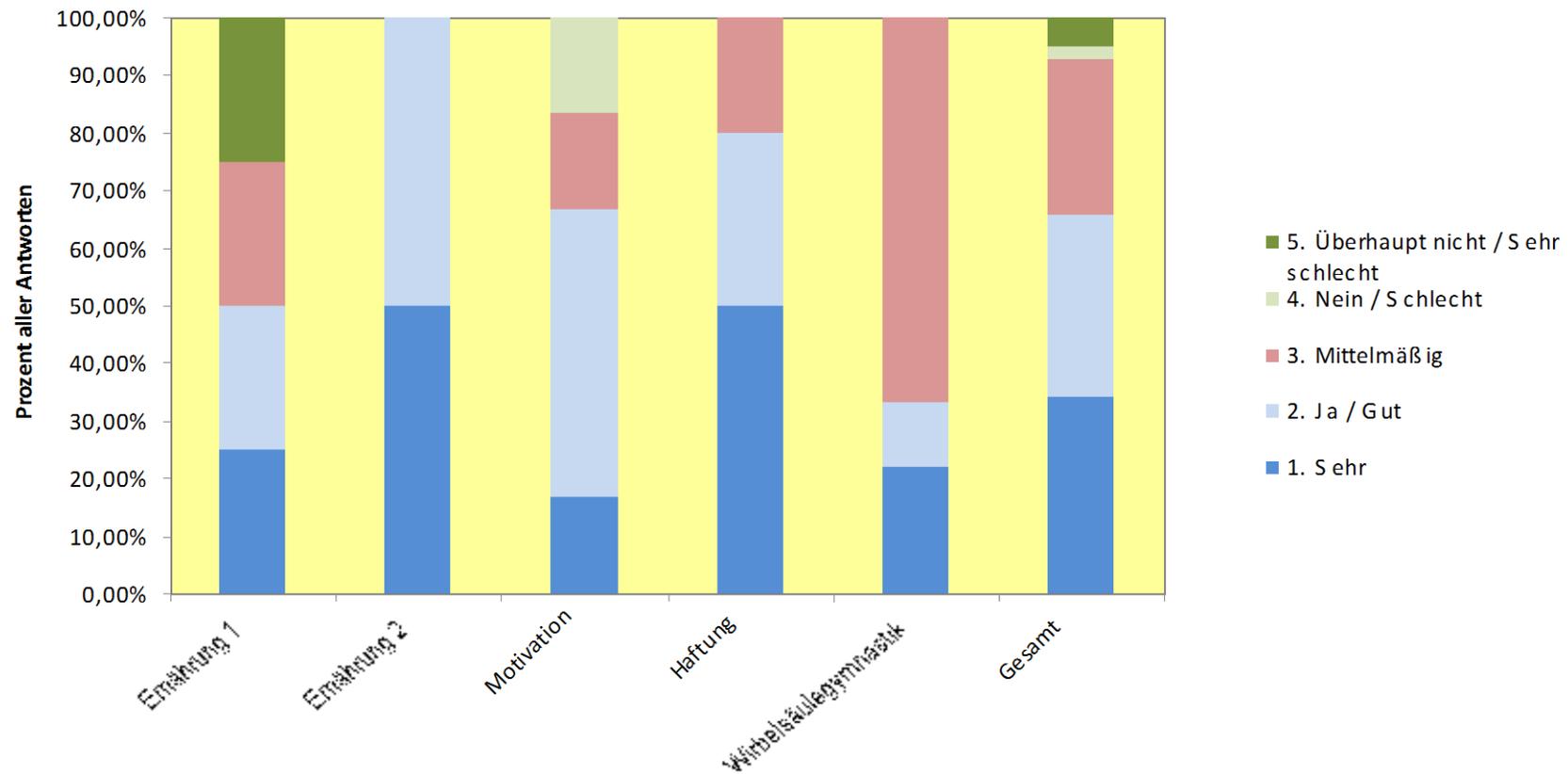
### 1.3 Wie interessant waren die Inhalte



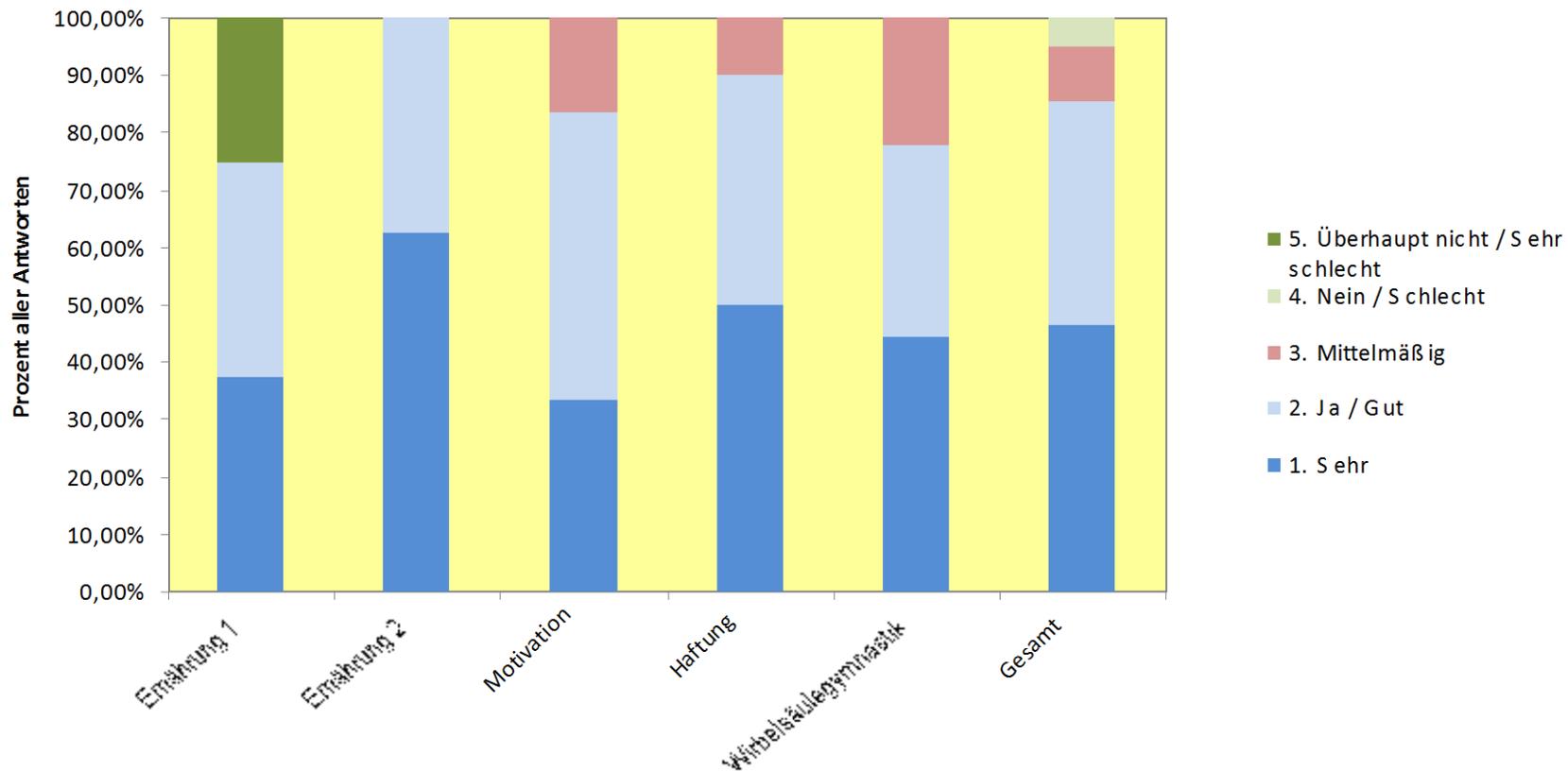
## 1.4 In wie weit haben Sie etwas für Sie Neues gelernt



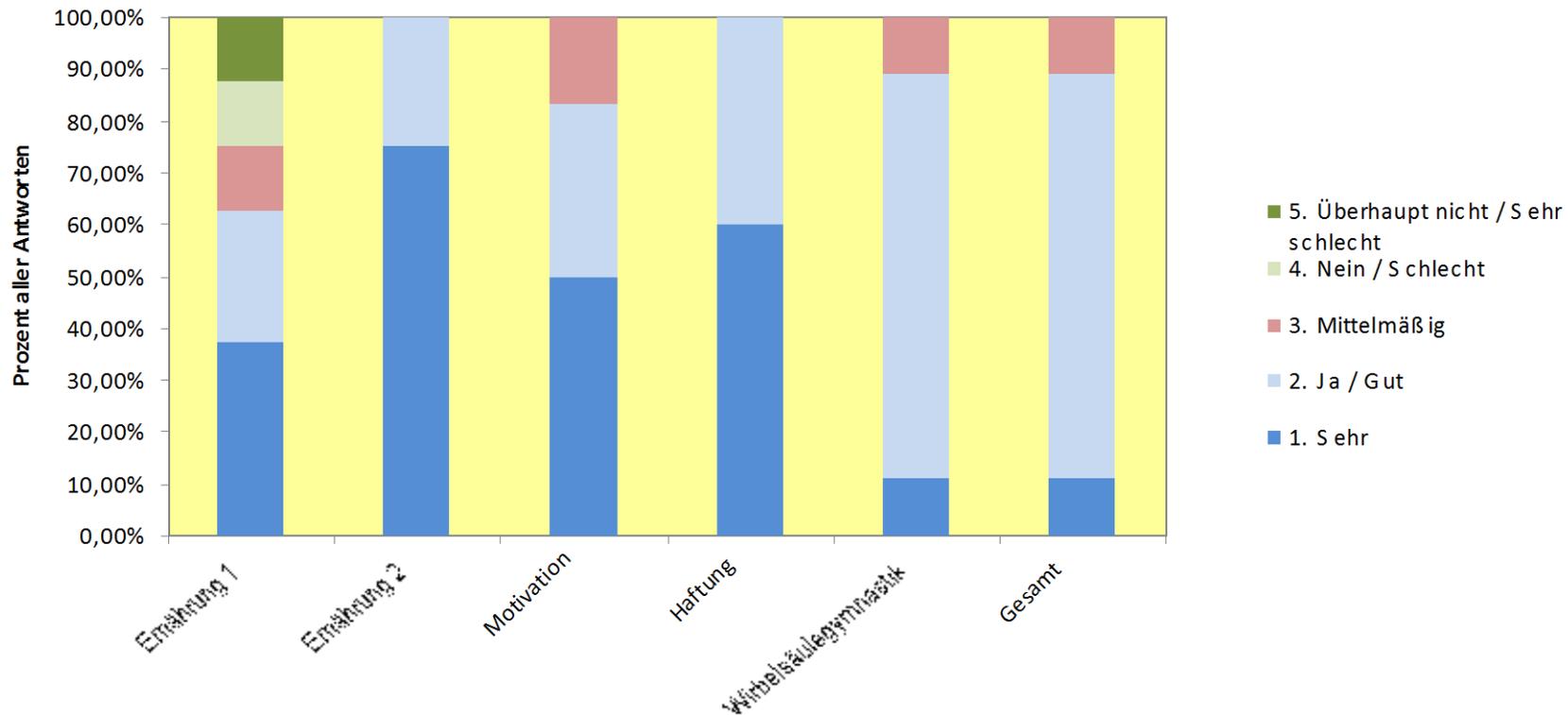
## 1.5 In wieweit ist das Gelernte für Sie nützlich - in der Arbeit



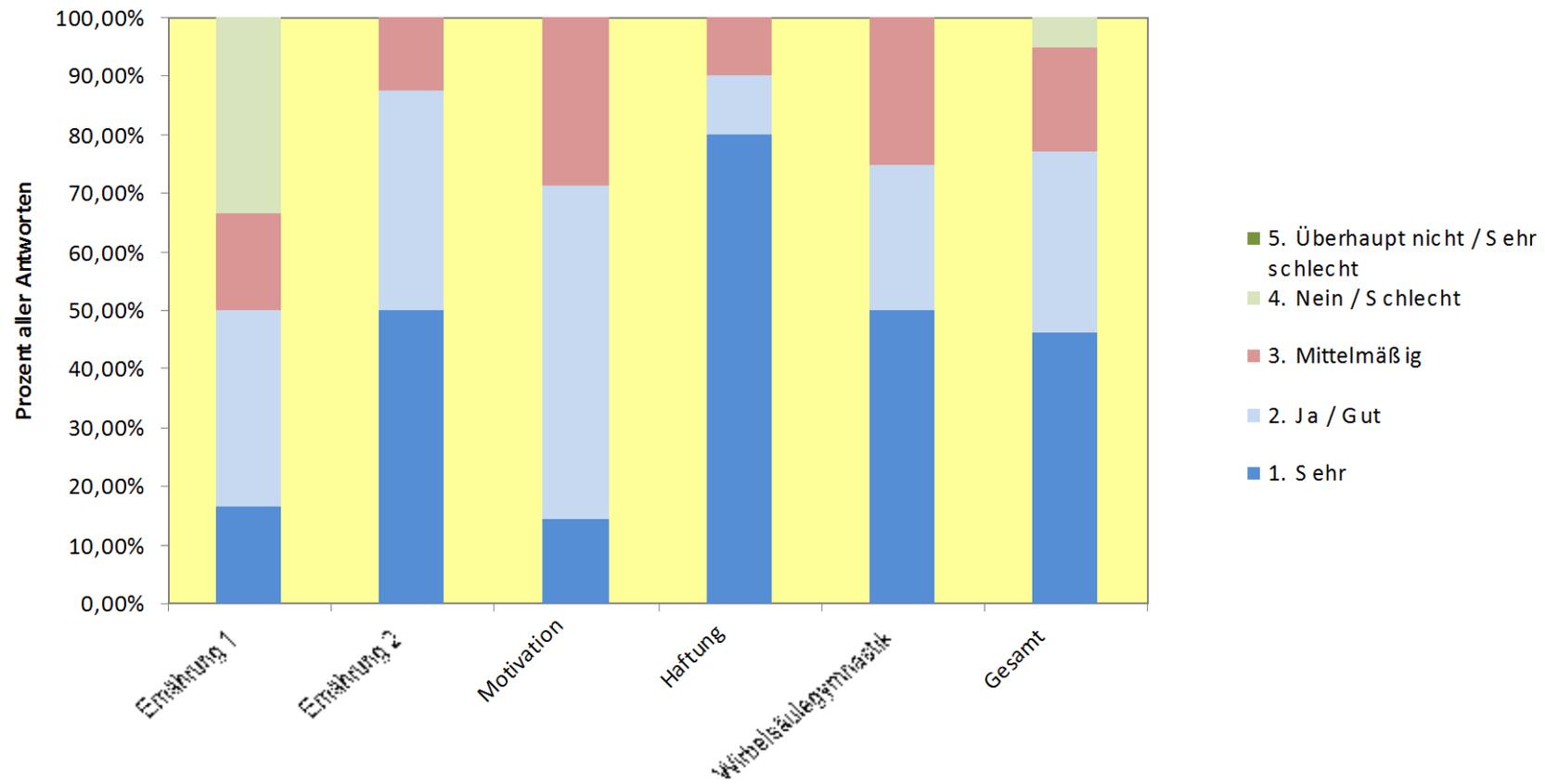
## 1.6 In wie weit ist das Gelernte für Sie nützlich - persönlich



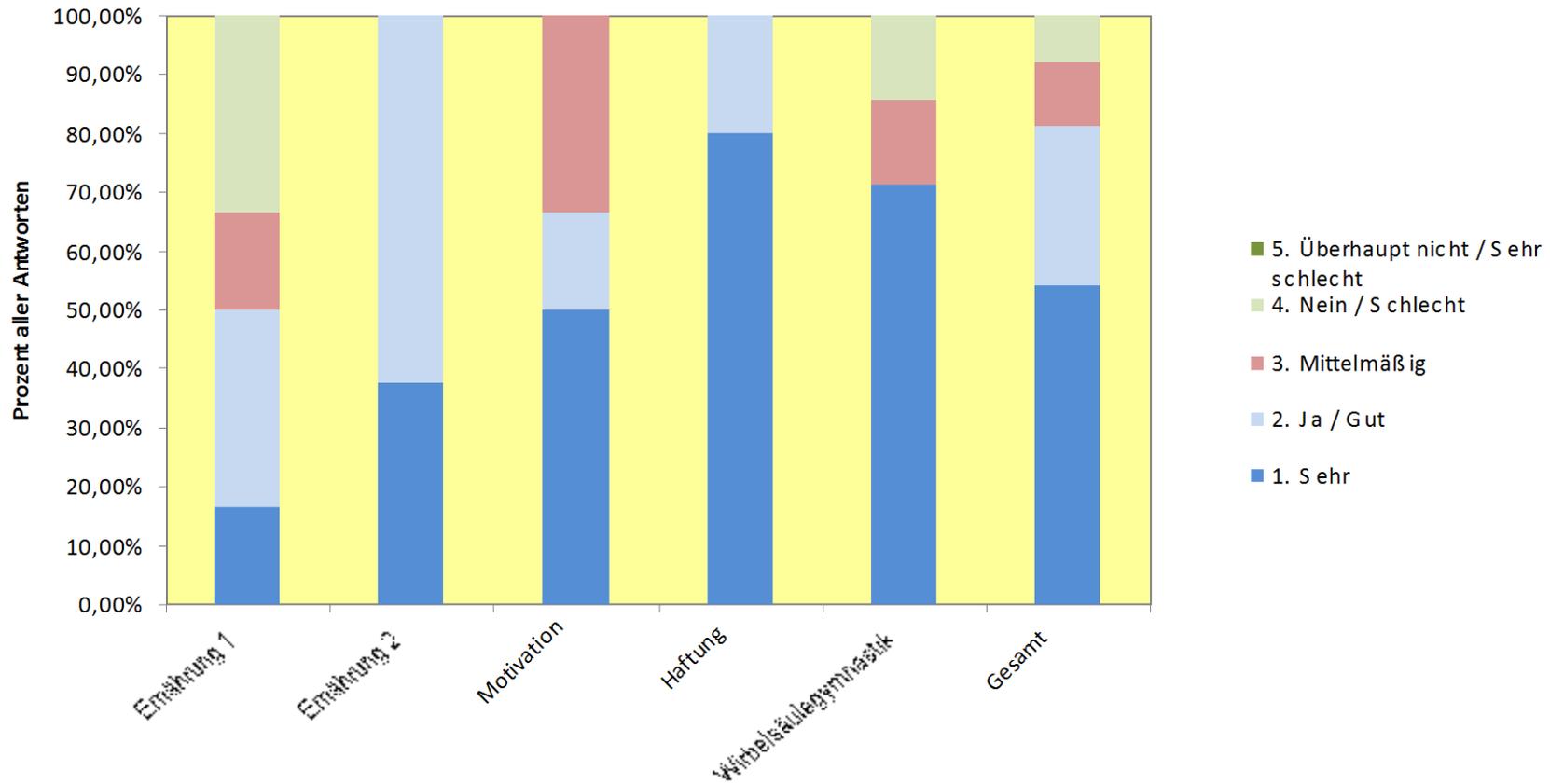
## 1.7 In wie weit würden Sie weitere ähnliche Angebote wünschen (abhängig von Ressourcen)



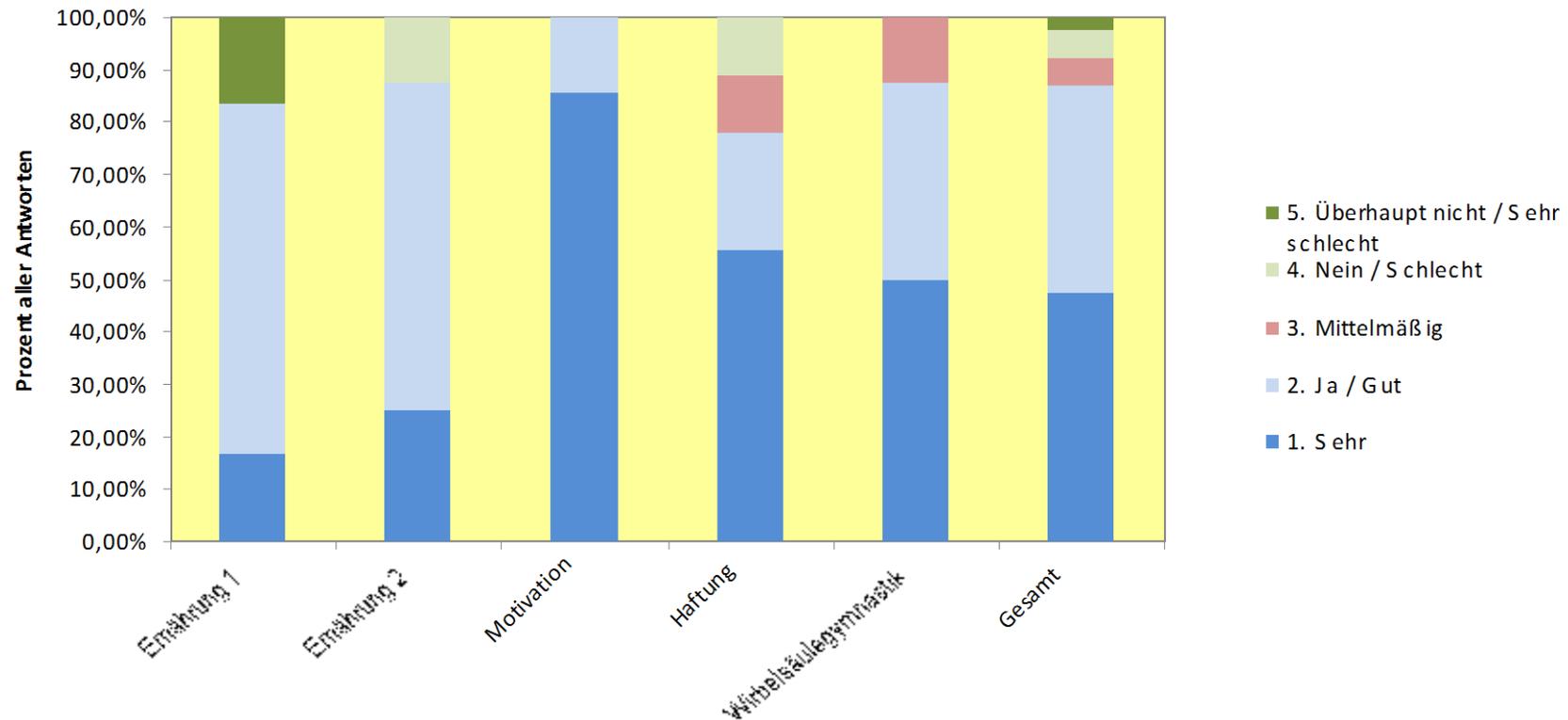
## 2.1 Gab es genügend Zeit um zu mitmachen



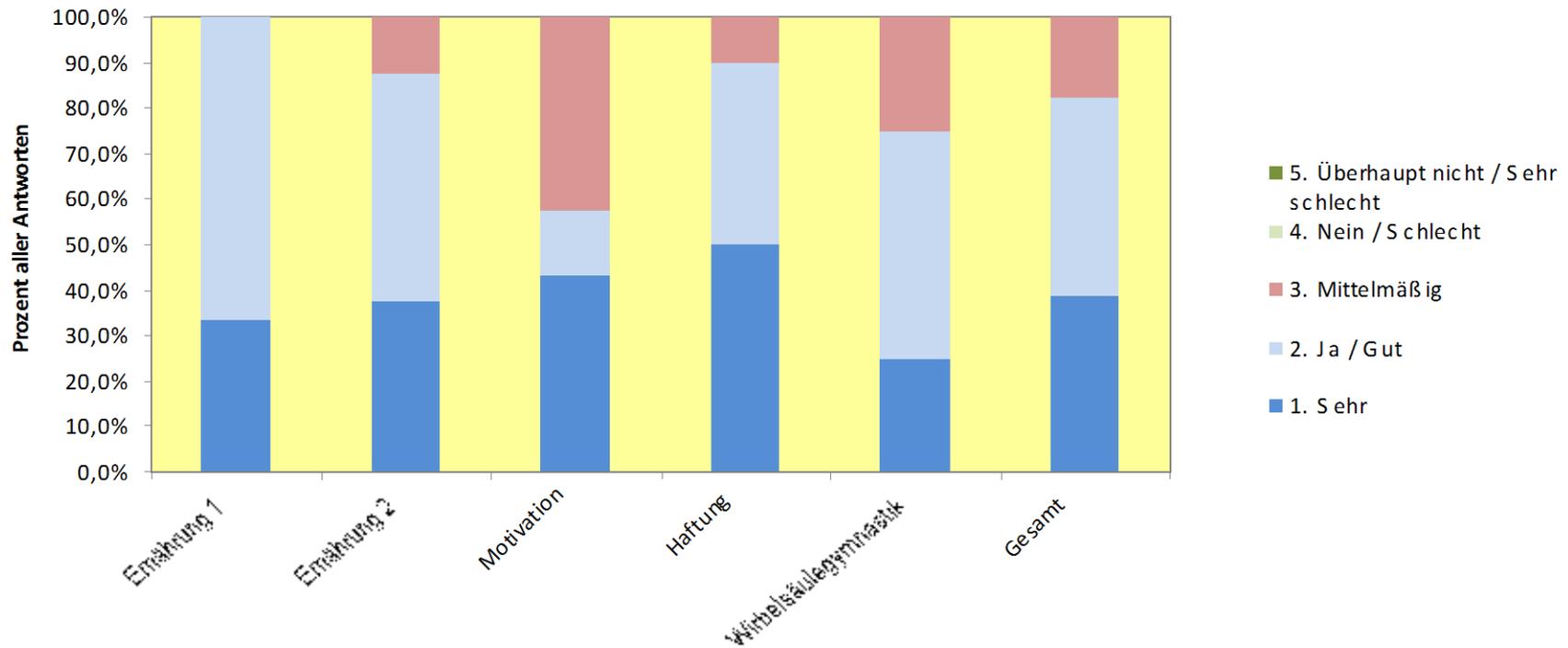
## 2.2 Wurden Fragen ausreichend beantwortet



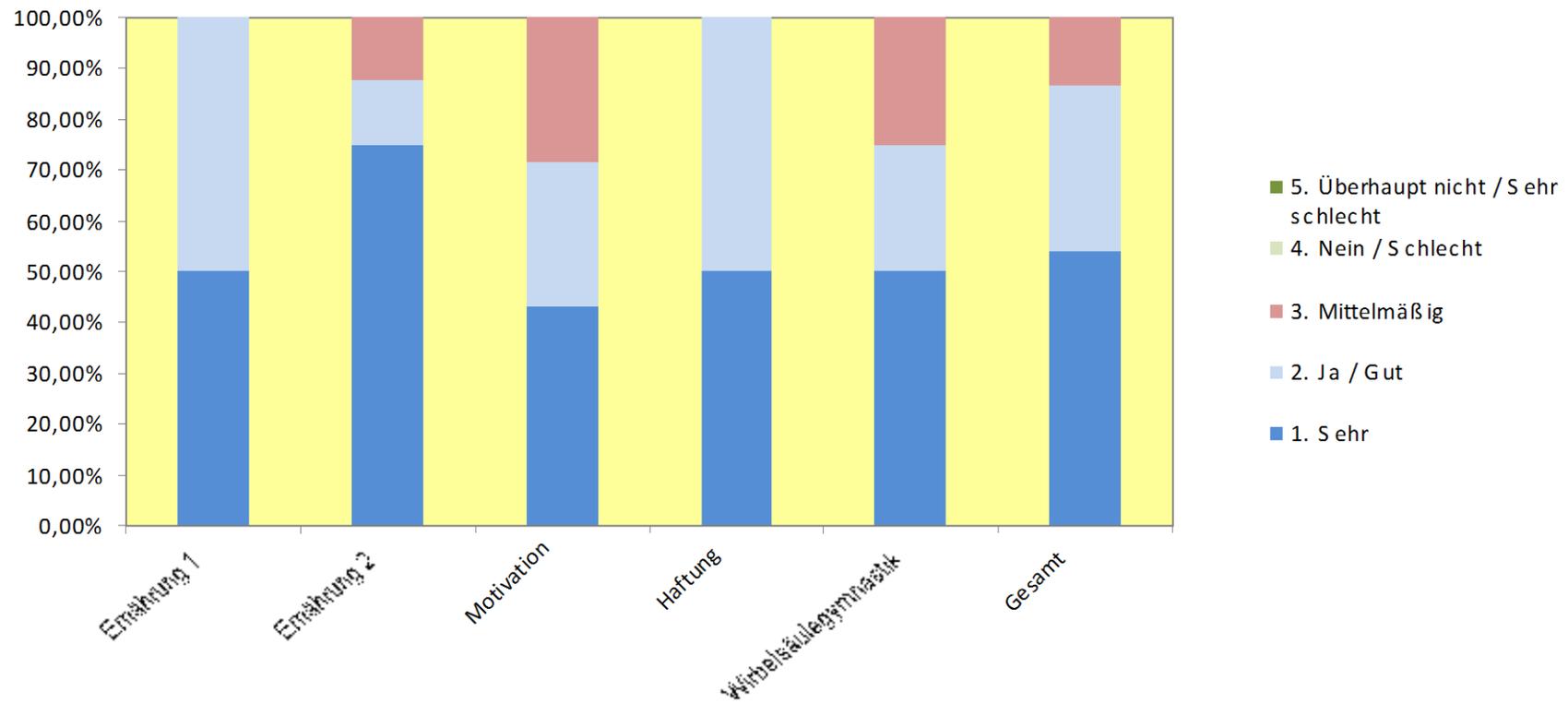
## 2.3 War der Zeitliche Ablauf gut (Pausen, um bequem zu mitmachen....)



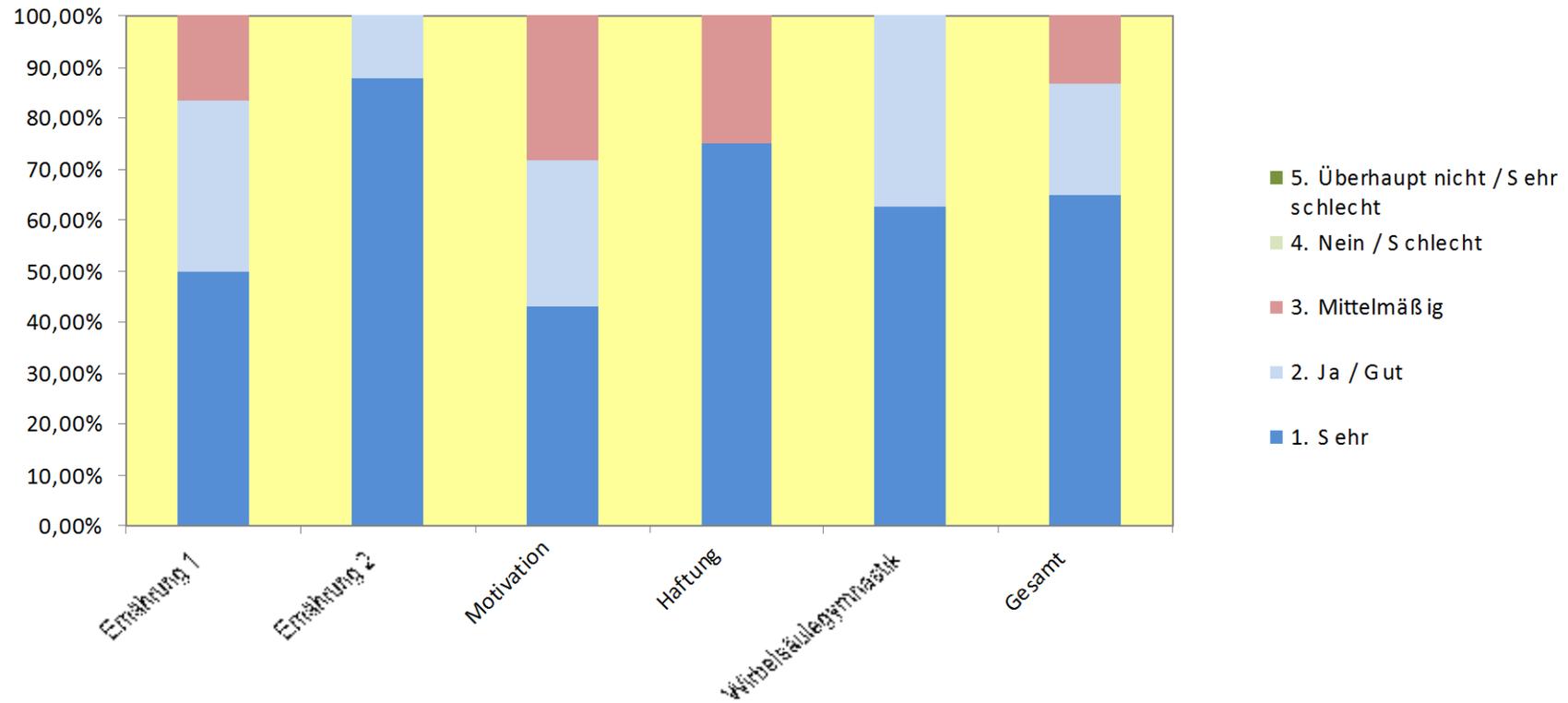
### 3.1 Wie waren Sie mit dem Ort und den Räumlichkeit dieser Aktivität zufrieden



### 3.2 Waren Sie mit dem Termin dieser Aktivität zufrieden



### 3.3 Waren Sie gut über diesen Angebot informiert



### 3.4 Wollten Sie mehr Einheiten

