

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

Projektnummer	2161
Projekttitel	Gesund & Aktiv
Projektträger/in	Peter Mandl ZT GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	22.04.2012–30.04.2014
Schwerpunktzielgruppe/n	Alle Mitarbeiter
Erreichte Zielgruppengröße	Alle– Führungskräfte und MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	FGÖ, research team, gesvit, STGKK
Autoren/Autorinnen	Claudia Ronchetti, Eva Zechner
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	c.ronchetti@petermandl.eu
Weblink/Homepage	www.petermandl.eu
Datum	31.07.2014

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

Projektbeschreibung

Für die Peter Mandl ZT GmbH stand im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung einerseits das Schaffen von gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld im Vordergrund und andererseits die Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für die persönliche Gesunderhaltung.

Es sollte den MitarbeiterInnen Wissen und damit verbundene Handlungsalternativen vermittelt werden, um sich ganzheitlich auf allen Ebenen gesund zu halten und gesundheitsbelastende Faktoren zu vermeiden. Ziel war eine bewusste Veränderung des Verhaltens der MitarbeiterInnen und der Rahmenbedingungen des Unternehmens im Arbeitsalltag.

Im Vordergrund stand der ganzheitliche Gesundheitsansatz auf allen Ebenen der Gesundheit. Vorgegangen wurde nach dem BGF-Kreislauf mit einer Kick-Off-Veranstaltung, einer Analysephase, Ableitung von Maßnahmen gemeinsam mit den MitarbeiterInnen, Maßnahmenumsetzungsphase, Evaluation und einer Abschlussveranstaltung. Bei der Start- und Abschlussveranstaltung sowie bei den Maßnahmen standen die Themen Sport/Bewegung, Ernährung und psychische Gesundheit im Vordergrund. Es wurden nicht nur Vorträge abgehalten, sondern auch Gesundheitschecks auf diesen Ebenen den MitarbeiterInnen angeboten.

Als Zielgruppe galten ALLE MitarbeiterInnen bei Peter Mandl ZT GmbH, diese Möglichkeit ergab sich natürlich durch die relativ kleine Unternehmensgröße mit 20 MitarbeiterInnen.

Partizipation wurde von Anfang an sehr hoch geschrieben, denn die MitarbeiterInnen, Führungskräfte und die Geschäftsführung wurden permanent mit einbezogen, sie wurden laufend über alle Schritte informiert, und konnten sich jederzeit ins Projekt einbringen.

Intern wurde schon 2011 ein Gesundheitsprojekt angedacht, im Frühling 2012 konnte mit der strukturierten Umsetzung begonnen werden und im Frühling 2014 wurde unser Projekt „Gesund & Aktiv“ abgeschlossen. – Am Papier – denn mittlerweile ist BGF in unserem Managementsystem fest verankert und wird sicher aktiv weitergelebt werden!

Ergebnisse und Lernerfahrungen

Neben den Führungskräften, die mit dem Commitment das Projekt maßgeblich unterstützen müssen, sollten alle MitarbeiterInnen möglichst aktiv mit einbezogen werden, um das Projekt nachhaltig stark im Unternehmen zu verankern und um die Komplexität und Ganzheitlichkeit der Gesundheitsförderung zu verstehen.

Führungskräfte wie auch MitarbeiterInnen sind merklich sensibler für alle Bereiche der Gesundheit geworden, sowohl das Arbeitsumfeld wie auch den „persönlichen Bereich“ betreffend. Die Unternehmenskultur hat sich dahingehend positiv verändert, da die MitarbeiterInnen wertschätzender miteinander umgehen, sich gegenseitig unterstützen und auch bei psychischen Problemen mehr Verständnis füreinander aufbringen.

Gerade für kleine Unternehmen muss die Erwartungshaltung für die Menge der zu umsetzenden Maßnahmen realistisch bleiben. Es können nicht immer alle vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt werden, Zeitressourcen werden oft knapp und auch die finanzielle Mittel reichen nicht für alle Vorschläge.

Der Einsatz von Gesundheitschecks zu Beginn des Projekts ist bei den MitarbeiterInnen als sehr motivierend angekommen, da man den persönlichen Gesundheitsstatus sehr gut einordnen konnte und daraus aufbauend den persönlichen Stärken und Schwächen im Laufe des Projekts nachgehen konnte.

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 MitarbeiterInnen stehen bei der Peter Mandl ZT GmbH im Zentrum vieler Aktivitäten. Die Geschäftsführung beschäftigte sich schon seit längerer Zeit mit dem Gedanken ein Betriebliches Gesundheitsförderungs-Projekt im Unternehmen zu starten.

Nachdem dann auch von Seiten der MitarbeiterInnen in einem Teambuilding-Seminar der Wunsch nach einem Gesundheitsprojekt geäußert wurde, startete man 2012 mit der professionellen Durchführung des Projekts. Ein bereits langjähriger Partner des Unternehmens, *gesvit*, und die ExpertInnen für Betriebliche Gesundheitsförderung, das *research-team*, wurden als BeraterInnen für dieses Projekt gewonnen.

Ziel war es von Anfang an Wissen über Gesundheit und damit verbundene Handlungsalternativen zu vermitteln sowie gesundheitserhaltende Rahmenbedingungen im Unternehmen zu gestalten. Die MitarbeiterInnen legten Wert auf einen ganzheitlichen Zugang zum Thema Gesundheit. Know-How über Vorbildprojekte kam hauptsächlich über die STGKK und über die externen BeraterInnen, denn vor allem für diese Unternehmensgröße war es schwierig Vorbild-Projekte zu recherchieren.

Die Peter Mandl ZT GmbH ist ein Unternehmen mit 20 MitarbeiterInnen. Durch die kleine Unternehmensgröße und die homogene MitarbeiterInnengruppe war von vornherein klar, dass alle MitarbeiterInnen gleichermaßen als Zielgruppe gelten.

Der Arbeitsalltag bei Peter Mandl ZT GmbH ist geprägt von hohen geistigen Anforderungen aufgrund der Komplexität, Schwierigkeit und Anzahl der durchzuführenden Projekte.

Somit ergab sich zu Beginn folgende Ausgangslage: Brennende Themen, die im Projekt vermutlich zum Thema werden würden: Bewusstsein für Ausgleichsmöglichkeiten schaffen, diese Ausgleichsmöglichkeiten auch anbieten, Burnout präventiv verhindern, Fehlbeanspruchung der Wirbelsäule vorbeugen, Schwerpunkt auf Bewegung/Sport als Ausgleich und unterschiedliche gesunde Ernährungsmöglichkeiten vorstellen.

Die definitiven Handlungsfelder für die Gesundheitsförderung wurden im Rahmen weiterer Analysen (MitarbeiterInnenbefragung, Gesundheitszirkel, Arbeitsplatzanalyse, etc.) ermittelt.

Die Hindernisse selbst etwas für die eigene Gesundheit zu tun, sollten durch attraktive Angebote und praktische Wissensvermittlung überwunden werden.

Darüber hinaus sollten die vorhandenen Organisations – Strukturen und –Prozesse durchleuchtet werden, um herauszufinden, welche Faktoren auf die MitarbeiterInnen gesundheitsförderlich und welche gesundheitsbelastend wirken können.

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.*

Aktivitäten und Methoden

Die Laufzeit des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes betrug 24 Monate.

Zu Projektbeginn absolvierte die Projektleiterin eine Ausbildung zur „Betrieblichen Gesundheitsmanagerin“ beim IfGP, dem Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.

Im Ziele-Workshop mit der Geschäftsführung und der externen Beratung wurden die Details für einen optimalen Prozessverlauf erarbeitet und das komplette Projektkonzept erstellt.

In weiterer Folge fand die Führungskräfte-Sensibilisierung statt und daraufhin die kick-off Veranstaltung für die MitarbeiterInnen.

Die Analysephase ergab sich aus der MitarbeiterInnenbefragung, bei der eine 100%ige Beteiligung erreicht werden konnte und der Arbeitsplatzdiagnose, sowie die Ergebnisse aus der kick-off Veranstaltung.

Die Maßnahmenableitung erfolgte gemeinsam mit den MitarbeiterInnen mittels extern moderierten Gesundheitszirkeln. In den Gesundheitszirkeln und den darauffolgenden Projektteamtreffen wurden Maßnahmenkataloge auf Verhaltens- und Verhältnisebene erarbeitet, die in der Maßnahmenumsetzungsphase umgesetzt wurden. Währenddessen fand in regelmäßigem Abstand die Prozessevaluierung statt.

Für die Ergebnisevaluation wurde die 2. MitarbeiterInnebefragung durchgeführt, bei der wiederum eine 100 % Beteiligung erzielt werden konnte.

Das geförderte Gesundheitsprojekt wurde mit einem Gesundheitstag abgeschlossen.

Projektgremien/–Strukturen und Rollenverteilung

- Der Geschäftsführer hatte letztendlich immer die endgültige Entscheidungskompetenz.
- Die Projektleiterin war für Organisation, Koordination, Planung von Besprechungen, Implementierung von Maßnahmen zuständig und auch Anlaufstelle für die MitarbeiterInnen.
- Die interne Projekt-Mitarbeiterin (administrativ) unterstützte die Projektleitung und war Drehscheibe in der Kommunikation.

- (gesvit) als externer Projektberater, stand uns nicht nur mit inhaltlichen Schwerpunkten zur Seite, er erarbeitete gemeinsam mit uns neue Konzepte, unterstützte uns bei der Organisation von div. Veranstaltungen und gab uns wertvolle Tipps.
- (research team) als externe Projektberater, begleitete uns mit Fingerspitzengefühl durch Höhen und auch einige Tiefen, konnte auf einen reichen Erfahrungsschatz in der Begleitung von BGF-Projekten zurückgreifen und war uns fachlich und menschlich eine maßgebliche Stütze bei der Implementierung der BGF in unseren Büro-Alltag!
- der interne Evaluator behielt immer den Überblick, prüfte kritisch und gewissenhaft und gewährleistete so einen zielgerichteten Prozessverlauf.

Eigentlich haben **alle** Mitarbeiter der Peter Mandl ZT GmbH an diesem Gesundheitsprojekt mitgewirkt – mit innovativen Ideen und Vorschlägen, fast immer geschlossener Anwesenheit bei Vorträgen und Veranstaltungen – und Spaß + Interesse an auch oft nicht so spannenden Themen der Gesundheitsförderung.

Vernetzungen und Kooperationen

Zu Beginn unseres Projektes konnten wir in Kooperation mit einer Partnerfirma die Kick-Off-Veranstaltung gemeinsam bestreiten. Das bedeutete eine optimale Nutzung von finanziellen, räumlichen und personellen Ressourcen und daher konnten wir unseren MitarbeiterInnen eine breite Palette an Aktivitäten bei diesem 1. Gesundheitstag anbieten.

Mit der STGKK standen und stehen wir regelmäßig in Verbindung und werden noch in diesem Sommer um das BGF-Gütesiegel ansuchen. Neben den Infos und wertvollen Tipps gab es auch noch das eine oder andere Give-Away an unseren beiden Gesundheitstagen.

Nicht zu vergessen – den FGÖ. Ohne die finanzielle Unterstützung wäre es unserem Unternehmen nicht möglich gewesen das Gesundheitsprojekt in so großem Umfang im Vergleich zu unserer Unternehmensgröße – umzusetzen. Das war eine tolle Starthilfe!

Vernetzungen mit einzelnen AnbieterInnen aus den unterschiedlichen Themenbereichen der Gesundheit, die bei uns im Unternehmen Vorträge, Workshops, Beratungen, ... durchgeführt haben. Aus diesem Pool können in Zukunft immer AnbieterInnen, die die Peter Mandl ZT GmbH schon kennen, kontaktiert werden um weitere Maßnahmen gemeinsam umzusetzen.

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?*

Im BGF Projekt bei Peter Mandl ZT GmbH wurde eine Selbstevaluation durchgeführt. Die Prozessevaluation erfolgte mittels eines intern ausgewählten Evaluators, die Ergebnisevaluation erfolgte durch die 1. und 2. MitarbeiterInnenbefragung, durchgeführt durch research-team. Die Unternehmensgröße und

die damit verbundene Projektumsetzung waren ausschlaggebend für die Entscheidung für die Selbstevaluation.

Für die Prozessevaluation wurde gemeinsam mit research-team ein Fragenkatalog entwickelt. Der Fragenkatalog wurde in regelmäßigen Abständen durch den internen Evaluator beantwortet, und im Anschluss die Ergebnisse der Projektleitung rückgemeldet.

Themen der Prozessevaluation:

- Fragen zum Projektablauf (z.B. Wie gut ist der Projektablauf geplant und wie wird er durchgeführt?)
- Fragen zur Kommunikation (z.B. Wie läuft die Kommunikation zum Projekt – wie erfolgt die Informationsweitergabe?)
- Fragen zur MitarbeiterInnenbefragung (z.B. Wie professionell ist die Befragung aufgesetzt und wie wird sie abgewickelt?)
- Fragen zu den Gesundheitszirkeln (z.B. Wie strukturiert laufen die Treffen der Arbeitsgruppen ab?)
- Fragen zu den Interventionen (z.B. Wie wird über gesundheitsförderlichen Maßnahmen entschieden?)
- Fragen zur Akzeptanz (z.B. In welchem Umfang stimmen die Ziele und Maßnahmen des Projekts mit den Zielen und Erwartungen der Beteiligten überein?)
- Fragen zur Partizipation (z.B. Ist in den vorgesehenen Projektschritten Partizipation gewährleistet? Können sich alle MitarbeiterInnen mit einbringen?)

Parallel dazu wurde ein "Projekt-Evaluations-Gesundheitszirkel" mit einer Auswahl an Gesundheitszirkel-TeilnehmerInnen durchgeführt. Ziel war es, die Umsetzung der Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln zu evaluieren. Die Ergebnisse wurden wiederum der Projektleitung rückgemeldet.

Die Ergebnisevaluation wurde von research-team mit der 1. und 2. MitarbeiterInnenbefragung und der gemeinsamen Überprüfung der Zielerreichung abgewickelt.

Das Evaluationskonzept mit dem Fokus auf regelmäßigen Austausch zwischen Evaluator und Projektleitung, sowie dem Schwerpunkt „Miteinbezug der Gesundheitszirkel-TeilnehmerInnen in den Evaluations – Prozess“ hat sich sehr bewährt und dazu beigetragen, dass das Projekt mit hoher Zufriedenheit und hoher Partizipation abgeschlossen werden konnte.

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.*

Das soziale Netzwerk und der Zusammenhalt des Teams bei Peter Mandl ZT GmbH konnte gesteigert werden. Die Anzahl an gemeinsamen Maßnahmen und gemeinsamen Aktivitäten innerhalb des Teams haben sich erhöht. Die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen mit der Beziehung zu ihren KollegInnen war bei der 2. MitarbeiterInnenbefragung gleich hoch wie bei der 1. MitarbeiterInnenbefragung.

Die Unternehmenskultur hat sich dahingehend positiv verändert, dass die MitarbeiterInnen wertschätzender miteinander umgehen, sich gegenseitig unterstützen und auch bei psychischen Problemen mehr Verständnis füreinander aufbringen.

Die Einstellung zur persönlichen Gesundheit ist bei den MitarbeiterInnen bei Peter Mandl ZT GmbH verbessert. Die MitarbeiterInnen sind mit ihrem Ernährungs- und Sportverhalten nicht mehr so zufrieden wie zu Beginn des Projekts. Nach einer gemeinsamen Reflexion mit den MitarbeiterInnen über diese Ergebnisse zeigte sich, dass diese durch die erhöhte Sensibilisierung mit ihrem Gesundheitsverhalten kritischer geworden sind.

Es ist bereits gesichert, dass die Geschäftsführung die zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen für die Fortführung des BGF-Projektes sicherstellt. Die Projektleiterin und ihre Assistentin werden als interne Gesundheitsbeauftragte das Projekt weiterführen. Ebenfalls kam bei der Abschlussveranstaltung das Commitment der MitarbeiterInnen und vor allem auch der Führungskräfte, dass sie die Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen weiterleben und mitgestalten wollen.

Strukturen, die sich im Laufe des Projekts bewährt haben und die Nachhaltigkeit sichern sollen:

- Definition einer Prozess- Hauptverantwortlichen
- Freigabe der finanziellen, personellen, zeitlichen Ressourcen durch die Geschäftsführung
- Hohes Engagement der Projektleiterin (Prozess-Verantwortlichen)
- Einbettung des BGF-Projekts ins bestehende Managementsystem
- regelmäßig stattfindende MitarbeiterInnenbefragungen
- Nutzung der bereits installierten und bewährten Informationskanäle: BGF - Thematik im wöchentlichen Jour-Fixe, Schwarzes Brett in der Küche
- Commitment der Führungskräfte und MitarbeiterInnen

Das Ziel, ob Peter Mandl ZT nun eine Vorreiterrolle für andere Unternehmen eingenommen hat ist nur schwer überprüfbar. Verständlicherweise heften Unternehmen die Entscheidung für ein BGF-Projekt gerne auf ihre eigenen Fahnen.

Die Steigerung der Arbeitszufriedenheit insgesamt konnte leider in der 2. MitarbeiterInnenbefragung nicht erreicht werden. Vermutlich auch aus diesem Grund, da MitarbeiterInnen bei der Durchführung einer 2. MitarbeiterInnenbefragung viel differenzierter mit dem Tool MitarbeiterInnenbefragung umgehen. Zusätzlich spielen auch noch viele andere Faktoren, die durch das BGF-Projekt nicht beeinflussbar sind, eine Rolle.

Es konnten alle Zielgruppen ideal erreicht werden, das sicherlich auch durch die kleine Größe des Unternehmens begünstigt war.

Das Projektkonzept mit den eingesetzten Methoden hat sich gut bewährt und kann auch gut in anderen Unternehmen, sicherlich für unterschiedliche Unternehmensgrößen, eingesetzt werden, das heißt die Transferierbarkeit ist aus unserer Sichtweise ganz klar gegeben.

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.*

Lernerfahrungen

Förderliche Faktoren:

- Offenheit des Geschäftsführers für das Thema BGF und alle Maßnahmen
- von Beginn an strukturierte Planung des BGF Projekts
- finanzieller Beitrag des FGÖ und der STGKK, ohne diese hätte das Projekt in dieser Form nicht stattfinden können
- Freigabe von personellen und finanzielle Ressourcen des Unternehmens/des Geschäftsführers
- kleine Unternehmensgröße – dadurch leichte Erreichbarkeit aller MitarbeiterInnen (tägliche gemeinsame Kaffeepause, Mittagspause...)
- Verankerung des BGF im wöchentlichen Jour Fixe
- junge Altersstruktur
- generelle Offenheit der MitarbeiterInnen für neue Themen
- Gesundheitschecks zum Projektstart um die MitarbeiterInnen für das BGF Projekt ins Boot zu holen

Hinderliche Faktoren:

- Obwohl die junge Altersstruktur großteils ein Vorteil im Projekt war, war diese manchmal auch ein Nachteil. Dem Thema Gesundheit wird manchmal noch nicht so viel Wertigkeit gegeben wie dies ältere MitarbeiterInnen tun.
- Es waren leider kaum vergleichbare Referenzprojekte für diese Firmengröße zu finden.
- Zu Beginn der Maßnahmenumsetzung: unsichere Teilnahme an Maßnahmen, trotz vorheriger Zusage zu den Maßnahmen
- Anfangs zu hohe Erwartungen in der Maßnahmenumsetzung, die jedoch in dieser Unternehmensgröße schwer umsetzbar sind

Lernerfahrungen und Empfehlungen

Es ist wichtig, dass die Geschäftsführung nicht nur Ressourcen zur Verfügung stellt, sondern auch als Vorbild im Umgang mit der eigenen Gesundheit agiert.

Es wird empfohlen eine kompetente externe Projektberatung in Anspruch zu nehmen, die nicht nur beim Aufbau und bei der Struktur des Projektes unterstützt, sondern das Projekt auch begleitet um Schwierigkeiten und Hindernisse im Projektverlauf zu meistern und motiviert nicht aufzugeben.

Den Projektverlauf würden wir wieder gleich planen, da sich die einzelnen Projektphasen und deren Meilensteine bewährt haben.

Lediglich in der Erwartungshaltung bezüglich der Maßnahmenumsetzung würden wir das Ziel nicht mehr so hoch setzen, da das bei einer kleineren Unternehmensgröße nicht realistisch ist. Gerade bei kleinen Unternehmensgrößen ist eine verbindliche Zusage der MitarbeiterInnen zu den Maßnahmen erforderlich, da sonst die Mindestanzahl an TeilnehmerInnen nicht erreicht werden kann. Daher wird empfohlen mit der Abfrage der Interessen zugleich eine verbindliche Zusage zu fordern.

Das Evaluationskonzept mit dem Fokus auf regelmäßigen Austausch zwischen Evaluator und Projektleitung, sowie dem Schwerpunkt „Miteinbezug der Gesundheitszirkel-TeilnehmerInnen in den Evaluations – Prozess“ hat sich sehr bewährt und dazu beigetragen, dass das Projekt mit hoher Zufriedenheit und hoher Partizipation abgeschlossen werden konnte.

Neben den Führungskräften, die mit dem Commitment das Projekt maßgeblich unterstützen müssen, sollten alle MitarbeiterInnen möglichst aktiv mit einbezogen werden, um das Projekt nachhaltig stark im Unternehmen zu verankern und um die Komplexität und Ganzheitlichkeit der Gesundheitsförderung zu verstehen.

Anhang

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

Wir möchten aus Datenschutzgründen keine Beilagen veröffentlichen und bitten um Verständnis!

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.