

INTERNE EVALUIERUNG OPER GRAZ LEBENSWERT

Abschließender Bericht von Elisabeth Kassal

1. EINLEITUNG

Im Rahmen der internen Evaluierung des Gesundheitsprojekts OPER GRAZ LEBENSWERT wurden stichprobenartig Mitarbeiter aus den Bereichen Kunst, Technik und Verwaltung befragt. Als Evaluierungsmethode wurden nicht-standardisierte Interviews gewählt. Im vorliegenden Bericht soll auf Zweck, Fragestellungen, Methoden und natürlich die Ergebnisse ausführlich eingegangen werden.

2. ZWECK

Die interne Evaluierung sollte aufzeigen, wie das Projekt OPER GRAZ LEBENSWERT von den Mitarbeitern wahrgenommen wurde/wird und wie gut sie sich in den Projektverlauf einbezogen bzw. darüber informiert gefühlt haben.

3. FRAGESTELLUNGEN

- Wie wurden der Start, die Durchführung sowie gegebenenfalls Ergebnisse des Gesundheitsprojekts wahrgenommen und empfunden?
- Haben sich die Mitarbeiter in das Projekt einbezogen gefühlt?
- Wie gut haben sich die Mitarbeiter über den Verlauf dieses Prozesses informiert gefühlt?

4. METHODE

Die für die Evaluierung erforderlichen Daten wurden durch nicht-standardisierte Interviews gewonnen. Den Gesprächsaufakt bildete eine eher offen gehaltene Einstiegsfrage, die für alle Gesprächspartner verwendet wurde: Wie wurde/ wird das Projekt OPER GRAZ LEBENSWERT von dir wahrgenommen? Die übrigen Fragestellungen wurden je nach Gesprächsverlauf individuell thematisiert.

5. ERGEBNISSE

In allen Interviews kamen drei große Themen zur Sprache:

a. Einstieg ins Projekt

Die große Befragung mittels ausführlichem Fragebogen, die am Beginn des Gesundheitsprojekts stand, wurde als äußerst positiv empfunden. Alle Gesprächspartner waren der Ansicht, dass die Umfrage **Themen zur Sprache gebracht** habe.

Es wurde als sehr modern und fortschrittlich empfunden, sich mit den Themen und Bedürfnissen der Mitarbeiter auseinander zu setzen.

Kritisch angemerkt wurde, dass sowohl die Bedürfnisse, als auch die Probleme der Mitarbeiter in einem Betrieb wie der Oper Graz einerseits von Abteilung zu Abteilung sehr unterschiedlich sind und andererseits stark vom jeweiligen Vorgesetzten abhängen.

Anfängliche Skepsis gegenüber dem Projekt aufgrund des als „sinnlos“ empfundenen Vorgängerprojekts „Steps to prevent“ war vor allem bei Befragten aus dem Bereich Technik durchaus vorhanden, konnte aber durch den enthusiastischen Projektstart und die aufwändige Befragung mittels Fragebogen gemildert bzw. entkräftet werden.

b. Verschwinden des Projekts

Nach der Befragung machte sich jedoch bei allen Gesprächspartnern das Gefühl breit, **das Projekt sei „gestorben“** bzw. mit den Ergebnissen würde nun nicht weitergearbeitet. Das Gefühl wurde auch dadurch verstärkt, dass die Erwartungen an das Projekt nach dem als energiegeladen, groß angelegt und insgesamt positiv bewerteten Einstieg sehr hoch waren. Die Rückmeldungen diesbezüglich reichten von der abgeschwächten Formulierung, es sei der Eindruck entstanden, mit den Ergebnissen würde nicht weitergearbeitet, man wisse es aber nicht genau, bis hin zur Feststellung „es wurde mit den Ergebnissen nicht weitergearbeitet“.

c. Ergebnisse/ Persönliche Resümees

Entsprechend dem Gefühl des Einschlafens des Projekts fielen auch die Rückmeldungen bezüglich etwaiger Ergebnisse aus. Die Befragten reagierten teilweise sehr **emotional, enttäuscht und verärgert**. Folgende Rückmeldungen machen das Spektrum der Reaktionen deutlich:

- Ich weiß nicht, ob es besser wurde. Ich persönlich fühle mich von Problemen und Maßnahmen aber gar nicht unmittelbar betroffen.
- Am ehesten werden Veränderungen beim Angebot der Kantine wahrgenommen. Das ist aber der einzige Ort, an dem Maßnahmen sichtbar werden.
- Die Belastungen wurden seit Beginn des Projekts sogar noch schlimmer. Ungeachtet der bereits bestehenden Belastung der Mitarbeiter erhöhen sich der zeitliche Druck und das Arbeitspensum bei immer weniger Personal.
- „Die da oben“ haben sich durch die Fragebögen detaillierte Infos über die Befindlichkeiten der Mitarbeiter verschafft und können jetzt damit arbeiten. Sie wissen jetzt, „wo der Hase im Pfeffer liegt“ und können dieses Wissen gezielt einsetzen – oder wegschauen.

Persönliche Anmerkung: Besonders was die Ergebnisse des Projekts betrifft, erstaunte mich das Redebedürfnis der von mir befragten Mitarbeiter. Sie nahmen sich für ihre Stellungnahme ausführlich Zeit und erweckten den Eindruck, froh darüber zu sein, ihre Meinung – bzw. ihren Unmut – kund tun zu können. Ein Mitarbeiter kam sogar einige Tage nach unserem Gespräch nochmals von sich aus auf mich zu, um einige Punkte, die ihm seit unserem Gespräch durch den Kopf gegangen waren, nochmals zu vertiefen.

6. ZUSAMMENFASSUNG

- Die Wahrnehmung des Projekts und seiner Wirksamkeit hat im Projektverlauf rapide abgenommen: Nach einem starken Start ist das Projekt schnell aus der Wahrnehmung der Mitarbeiter verschwunden. Das persönliche Empfinden der Mitarbeiter reicht von Gleichgültigkeit über Enttäuschung und Verärgerung bis hin zu Resignation.
- Derselbe Verlauf lässt sich bei der Einbeziehung und dem Informationsstand der Mitarbeiter feststellen: Auf anfängliche sehr positive Reaktionen auf die Informationen zu Projektbeginn wird der Umgang mit den aus den Fragebögen gewonnenen Informationen als schleierhaft und schwer bis gar nicht nachvollziehbar wahrgenommen.