

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

Projektnummer	2387
Projekttitel	Gesunde Steuerberatung (Arbeitstitel) STAFF IN MOTION – Bewegung ist Leben
Projekträger/in	Schneider & Partner Steuerberatung GmbH 2620 Neunkirchen, Schwarzottstraße 2a Projekt mit einer Tochterfirma der Schneider- Holding: Embers Call Center & Marketing GmbH 2620 Neunkirchen, Schwarzottstraße 2a
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	15.3.2013 – 15.9.2014 (18 Monate)
Schwerpunktzielgruppe/n	Alle MitarbeiterInnen der beiden Betriebe
Erreichte Zielgruppengröße	Schneider & Partner (32) Embers (25)
Zentrale Kooperationspartner/innen	Fonds Gesundes Österreich
Autoren/Autorinnen	Helmut Buzzi (Vitale Betriebe) Andrea Sandner (Schneider & Partner)
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	info@vitalebebetriebe.at a.sandner@schneider-partner.at
Weblink/Homepage	
Datum	28.11.2014

1. Kurzzusammenfassung

Das **BGF-Projekt „STAFF IN MOTION – Bewegung ist Leben“** wurde ins Leben gerufen, um die MAInnen beider Betriebe darin zu unterstützen weiterhin und trotz der hohen Anforderungen leistungsfähig und gesund zu bleiben. Außerdem sollten die Maßnahmen und Aktivitäten auch der internen Kommunikation, dem positiven Betriebsklima und der Motivation dienen.

Schneider & Partner Steuerberatung GmbH hat knapp über 30 MAInnen im Hauptstandort Neunkirchen und in den Filialen Mödling und Reichenau – die Tätigkeit ist auf das Büro konzentriert (PC, Telefon, dazu kommen Kliententermine).

Bei **Embers (Callcenter)** arbeiten rund 20 MAInnen – alle am Standort Neunkirchen. Auch hier primär Bürotätigkeit – wobei bei ca. der Hälfte der MAInnen intensive Callcenter-Arbeit dominiert.

Ein **wesentliches Ziel** bestand darin, möglichst viele MAInnen mit dem Projekt zu erreichen, indem partizipative Elemente (Fragebogen-Aktion, Gesundheitszirkel, Veranstaltungen wie Kommunikations-Seminare, Stress-Vorträge,...) gezielt eingesetzt wurden.

Zielgruppe waren alle MAInnen beider Betriebe, das **Setting** war der betriebliche Alltag (Arbeitsplatz), auf dieses Setting konzentrierten sich auch die wesentlichen Maßnahmen und Aktivitäten, einige Aktivitäten fanden auch in der Freizeit und außerhalb des Arbeitskontextes (Radausflug, Langlaufen, Stockschießen) statt.

In den **18 Monaten Projektlaufzeit** (15.3.2013 – 15.9.2014) gab es sehr viele Aktivitäten der **Verhaltensprävention** (Bewegungspausen, Lauftreffs, Ernährungs- und Stress-Workshops, Kommunikationstrainings, Aktionen wie „Stiege statt Lift“ und „Gesunde Jause“) und etliche Maßnahmen der **Verhaltensprävention** (Augenmerk auf ergonomische Arbeitsplätze, neue Innenjalousien, neue Besprechungskultur, Gesundheitsbudgets, eigene Budgets für Gesundheitsfortbildungen, Arbeitszeit für regelmäßige Gesundheitszirkel, Organisation eines regionalen und qualitativ hochwertigen Obstservice,...).

Als **unterstützende und evaluierende Methoden** wurden eine MAInnen-Befragung (am Beginn und am Ende des Projekts) sowie qualitative Interviews (mit nicht unmittelbar involvierten MAInnen) eingesetzt. Der zentrale Kooperationspartner im Projekt war der **„Fonds Gesundes Österreich“**.

Die **fixierten Ziele** wurden ganz sicher erreicht: Das BGF-Projekt „STAFF In MOTION“ war in beiden Firmen absolut bekannt bei den MAInnen, die Angebote wurde von einem hohen Prozentsatz genutzt und das gesamte Projekt wurde mit einer Durchschnittsnote von 1,4 sehr positiv bewertet.

Die **wichtigste Erfahrung** war die Bedeutung des Aufbaus einer guten Projekt-Struktur. Als **Empfehlung** ist eine nicht zu kurze Projektlaufzeit sowie das gute Zusammenspiel in den Projektteams (Projektleitung, Gesundheitszirkel, Steuerungsgruppe) zu nennen.

2. Projektkonzept

Beide Projektbetriebe sind erfolgreiche Unternehmen der Schneider Holding in Neunkirchen mit hohen Anforderungen an die Belegschaft. Das Betriebsklima und die Perspektiven waren schon vor dem Projektstart sehr positiv, das Projekt sollte in dieser Hinsicht unterstützend wirken.

Konkrete Vorbildprojekte gab es nicht, allerdings wurde versucht die allgemeinen BGF-Standards (Partizipation, Ganzheitlichkeit, Systematik, Transfer, Kommunikation,...) einzuhalten und sich ganz generell an erfolgreichen Projekten zu orientieren.

Konkrete Probleme gab es nicht, die primäre Gesundheitsdeterminante ist in beiden Unternehmen der subjektive Stress gepaart mit bewegungsarmem Alltag. Beide Betriebe haben viel zu tun, die Auftragslage ist gut und die Anforderungen (an Tempo und Qualität) ist hoch. Wie generell in der Arbeitswelt

hat der Druck auch hier in den letzten Jahren zugenommen. Dieser Belastung gilt es Ressourcen gegenüber zu stellen.

Das Setting ist bei beiden Betrieben der Arbeitsplatz im Büro mit hauptsächlich sitzender und sehr dichter PC-Arbeit und Telefonaten – dazu Kliententermine (Schneider & Partner) bzw. viele Telefonate (Embers Callcenter).

Die Zielgruppe waren ALLE MAInnen – eine ziemlich homogene Gruppe und mit flachen Hierarchien. Etwas spezieller waren die MAInnen in den Filialen Mödling (3) und Reichenau (4) zu sehen, die bei einigen zentralen Aktionen in Neunkirchen nicht so leicht dabei sein konnten.

Das Projekt hat fast alle MAInnen sehr gut erreicht, das kann man aus den TN-Zahlen und den Bewertungen herauslesen. Die Aktivitäten und Maßnahmen haben definitiv etwas bewirkt. Im Abschlussfragebogen gaben **69% an, das Projekt habe im privaten Kontext etwas zum Positiven verändert**, sogar **81% sahen das so im beruflichen Kontext!**

Das Gesundheitsthema ist nun auch strukturell verankert: Gesundheitszirkel und Steuerungsgruppe werden sich auch nach dem Projektende weiterhin regelmäßig treffen, es gibt im Betriebsalltag fixe Gesundheitsimpulse (z.B. Bewegungs- oder Entspannungspausen) und auch fixe Budgets für Maßnahmen und Fortbildungen.

3. Projektdurchführung

Seit dem Projektstart wurden folgende Aktivitäten durchgeführt bzw. Methoden eingesetzt:

- **Kickoff und Fragbogenaktion („Gesundheitsbarometer“) im April 2013:** richtungsweisend für konkrete Maßnahmen und Aktivitäten, auch ein wichtiges Signal der Partizipation
- **Projekt-Name („STAFF IN MOTION – Bewegung ist Leben“) und Logo:** Vorschläge im GZ, Entscheidung in der STG, Umsetzung durch Werbeprofis
- **Initiative „Stiege statt Lift“:** Impulse zum Nutzen von Bewegungschancen, Plakate im Stiegenhaus und im Lift, nach dem Motto jeder Schritt zählt!
- **„Bewegte Mittagspause“:** An jedem Arbeitstag (MO-DO) gibt es zu Mittag die Einladung zu einer Walking-Runde durch den Neunkirchner Stadtpark. Es wird immer einige Wochen im Voraus eine Koordinations-Person fixiert, die die teilnehmenden MAInnen betreut.
- **Qualitative Interviews (Prozessevaluation):** ausführliche Interviews im August 2013, mit 4 MAInnen (je 2 von S & P und von Embers, davon jeweils eine Führungskraft). Es gab wertvolle Aufschlüsse über das Projekt, vor allem Bestätigung, aber auch einige neue Ideen.
- **Lauftreff:** Jeden DI um 16:30 – Werbung durch Plakat, besondere Rücksicht auf LangsamläuferInnen, im Laufe des Projekts wechselte der Termin zw. DI und MI.
- **Gemeinsame Gymnastik:** 2x in der Woche bei Embers (im Laufe des Projekts nur mehr 1x/Woche), ab und zu in den S & P-Filialen Mödling und Reichenau, 1x/Woche bei Schneider & Partner (Neunkirchen)
- **Radausflüge ins Schwarzatal (Herbst 2013, Frühling 2014):** Werbung per Plakat und E-Mail, am Wochenende, inkl. Familie.
- **Teilnahme am Wr. Neustädter Firmenlauf (Juni 2013, Juni 2014):** mehrere Teams am Start, etliche KollegInnen als Fans dabei.
- **Seminare „Kommunikation & Gesundheit“** (extern, Prein an der Rax, Herbst 2013): 4 Halbtagstermine – je 2 für Schneider & Partner bzw. Embers, auch alle FK nahmen teil.
- **Vorträge „Zeit & Stressmanagement“:** im Herbst 2013, 4 interne Termine zu 90 Minuten, auch alle FK nahmen teil.
- **Schilanglaufen (Feb. 2014):** Workshop mit Trainer + selber langlaufen (Steyersberger Schwaig)
- **Kooperation mit dem Finesscenter (ab März 2014):** 3 permanente und übertragbare Freikarten für die MAInnen, inkl. Einschulung.

- **Asphalt-Stockschießen (12. Sept 2014):** für Angestellte und Familie.
- **„Gesunde Jause“ bei Embers:** Einmal im Monat nehmen die MAInnen extra gesunde Lebensmittel mit, um diese in den Pausen gemeinsam und bewusst zu genießen.
- **Workshops „Optimale Ernährung“ (3 Termine im Frühling 2014)**
- **FGÖ-Fortbildungen:** Angebot an alle MAInnen, ein FGÖ-Seminar zu besuchen, die Chefs der beiden Betriebe sind fix beim Seminar „Gesundes Führen“ (8.11.2014) angemeldet.
- **Maßnahmen zur Verhältnis-Prävention:** Neue Jalousien gegen die Blendung durch die Sonne, gute Zusammenarbeit der Sicherheitsfachkraft mit dem AUVA-Arzt bezüglich ergonomischer Aspekte (Sessel, Tische, Bildschirme), neue Besprechungskultur (regelmäßige, verlässliche Termine, klare Agenda, Einbeziehung der MAInnen, genug Zeit für Fragen und Diskussionen).
- **Abschließende Fragebogen-Aktion (August 2014)**

Die **Projektgremien** waren Steuerungsgruppe und Gesundheitszirkel, das Projektteam bestand aus den beiden PL und dem Auftraggeber. Innerhalb dieser Gremien gab es im Projektverlauf keine Änderungen, nur im GZ schied ein Mitglied aus und eine Kollegin wurde durch eine andere ersetzt.

Im Projekt gab es **keine speziellen externen Vernetzungen und Kooperationen** – außer mit dem im selben Haus ansässigen Fitnesscenter und den externen Referenten. Die wichtigste Kooperation betrifft den Fördergeber „Fonds Gesundes Österreich“.

Im Projekt gab es keine besonderen Änderungen, was die Rollenverteilung, die Struktur oder den Ablauf betrifft. Einzig die nachträglich – auf Hinweis des FGÖ – durchgeführten vier **„Qualitativen Interviews“** mit nicht unmittelbar im Projekt involvierten MAInnen (nicht als Ist-Analyse, sondern als Prozess-Evaluation) wurden im Projektverlauf eingeschoben und führten zu wertvollen Erkenntnissen.

4. Evaluationskonzept

Wir haben 2 Methoden der Selbstevaluation eingesetzt:

- 1.) **4 Qualitative Interviews 4 Monate nach Start des Projekts** – auf Anregung des FGÖ zur Überprüfung und Optimierung des Prozesses.
- 2.) **Fragebogen-Untersuchung am Ende des Projekts** – zur Überprüfung der Zielerreichung und als Grundlage für weitere Schritte

Qualitative Interviews (4) als prozessbegleitende Evaluation (im August 2013):

- mit je 2 MAInnen der beiden Firmen (je eine davon mit Führungsaufgaben)
- alle 4 nicht speziell im Projekt involviert (weder GZ noch STG)
- Gesprächssituation: vertraulich, Besprechungszimmer, ca. 30 Minuten

Persönliche Fragen: Alter, Berufsweg, Funktion

1. Fragen zum Projekt:

- 1.1 Was fällt Ihnen spontan zum Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung“ ein?
- 1.2 Name des Projekts/Untertitel bekannt?
- 1.3 Seit wann gibt es das BGF-Projekt „STAFF IN MOTION“?
- 1.4 Struktur des Projekts (PT, STG, GZ) bekannt?
- 1.5 Welche Betriebe nehmen am BGF-Projekt teil?
- 1.6. Welche Personen sind im Projekt involviert?
- 1.7 Welche Ziele/welchen Nutzen könnte ein BGF-Projekt prinzipiell haben?

1.8. Welche Aktivitäten/Maßnahmen des Projekts sind bekannt?

1.9. Welche Projekt-Kommunikation ist bekannt?

1.10. Wie war die Startveranstaltung „KickOff“?

2. Persönliche Bewertung...

2.1 ...des Projekts:

2.2 ... des Prozesses :

2.3 ...BGF-Grundprinzipien erfüllt (Ganzheitlichkeit, Partizipation, Systematik, Transfer)?

2.4 der Kommunikation

2.5 ...einzelner Maßnahmen

2.6. ...des Nutzens des Projekts

3. Resümee:

3.1 Chancen des Projekts

3.2 Gefahren

3.3 Probleme

3.4 Wünsche für das restliche Projektjahr?

3.5 Wie könnten Sie sich selber einbringen?

Fragebogen-Untersuchung (im August 2014)

Die Fragebogen-Untersuchung erfolgte am Schluss des Projekts, wurde anonym durchgeführt und durch die externe Projektbegleitung ausgewertet. Die Ergebnisse wurden den MAInnen kommuniziert und im Detail im GZ diskutiert.

Fragen:

1.) Kennen Sie das betriebliche Gesundheitsprojekt STAFF IN MOTION?

2.) Welche Aktivitäten/Maßnahmen im Rahmen des Projekts sind Ihnen spontan bekannt?

3.) Wie bewerten Sie die oben angeführten einzelnen Aktivitäten/Maßnahmen?

4.) Bitte bewerten Sie das betriebliche Gesundheitsprojekt insgesamt.

5.) Hat das Projekt bei Ihnen persönlich bzw. im betrieblichen Alltag etwas verändert?

6.) Welche Themen/Aktivitäten/Maßnahmen wären für Sie im Projekt zukünftig noch wichtig?

7.) Bei welcher Organisation arbeiten Sie?

Aus unserer Sicht haben sich beide Evaluationsmethoden bewährt:

Die **Interviews** zielten eher auf den Prozess ab und gab sehr früh im Projekt hilfreiche Aufschlüsse (z.B. was die Kommunikation betrifft oder den Umgang mit weniger aktiven KollegInnen). Da konnten einige Abläufe oder Impulse im Projekt noch verändert werden. Der **Abschluss-Fragebogen** gab durch die hohe Rücklaufquote gute Aufschlüsse über die Zielerreichung (Bekanntheit und Bewertung des Projekts und der einzelnen Maßnahmen) und auch über zukünftige Wünsche, Anregungen.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Das Projekt war auf jeden Fall ein Erfolg für die beiden Betriebe und deren MAInnen. Das zeigte sich sowohl in den abschließenden Sitzungen von GZ und STG (in denen es auch um den Prozess, die Kommunikation und die Arbeit der Projektleitung ging) als auch in den Ergebnissen der Abschlussbefragung der MAInnen.

Die Beteiligung an den Projekt-Aktivitäten war sehr hoch: **90% der MAInnen nahmen mindestens einmal** an einer der freiwilligen Aktivitäten teil, ca. 50% bei 2 oder mehr **freiwilligen Aktivitäten**.

Das erklärt auch, dass 100% der Befragten das Projekt kannten und jede/r Befragte aktiv im Schnitt 5,5 Aktivitäten nennen konnte. Die häufigste Nennungen waren die „Bewegte Mittagspause“, die „Radausflüge“, „Lauftreffs“ und diverse Seminare.

Die Benotung der Aktivitäten lag durchwegs bei 1 oder 2, von 231 Nennungen gab es nur 18 x 3 und nur 1 x 4. Die **Gesamtbenotung des Projekts lag bei 1,39** – ein wirklich sehr guter Wert. Nach Betrieben: Schneider & Partner (1,46) und Embers/Fixphone (1,25).

Ebenfalls sehr erfreulich die Anerkennung der positive Veränderungen durch das Projekt. Auf privater Ebene stellten **69% positive Veränderungen** durch das Projekt fest, **auf beruflicher Ebene waren es sogar 81 %**.

Interessant ist die Tatsache, dass die Maßnahmen der **Verhältnisprävention**, die durchaus im Projekt entstanden keine spezielle Erwähnung bei den MAInnen fanden: Neue Besprechungskultur, sehr teure Innenjalousien, Gesundheitsbudget, extra Bildungsbudget und das Angebot, dass jede/r MAIn ein FGÖ-Seminar besuchen darf.

Aus unserer Sicht haben sich sämtlich Methoden und Aktivitäten sehr bewährt, alle EntscheidungsträgerInnen konnten gut eingebunden werden. **Die Projektziele konnten definitiv erreicht werden.**

Im Projektantrag wurden Grobziele angegeben, die aus unserer Sicht erreicht und dann aufgrund der MAInnen-Befragung und der Besprechungen (STG, GZ) nach dem SMART-Modell verfeinert wurden.

Grobziele:

- Alle MAInnen wurden sehr gut mit den **Projektinfos** erreicht, da hier auf mehreren Schienen vorgegangen wurde.
- Die **partizipativen Elemente** wurden gestärkt durch die Fragebogen-Aktion, Gesundheitszirkel und auch durch die Veranstaltungen (Kommunikations-Seminare, Stress-Vorträge,...) und Aktivitäten – als Gelegenheiten sich konstruktiv einzubringen.
- Die **Führungskräfte** fördern das Projekt nicht nur, sondern ermutigen die MAInnen und sind auch vorbildlich bei den Aktivitäten dabei, soweit es ihre Zeit erlaubt.
- Durch die vielfältigen Aktivitäten wird das **Gesundheitswissen** sicher sehr gestärkt. Auch die Teilnahme an Fortbildungen des FGÖ (soll 2014 fortgesetzt werden) hat positive Auswirkungen.
- Die **innerbetrieblichen Rahmenbedingungen** wurden verbessert durch Maßnahmen der Verhältnisprävention: Neue Jalousien, Impulse zur Besprechungskultur, besserer Kontakt zum AUVA-Arzt bezüglich ergonomischer Maßnahmen.

SMARTE ZIELE:

<p>Smartes Ziel 1 (Info): 90% der MAInnen sollen zum Projektende das Projekt kennen und einige Aktivitäten aufzählen können. Gemessen wird mit dem abschließenden Projektfragebogen. 2 Kontrollfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Kennen Sie das betriebliche Gesundheitsprojekt STAFF IN MOTION?“ • „Welche konkreten Aktivitäten/Maßnahmen sind Ihnen bekannt?“ 	<p>Bei einer Rücklaufquote von 96,55% (S & P) bzw. 100% (Embers) kannten 100% das Projekt.</p> <p>Konkrete Maßnahmen konnten alle Befragten nennen. Im Schnitt: 5,5 pro Fragebogen, ein Fragebogen mit 10 Nennungen, 3 x mit 9, je 12 x 8 und 7, 13 x mit 6 Nennungen, Minimum 2 Nennungen – sehr hohe Bekanntheit!</p>
<p>Smartes Ziel 2 (Partizipative Elemente): Mindestens 50% der MAInnen sollen bis zum Projektende mindestens 1 x bei einer der freiwilligen Aktivitäten des Projekts (Bewegte Mittagspause, Fitness-Studio, Lauftreff, Radausflug, Vitale Jause,...) teilgenommen haben.</p> <p>Kontrolle anhand der TeilnehmerInnen-Listen.</p>	<p>Bei Schneider & Partner waren es 87,9% (29 von 33 MAInnen), bei Embers 93,1% (27 von 29 MAInnen), die mindestens einmal an einer freiwilligen Aktivität teilgenommen haben. Das Ziel wurde also definitiv erfüllt!</p> <p>Als Berechnungs-Grundlage wurden alle MAInnen herangezogen, die Im Projektzeitraum bei der Firma gearbeitet haben, also auch Austritte oder Neueintritte.</p>
<p>Smartes Ziel 3 (Führungskräfte):</p> <p>3a: Jede Führungskraft (2 GF , 3 Prokuristen) soll mindestens 1 x an einer der freiwilligen Aktivitäten und auch an den verpflichtenden Aktivitäten teilgenommen haben. Kontrolle anhand der TN-Listen</p> <p>3b: Aus jeder Firma soll mindestens eine FK am FGÖ-Seminar „Gesunde Führung“ teilgenommen haben. Kontrolle: Seminarbestätigung</p>	<p>Beide Geschäftsführer und alle 3 Prokuristen haben mehrmals an freiwilligen Projektaktionen teilgenommen.</p> <p>Beide Geschäftsführer waren bei diesem FGÖ-Seminar (4.11., Eisenstadt) angemeldet, allerdings wurde dieses aufgrund TN-Mangels leider abgesagt.</p>
<p>Smartes Ziel 4 (Teilnahme): <i>90 % der MAInnen sollen bis zum Projektende an einer der BGF-Aktivitäten teilgenommen und so ihr Gesundheitswissen gestärkt haben – aktiv oder passiv (z.B. als ZuhörerIn).</i></p> <p>Es sollen bis zum Projektende mindestens 5 verschiedene MAInnen an einer der FGÖ-Schulungen teilgenommen haben.</p>	<p>Das waren bei beiden Betrieben an die 100%, denn es gab auch einige verpflichtende Veranstaltungen.</p> <p>Besucht haben die FGÖ-Seminare 3 MAInnen, eine davon 2 verschiedene. 2 weitere MAInnen wollten ein Seminar</p>

Kontrolle: Seminarbestätigung	besuchen (aber kein Platz mehr bzw. Absage). Dazu noch die Ausbildung zur „BGF-ProjektleiterIn Basis“ und die beiden angemeldeten FK (Gesundes Führen - wurde leider abgesagt).
<p>Smartes Ziel 5 (Bewertung): Die MAInnen bewerten das gesamte BGF-Projekt nach dessen Abschluss positiv und sind mit dem Verlauf zufrieden. Kontrolle: Durchschnittsnote liegt bei mindestens 2-3 (Schulnote).</p>	<p>Die Benotung bei Schneider & Partner: 1,46 (41:28 =1,46, 3x Note 3) Embers: 1,25 (17,5 : 14, 3x Note 2) Gesamt: 1,39 Die Benotung war hervorragend und liegt deutlich unter der Zielvorgabe.</p>

Aus jetziger Sicht können die etablierten Strukturen, Prozesse und Aktivitäten weiterbestehen und könnte sicher auch in ähnlichen Settings umgesetzt werden.
Die aufgebauten Strukturen werden auch für Nachhaltigkeit sorgen.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Die wesentlichen förderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele waren

- die große Unterstützung der Führungskräfte von Anfang an durch die Bereitstellung der geeigneten Rahmenbedingungen, durch das persönliche Einbringen und durch das engagierte Mitmachen (Vorbildwirkung).
- der sorgfältige Aufbau von Strukturen (STG, GZ, Kommunikation, Evaluation,...) und
- die externe und unabhängige Begleitung und das gute Zusammenspiel zw. interner und externer Projektleitung.

Das sind gleichzeitig auch die wichtigsten Empfehlungen für Nachfolgeprojekte und es gibt eigentlich nicht viel, was wir anders machen würden, wenn wir ein solches Projekt neu starten würden – außer, dass wir von Haus aus eine Prozessevaluation (in Form von Interviews) einplanen würden.

Anhang

Beilagen zum Bericht (diese sind ebenso wie der Bericht selbst im Projektguide hochzuladen).

- Projektnewsletter 3 (Frühling 214)
- Projektnewsletter 4 (Herbst 2014)
- Infoblatt Radausflug Frühling 2014
- Einladung Ernährungs-Seminar Frühling 2014
- Infoblatt Fitness-Center (Feb 2014)
- Einladung Asphalt-Stockschießen (12.9.2014)
- Formular Abschluss-Fragebogen (August 2014)
- Zusammenfassung Fragebogen-Ergebnisse

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.