



## 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>	2152
<b>Projekttitel</b>	&XUND
<b>Projektträger/in</b>	Jöbstl Gesellschaft m.b.H.
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	01.03.2012– 30.4.2014, 26 Monate
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Alle Mitarbeiter der Spedition
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	Rund 120 Personen
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	StGKK, research-team, Gesvit, FGÖ
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Iris Jöbstl, Eva Zechner, Karl Steinwender
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	iris.joebstl@joebstl.at
<b>Weblink/Homepage</b>	www.joebstl.at
<b>Datum</b>	17.7.14

## 1. Kurzzusammenfassung

Alle MitarbeiterInnen sind bei Jöbstl Schlüssel zum Erfolg. Um Fluktuations- und Krankenstandsraten entgegen zu wirken, wurde das Projekt „&xund“ begonnen. Ziel des Projekts war es, die MitarbeiterInnenmotivation zu steigern, das Miteinander zu fördern, das soziale Umfeld einzubinden sowie das Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen nachhaltig zu stärken.

Die Jöbstl Ges m.b.H. als Spedition ist an verschiedenen Standorten in Österreich aktiv. Insgesamt sind rund 120 MitarbeiterInnen beschäftigt. Die Zielgruppe für das Projekt waren alle MitarbeiterInnen von Jöbstl GmbH.

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, Prok. Beauftragte) 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 groß angelegte Kick-Off Veranstaltung durchgeführt. Eine umfassende MitarbeiterInnenbefragung zur Analyse des Status quo und eine detaillierte Analyse der Arbeitsplatz-Verhältnisse (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.

Die zu Projektbeginn definierten Ziele konnten, was die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse betrifft sehr gut erreicht werden. Auch die verhaltensorientierten Maßnahmen (von Bewegung bis Raucherentwöhnung) wurden in der Regel gut angenommen.

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

Die 2. MitarbeiterInnenbefragung hat aber gezeigt, dass insgesamt „&xund“ 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.

Eine weitere Lernerfahrung ist, das jedenfalls in Zukunft auch weiterhin Evaluierungen / Audits 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 in der Spedition hohen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind und um in der Region auch als attraktiver Arbeitgeber zu wirken, ein umfassendes Projekt mit Präventivthemen zur Gesunderhaltung wirksam werden lassen. Vor Start des Projekts gab es schon vereinzelt Gesundheitsmaßnahmen (Belastungs-EKG, individueller Trainingsplan,...) für die MitarbeiterInnen und eine hohe Wertigkeit der Geschäftsführung für das Thema Gesundheit. Diese Faktoren kombiniert mit hohem Stressfaktor, ungesunder Haltung und Bewegungsarmut führten zur Entscheidung ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt mit ExpertInnen aufzusetzen.

Im betrieblichen Setting sind alle MitarbeiterInnen an allen Standorten Zielgruppe (Führungskräfte, Angestellte, HilfsarbeiterInnen, Menschen im Schichtbetrieb, ältere ArbeitnehmerInnen,... ) des Projekts.

Die Durchführung von Verbesserungsprozessen mit starkem Miteinbezug der MitarbeiterInnen war bei Jöbstl schon des Längeren gelebte Praxis. Jöbstl GmbH hat schon über Jahre ein Qualitätsmanagement System nach 9001, ein Umweltmanagementsystem nach 14001 und ein voll integriertes Managementsystem inkl. HR und Sicherheit. Nun galt es, das Thema „Gesundheitsmanagement“ in die Prozesslandkarte 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.

Ein essentielles Ziel, das auch die Kultur der Firma Jöbstl widerspiegelt, war von vornherein die Stärkung des sozialen Netzwerks, indem auch bei vielen Aktivitäten und Projektschritten die PartnerInnen der MitarbeiterInnen eingeladen wurden teilzunehmen.

## 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 Prokuristen bzw. Gesundheits-Beauftragte) als auch im **Projektteam** und mit den Führungskräften wurden die **Ziele** des Projekts erarbeitet.

In einem **Halbtages-Workshop** 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 – März 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 **MitarbeiterInnenbefragung** wurde im Mai 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 wurde ein Informationsblatt als Zusammenfassung der Ergebnisse übermittelt bzw. teilweise die Ergebnisse direkt präsentiert.

Im Rahmen des Gesundheitsprojektes wurde eine groß angelegte **Arbeitsplatzanalyse** durchgeführt. 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, uvm.)

Die Ergebnisse und Maßnahmen sind in das Gesundheitsprogramm eingeflossen und konnten größtenteils im Projektzeitraum erledigt werden.

Gemeinsam mit dem Projektteam wurde die Durchführung der **Gesundheitszirkel** 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 Jöbstl.

Der gesamte **Gesundheitsmanagement-Prozess** wurde in das bestehende **integrierte Management System** voll integriert.

Auch das Kennzahlensystem wurde auf den Prozess hin abgestimmt. Grundlage dafür sind die oben aufgezählten Projekt-Ziele. 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 (Email, Kalender, Aushang). Um die Umsetzung der Maßnahmen auf Verhaltens- und Verhältnisebene zu prüfen, fanden bei Bedarf **Steuergruppentreffen** statt bzw. wurde das Gesamtprojekt durch eine interne Evaluatorin bewertet.

Über den gesamten Projektverlauf wurde laufend über die Maßnahmen und Aktivitäten berichtet. Außerdem waren die Personen der Gesundheitszirkel und der Steuergruppe wichtige MultiplikatorInnen innerhalb des Unternehmens.

Durch die **2. MitarbeiterInnenbefragung** (Herbst 2013) wurden wieder alle MitarbeiterInnen in ein Feedbacksystem einbezogen.

Die Inhalte der Befragung waren 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 die MultiplikatorInnen, ebenso wurden die Ergebnisse in einem Folder dargestellt und zusätzlich im Intranet zur Verfügung gestellt.

## 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 eine interne Evaluatorin (Fr. Tschepe) durchgeführt. Fr. Tschepe ist langjährige Assistenz der Geschäftsführung und hat Zugang und Einblick in alle 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 der internen Evaluatorin R. Tschepe (Prozessevaluation).

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 Nachhaltigkeit
- Fragen zur Präsenz des Themas
- 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 Teilnahmezahl + Akzeptanz (z.B. In welchem Umfang stimmen die Ziele und Maßnahmen des Projektes mit den Zielen und Erwartungen der Beteiligten überein?)

Ergebnis-Evaluation: erfolgt durch 2 Befragungen und einem VORHER-NACHHER-Vergleich von aus der Befragung heraus definierten Kennzahlen, die unter anderem die Projektziele messbar machen.

Zusätzlich trat die Gesundheitsbeauftragte sehr stark in direkten Austausch mit den MitarbeiterInnen um das Projekt zu evaluieren. Diese Methode erwies sich für die Gesundheitsbeauftragte als sehr hilfreich und würde mit der Einführung einer systematischen Vorgehensweise im weiteren Projektverlauf sicherlich noch mehr Sinn machen.

Methoden und Art der Evaluation waren aus unserer Sicht angemessen und hilfreich. Die Prozessevaluation (2 x) sorgte für eine gute Feedbackschleife und zeigte in sehr konkreten Art Handlungsbedarf

auf, an denen dann weiter angesetzt werden konnte (z.B. Teilnahmezahlen bei den Veranstaltungen, Wirksamkeit der Verhältnisoptimierungen, ...).

## 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 erfolversprechend scheinen.

**Der Vergleich der beiden MitarbeiterInnenbefragungen (2012 und 2013) brachte fast durchgehend Verbesserungen:**

- Unterschiedlichste Facetten der Arbeitszufriedenheit in vielen Punkten gestiegen
- Erholungserleben der MitarbeiterInnen gestiegen
- Ressourcen der MitarbeiterInnen verbessert
- Beanspruchungserleben gesunken
- Erwartete Entwicklung und Zukunftsprognosen optimistischer
- Geringere Wechselbereitschaft
- Starkes Commitment
- Engagement gestiegen (auch besser als in der Norm)
- Demotivation gesunken (auch besser als in der Norm)
- Gute Ressourcenquellen in fast allen Bereichen der Erholungs-Beanspruchungsanalyse (Freizeit/Pausen, soziale Unterstützung etc.)

Nicht so gut abgeschnitten haben folgende Aspekte im Jahresvergleich:

- Rücklauf deutlich gesunken
- Partizipationsmöglichkeiten bei Entscheidungsprozessen

Die Befragung 2013 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. HilfsarbeiterInnen und Menschen im Schichtbetrieb 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 (Gesundheitsbeauftragte Iris Jöbstl) und hier ist es langfristig notwendig selbstständig agierende Gesundheitsbeauftragte einzuführen.

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

Die Entscheidung über das Fortsetzen des betrieblichen Gesundheitsmanagement-Prozesses ist bei Jöbstl klar. Sowohl die finanziellen als auch die personellen Ressourcen werden dafür von Unternehmensseite zur Verfügung gestellt. Das Team wird so beibehalten. Für die Außenstellen werden in der Folge Ansprechpersonen definiert werden. Die Schwerpunkte für 2014/15 sind:

- Schwerpunkt auf Verhaltensebene setzen (Spielfeld, Wundschuh)
- Für die Außenstellen verstärkt in den Bereich Arbeitsplatz – Analyse und Optimierung investieren.
- Netzwerke ausbauen (BGF Firmen, STGKK)

Diese Schwerpunkte sollen die aufgestellten 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 gut eingeführt und wird nachhaltig weiter so gehalten.

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

- Definition einer Gesundheitsbeauftragten
- Freigabe der finanziellen und personellen Ressourcen durch die Geschäftsführung
- Internes Marketing mittels des Labels & gut eingeführt
- Einbettung als Prozess mit Teilprozessen im Rahmen des integrierten Management Systems
- Weiterführung der Gesundheitszirkel

## 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.

Förderliche Faktoren für die Erreichung der Projektziele:

- Sehr engagierte GF und Prokuristen – Geschäftsführung muss als Vorbild vorangehen
- Sehr breit aufgestelltes Projektteam
- Geschäftsführung ließ relativ freie Hand bei den Gestaltungsmöglichkeiten zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- Einbezug der PartnerInnen der MitarbeiterInnen in das BGF-Projekt
- starker direkter Kontakt von Projektleitung zu MitarbeiterInnen – immer als Ansprechperson zur Verfügung stehen und auf die MitarbeiterInnen zugehen und motivieren
- Genau aufgestellter und verfolgter Zeitplan (Steuersitzungen, Protokollierung)
- Finanzielle Unterstützung durch den FGÖ und die StGKK

Hinderliche Faktoren:

- Erreichbarkeit der Außenstellen nicht optimal
- Wirtschaftliche Entwicklungen in der Branche eher trüb zu sehen
- Diskontinuierlicher Arbeitsanfall über den Jahresverlauf (Saisonen)
- Ausscheiden von langjährigen Mitgliedern der Geschäftsleitung (Pensionierung) bringt mehr Verantwortung und Arbeitspensum für Geschäftsführung und Schlüsselkräfte

Aus unserer Sicht gibt es 3 zentrale Lernerfahrungen aus dem Projekt:

- Ziele und Erwartungen dürfen nicht zu hoch gesteckt werden.
- Trotz gut durchdachtem Projektkonzept, hohem Engagement der Projektleitung und tollen Maßnahmenangeboten bedarf es immer wieder an Motivation für die MitarbeiterInnen am Projekt teilzunehmen, z.B.: Maßnahmen in der Arbeitszeit anbieten, Maßnahmen mit hoher finanzieller Unterstützung, Maßnahmen mit PartnerInnen anbieten, direkte Motivation der MitarbeiterInnen durch Projektleitung und andere MultiplikatorInnen
- „Dran bleiben“ und über Vorleben der Schlüsselpersonen im Projekt Bewegung und Vertrauen in die MitarbeiterInnen zu bringen

## Anhang

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

Es sollen keine Anhänge veröffentlicht werden (Datenschutz)!

*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.