

# Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

*Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht **an Umsetzer/innen zukünftiger Projekte** und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

*Der Endbericht ist – nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ – zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.*

<b>Projektnummer</b>	PJ 2189
<b>Projekttitel</b>	I'm lovin FIT
<b>Projektträger/in</b>	Carl Zeiss IMT Austria GmbH
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	Start: 7.5.2012, geplantes Ende: 30.4.2014, genehmigtes tats. Ende: 31.10.2014
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Alle Mitarbeiter in Österreich
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	Rd. 40 Personen
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	StGKK, research-team, Gesvit, FGÖ
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Wolfgang Farnady, Eva Zechner, Karl Steinwender
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	wolfgang.farnady@zeiss.com
<b>Weblink/Homepage</b>	www.zeiss.at
<b>Datum</b>	17.12.2014

## 1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.200 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

- Projektbeschreibung (Projektbegründung, Zielsetzung, Setting/s und Zielgruppe/n, Geplante Aktivitäten und Methoden, Laufzeit, Zentrale Kooperationspartner/innen)
- Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

### 1. Kurzzusammenfassung

Die Carl Zeiss IMT Austria ist eine reine Dienstleistungsgesellschaft. Nahezu alle Mitarbeiter sind im direkten Kundenkontakt und unter dem Druck ständig wachsender Anforderungen der Kunden. Die Gesundheit der MitarbeiterInnen ist ein wesentlicher Faktor für deren Motivation und Leistungsfähigkeit und damit ein Schlüsselfaktor zur nachhaltigen Sicherung des Standortes der Marke. Um die Motivation hoch und die Krankenstandsdaten niedrig zu halten, bzw. den Zufriedenheitsgrad und die Identifizierung mit dem Unternehmen weiter zu entwickeln, wurde das Projekt „I`m lovin FIT“ begonnen. Ziel des Projekts war es, die Mitarbeiter darin zu fördern, sich präventiv mit dem Thema Gesundheit, Erholung- und Belastungsbalance zu beschäftigen und dadurch das Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen nachhaltig zu stärken.

Die Zielgruppe für das Projekt sind rund 40 MitarbeiterInnen Carl Zeiss IMT Austria GmbH mit Sitz in Graz aus den Bereichen Vertrieb und Service, z. T. unter Einbeziehung deren PartnerInnen bei versch. Programmpunkten.)

Die zentralen KooperationspartnerInnen waren die StGKK, research-team und gesvit als externe Projektbegleitung und der FGÖ. In der Folge wurden auch weitere ExpertInnen zu verschiedenen Themen temporär als KooperationspartnerInnen eingesetzt.

Organisatorisch ist ein Steuerungsteam (GF, Beauftragte, Externe) ein Projektteam mit MitarbeiterInnen aus allen Unternehmensbereichen mit der Umsetzung beauftragt. Nach einer detaillierten Projektplanung für das 2 Jahre dauernde Projekt wurden die Führungskräfte sensibilisiert und eine großangelegte Kick-Off Veranstaltung durchgeführt (360 Grad Fitcheck, versch. Vorträge zu den Säulen der Gesundheit). Als besonderes Merkmal, wurde dieser Aktionstag gemeinsam mit einem anderen Unternehmen, der ZT Mandl GmbH, Graz, organisiert und durchgeführt. Eine umfassende MitarbeiterInnenbefragung zur Analyse des Status quo und eine detaillierte Analyse der Arbeitsplatzverhältnisse (Schwerpunkt!) wurden in der Folge flächendeckend durchgeführt. Die aus den Ergebnissen der MitarbeiterInnenbefragung und der Arbeitsplatz-Analyse generierten Vorschläge und Maßnahmen wurden in einen Gesamtplan gegossen und im Rahmen von Steuerungssitzungen, Projektteambesprechungen und konkreten Gesundheitszirkeln bearbeitet und, wenn wirtschaftlich und organisatorisch möglich, umgesetzt. Des Weiteren wurde in der Diagnosephase auch ein umfassender persönlicher Ernährungscheck geplant und durchgeführt.

Die zu Projektbeginn definierten Ziele konnten, was die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse betrifft sehr gut erreicht werden. Die verhaltensorientierten Maßnahmen wurden in der Regel eher mittelmäßig angenommen. Vor allem durch die doch geringe MA Anzahl insgesamt (ein Teil davon im ständigen Außendienst), war es schwierig die Mindestteilnehmeranzahl je Angebot zu erreichen.

Die wichtigste Lernerfahrung aus dem Projekt war – „dran bleiben“ und über das Vorleben der Schlüsselpersonen im Projekt, Bewegung und Vertrauen in die MitarbeiterInnen zu bringen.

Die Vernetzung mit anderen Firmen wird künftig stärker angestrebt, um entsprechende Mindestteilnehmeranzahlen für verschiedene Angebote zu erreichen (Wirtschaftlichkeit) und um einen Austausch mit anderen Interessierten möglich zu machen.

Die 2. MitarbeiterInnenbefragung und die interne Evaluierung haben aber gezeigt, dass insgesamt "I`m lovin FIT" bei den MitarbeiterInnen gut angekommen ist und die Grundlagen für eine zukünftige Weiterentwicklung jedenfalls gelegt wurden.

In Zukunft wird wieder stärker ein Schwerpunkt auf die Verhaltensebene gelegt werden. Dies soll in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen (Kosten + TeilnehmerInnen-Optimierung) und mit der Nutzung von Netzwerken (BGF GKK, research-team, ...) geschehen.

Die Berücksichtigung von gesundheitserhaltenden u. fördernden Faktoren beim Neubau des Standortes Graz ist gewährleistet (Input aus AP Analyse und MA Befragung)

Eine weitere Lernerfahrung ist, dass jedenfalls in Zukunft auch weiterhin Evaluierungen / Monitorings regelmäßig durchgeführt werden sollen, um hier periodisch Feedback über den aktuellen Status zu erhalten.

## 2. Projektkonzept

Beschreiben Sie

- welche Überlegungen zum Projekt geführt haben, welche Organisationen bzw. Partner/innen das Projekt entwickelt haben, ob und welche Anleihen Sie an allfälligen Vorbildprojekten oder Vorläuferprojekten genommen haben.
- Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.
- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.
- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).
- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.
  
- Die Geschäftsführung wollte, nachdem die MitarbeiterInnen bei Zeiss hohen physischen (techn. Außendienst und im Innendienst sitzende Bildschirmarbeit ....) und psychischen Belastungen ausgesetzt sind und um auch als attraktiver Arbeitgeber zu wirken, ein umfassendes Projekt mit Präventivthemen zur Gesunderhaltung wirksam werden lassen. Vor Start des Projekts gab es schon regelmäßig Gesundheitsmaßnahmen, (Teambuilding, ....) aber kein durchgängiges Konzept.
- Diese fehlende Gesamtkonzept und die damit verbundene unsichere Nachhaltigkeit führte zur Entscheidung ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt mit ExpertInnen zu planen und umzusetzen.
- Im betrieblichen Setting sind alle MitarbeiterInnen an allen Stellen, die Zielgruppe (Führungskräfte, Office Innendienst, Verkauf, techn. Außendienst, ältere ArbeitnehmerInnen,... ) des Projekts.
- Die Durchführung von Verbesserungsprozessen mit starkem Miteinbezug der MitarbeiterInnen war bei Zeiss schon des Längeren gelebte Praxis. Fa. Zeiss hat schon über Jahre ein Qualitätsmanagement System nach 9001 und ein voll integriertes Managementsystem inkl. HR und Sicherheit. Nun galt es, das Thema „Gesundheitsmanagement“ in die Prozesslandschaft zu integrieren.
- Wichtig waren dabei über den gesamten Prozessverlauf vor allem auch die Sensibilisierung zum Thema Gesundheitsbewusstsein und die Wissensvermittlung darüber, dass hier sowohl das eigene Verhalten als auch die Rahmenbedingungen im Unternehmen einen großen Einfluss auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen haben. Daher wurden neben Maßnahmen zu den Themen Ernährung, Bewegung und psychischer Gesundheit auch wichtige Themen wie Vereinbarkeit Familie und Beruf oder interne Verhaltensstati, Prozesse und aktuelle Partizipation beleuchtet (AP-Analyse inkl. Kommunikationskultur, Arbeitszeiten, ...)
- Ein essentielles Ziel, das auch die Kultur der Firma Zeiss widerspiegelt, war von vornherein die Stärkung des sozialen internen und externen Netzwerke, indem auch bei vielen Aktivitäten und Projektschritten die PartnerInnen der MitarbeiterInnen eingeladen wurden teilzunehmen, bzw. die Kickoff Veranstaltung gemeinsam mit einem anderen Unternehmen durchgeführt wurde.

### 3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.
- die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.
- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.
- allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.
  
- In mehreren Projektteam-Treffen wurde das BGF-Projekt vom Grobablauf her diskutiert und beschlossen und die ersten Schritte gemeinsam geplant.
- Sowohl in der Steuergruppe (Geschäftsführung und Gesundheits-Beauftragte bzw. externe BegleiterInnen) als auch im Projektteam und mit den Führungskräften wurden die Ziele des Projekts erarbeitet.
- In einem Halbtages-Workshop (1.6.12) wurde außerdem mit den Führungskräften ein Sensorium zu den 5 Säulen der Gesundheit aufgebaut (Erholung-Belastung, Essen-Trinken, Körper-Funktion, Arbeitsplatzverhältnisse, Nachhaltige Verankerung im Managementsystem).
  
- Ein groß angelegter Aktionstag/Gesundheitstag (Kick-Off Veranstaltung – Juni 2012) wurde geplant und umgesetzt.
- Themen waren Istzustandsmessungen zu Erholung-Belastung, Körper-Funktion, Essen-Trinken. Viele Impulsvorträge ergänzten den Aktionstag (Lebensenergetische Übungen, Erholung und Belastung, gesunde Ernährungstipps und Hintergründe, ...)
- Die Besonderheit beim Kick off war auch die gemeinsame Planung u. Durchführung mit einem 2. Unternehmen, der ZT Mandl GmbH (17 MA) aus Graz.
- Die 1. MitarbeiterInnenbefragung wurde im Okt. 2012 durchgeführt. Alle MitarbeiterInnen hatten die Möglichkeit, an der Befragung (Online und Papier-Bleistift) teilzunehmen. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte über die Firma research-team.
- Die Ergebnisse der Befragung wurden zuerst Steuergruppe und Projektteam rückgemeldet, dann den Führungskräften und MitarbeiterInnen. Den MitarbeiterInnen wurden die Ergebnisse direkt präsentiert.
- Im Rahmen des Gesundheitsprojektes wurde eine groß angelegte Arbeitsplatzanalyse durchgeführt (Feb. 13) Betrachtungsbereiche waren Arbeitsprozesse, Arbeitsplätze, KFZ Fuhrpark u. Verhalten, Rules & Guides bei Besprechungen, Email, Telefon, Pausenregelungen, Rauchen, Parken, Sozialräume, Urlaubs- Dienstzeitenregelungen, Lärm, Licht, Geruch, Ergonomie, Verfügbarkeit von Wasser/Obst , Alterspyramide, u.v.m.).
- Des Weiteren wurde im Feb. 13 eine pers. Ernährungsanalyse durchgeführt (freiwillige TN) Aspekte wie Gewohnheiten, Qualität, Art, Informationsstand etc. wurden hier beleuchtet und in pers. Gesprächen mit den Teilnehmenden Vorschläge für eine pers. Optimierung diskutiert.
- Die Ergebnisse aus den verschiedenen Diagnose/Wissenvermittlungsinstrumenten sind in das Gesundheitsprogramm eingeflossen und konnten großteils im Projektzeitraum erledigt werden oder werden bei der Umsetzung des neuen Standortes in Graz berücksichtigt.
- Gemeinsam mit dem Projektteam wurde auch die Durchführung der Gesundheitszirkel für komplexere Themenstellungen geplant und durchgeführt.
- Die sich daraus ergebenden Maßnahmenvorschläge wurden mit der Steuergruppe abgestimmt und ein Maßnahmenplan verabschiedet. Die besprochenen Maßnahmen in den Zirkeln bezogen sich sowohl auf Maßnahmen auf Verhaltensebene als auch auf die Strukturen und Prozesse bei Zeiss.
- Der gesamte Gesundheitsmanagement-Prozess wurde in das bestehende integrierte Management System integriert.
- Auch das Kennzahlensystem wurde auf den Prozess hin abgestimmt. Grundlage dafür sind

### Endbericht Projekt Nr. 2152

die oben aufgezählten Projektziele. Das Ablage/Dokusystem wurde standardisiert und der Zugriff auf die Daten/Informationen ist geregelt.

- Insgesamt werden laufend verschiedenste Veranstaltungen geplant und umgesetzt. Das Gesundheitsprogramm wird auf Basis der Ergebnisse der Befragung, der Ergebnisse der Analysen (360 Fitcheck, Ernährungsprotokoll, Arbeitsplatz-Analyse) zusammengestellt. Die Anmeldung zu den Veranstaltungen erfolgt über Infokanäle wie sie ansonsten auch genutzt werden (Mitarbeiterzeitung, Email, Kalender, Aushang). Um die Umsetzung der Maßnahmen auf Verhaltens- und Verhältnisebene zu prüfen, fanden bei Bedarf Steuergruppentreffen statt, bzw. wurde das Gesamtprojekt durch einen internen Evaluator bewertet (Franz Scheer)
- Über den gesamten Projektverlauf wurde laufend über die Maßnahmen und Aktivitäten berichtet. Außerdem waren die Personen der Gesundheitszirkel und der Steuergruppe wichtige Multiplikatoren innerhalb des Unternehmens.
- Durch die 2. MitarbeiterInnenbefragung (Sommer 2014) wurden wieder alle MitarbeiterInnen in ein Feedbacksystem einbezogen (72% Rücklauf).
- Die Inhalte der Befragung waren aus Gründen der Vergleichbarkeit zu einem großen Teil dieselben wie bei der ersten Befragung 2012. Ein Themenblock zur Evaluierung des BGF-Projekts wurde neu mit aufgenommen. Die Ergebnisse der Befragung wurden Steuer- und Projektgruppe sowie den Führungskräften präsentiert. Die Rückmeldung an die MitarbeiterInnen erfolgte über eine ausführliche Mitarbeiterpräsentation. Der Außendienst konnte dazu an den Standorten oder per Web-Conference teilnehmen.

## 4. Evaluationskonzept

Wenn Sie eine Evaluation beauftragt/umgesetzt haben, beschreiben Sie kurz

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.
- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)
- wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:
  - Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes?
  - Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?
  - Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Die Prozessevaluation wurde durch einen internen Evaluator (Hr. Franz Scheer) durchgeführt. Hr. Scheer ist langjähriger Mitarbeiter (Schlüsselposition) und hat Zugang und Einblick in wichtige Unternehmensbereiche. Außerdem wurde auch in der Steuergruppe regelmäßig evaluiert, wie das Projekt angenommen wird, wo es noch Verbesserungsbedarf in der Kommunikation gibt und welche Rückmeldungen es von KollegInnen-Seite gibt.

Die Ergebnisevaluation erfolgte einerseits über die beiden MitarbeiterInnenbefragungen, die gleichzeitig der Kennzahlengewinnung dienten und den Berichten des internen Evaluators F. Scheer (Prozessevaluation).

Die externen BegleiterInnen haben darüber hinaus auch Erfahrungsberichte von anderen, vergleichbaren BGF Projekten eingebracht (anonymisiert), sodass auch das Thema Benchmark nicht zu kurz gekommen ist.

## 5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Bitte stellen Sie die Projektergebnisse sowie die Ergebnisse der Reflexion/Selbstevaluation und/oder externen Evaluation ZUSAMMENFASSEND dar.

Stellen Sie insbesondere dar

- welche Projektergebnisse vorliegen und welche Wirkungen mit dem Projekt erzielt werden konnten.
- welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.
- inwieweit bzw. mit welcher Strategie das Projekt zur Förderung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beigetragen hat und was sich in Hinblick darauf gut oder weniger gut bewährt hat.
- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.
- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.
- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.
- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.
- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.

- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.
- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.

Der Vergleich der beiden MitarbeiterInnenbefragungen (2012 und 2014) brachte folgendes Ergebnis

- Rücklauf verbessert
- Generell Arbeitszufriedenheit verbessert
- Optimistischere Zukunftssicht
- Beanspruchungserleben gesunken
- Stärkeres Commitment
- Wunsch sich mehr zu bewegen ist gestiegen
- Wunsch die Ernährung noch weiter gesund zu gestalten ist gestiegen

Weiterer Handlungsbedarf wurde in folgende Punkten festgestellt:

- Tendenzielle wird weniger Kraft aus der Tätigkeit bei Zeiss geschöpft
- Benachteiligung wg. Alter wird stärker empfunden
- Die Zufriedenheit mit den eigenen Ernährungsgewohnheiten ist gesunken

Die Befragung 2014 zeigte auch, dass die MitarbeiterInnen mit dem Gesundheitsprojekt insgesamt, mit der Information und Kommunikation im Projekt und den Maßnahmen durchschnittlich zufrieden sind.

Alle MitarbeiterInnen hatten die Möglichkeit sich in den Gesundheitsprozess einzubringen. Die Schwerpunkt-Zielgruppen konnten unterschiedlich gut erreicht werden. AußendienstmitarbeiterInnen konnten zwar erreicht werden, jedoch nicht so gut wie andere MitarbeiterInnengruppen (Ältere ArbeitnehmerInnen, Angestellte).

Die Außenstellen hatten allerdings nicht die Nähe zum Zentrum der Gesundheitsförderung. Die Gesundheitsbeauftragte haben öfter gewechselt. Hier ist es langfristig notwendig Sicherheit in der Ansprechperson zu erhalten.

Selbstverständlich war auch die laufende Zusammenarbeit mit Geschäftsführung wertvoll und unterstützend.

Die Entscheidung über das Fortsetzen des betrieblichen Gesundheitsmanagement-Prozesses ist bei Zeiss klar. Sowohl die finanziellen als auch die personellen Ressourcen werden dafür von Unternehmensseite zur Verfügung gestellt. Der neue Standort wird viele Aspekte der Gesundheitsförderung bieten können.

Die Schwerpunkte für 2014/15 sind:

- Suchen / Finden AnsprechpartnerIn für Gesundheitsfragen bei Zeiss
- Gute Umsetzungsqualität für die gesundheitsförderlichen Einrichtungen bei der Realisierung des neuen Standortes (mit Evaluierung).
- Aufstellen eines guten Gesundheitsprogrammes für 2015 (auch Angebote zur Selbstorganisation wie TN an Schwimmkursen, TN an Kochkursen).
- Vernetzung mit anderen Unternehmen zum Thema.
- u.U. Initialzündung zur Gründung einer Peergroup / Evaluierung setzen.

Diese Schwerpunkte sollen die formulierten Ziele weiter verfolgen: Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen weiter stärken, Motivation und Freude an der Arbeit steigern.

Somit ist die Transferierbarkeit in ähnliche Unternehmen durch den strukturierten Aufbau innerhalb des integrierten Managementsystems voll gegeben. Die Partizipation ist soweit gut eingeführt, hat aber noch Potential zur Verbesserung.

Sinnvolle Strukturen, die aufgebaut wurden und die Nachhaltigkeit sichern sollen:

- Definition einer Gesundheitsbeauftragten oder eines Gesundheitsbeauftragten.
- Freigabe der finanziellen und personellen Ressourcen durch die Geschäftsführung
- Internes Marketing mittels des Labels i`m lovin FIT ist gut eingeführt und soll weiter genutzt werden.
- Einbettung als Prozess mit Teilprozessen im Rahmen des integrierten Management Systems
- Weiterführung der Gesundheitszirkel bei Bedarf.

## 6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

- die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.
- für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.
- was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.

Die wichtigste Lernerfahrungen

- ... nicht aufgeben ... sich über die aktuelle Teilnahmezahl freuen ... auch wenn es mehr sein könnten
- ... Motivation für die Selbstorganisation von gesundheitsfördernden Massnahmen geben
- ... weiter Teilnahme an Veranstaltungen (Businessläufe, Teamentwicklung)
- ... Immer wieder mit den MitarbeiterInnen direkten Kontakt aufnehmen und direkt motivieren
- ... als ProjektleiterIn stark präsent sein
- ...Vernetzung mit anderen Unternehmen / Gesundheitsprogrammen
- ...Evaluierung der Massnahmen im neuen Betriebsgebäude organisieren
- ...Bewertung des Gesamtprozesses durch aussenstehende Organisationen (Peer Group)

## Anhang

Listen Sie Ihre veröffentlichbaren Beilagen zum Bericht auf. Diese sind ebenso wie der Bericht selbst im Projektguide hochzuladen.

*Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:*

- *Projektablaufplan*
- *Projektrollenplan*
- *Evaluationsendbericht*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *Befragungsergebnisse*
- *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
- *Seminarpläne, Curricula*
- *Veranstaltungsprogramme und -dokumentationen, Tagungsbände*
- *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
- *Projektpräsentationen*
- *Projektprodukte wie Handbücher etc.*
- *Pressemeldungen*

**Hinweis:**

Neben dem Hochladen des Berichts ist dieser zusätzlich dem/der für das Projekt zuständigen Mitarbeiter/in des Fonds Gesundes Österreich in gedruckter Version (Papierform) zur Begutachtung und Prüfung zuzusenden.