

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

Projektnummer	2519
Projekttitel	BGF-Projekt der Moser Holding Tirol, MOHO.Vital
Projektträgerin	Moser Holding AG
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	29 Monate
Schwerpunktzielgruppen	Redakteure TT und Schichtarbeiter Druckerei Innsbruck
Erreichte Zielgruppengröße	ca. 425 Tiroler MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartnerin	Team der Gesundheitsförderung der Tiroler Gebietskrankenkasse
Autorin	Mag. Jasmin Stern-Eisendle
Emailadressen Ansprechpartnerinnen	jasmin.stern@moserholding.com marielle.filler@moserholding.com
Weblink/Homepage	www.moserholding.com
Datum	31.10.2016

1. Kurzzusammenfassung

„Menschen, Medien, Möglichkeiten“, diese Elemente verbinden sich in der Philosophie der Moser Holding AG und sollen auch für jeden Arbeitsplatz in der Moser Holding Gültigkeit haben, um so eine Atmosphäre des Wohlbefindens und ein höheres Gesundheitsbewusstsein zu schaffen.

Die Realisierung eines ganzheitlichen BGF-Projektes mit Unterstützung des Teams Gesundheitsförderung der Tiroler Gebietskrankenkasse wurde vom Vorstand initiiert. Unser BGF-Projekt MOHO.Vital sollte 425 Tiroler MitarbeiterInnen erreichen und startete im Mai 2014 mit einer Laufzeit von 29 Monaten.

Unser Projektziel

Wir wollen das Wohlbefinden aller Mitarbeiter in einer gesunden Unternehmenskultur fördern. Durch das Zusammenwirken aller wollen wir eine ganzheitliche und gesundheitsfördernde Ausrichtung innerhalb der Moser Holding entwickeln. Dazu gehören:

- Steigerung von Wohlbefinden, Motivation und Mitarbeiterbeteiligung
- Förderung des Gesundheitsbewusstseins und -verhaltens
- Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe
- Stärkung der persönlichen Kompetenzen
- Förderung einer wertschätzenden Kommunikationskultur

Unsere Aktivitäten und Methoden

- Einrichtung von Steuerungsgruppe und Projektteam
- Offizielle Kick-Off-Veranstaltung
- Ist-Analyse: schriftliche Mitarbeiter-Befragung
- Partizipative Entwicklung: Gesundheitszirkel
- Umsetzung von verhaltens- und verhältnisbezogenen Maßnahmen
- Evaluierung durch zweite, schriftliche Mitarbeiterbefragung
- Projektbegleitende Prozess- und Ergebnisevaluation

Bei der Erstbefragung 2014 wurde eine Beteiligung von 61 % erreicht. Bei der Evaluierungsbefragung 2016 beteiligten 47 % der MitarbeiterInnen. Bei insgesamt sechs MOHO.Vital Informationsveranstaltungen folgten jeweils 300 MitarbeiterInnen unserer Einladung. Keine Veranstaltungen aus dem Maßnahmenkatalog musste abgesagt werden. Es konnten vier Gesundheitszirkel gegründet werden.

Als Lernerfahrung gilt es die erfahrene Sinnhaftigkeit des Projektablaufes zu erwähnen. Schon im Vorfeld, durch die gemeinsame Erarbeitung von Ideen und Vorschlägen in den Gesundheitszirkeln, wurde eine positive Grundstimmung geschaffen. Der Mix aus verhaltens- und verhältnisändernden Maßnahmen hat erheblich zum Projekterfolg beigetragen. Unsere Empfehlung ist es Ihr BGF-Projekt vorrangig auch als Kommunikationsprojekt zu betrachten, sowie die Führungskräfte für das Projekt zu gewinnen.

2. Projektkonzept

Das Projekt wurde vom Vorstandsvorsitzenden der Moser Holding AG selbst initiiert. Allerdings schon gleich zu Beginn mit der Überlegung das Team Gesundheitsförderung der Tiroler Gebietskrankenkasse als Partner und Unterstützer in der Entwicklung miteinzubeziehen. Als Projektleiterin wurde eine HR-Mitarbeiterin ausgewählt. Mitglied des Projektteams waren zwei weitere HR-Mitarbeiterinnen und die Leiterin Kommunikation der Moser Holding.

Erfahrungswerte wurden mit anderen BGF-Charta Betrieben vorrangig auf BGF-Netzwerk-Treffen ausgetauscht. Dort waren Betriebe aller Sparten vertreten. Die auch BGF-Projekte für Angestellte und gleichzeitig Arbeiter im Schichtbetrieb realisierten, zum Beispiel Hotel Schwarz in Mieming, Liebherr in Telfs.

Darin spiegelten sich nämlich unsere Schwerpunktzielgruppen. Dies waren einerseits Redakteure der Tiroler Tageszeitung im Angestelltenverhältnis, die kurz vor Projektstart in ein gemeinsames Großraumbüro übersiedelt sind. Andererseits bildeten unsere zweite Schwerpunktzielgruppe die Arbeiter der Druckerei Innsbruck, denen der Schichtbetrieb mit zunehmenden Alter zusetzte. Alle übrigen MitarbeiterInnen standen im Angestelltenverhältnis. Die Zielgruppe ist auf zwei verschiedene Standorte verteilt. Zusätzlich sind RedakteurInnen und AnzeigenverkäuferInnen in den jeweiligen Tiroler Bezirken angesiedelt.

Als Multiplikatoren fungierten der Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft, die auch Mitglieder der Steuerungsgruppe waren. In diversen Tochtergesellschaften sind Betriebsräte installiert. Mit diesen wurde laufend Kontakt gepflegt. Auch die engagierten TeilnehmerInnen der Gesundheitszirkel waren wertvolle Multiplikatoren.

In unseren Zielen haben wir die Steigerung von Wohlbefinden, Motivation und Mitarbeiterbeteiligung verankert. Die schriftliche Mitarbeiterbefragung hat uns Aufschluss über den Istzustand hinsichtlich dieser Themen gegeben. Die Erarbeitung von Ideen und Verbesserungsvorschlägen in den Gesundheitszirkeln hat uns sodann wertvolle Inputs zur Aufhebung der Mankos geliefert. Durch das bottom-up-Prinzip in dieser Ausarbeitung hofften wir auf zahlreiche Partizipation bei allen Angeboten zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins- und verhaltens, die bei bisherigen Aktionen nicht sehr groß war. Im Projektziel hielten wir auch die Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe fest. Tatsächlich kam es zu separaten Projekten in beiden Schwerpunktzielgruppen. In der Redaktion der Tiroler Tageszeitung formierte sich eine eigene Projektgruppe mit externer Begleitung zur Optimierung von Prozessen und Abläufen im neuen Großraumbüro. Im Bereich Druck erarbeiteten die Arbeiter gemeinsam mit einem externen Berater ein neues, gesundheitsfördernderes Schichtmodell.

Des Weiteren sollte unser BGF-Projekt MOHO.Vital die Stärkung der persönlichen Kompetenzen und eine wertschätzende Kommunikationskultur fördern. Zur Förderung von Ersterem wurde der Weiterbildungskatalog erweitert und für mehr Transparenz online gestellt. Bei Letzterem unterstützen viele Angebote aus dem Weiterbildungskatalog, vor allem aber die seit Beginn des BGF-Projektes noch transparentere und regelmäßige Kommunikation vom Vorstand aus über alle Ebenen hinweg.

3. Projektdurchführung

Es wurden folgende Aktivitäten und Methoden um- und eingesetzt:

Januar 2014: Der Projektauftraggeber, Vorstandsvorsitzender Mag. Hermann Petz, gibt den Auftrag zum Projekt.

März 2014: Die BGF-Charta wird unterzeichnet.

März bis Mai 2014: Einrichtung einer Steuerungsgruppe zur Planung und Steuerung.

Mitglieder der Steuerungsgruppe: Stv. Vorstandsvorsitzende, Mag. Silvia Lieb, HR-Leiterin, Kommunikationsleiterin, Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft und Bereichsleiter aus allen Unternehmensbereichen; insgesamt 13 Mitglieder;

Mai 2014: Offizielle Kick-Off-Veranstaltung für alle Tiroler Mitarbeiter.

Im Beisein beider Vorstände werden alle MitarbeiterInnen über das Projekt und dessen Ziele informiert. Ca. 300 MitarbeiterInnen folgen unserer Einladung.

Juni 2014: Ist-Analyse – schriftliche, anonyme Mitarbeiterbefragung, Institut Jaksch & Partner.

Die Verteilung des Fragebogens erfolgt gemeinsam mit der Gehalts-/Lohnabrechnung Ende Mai. Der beantwortete Bogen kann entweder über das portofreie Rücksendeküvert retourniert werden, oder in den verschlossene Boxen eingeschmissen werden.

September 2014: Kommunikation der Befragungsergebnisse im Rahmen von Infoveranstaltungen.

Die Befragungsergebnisse werden allen Führungskräften und Mitarbeitern in mehreren Veranstaltungen und in Teamsitzungen im kleinen Rahmen präsentiert. Zusätzlich werden die Evaluierungsergebnisse im Intranet und von den Führungskräften bereichsweise kommuniziert.

September bis Dezember 2014: Bewerbung der Teilnehmer für die Gesundheitszirkel und Ausarbeitung von Ideen und Vorschlägen in vier Gesundheitszirkeln.

Die Gesundheitszirkel wurden extern von Frau Mag. Ulrike Aigner, Connect Competence, moderiert und hielten jeweils 4 Meetings á 4 Stunden ab.

März 2015: Start der Maßnahmenumsetzung

Nach Verabschiedung der Maßnahmen startete das MOHO.Vital Gesundheitsprogramm 2015/1. HJ 2016 im Rahmen einer großen Kick-Off-Mitarbeiterveranstaltung.

Juni 2016: Evaluierung durch zweite, schriftliche Mitarbeiterbefragung, Institut Jaksch & Partner.

Bei allen Aktivitäten und Methoden konnten wir uns jederzeit vertrauensvoll an unseren kompetenten Partner Peter Frizzi und sein Team von der TGKK wenden.

Das Projektkonzept, die -struktur und der -ablauf konnten in allen Punkten wie geplant eingehalten werden.

4. Evaluationskonzept

Wir haben uns für die Selbstevaluation entschieden, da es einerseits bei der beantragten Förderungsumm zulässig war. Vor allem aber wollten wir andererseits einen größtmöglichen Lerneffekt erzielen. Unserer Erfahrung nach greift ein BGF-Projekt sehr tief in die Kultur eines Unternehmens ein. Zur erfolgreichen Implementierung und Etablierung eines gesundheitsförderlichen Denkens in Unternehmenskultur und Unternehmensentscheidungen ist es, unserer Meinung nach, förderlich, wenn wir, als Moser Holding Mitarbeiterinnen, selbst-kritisch unser MOHO.Vital-Projekt evaluieren.

Evaluationskonzept

Ergebnisevaluation

Evaluationsbefragung nach Umsetzung des Maßnahmenprogrammes im Juni 2016 mittels Fragebogen des Institutes Jaksch & Partner, OÖ, inklusive separater Evaluierungsfragen zum Projekt selbst.

Prozessevaluation

Einrichtung einer eigenen Email-Adresse, an welche alle Mitarbeiter ihre Meinung, Fragen, Anregungen und Kritik dem Projektteam kundtun können. Nach den jeweiligen Veranstaltungen, Seminaren etc. wurden die Teilnehmer gebeten einen anonymen Feedbackbogen auszufüllen.

Strukturevaluation

Alle Mitglieder der Steuerungsgruppe, allen voran der Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft, als maßgebliche Multiplikatoren, waren zum kritischen Feedback und zur Reflexion angehalten. Mit den Teilnehmern der Gesundheitszirkel wurde laufend Kontakt gepflegt.

Das Evaluationskonzept in der oben angeführten Weise hat sich absolut bewährt. Jaksch & Partner führte die Erstbefragung zu Beginn des Projektes durch. Derselbe Bogen wurde im Juni 2016 zur Evaluierung wieder verwendet. Besonders die darin enthaltenen Evaluierungsfragen zum Projekt selbst gaben uns Aufschluss über die Zielerreichung und Bewertung des Projektes. Die Befragten gaben an, dass das Projekt zu 81 % ihre Erwartungen erfüllt. Jaksch & Partner, mit Sitz in Oberösterreich, ist ein unabhängiges Institut mit mehr als 30jähriger Erfahrung und hat sich für uns als Partner absolut bewährt.

Im Rahmen der Prozessevaluierung waren die Feedbackbögen zu einzelnen Maßnahmen sehr hilfreich. Trainer, Veranstaltungsort und -zeit, Thema etc. konnten von den Teilnehmern anonym bewertet werden und lieferten dem Projektteam wertvolle Inputs für fortführende Aktivitäten.

Die Controllingberichte an den FGÖ waren mit all seinen Fragestellungen sehr nützlich für eine lückenlose Reflexion und evt. Überlegungen zu Kursänderungen.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Folgende Maßnahmen wurden aufgrund der Befragungsergebnisse und der Ideen und Vorschläge aus den vier Gesundheitszirkeln umgesetzt:

Gesundheitsangebote:

Bewegungsangebote:

- Tae Bo Kurse, 2x, Trainerin C. Riedl, Mitarbeiterin im Redaktionssekretariat
- 4 Mitarbeiterfahrräder für private innerstädtisch Erledigungen – Input aus unserer Ideenbox
- Kollegialer Lauftreff und gemeinsame Teilnahme bei diversen Marathons, Trainer Flo Madl, Ressortleiter Sport der Tiroler Tageszeitung
- Begünstigungen in Yoga- und Fitnessstudios

Angebote für ausgewogene Ernährung:

- Seminare für ausgewogene Ernährung im Arbeitsalltag, Referent Betriebsarzt Dr. Neumayer
- Optimierung des Angebotes „Obstkorb“ in Aufenthaltsbereichen
- Umstellung des Snack- und Getränkeangebotes der Automaten in den Aufenthaltsbereichen

Gesundheits-Checks und Vorsorge:

- UNIQA Vitaltruck, rollende Teststation
- 1,5stündiger individueller Fitness-Check im innsmed von UNIQA Vitalcoach Mag. Alexander Moser
- Melanom-Untersuchung, Dr. Gerda Topar, vor Ort
- Gesundenuntersuchung mit Ruhe-EKG beim Betriebsarzt vor Ort (jährlich im Angebot)
- Hörtests und Augenuntersuchung beim Betriebsarzt vor Ort (jährlich im Angebot)
- Vortrag „Impfen für Erwachsene“, Referent Betriebsarzt Dr. Neumayer vor Ort
- Grippe- und Zeckenimpfungen beim Betriebsarzt vor Ort (jährlich im Angebot)
- Reisemedizinische Beratungen und Reiseimpfungen beim Betriebsarzt vor Ort (jährlich im Angebot)
- Massage-Angebot, ganzjährig, Selbstbehalt € 5,00, vor Ort
- Attraktiver Moser Holding Gruppentarif für eine private Krankenversicherung bei UNIQA

Stärkung der Gesundheitskompetenz und Qualifizierung der Beschäftigten

- MOHO.Weiterbildung – Erweiterung unseres Weiterbildungskataloges und Einrichtung einer website für mehr Transparenz hinsichtlich Angebot und Buchen von Ausbildungen.
- Seminar „Be Fit – Stärkung der persönlichen Kompetenzen“ von consentiv. Consentiv ist eine Mitarbeiterberatungsstelle, bei welcher sich Moser Holding Mitarbeiter und im gemeinsamen Haushalt lebende Angehörige in privaten, wie beruflichen Schieflagen anonym und kostenfrei beraten lassen können. Die Moser Holding AG hat mit consentiv seit 2006 einen Jahresvertrag abgeschlossen. Die Zusammenarbeit mit consentiv ist jedenfalls weiterzuempfehlen!
- Seminar „Die Kunst zu genießen – es darf auch leicht gehen“ von consentiv.
- Nichtraucher-Seminar, 3malig, Verein BIN
- Physiotherapeutische Übungsanleitungen am Arbeitsplatz mit Sporttherapie Huber
- Verfilmte Übungsanleitungen für Entspannungsübungen zum jederzeitigen Download auf der MOHO.Vital website
- Bereitstellung von MFT-Balance-Platten in allen Aufenthaltsbereichen

Gesundheitsgerechte und -fördernde Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation:

- Neu, entstandene Gemeinschaftstage:
 - jährlicher Familiennachmittag, Angehörige besuchen MitarbeiterInnen an ihrem Arbeitsplatz;
 - jährlicher Sommer-Stammtisch (2015 Motto „Wir feiern 70 Jahre TT“, 2016 Sommer-Griller am Standort der Druckerei);
 - Einladung zum jährlichen Welcome Day an alle interessierten Mitarbeiter, nicht nur an neu eingetretene;
 - jährlicher Redaktionstag zum Austausch von Trends und Entwicklungen;
 - 2x jährliche MOHO.Vital-Veranstaltung mit Vorstellung des jährlichen MOHO.Vital Gesundheitsprogrammes;
- Vermehrte und ansprechendere Unternehmenskommunikation via Intranet, Newsletter etc.
- Überarbeitung des Leitfadens der jährlichen Mitarbeitergespräche
- Optimierung der Gleitzeitvereinbarungen
- Optimierung der Arbeitsprozesse und -abläufe in der TT Redaktion im neuen Großraumbüro, externe Begleitung „terra institut“
- Evaluierung und Erarbeitung eines neuen, gesundheitsfördernderen Schichtmodells in der Druckerei Innsbruck, externe Begleitung Dr. Heinz Bauer, connect competence
- Nachrüstung der Klimaanlage am Standort Brunecker Straße
- Optimierung der Bestuhlung in den Aufenthaltsbereichen
- Fokus auf ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, persönlicher Besuch des Betriebsarztes an jedem Arbeitsplatz.
- Verfilmung der korrekten, ergonomischen Einrichtung von Tisch, Sessel und PC an einem Moser Holding Arbeitsplatz zum jederzeitigen Download auf der MOHO.Vital website
- Verfilmung Handhabung der Moser Holding Telefonanlage

Gesundheitsfördernde Führung:

- Erweiterung des Weiterbildungsangebotes für Moser Holding Führungskräfte
- Seminar Dr. Scharinger „Gesundes Führen“
- Aufruf zu einer gesunden Pausenkultur

Die Wirkung aller Angebote in Summe war durchwegs positiv. Auffallend ist das gestärkte Zusammengehörigkeitsgefühl, das durch gemeinsame Aktivitäten aus dem Bewegungsangebot entstanden ist. Viele Maßnahmen förderten das Kennenlernen von Kollegen aus anderen Bereichen. Die neu geschaffenen Gemeinschaftstage, wie beispielsweise der Familiennachmittag, kamen besonders gut an.

Die Umsetzung der Ideen und Vorschläge aus der Feder der MitarbeiterInnen trug zu einer höheren Wahrnehmung von Anerkennung und Wertschätzung bei.

Das große Angebot an verhaltensändernden Maßnahmen erhöhte die Offenheit für verhältnisändernde Maßnahmen, die Bereitschaft zur gemeinsamen Erarbeitung von optimierten Abläufen und Prozessen. Die Partizipation erhöhte sich nicht nur in der Anmeldung zum Tae-Bo oder zu einem der Seminare, die Bereitschaft zur Mitarbeit an der Optimierung von Strukturen stieg.

Bei der Planung diverser Veranstaltungen mit kleiner Teilnehmerzahl bewährte es sich den Termin vorerst offen zu lassen. Erst nach Rücksprache mit den Teilnehmern wurde dieser festgelegt. Es kam dadurch kaum zu Abwesenheiten. Diese Handhabung kam vor allem MitarbeiterInnen in Teilzeit zu Gute. Wir konnten so unseren Anspruch an Chancengerechtigkeit gerecht werden.

Unsere Schwerpunktzielgruppen Redakteure Tiroler Tageszeitung und Arbeiter in der Schichtarbeit Druckerei hatten durch die jeweiligen separaten Projekte in deren Bereich, angeführt unter „Gesund-

heitsgerechte und -fördernde Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation“, größtmögliche Gelegenheit mitzuarbeiten und mitzuentcheiden. Die Entscheidungsträger hatten die Gelegenheit sich bei acht Meetings der Steuerungsgruppe einzubringen. Aufgrund der Größe, 13 Mitglieder, war es allerdings schwer einen für alle geeigneten Termin zu finden.

Unsere Projektziele:

- Steigerung von Wohlbefinden, Motivation und Mitarbeiterbeteiligung
- Förderung des Gesundheitsbewusstseins und -verhaltens
- Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe
- Stärkung der persönlichen Kompetenzen
- Förderung einer wertschätzenden Kommunikationskultur

konnten wir allesamt zu einem hohen Grad erreichen. Bei der Evaluierungsbefragung erreichten wir eine Projekt-Erfüllungsquote von 81%. Auch unsere Zielgruppe konnten wir gut erreichen. Von den Befragten gaben 45 % an, sich aktiv beteiligt zu haben.

Wir behalten die Strukturen hinsichtlich fungierender Organe, Steuerungsgruppe, Projektteam und Gesundheitszirkel, bei. Auch die Mitarbeiterbefragungen bleiben bestehen, um in Folge den Mitarbeiterwünschen entsprechende Aktivitäten zu setzen.

Das Projekt kann in Unternehmen mit ähnlicher Struktur in dieser Form sicherlich umgesetzt werden.

Folgende Maßnahmen erscheinen aus jetziger Sicht zur Sicherung der Nachhaltigkeit sinnvoll:

- Wiederholung bewährter Angebote aus dem Gesundheitsangebot
- Aktualität im Weiterbildungskatalog und Kommunikation des Angebotes
- Angebote zur Stärkung der Gesundheitskompetenz und Führungsqualität
- Beibehaltung der Gemeinschaftstage
- Gesundheitsförderndes Optimieren von Arbeitsbedingungen und -organisation
- Laufender Kontakt mit Multiplikatoren und MitarbeiterInnen
- Beantragung des BGF-Gütesiegels

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Ein förderlicher Faktor für die Erreichung der Projektziele ist definitiv eine vom Projekt überzeugte Führungsmannschaft. Hier beginnt unseres Erachtens die wichtige Arbeit noch vor Projektstart. In den Meetings noch vor dem offiziellen Kick-Off müssen die Führungskräfte vom Projektnutzen überzeugt und für das Projekt gewonnen werden.

Wir konnten uns glücklich schätzen die Leiterin Kommunikation, Mag. Lisa Berger-Rudisch, MBA, in unserem Projektteam und als Mitglied der Steuerungsgruppe willkommen zu heißen. Eine Transparente und gezielte Kommunikation birgt enormes Erfolgspotential. Die sechs Großveranstaltungen haben die Aufmerksamkeit für das Projekt geweckt. Der Kommunikationsfahrplan mit Beiträgen über Intranet, Newsletter und die neu eingerichtete Website inklusive Blog hat die MitareiterInnen ständig am Laufen gehalten.

Des Weiteren empfanden wir unsere Projektlaufzeit, unseren Projekt-Rhythmus dem Kalenderjahr angepasst sehr förderlich und optimal. Wir konnten so ein Maßnahmenprogramm jeweils für „Frühjahr- und Herbstsemester“ anbieten. In den Urlaubszeiten, wie Jahreswechsel und Sommermonate, fanden keine Veranstaltungen statt. Dies wirkte sich positiv auf die Partizipation aus.

Ein hinderlicher Faktor war die Größe der Steuerungsgruppe mit 13 Mitgliedern. Neben der Stv. Vorstandsvorsitzenden, dem Betriebsarzt und der Sicherheitsfachkraft nahmen Vertreter aller Unternehmensbereiche teil. Zu Beginn des Projektes war es unser Gedanke, dass so alle Führungskräfte der 1. Ebene auf dem gleichen Informationsstand wären. In der Praxis war eine Terminvereinbarung schwierig und auch die Meetings selbst sehr träge. Es blieb nicht für viele Wortmeldungen Zeit. Wir werden aus diesem Grund die Größe der Steuerungsgruppe in der Nachhaltigkeitsphase kleiner wählen und mit den übrigen Führungskräften regelmäßig Kontakt halten.

Anhang

- *Projektlaufplan*
- *Projektrollenplan*
- *Maßnahmenplan*
- *eingesetzte Befragungsbögen*