



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.

Projektnummer	2520
Projekttitel	Gemeinsam G'sund Einführung der betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Grissemann GmbH
Projektträger/in	Grissemann Gesellschaft m.b.H. 6511 Zams, Hauptstraße 150
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	15.05.2014 – 30.09.2015 16,5 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	alle MitarbeiterInnen des Unternehmens: Jugendliche (12–18 Jahre) Junge Erwachsene (19–30 Jahre) Erwachsene (31–60 Jahre)
Erreichte Zielgruppengröße	alle MitarbeiterInnen des Unternehmens: Jugendliche (12–18 Jahre) Junge Erwachsene (19–30 Jahre) Erwachsene (31–60 Jahre)
Zentrale Kooperationspartner/innen	Netzwerk A_Laife TGKK regionale Schulungs- und Veranstaltungsanbieter Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmedizinerin
Autoren/Autorinnen	Mag. (FH) Gudrun Föger

Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	gudrun.foeger@grissemann.at
Weblink/Homepage	www.dergrissemann.at www.grissemann.at
Datum	15.02.2016

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

Aus strategischer Sicht leistet das gegenständliche BGF-Projekt einen wertvollen Beitrag zur Vorbereitung der Organisation auf die demographische Entwicklung der Bevölkerung und auf die Veränderung der Altersstruktur innerhalb der Belegschaft. Außerdem weist die einschlägige Fachliteratur darauf hin, dass für zukünftige Mitarbeitergenerationen nicht Erfolg und Karriere an erster Stelle stehen, sondern dass Work-Life-Balance und verhältnisbezogene Aspekte Priorität haben. Insofern unterstützt das Projekt die Unternehmensvision 2020, welche die Firma Grisse mann als attraktivsten Arbeitgeber der Region sieht. Kurzfristig wurden und werden aktuelle Gesundheitsthemen – welche den MitarbeiterInnen ein Anliegen sind – aufgegriffen.

Die Zielsetzung des Projekts umfasst die Schaffung einer Arbeitswelt, in der den MitarbeiterInnen ein gesundes Arbeiten ermöglicht wird, die Erarbeitung von verhaltens- und verhältnisorientierten BGF-Maßnahmen und die Schaffung einer dauerhaften Struktur für die BGF.

Das Setting besteht aus der gesamten Belegschaft der Firma Grisse mann, wobei die Schwerpunktzielgruppen alle Altersklassen umfassen (Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene).

Die Bestimmung der Ausgangslage und die Evaluierung des Projekts wurde/wird mithilfe einer Mitarbeiterbefragung umgesetzt.

Die geplante Laufzeit des Projekts erstreckte sich auf ca. 16 Monate. In den Lernerfahrungen ist beschrieben, warum diese Laufzeit zu kurz kalkuliert war.

Als Kooperationspartner sind das regionale Netzwerk A_Laife und die TGKK zu nennen. Hinsichtlich der Maßnahmenumsetzung zählen dazu auch regionale Seminar- und Veranstaltungsanbieter.

Der geplante Projektverlauf konnte – mit Ausnahme der Einhaltung der Projektlaufzeit – prinzipiell sehr gut umgesetzt werden. Bei den Lernerfahrungen ist zu erwähnen, dass ein anderes (Groß-)Projekt das gegenständliche Projekt „kanibalisiert“ hat, dass das Tagesgeschäft sehr oft Vorrang vor Gesundheitsthemen bekommt und dass die Führungskräfte nicht zu unterschätzende Meinungsbildner sind. Wenn eine Empfehlung gegeben werden soll, dann bezieht sich diese eindeutig auf die Beteiligung und die Mitsprache der MitarbeiterInnen. Dadurch steigt das Interesse für das Projekt enorm an.

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.

Bevor die weiteren Punkte des Projektberichts erörtert werden, ist eine Erklärung des Status Quo notwendig. Lt. Fördervereinbarung mit dem Fonds Gesundes Österreich ist die Projektdauer mit 15.05.2014 bis 30.09.2015 definiert. Ca. 6 Monate nach Projektstart wurde ein zusätzliches Großprojekt begonnen: Die bisherigen Geschäftsfelder wurden um einen Baumarkt ergänzt, was eine geänderte Prioritätensetzung und einen anderen Ressourceneinsatz zur Folge hatte. Der Baumarkt mit 5.000 m² Verkaufsfläche wurde komplett neu errichtet und mehr als vierzig zusätzliche Arbeitsplätze konnten geschaffen werden. Dass der Personalstand von 236 MitarbeiterInnen zu Projektbeginn auf 310 MitarbeiterInnen per 30.09.2015 gestiegen ist, lässt sich vor allem mit dieser Geschäftserweiterung erklären. Im Controllingbericht vom Jänner 2015 wird bereits darauf verwiesen, dass es im BGF-Projekt zu Verzögerungen kommt. Das Ziel, dass der Maßnahmenkatalog bis 30.09.2015 vorliegt, wurde zwar erreicht, die Maßnahmenumsetzung und Projektevaluation passieren jedoch nach dem definierten Projektende.

Aus betrieblicher Sicht befindet sich das Projekt seit November 2015 in der Umsetzungsphase der definierten BGF-Maßnahmen.

Das Projekt wurde von der Projektgruppe überwiegend eigenständig abgewickelt. Zu den externen Projektpartnern gehören das Institut Jaksch & Partner GmbH aus Linz, welches die Mitarbeiterbefragung am Projektbeginn durchgeführt hat. Ein weiterer Ansprechpartner im Projektverlauf war die TGKK. Die Projektleiterin hat auch an Vernetzungstreffen der A_Laife-Betriebe teilgenommen.

Dem Projektauftraggeber war es wichtig, keine einseitigen Maßnahmen zu erarbeiten, sondern verhaltens- UND verhältnisorientierte Aspekte der BGF abzudecken. Daher ergaben sich im Veranstaltungsangebot folgende Themenbereiche:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| - Allgemeine Gesundheitsförderung | - Gesunde Ernährung |
| - Bewegung und Sport | - Gesundes Führen |
| - Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel | - Zusammenarbeit und Prozesse |
| - Aus- und Weiterbildung | - Psychische Belastungen am Arbeitsplatz |

Die diesbezüglichen Details sind im Punkt „Projektdurchführung“ beschrieben.

Der Gesamtbetrieb bildete das Setting für das BGF-Projekt. Die Ausgangslage kann anhand der Mitarbeiterbefragung wie folgt beschrieben werden:

STÄRKEN	POTENZIALE
Subjektives Wohlbefinden der MitarbeiterInnen	Raucheranteil
Bereitschaft der MitarbeiterInnen etwas für ihre Gesundheit zu tun	Rücken- und Beinbeschwerden
Deckungsgrad Vorstellungen und Fähigkeiten mit dem tatsächlichen Arbeitsinhalt	Belüftung, Klimaanlage, Lärm, Kälte, Hitze
Projekterwartungen	Wahrnehmung der arbeitsmedizinischen Betreuung
Weiterbildungsmöglichkeiten	Organisationsunklarheiten
MitarbeiterInnen-Commitment	Hoher Anteil an resignativ zufriedenen MitarbeiterInnen
Interne Zusammenarbeit	Psychisches Gleichgewicht der MitarbeiterInnen
Work-Fit	
Führungskräfte-Erfüllungsquote	

(Zufriedenheit der MitarbeiterInnen mit ihrer Führungskraft)	
--	--

Hinsichtlich der Zielgruppen wurde keine besondere Mitarbeitergruppe vom Projekt ausgenommen. Als „schwierigste“ Schwerpunktgruppe kristallisierte sich die Gruppe der Jugendlichen (Lehrlinge) heraus. Für die Lehrlinge wurde ein separater Gesundheitszirkel durchgeführt – mit dem Ergebnis, dass das Thema (körperliche) Gesundheit für die Jugendlichen eine eher untergeordnete Rolle spielt. Vielmehr war für sie die Zusammenarbeit mit den Lehrlingsausbildern wichtig. Insofern wurde der Austausch zwischen den Lehrlingen, den Ausbildern und der Lehrlingsverantwortlichen forciert (z.B. Ausbilderstammtische, Feedbackgespräche uvm.). Das Mitgestalten im Unternehmen und das Einbringen von Ideen wird den Lehrlingen verstärkt ermöglicht – beispielsweise durch die Organisation eines Tages der offenen Tür für Lehrstelleninteressierte. Dadurch wird der Förderung der internen Zusammenarbeit Rechnung getragen und das Teamgefühl der Lehrlinge gestärkt.

Verbesserungspotenzial hat die Nutzung der Führungskräfte als Multiplikatoren des Projekts (siehe Punkt „Lernerfahrungen“).

Inwieweit die Ziele des Projekts erreicht werden, ist derzeit schwer abzuschätzen, da die Projektevaluierung noch ausständig ist. Dass die MitarbeiterInnen an der Gesundheitsförderung interessiert sind, zeigt sich daran, dass alle geplanten Veranstaltungen durchgeführt werden konnten. Weiters trägt die Zusammenarbeit mit der Sicherheitsfachkraft und der Arbeitsmedizinerin bereits Früchte, was sich beispielsweise in der verbesserten Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsumgebung sowie in der Anpassung der Arbeitsmittel widerspiegelt.

Wo sich das Projekt/der Betrieb auf jeden Fall auf dem richtigen Weg befindet, betrifft die o.a. Organisationsunklarheiten. Die Ergebnisse des intensiven Strategieprozesses der ersten und zweiten Managementebene wurden in zielgruppenspezifischen Informationsveranstaltungen kommuniziert (Vision 2020, strategische Ziele, Ziele 2016). Der Zusammenarbeit und den Prozessen (Verhältnisse) wurde im Strategiepapier eine eigene Rubrik gewidmet. Ergänzend ist anzumerken, dass auch die Verbesserung der internen Kommunikation ein zentraler Punkt im Strategiepapier ist. Generell werden einige interne Abläufe adaptiert, um mehr Transparenz und Information zu bieten. Betreffend die Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen ist im Strategiepapier festgehalten, dass ein Personalentwicklungs-, Führungskräfteentwicklungs- und Talentepoolkonzept erarbeitet wird.

Spätestens bei Projektabschluss im Frühjahr 2016 muss klar sein, welche Stelle zukünftig für die BGF zuständig ist. Aus heutiger Sicht wird sich die Personalabteilung (BGF-Projektleiterin ist Mitarbeiterin der Personalabteilung) darum kümmern. Daher ist für die Projektleiterin auch die Teilnahme am FGÖ-Seminar „BGF-Projektleitung – vom Projekt zur Nachhaltigkeit“ im April 2016 in Linz gebucht.

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.

Die gewählten Aktivitäten und Methoden waren aus Sicht der Projektleitung passend und haben sich in folgender chronologischer Reihenfolge abgespielt:

- Bildung des Projektteams (Teamsitzungen mit entsprechender Protokollierung und Führung einer ToDo-Liste)
- Bildung einer Steuerungsgruppe (Steuerungsgruppensitzung zur Freigabe des Maßnahmenkatalogs)
- Analyse der gesundheitlichen Situation im Betrieb in Form einer anonymen Mitarbeiterbefragung
- Ergebnispräsentation Mitarbeiterbefragung durch den externen Partner, was die Akzeptanz/Glaubwürdigkeit der erhobenen Daten gefördert hat
- Ausbildung der Projektteammitglieder zu Gesundheitszirkelmoderatoren
- Durchführung der sechs arbeitsplatzspezifischen/zielgruppenspezifischen Gesundheitszirkel (GZ)
- Clustern der GZ-Ergebnisse in verschiedene Themenbereiche (siehe Punkt 2)
- Erarbeitung des Maßnahmenkatalogs durch die Projektgruppe und sofortige Umsetzung dringlicher bzw. leicht lösbarer Anliegen der MitarbeiterInnen
- Realisierung der Aktivitäten lt. Maßnahmenkatalog (das Veranstaltungsangebot ist in der Beilage „Gesundheitsfolder“ ersichtlich)
- Laufender Prozess: Kommunikation und Information über das Projekt unter Nutzung verschiedener Kanäle (Aushang am Schwarzen Brett, per E-Mail, in der Mitarbeiterzeitung, an den Mitarbeiter-Infoscreens und nicht zuletzt durch Mundpropaganda). Ob diese Kommunikation aus Sicht der Belegschaft ausreichend bzw. gut war, wird erst die Projektevaluierung zeigen.

Die gewählten Projektgremien (Projektteam, Steuerungsgruppe) sind aus Sicht der Projektleitung ausreichend. Betreffend die Rollenverteilung gab es eine Änderung, da sich das Aufgabengebiet eines Projektteammitglieds verändert hat. Diese Mitarbeiterin sollte die Arbeitsplätze im Bürobereich repräsentieren, was durch die neue Funktion nicht mehr gewährleistet war. Daher wurde ein Büromitarbeiter neu in das Projektteam aufgenommen. Die Umsetzung des Maßnahmenkatalogs wurde so organisiert, dass Arbeitspakete definiert und den Projektteammitgliedern zugeordnet wurden. Die selbstständige Organisation der Maßnahmen durch die Projektteammitglieder hat ausgezeichnet funktioniert. Die Projektleiterin war für die administrativen Belange zuständig und fungierte als Schnittstelle zum Projektauftraggeber.

Beispiele für die umgesetzten Vernetzungen sind:

- Integration des BGF-Teams der TGKK in die Steuerungsgruppe
- Unterstützung der TGKK bei speziellen Projektfragen (insbesondere beim Projektantrag)
- Weitergabe der eigenen Projekterfahrungen →
 - Präsentation am regionalen A_Laife-Gesundheitstag am 29.01.2015 im St. Vinzenz Bildungszentrum für Gesundheitsberufe Zams
 - Erfahrungsbericht im Rahmen des Netzwerktreffens A_Laife am 11.06.2014 im Pflegeheim Grins
 - Mündlicher Erfahrungsaustausch mit anderen Tiroler Unternehmen aus dem Firmennetzwerk

Der Projektablauf mit

- Gründung eines Projektteams
- Sofortige Mitarbeiterbeteiligung durch Logo-Wahl für das Projekt
- Bildung einer Steuerungsgruppe
- Erhebung der Ist-Situation durch eine Mitarbeiterbefragung
- Durchführung von zielgruppenspezifischen Gesundheitszirkeln
- Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs
- Umsetzung der im Maßnahmenkatalog dokumentierten Aktivitäten
- Evaluierung des Projekts

wurde in der Praxis umgesetzt. Das einzige Manko ist die bereits erläuterte Projektlaufzeit. Dadurch wird die Evaluierung des Projekts erst im Frühjahr 2016 stattfinden (2. Mitarbeiterbefragung ursprünglich Ende 2015 geplant). Dass die Evaluierung nicht früher durchgeführt wird, liegt an zwei Faktoren:

1. Als Gastronomiegroßhändler befindet sich das Unternehmen bis Ostern 2016 in der Saisonspitze.
2. Es sollte der Großteil der Maßnahmen umgesetzt sein, um ein repräsentatives Evaluierungsergebnis zu erhalten.

Verhaltenorientierte Maßnahmen, welche auf die individuelle Lebensweise der MitarbeiterInnen abzielen, wurden beispielsweise im Nichtraucherseminar und im Vortrag Gesunde Ernährung umgesetzt.

Im verhältnisorientierten Bereich wurde beispielsweise in der Metzgerei gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft die Arbeitsplatzsicherheit im Sinne des Arbeitnehmerschutzes verbessert (PSA). Nachdem der Bürobereich neuerlich erweitert wird, wurden die MitarbeiterInnen verstärkt in die Planungsarbeiten einbezogen. Zusätzlich gab es eine spezielle Veranstaltung betreffend den endgültigen Plan für die Büroerweiterung, wodurch die betroffenen MitarbeiterInnen alle relevanten Informationen erhielten.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass die im Punkt 11 des Controllingberichts vom Jänner 2015 angeführten To Do's umgesetzt wurden. Lediglich die nachhaltige Verankerung in der Organisation wurde noch nicht kommuniziert.

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?

Da die Projektevaluation erst stattfinden wird, kann an diese Stelle nur ein kurzer Ausblick gegeben werden: Zur Evaluation wird eine Mitarbeiterbefragung verwendet, welche erneut gemeinsam mit dem Institut Jaksch & Partner GmbH durchgeführt wird. Die Befragung wird in „Papier und Bleistift“-Form und anonym abgewickelt werden. Sofern möglich, sollte wiederum der Institutsleiter die Ergebnisse präsentieren.

Die Projektleitung wird gemeinsam mit den Projektteammitgliedern besprechen, wie das Projekt aus ihrer Sicht abgelaufen 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.

Bis zum heutigen Zeitpunkt sind alle geplanten Aktivitäten zustande gekommen. Die Projektleitung ist der Meinung, dass die im Projekt gewählten Strukturen, Gremien und Prozesse in der gleichen Form weitergeführt werden können und sollen. Um die Nachhaltigkeit zu gewähren, muss sich auf jeden Fall eine genau definierte Stelle (Personalabteilung) um die Betriebliche Gesundheitsförderung kümmern. Diese Stelle wird weiterhin von einem BGF-Team unterstützt, welches sich aus MitarbeiterInnen der unterschiedlichen Unternehmensbereiche zusammensetzt. Es ist angedacht, das BGF-Team jährlich neu zusammenzustellen, damit die Meinungsvielfalt und neue Ideen genutzt werden können. Die Führungskräfte müssen laufend von der Sinnhaftigkeit der Maßnahmen überzeugt werden bzw. müssen überzeugt bleiben.

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 bedeutendste Lernerfahrung ist, dass die Projektlaufzeit unterschätzt bzw. durch das genannte Zusatzprojekt verzögert wurde.

Hinsichtlich der Aktivitäten wäre es sinnvoller gewesen, die Führungskräfteveranstaltung „Gesund Führen“ gleich zu Projektbeginn abzuhalten. Dadurch hätte das BGF-Projekt bei manchen Führungskräften mehr Unterstützung erhalten.

Für die Projektleitung wäre es eine gute Hilfestellung gewesen, wenn sie seitens des FGÖ vor dem Projektende (z.B. 2 Monate vorher) einen aktiven Hinweis auf den Endtermin/Endbericht bekommen hätte.

Die Kommunikation ist der wesentliche Schlüsselfaktor für den Erfolg des Projekts. Das Projektteam bzw. die Organisation muss sich aber selbst die Zeit geben, in die Betriebliche Gesundheitsförderung hineinzuwachsen. Der Ansatz, die Organisation nicht zu überfordern, sondern das Projekt Schritt für Schritt voranzutreiben und auf die Besonderheiten eines Saisonsbetriebs bzw. auf andere Projekte zu achten, hat sich als richtiger Weg herauskristallisiert.

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*

- Beilage 01: Ergebnis Mitarbeiterbefragung
- Beilage 02: Protokoll Projektsitzung
- Beilage 03: Protokoll Steuerungsgruppe
- Beilagen 04–14: Veranstaltungseinladungen
- Beilage 15: Tag der offenen Tür (betrifft Zielgruppe Jugendliche/Lehrlinge)
- Beilage 16: Gesundheitsfolder
- Beilage 17: Anmeldebestätigung Weiterbildung Projektleiterin
- Beilage 18: Newsletter
- Beilage 19: Arbeitsmedizin
- Beilage 20: Weitergabe Projekterfahrung
- Beilage 21: BGF-Maßnahmenkatalog

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.