



| BertelsmannStiftung

Hans **Böckler**  
**Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

## **Chancen und Grenzen des Aufbaus regionaler Netzwerke** **Ergebnisse der Initiative „Gesunde Arbeitswelten im demographischen Wandel“**

**Fachkongress Gesundheit, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement im demographischen Wandel**  
**Hannover, 26. September 2008**

**Detlef Hollmann**

 Initiative Neue Qualität der Arbeit  
**inoqa.de**

## Die Expertenkommission „Die Zukunft einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik“

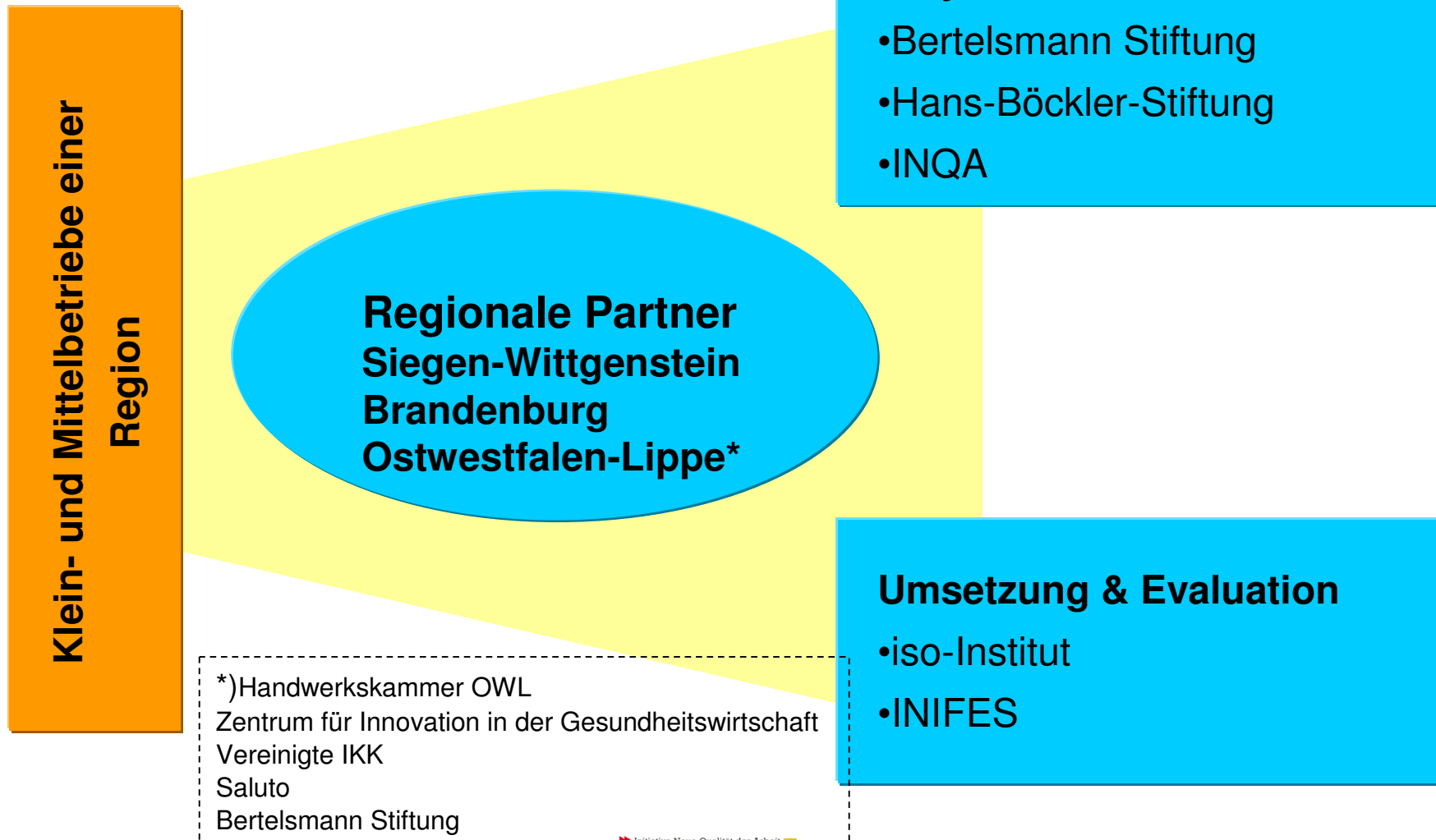
- Die Kommission empfiehlt eine **stärkere Regionalisierung**: in der Betreuung von **Klein- und Mittelbetrieben**....
- Sie empfiehlt den Ländern, Innungen und Kammern eine besondere Unterstützung von Klein- und Mittelbetrieben durch **Einrichtung von Kompetenzzentren**.
- Sie empfiehlt den Krankenkassen und den Berufsgenossenschaften sowie den Leistungsanbietern im Gesundheitswesen, die Verknüpfung von Gesundheitsförderung, Prävention, Kuration, Rehabilitation und Pflege in **ausgewählten Regionen** zu erproben und dabei die betrieblichen Aktivitäten auf diesem Gebiet mit zu berücksichtigen.

## Unterstützung der KMU durch regionale Netzwerke: Die Idee

- **Schulung von Multiplikatoren** in Unternehmen und Institutionen zur Umsetzung von Maßnahmen für ein gesundes Altern im Betrieb
- **Überbetriebliche Vernetzung** zur Bündelung von Ressourcen und Erfahrungen der Unternehmen
- **Koordination der Anbieter**, um den Unternehmen ein abgestimmtes Angebot unterbreiten zu können
- **Entwicklung von regionalen Kompetenznetzen**, als Informationspool (Fachwissen) und Wegweiser für die Betriebe ( Ansprechpartner)

## Unsere Erfahrungen aus drei Modellregionen

Zeitraum: Februar 2005 – Februar 2008



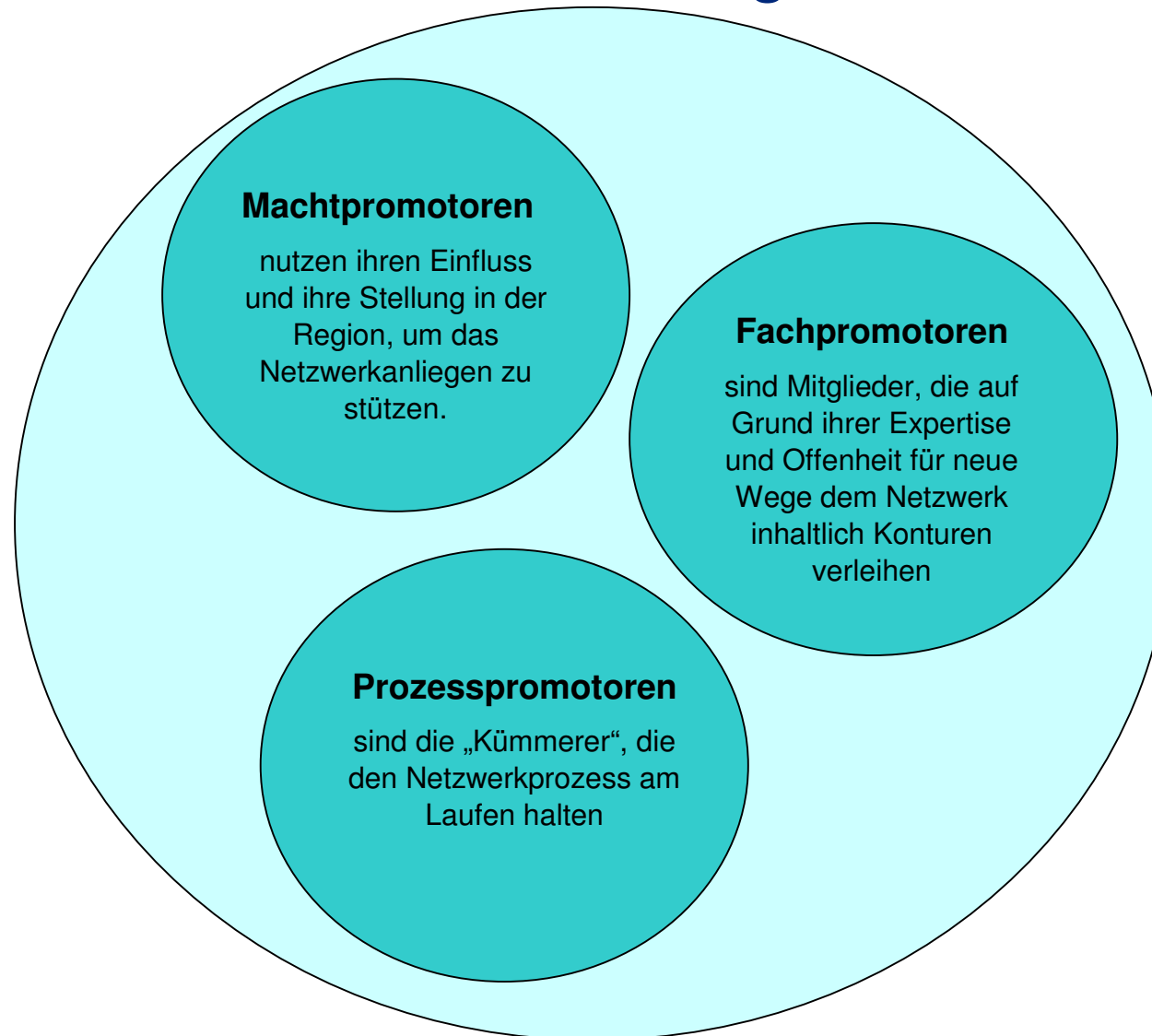
## Aufbau regionaler Netzwerke



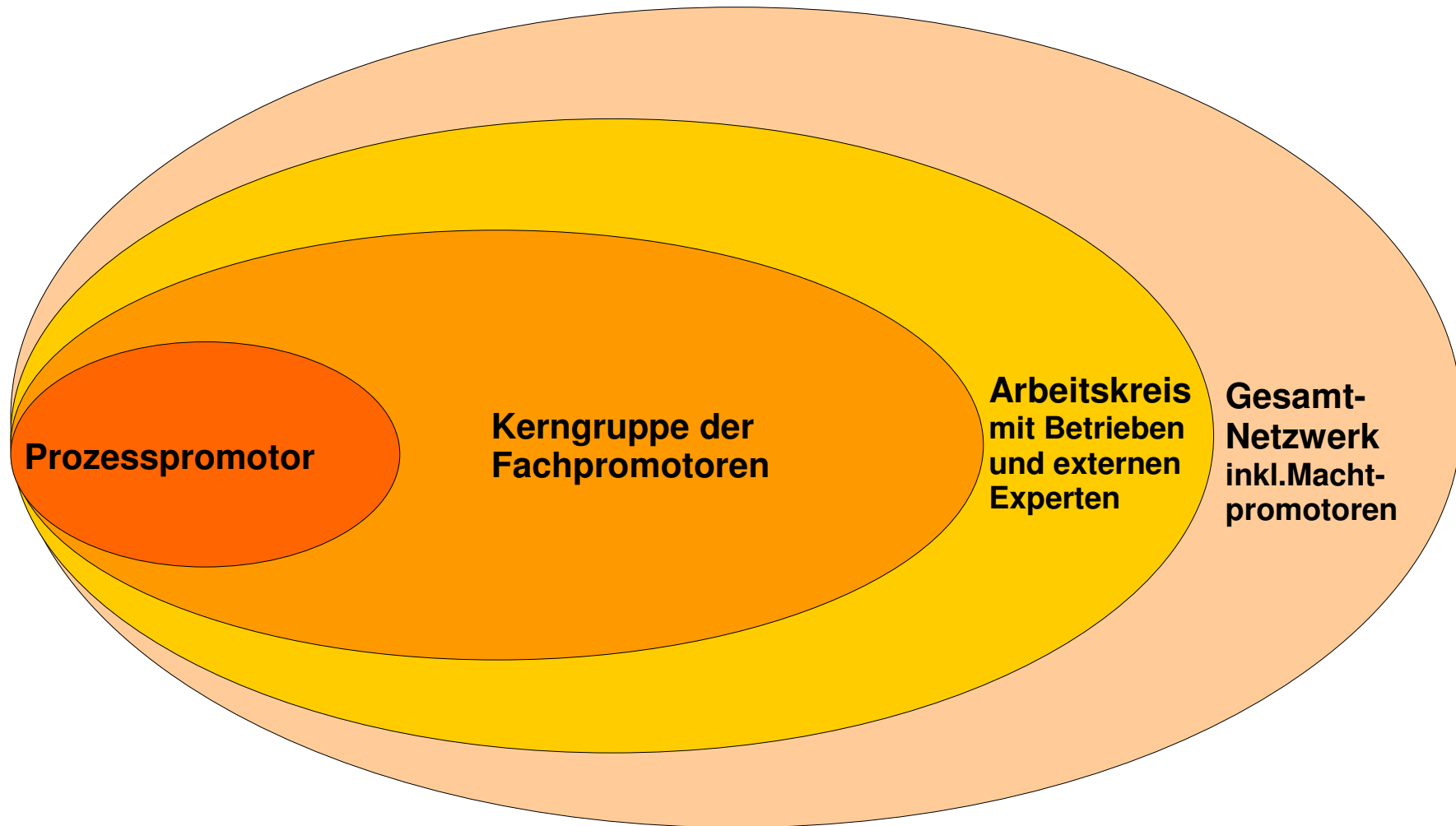
## Die Hauptrollen: Potenzielle Netzwerkpartner



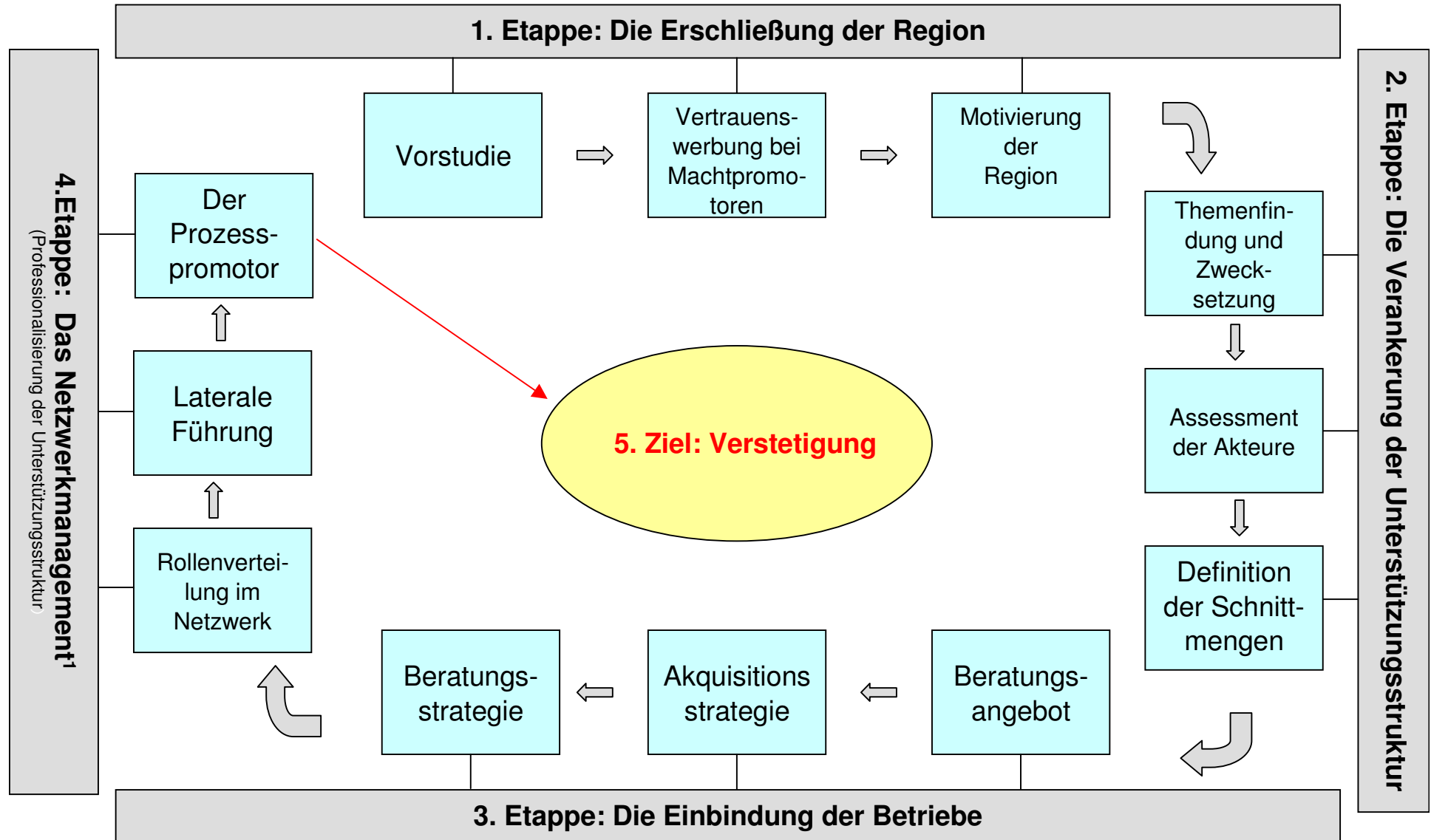
## Das Drehbuch: Die Rollenverteilung im Netzwerk



## Handlungsebenen im Netzwerk: Einer für alle, alle für Einen?



# Auf Los geht's los: Aufbau der regionalen Unterstützungsstruktur



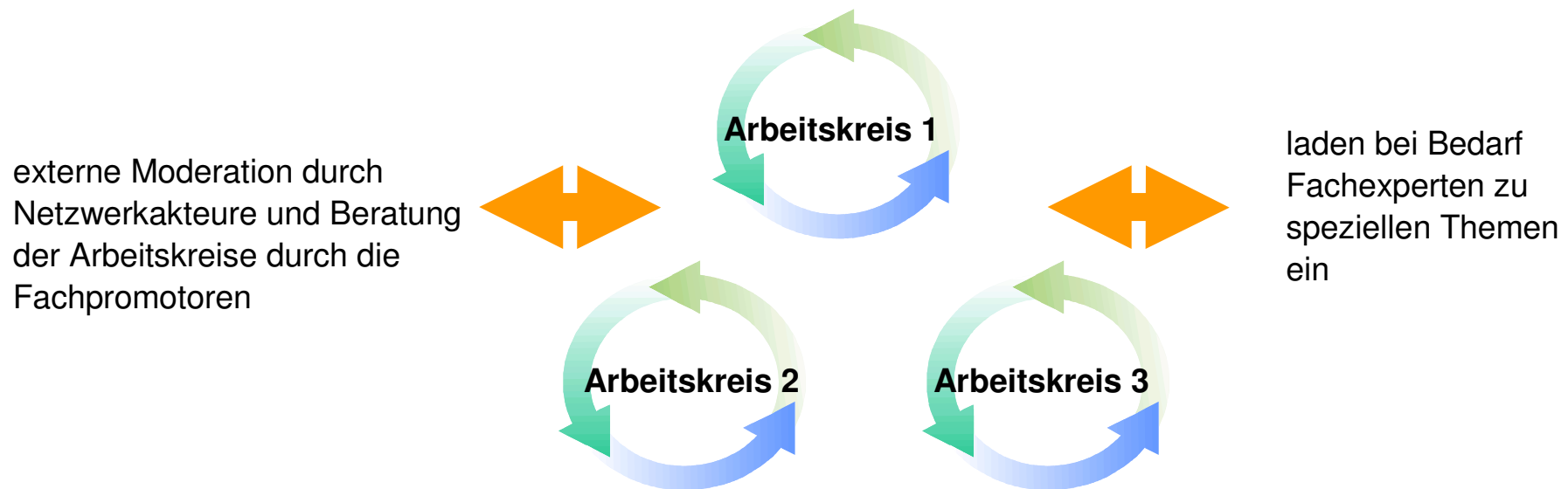
## Das Happyend: Überbetriebliche Arbeitskreise



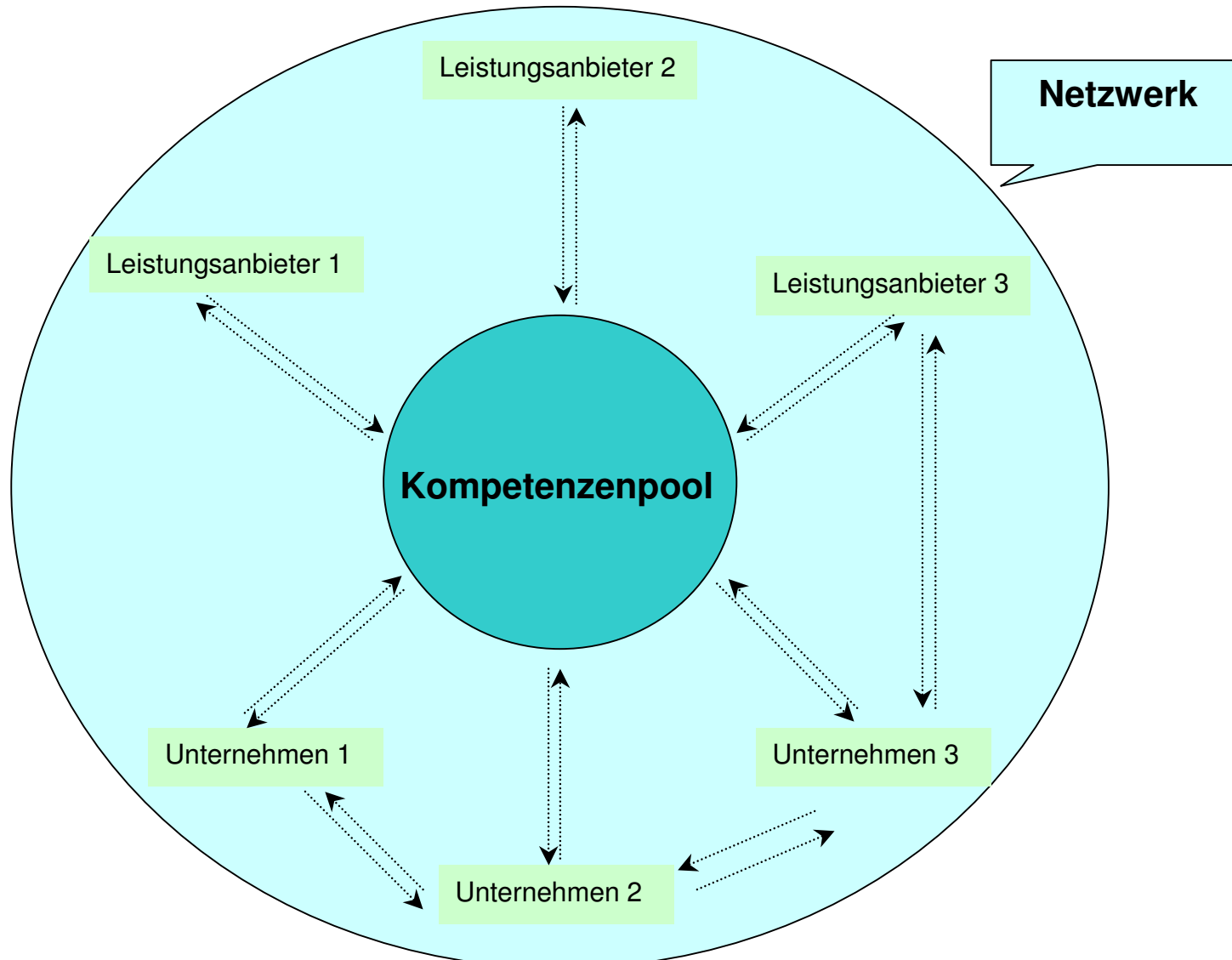
## Überbetriebliche Arbeitskreise

Ziel: Qualifikation betrieblicher Multiplikatoren, die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitspolitik selbständig im Unternehmen durchführen können

- Durchmischung von Branchen, Betriebsgrößen, Funktionen etc.
- je Arbeitskreis Vertreter aus 8-15 Unternehmen
- Ermöglicht Erfahrungsaustausch zwischen Betrieben und gemeinsame Durchführung von Interventionen



# Heterogene Zusammensetzung erzeugt Kompetenzenpool



# Hinweise für den weiteren Gebrauch oder Fortsetzung folgt (1. Teil)

## ***Vernetzung von unten***

### ***statt Gesundheitspolitik von oben***

Die Auseinandersetzung mit der Region und die Aneignung des regionalen Handlungsumfelds sind notwendige Bedingung für den erfolgreichen Aufbau eines Gesundheitsnetzwerkes.



## ***Einbezug der Unternehmen statt externe Dienstleistung***

Will ein Netzwerk ein gesundheitspolitisches Angebot erstellen, das auf die Bedürfnisse der KMU zugeschnitten ist, muss es von Anfang an die Unternehmen in den Vernetzungsprozess integrieren.

## Teil 2

### ***Public Private Partnership statt Zivilgesellschaft contra Staat***

Produktive Netzwerke transformieren die Spannung, trotz ihrer zivilgesellschaftlichen Verwurzelung von staatlichen Ressourcen abhängig zu sein, in eine Partnerschaft, von der beide Seiten profitieren.

### ***Rollenverteilung statt Überforderung***

Nicht jeder muss alles können und alles mitentscheiden. Eine Differenzierung der Netzwerkmitglieder entsprechend ihrer Fähigkeiten und ihrem Standing in Macht-, Fach- und Prozesspromotoren kann die Effizienz von Netzwerkarbeit deutlich erhöhen und damit erleichtern.

## Weitere Informationen zum Projekt

Auf der Internetseite der  
Bertelsmann Stiftung

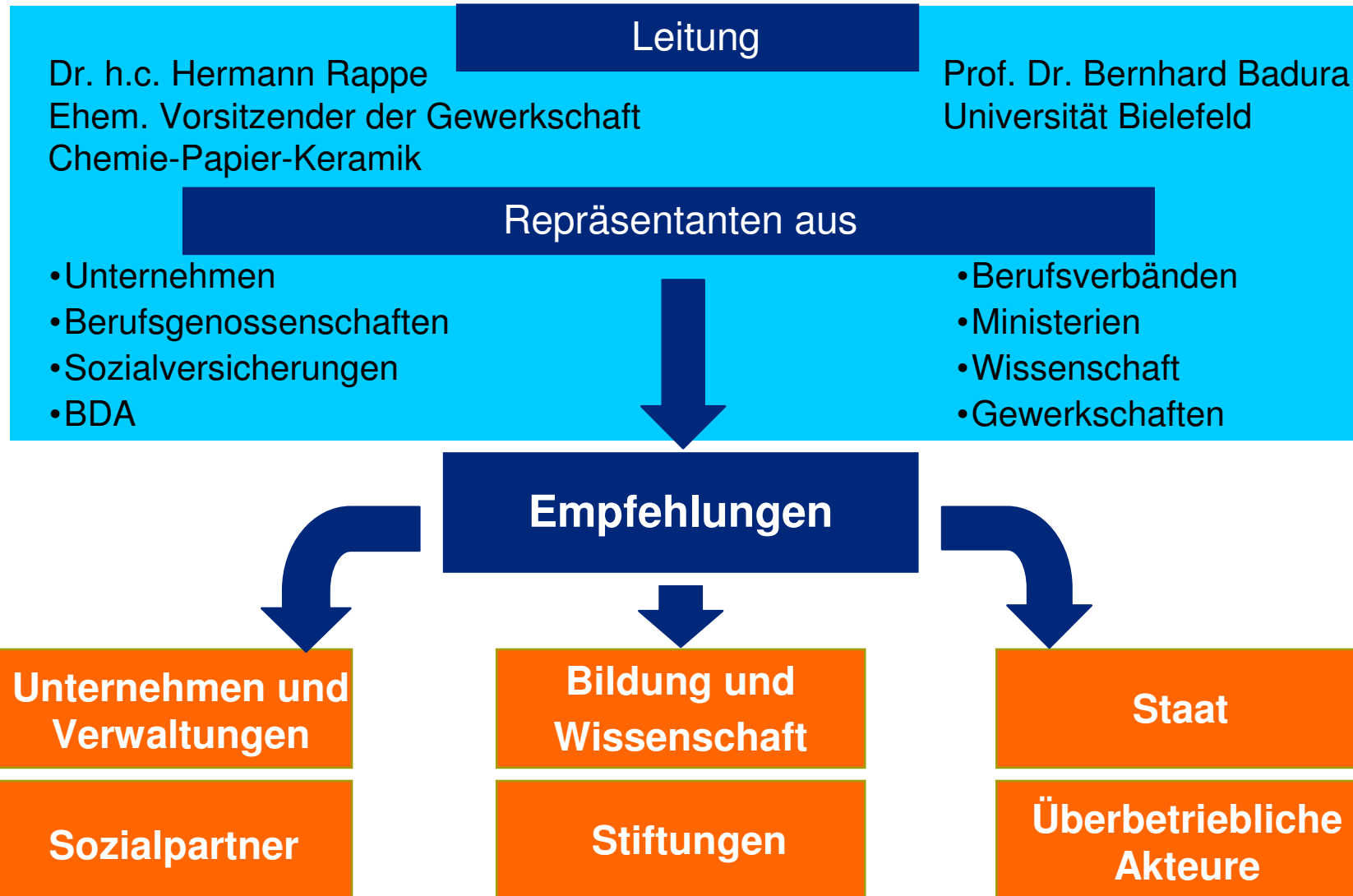
[www.gesunde-arbeitswelten.de](http://www.gesunde-arbeitswelten.de)

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

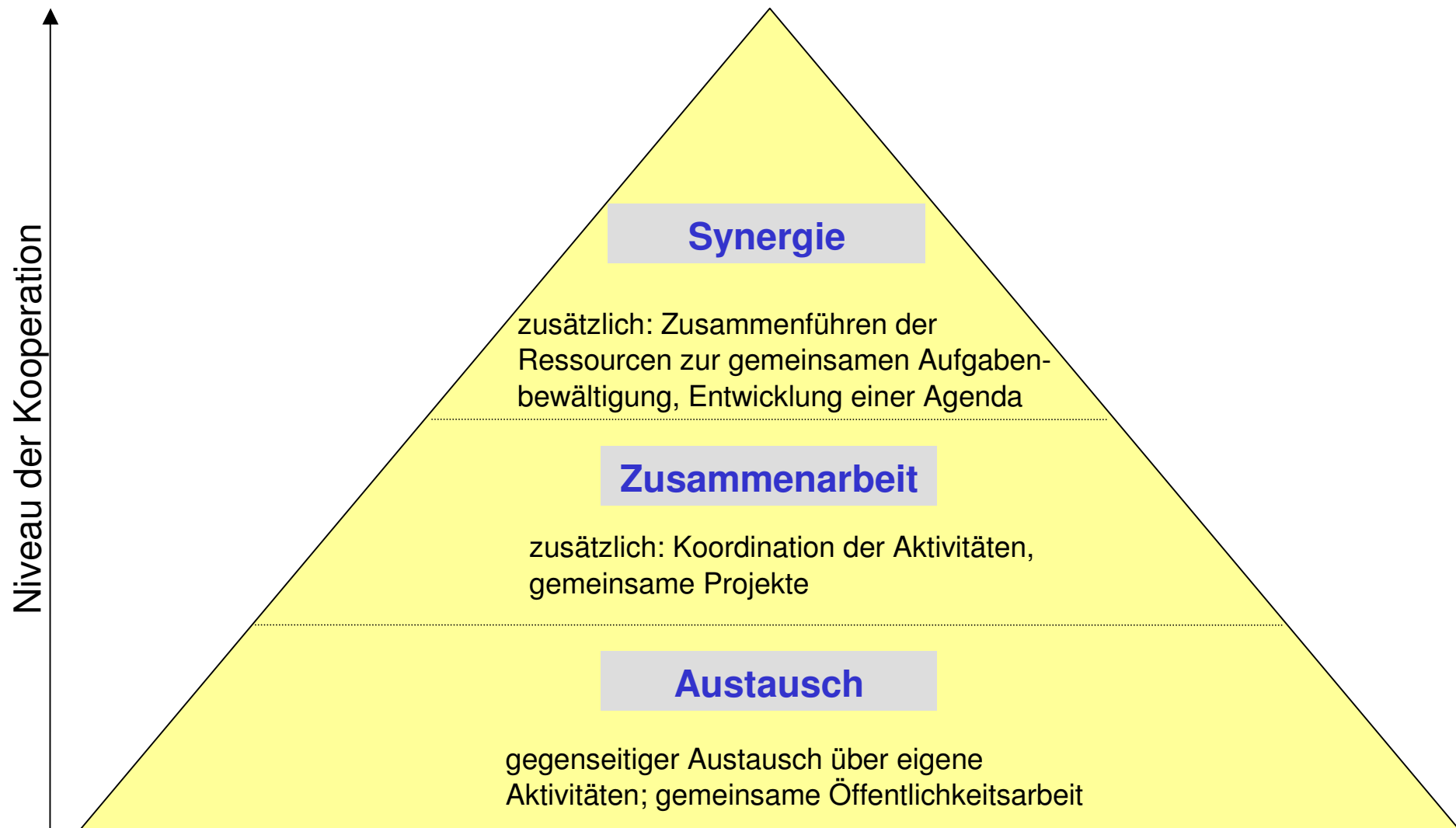


# Back up

# Die Expertenkommission „Die Zukunft einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik“



# Kooperationsniveau in Netzwerken



## Merkmale der überbetrieblichen Arbeitskreisarbeit (1)

<b>Ziel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mitarbeiter der Unternehmen zu befähigen, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitspolitik selbstständig in ihren Betrieben durchzuführen.</li><li>• Erfahrungsaustausch zwischen den Betrieben ermöglichen</li><li>• Anbahnung engerer Kontakte zwischen Leistungsanbietern und Betrieben</li></ul>
<b>Methodik</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inputs der Leistungsanbieter (Konzepte, Tools, Verfahren)</li><li>• Inputs der Betriebe (AuG im Unternehmen, Aktivitäten, Passgenauigkeit von Tools und Konzepten)</li><li>• Good Practice</li><li>• Expertenvorträge</li></ul>

## Merkmale der überbetrieblichen Arbeitskreisarbeit (2)

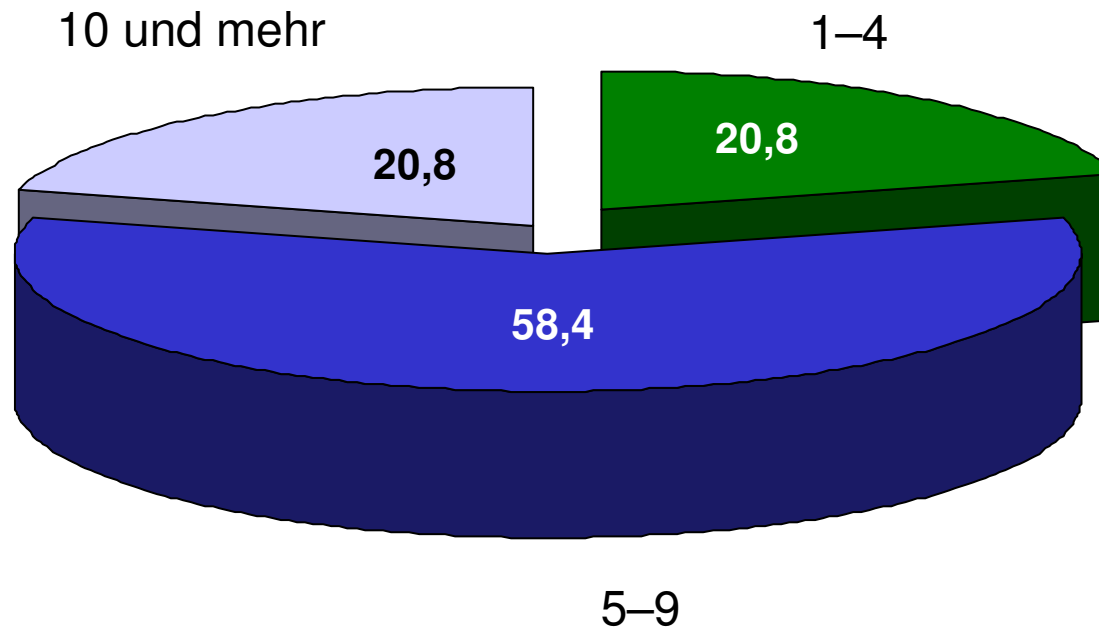
<b>Zusammensetzung</b>	Repräsentanten von Unternehmen, Netzwerkpartnern und Leistungsanbietern
<b>Mitgliedschaft</b>	freiwillig steht allen KMU offen ein Mix aus kleineren und größeren Betrieben ist wünschenswert
<b>Zeitaufwand</b>	3 bis 4 Stunden ca. alle drei Monate
<b>Ort</b>	rotierend in den Unternehmen
<b>Organisation</b>	Die Administrierung, Vorbereitung und Moderation des AK übernimmt das Netzwerk.
<b>Didaktik</b>	Abgleich zwischen dem Angebot der Leistungsanbieter und den Bedarfen der Unternehmen zwischenbetrieblicher Austausch

## Durchführung einer Netzwerkbefragung

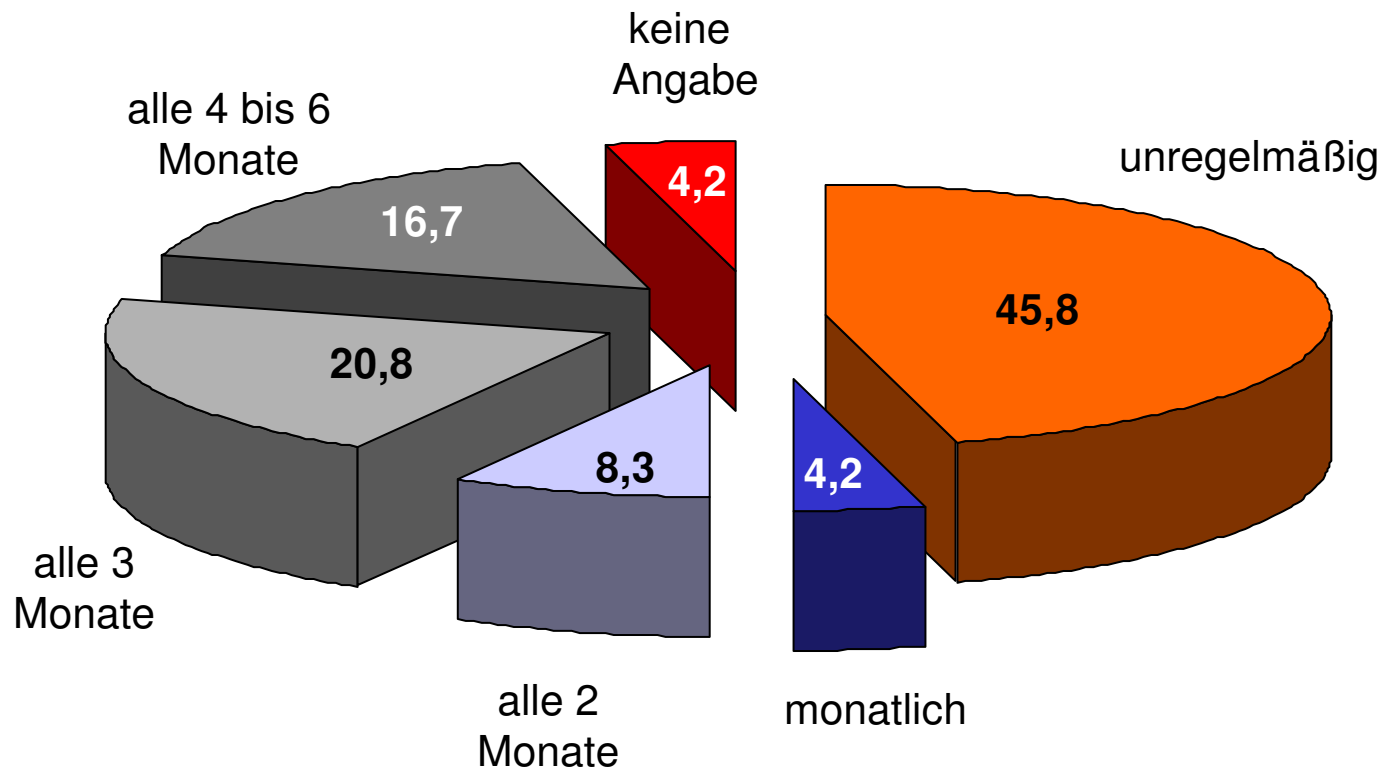
Die Bertelsmann Stiftung beauftragte das Institut ASER, im Dezember 2007 und Januar 2008 eine Erhebung zu bestehenden regionalen Netzwerken zu den Themen betriebliche Gesundheitspolitik und demographischer Wandel durchzuführen.

- 39 Netzwerke wurden angeschrieben
- 29 Netzwerke beteiligten sich an der Befragung

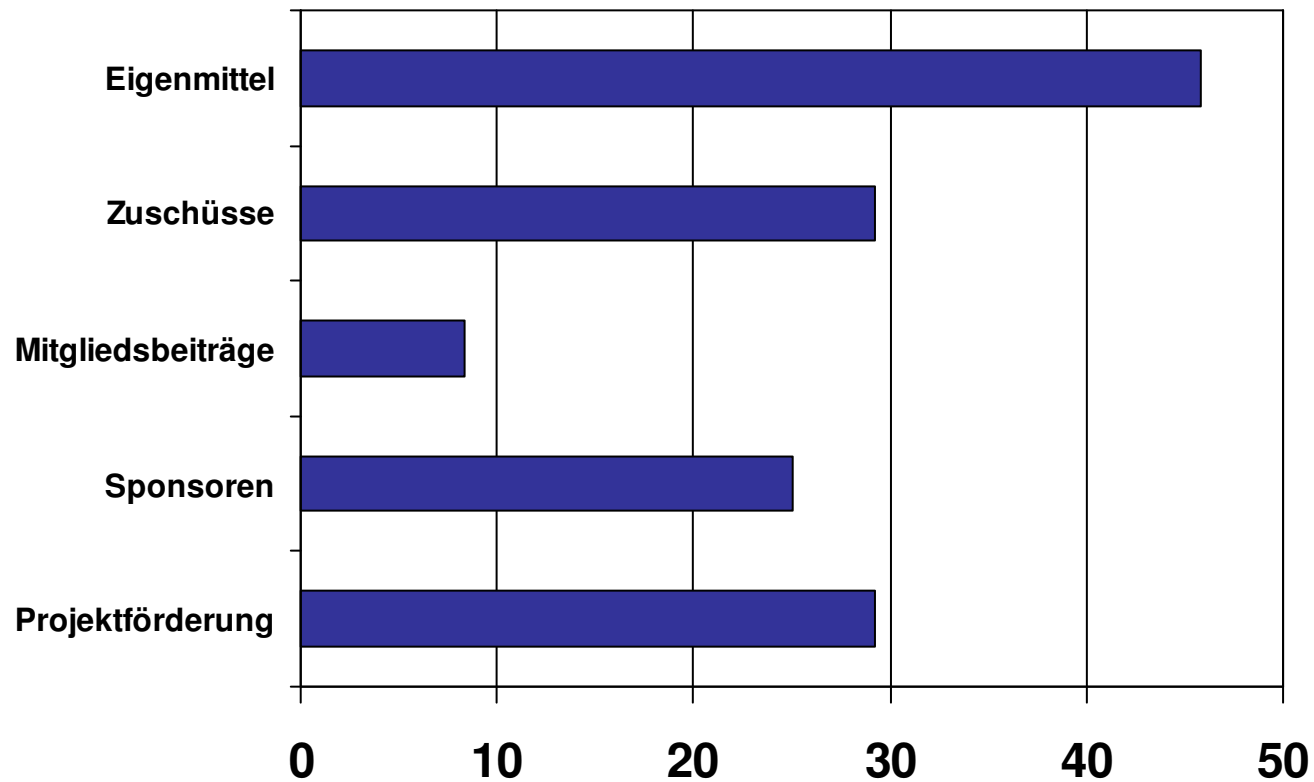
## Anzahl der Netzwerkpartner (absolut und in Prozent)



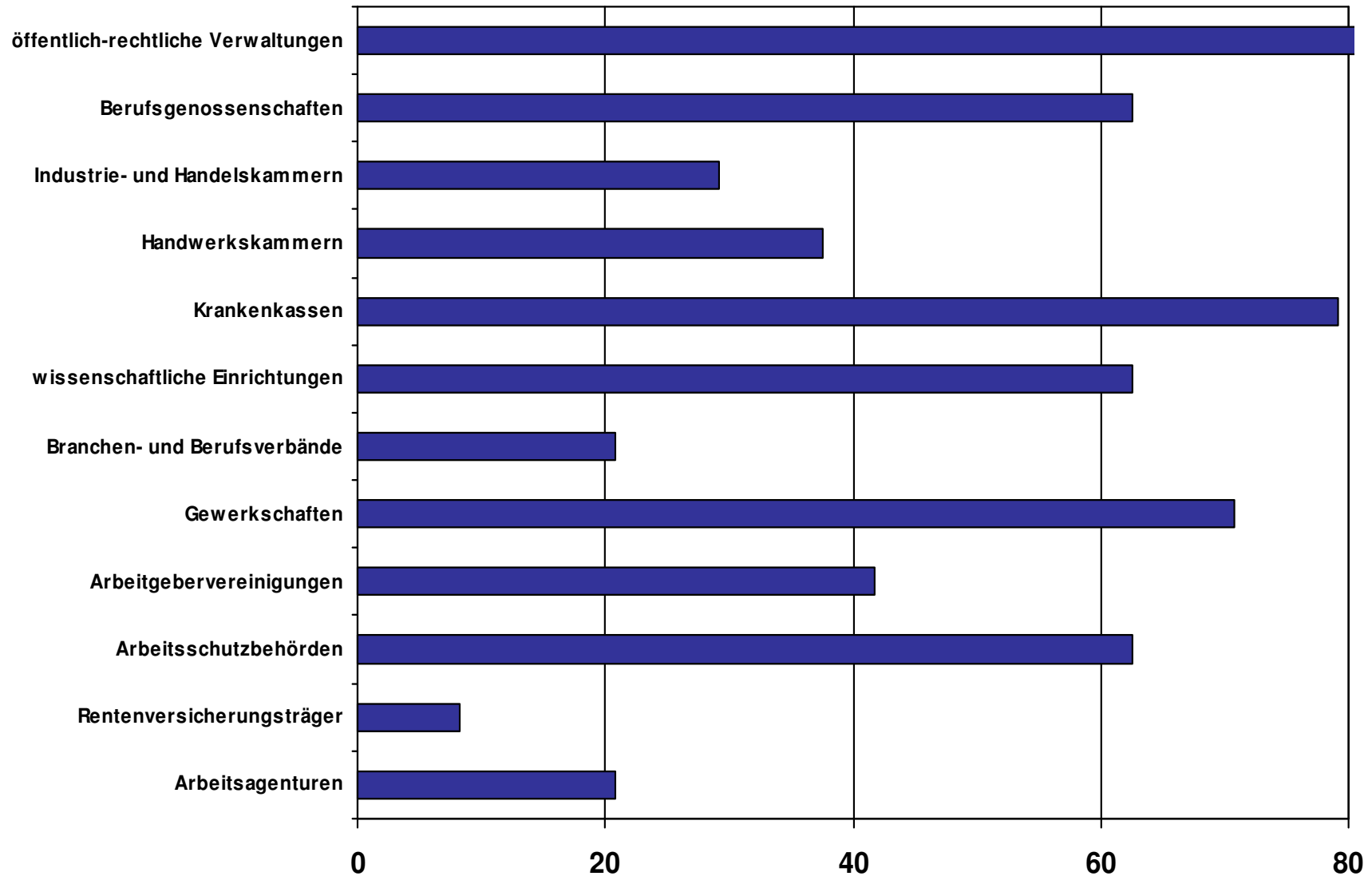
## Häufigkeit der Netzwerktreffen (in Prozent)



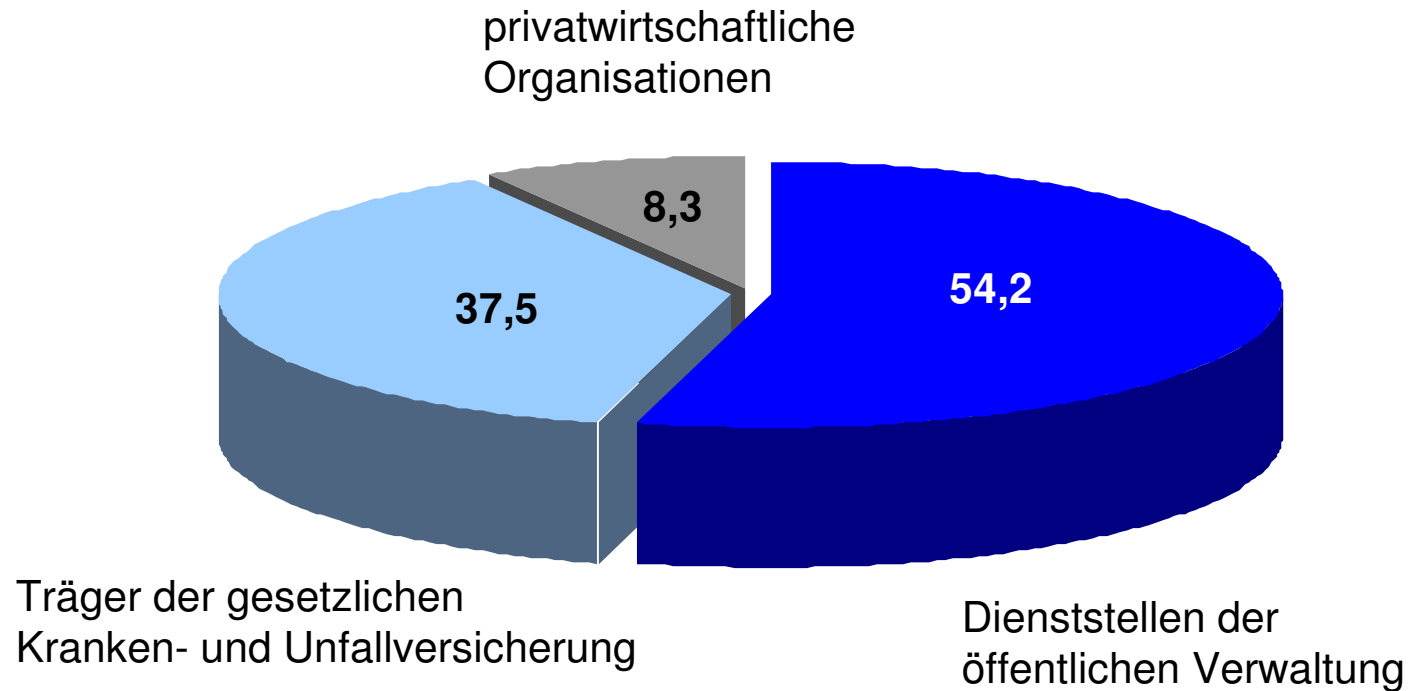
## Finanzierung der Netzwerke (in Prozent)



## Netzwerkpartner nach organisatorischer Zugehörigkeit



## Prozesspromotoren: Wer bildet den “Netzwerkknoten”?



# Zusatzmaterial

## Netzwerkbefragung: Teilnehmer

- Runder Tisch für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Region Hannover
- Runder Tisch Siegen
- GAMSYS – Netzwerk Gesünder Arbeiten mit System der rheinisch-bergischen Region
- AUGÉ – Bremer Netzwerk Arbeit und Gesundheit
- Landesarbeitskreis Arbeit und Gesundheit Brandenburg
- Arbeitskreis Arbeit und Gesundheit der Kreisgesundheitskonferenz Unna
- Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung im Verein Gesundheit Berlin e. V.
- Netzwerk für mehr Gesundheit im Betrieb Saarland
- Regionales Kooperationsnetzwerk für Arbeit und Gesundheit Neuruppin
- Landesarbeitskreis für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Sachsen-Anhalt
- Gesundheit im Betrieb, Netzwerk Nordhessen e. V.
- Netzwerk Bildung und Beratung für die Gastronomie
- Netzwerk Gesundes Handwerk NRW
- Hamburger Netzwerk für Gesundheit im Betrieb
- INQA-Kompetenznetzwerk der AOK Niedersachsen
- STABILA
- INGA – Initiative Gesunde Arbeitswelt Münsterland
- ddn – Das Demographie Netzwerk
- Thüringer Netzwerk Demographie
- Netzwerk Demographischer Wandel Saarland
- IGA – Initiative Gesundheit und Arbeit
- Netzwerk Qualität und Gesundheit im Gastgewerbe fördern.
- Kompetenznetz Moderne Arbeit NRW
- MobbingLine NRW
- BGF-Netzwerk der AOK Bayern – Region Mittelfranken
- GESA – Gesundheit am Arbeitsplatz Schleswig-Holstein
- Gesunde Unternehmen Ahrweiler
- Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten e. V.
- Entwicklung altersrobuster Betriebsstrukturen im KMU-Verbund

## Mögliches Beratungsportfolio für Unternehmen (1)

<b>Altersstrukturanalyse</b>	Sie zeigt aktuelle Ungleichgewichte auf und ermöglicht die Prognose zukünftiger Fehlentwicklungen.
<b>Mitarbeiterbefragung Alter und Gesundheit</b>	Sie macht die Gestimmtheit der Belegschaft, ihre Bewertungen von Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und Vorgesetzten transparenter.
<b>Demografiesensible Gefährdungsbeurteilung</b>	Die staatlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsumgebung wird um die arbeitsbiographische Perspektive erweitert und damit demografiesensibel ausgerichtet.

## Mögliches Beratungsportfolio für Unternehmen (2)

<b>Gesundheitsorientierter Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (GKVP)</b>	Er ist ein arbeitsintegriertes kommunikatives Instrument zur Identifizierung von Gesundheitsrisiken, zur Gestaltung des Leistungserstellungsprozesses sowie zum Aufbau und zur Förderung von Gesundheitsressourcen.
<b>Zukunftsgespräch</b>	Ein Mitarbeitergespräch, das die Perspektiven des Beschäftigten bis zum Berufsaustritt auslotet.
<b>Workshop „Gesund bis zur Rente“</b>	Die Beschäftigten werden für das Thema demographischer Wandel sensibilisiert und gleichzeitig als Experten ihrer Arbeit gefordert, an altersgerechten Arbeitskonzepten mitzuarbeiten.
<b>Workshop „Entspannter miteinander arbeiten“</b>	Hier gilt es Stress und psychische Belastungen abzubauen, indem die Ressourcen Kooperation und gegenseitiges Verständnis aktiviert und gefördert werden.