



GESUND ARBEITEN IN THÜRINGEN

Gesund und sicher arbeiten

Unternehmensnetzwerke in der betrieblichen Prävention
und Gesundheitsförderung mithilfe des modularen
Baukastens

Entwicklung eines bundesweit übertragbaren
Netzwerkkonzepts für Kleinst-, kleine und mittlere
Unternehmen sowie Netzwerkkordinatoren

Abschlussbericht | April 2025



DGAUM
DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
ARBEITSMEDIZIN UND UMWELTMEDIZIN

BARMER

Hans Drexler, Stephan Letzel, Thomas Kraus, Thomas Nesseler, Wolfgang Fischmann, Peter Kegel

Impressum:

Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM)
Schwanthaler Straße 73b
D-80336 München
Tel.: +49-(0)89-330 396 0
Fax: 089/330 396-13
E-Mail: gs@dgaum.de
www.dgaum.de

Erscheinungsjahr: 2025, 1. Ausgabe

Verlag:

ISBN: 978-3-9823608-1-2

Bildrechte Umschlag: AdobeStock, Fotolia, iStock, Pixabay

Abbildungen und Grafiken: alle Rechte liegen bei der DGAUM

Gesund und sicher arbeiten

Unternehmensnetzwerke in der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung mithilfe des modularen Baukastens

-Leitfaden für Kleinst- und kleine Unternehmen, Netzwerke sowie deren Koordinatoren

Vorwort durch die Projektpartner

Stellungnahme zum Projekt (BARMER)

Mit über 45 Millionen Beschäftigten in Deutschland ist der Arbeitsplatz das größte Setting, um Menschen mit präventiven Maßnahmen zu erreichen. Der Bedarf ist vorhanden – in Zeiten von zunehmender Digitalisierung am Arbeitsplatz, neuen Organisationsformen, der demografischen Entwicklung und des damit einhergehenden Fachkräftemangels steht die Gestaltung der Arbeitswelten vor großen Herausforderungen. Und: Wo früher oft das Gehalt für die Wahl eines Arbeitsplatzes ausschlaggebend war, spielen heute weiche Faktoren für Arbeitnehmer eine immer wichtigere Rolle. Dazu gehören flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, eine moderne Unternehmenskultur und Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Firmen erkennen letztere zunehmend als Instrument zur Fachkräftesicherung und zum Gewinnen neuer Beschäftigter. Darüber hinaus sind gesunde Mitarbeitende motivierter, was letztlich die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit der Unternehmen steigert.

Das Präventionsgesetz hat 2015 die Krankenkassen weiter in den Fokus der Verantwortung beim Thema Prävention und Gesundheitsförderung gerückt: Nach § 20b SGB V sind die Krankenkassen maßgeblich für die Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung verantwortlich und arbeiten dabei eng mit den Unfallversicherungsträgern sowie mit den für Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden zusammen – unter besonderer Berücksichtigung von kleinen und mittelständischen Unternehmen. Aus diesem Grund haben wir 2017 zusammen mit der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) ein Modellprojekt nach §20g SGB V gestartet.

Die Befragungen im Rahmen unseres Modellprojektes haben ergeben, dass sich insbesondere kleine und mittlere Unternehmen schlecht über Themen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes informiert fühlen. Die Struktur eines Kleinbetriebs kann zudem erhebliche Schwierigkeiten beim Umsetzen gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen mit sich bringen: knappes Zeitmanagement, stärkere Auswirkungen von personalen Ausfällen oder ein höheres finanzielles Risiko. Unsere Erfahrung zeigt jedoch, dass BGF auch in Kleinst- und kleinen Betrieben gelingen kann. Ein Ansatz, der erprobt wurde, ist die Bildung betriebsübergreifender Netzwerke unter dem Titel „Gesund arbeiten in Thüringen (GAIT)“ mit dem Fokus auf Synergieeffekte bei der Umsetzung von Arbeitsschutz und BGF.

Dahingehend haben sich klare Verbesserungen gezeigt:

- Zu Beginn des Projektes wurde in umfangreichen Befragungen festgestellt, dass es insbesondere den Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU) an Wissen zu ihren gesetzlichen Pflichten als Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz sowie über Möglichkeiten der Gesundheitsförderung mangelt. Diesem Umstand wurde durch regelmäßige Fachvorträge im Rahmen der Netzwerktreffen, auch unter Hinzuziehung weiterer Akteure Rechnung getragen.
- Viele der Modellfirmen hatten zu Projektbeginn keine betriebsärztliche Betreuung. Im Rahmen des Modellvorhabens konnte allen anfragenden Modellfirmen eine betriebsärztliche Beratung vermittelt werden.
- Die Unternehmen konnten zudem an Befragungen teilnehmen, um ihre Gefährdungsbeurteilung zu erstellen.

- Zur Umsetzung von BGF-Maßnahmen erhielten die Teilnehmer umfassende Informationen über die Möglichkeiten zur Bedarfsermittlung, Durchführung und Bewertung, sowie über Fördermöglichkeiten durch die GKV. Im Netzwerkaustausch profitierten die teilnehmenden Unternehmen deutlich von Best Practice-Beispielen der anderen Modellfirmen sowie einer Übersicht zu generellen Angeboten der BGF.

Die Umsetzung gemeinsamer, betriebsübergreifender Maßnahmen gestaltete sich hingegen schwieriger. Die Gründe hierfür sind vielfältig – unterschiedliche Bedarfslagen im Unternehmen (z.B. Büroarbeitsplätze vs. Produktion), unterschiedliche strukturelle Voraussetzungen (z.B. Schichtarbeit) aber auch die zu überbrückenden Entfernungen bei Präsenzangeboten oder fehlende technische Ausstattung bei Online-Angeboten haben ebenso eine Rolle gespielt wie die Qualität der Kommunikation zu BGF-Angeboten innerhalb einzelner Unternehmen. Bei dringenden Anlässen sind gemeinsame Aktionen aber durchaus umsetzbar, wie die erfolgreiche betriebsübergreifende Corona-Impfaktion 2021 gezeigt hat. Festzuhalten bleibt dabei, dass auch Arbeitgeber mit ihren Bemühungen zum nachhaltigen Umsetzen von BGF-Maßnahmen letztlich zwar Anreize für die Belegschaft schaffen können, dies aber kein Garant zum Erreichen aller Mitarbeitenden ist. Nichtsdestotrotz liegt der Mehrwert von BGF zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter, Steigerung der Zufriedenheit und Motivation und nicht zuletzt zum Ausbau des Arbeitgeber-Images auf der Hand.

Das Projekt hat gezeigt, dass KKMU um die Notwendigkeit, ihre Mitarbeitenden gesund zu halten, wissen. Die täglichen Herausforderungen sind aber nach wie vor Hinderungsgründe. Überbetriebliche Netzwerke kleinerer Unternehmen bieten insbesondere in der Verbindung von Arbeitsschutz und BGF einen echten Mehrwert, bedürfen aber über einen längeren Zeitraum einer engen Begleitung und Unterstützung, sowohl organisatorisch als auch fachlich. Sie funktionieren selten aus sich selbst heraus. Akteure wie zum Beispiel Betriebsärzte, sehen sich selbst nicht in der Funktion, Netzwerke zu leiten. Der zuletzt im Modellvorhaben erprobte Einsatz eines externen Dienstleisters als Netzwerkkoordinator hat sich bewährt. Für die Zukunft ergeben sich Lösungsansätze beispielsweise in der Richtung, überbetriebliche Netzwerke mit dem Fokus auf Regionalität und/oder Branchenhomogenität zu gründen, um einheitliche Bedarfe und strukturelle Voraussetzungen zu haben. Als Ergebnis des Modellvorhabens ist seitens der Projektpartner zum Projektabschluss ein modularer Baukasten mit Leitfäden und Checklisten für die überbetriebliche Vernetzung von KKMU entstanden. Dieser eignet sich insbesondere für Netzwerke, die sich neu gegründet haben oder sich neu gründen wollen, und ist bundesweit kostenfrei über die Homepage der BARMER verfügbar.
<https://www.barmer.de/bgm-kleinunternehmen>

Stellungnahme zum Projekt (DGAUM)

Das Modellvorhaben in der Kooperation zwischen Barmer und der DGAUM wurde 2017 unter dem Titel „Verbesserung der Qualität und der Leistungen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement durch Entwicklung von zielgruppen-spezifischen Präventionspfaden“ gestartet. Die Besonderheit war seit Anbeginn, den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die transdisziplinären Präventionsmöglichkeiten sowie die Zielgruppe der Kleinst- kleinen und mittleren Unternehmen (KKMU) in den Fokus zu nehmen. Dies wurde insbesondere durch die Verlagerung einiger Projekteinhalte auf die arbeitsmedizinischen Lehrstühle der Universitäten Erlangen, Mainz und Aachen möglich.

Die Verlängerung des Projekts ab 2022 konzentrierte sich dann konkret auf die Arbeit mit den Unternehmen sowie die politische Vernetzung und Verankerung der Thematik. Konkret wurden Wege und Möglichkeiten erforscht und entwickelt, anhand derer vor allem KKMU einen effizienten und sinnhaften Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb etablieren und durchführen können.

Die Netzwerkarbeit stellte hierbei einen großen Teil der Arbeit dar. So konnte den teilnehmenden Unternehmen eine arbeitsmedizinische Betreuung vermittelt werden, bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Vorgaben (u.a. Durchführung der Gefährdungsbeurteilung inkl. psychischer Belastungen) geholfen werden sowie der Weg zu einem systematischen BGM vermittelt werden.

Darüber hinaus konnten Möglichkeiten zur Koordination, Organisation und Moderation von Netzwerken erprobt und entwickelt werden.

Die gesamten Projektergebnisse wurden zur Entwicklung eines modularen Baukastens verwendet, der nun gleichermaßen Unternehmen, die Bedarfe und Interessen an einem ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie einem funktionierendem und zielgerichteten BGM haben, als auch Netzwerkkoordinatoren bei ihrer Arbeit unterstützen soll. Der Baukasten enthält Hinweise und Empfehlungen zur Durchführung von Netzwerken, sowie Hinweise, Empfehlungen und Tools für Netzwerkkoordinatoren und Unternehmen.

Das Kooperationsprojekt konnte viele Bestandteile und Umsetzungsmöglichkeiten aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie aus dem BGM genauer betrachten und Erkenntnisse daraus gewinnen:

- Insbesondere die Zielgruppe der KKMU erreichen bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben schnell ein Ressourcenlimit und sind dankbar über Unterstützungsmöglichkeiten.
- Ein BGM ist für KKMU alleine nahezu nicht umsetzbar, da viele Maßnahmen und Wege erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße realisierbar werden.
- Angebote aus der betrieblichen Gesundheitsförderung erreichen aufgrund der Unternehmensgröße oftmals nicht die Mindestteilnehmerzahlen oder würden andernfalls unverhältnismäßig teuer werden.
- Netzwerke sind eine gute Lösung, um KKMU bei diesen Herausforderungen Abhilfe zu schaffen. Allerdings müssen sie qualitativ hochwertig sein, damit die KKMU auch ihren Mehrwert erkennen.

- Ein professionell und aufwendig koordiniertes Netzwerk ist noch kein Garant für die Inanspruchnahme von Angeboten und aktive Beteiligung am Netzwerk. Dies entsteht erst, wenn die Inhalte den Bedarfen entsprechen und die KKMU sich auch mit dem Netzwerkgeschehen gut identifizieren können.
- Bedarfsevaluationen sind unerlässlich, um passgenaue Angebote schaffen zu können. Ein reines Strohfeuer an „Modeangeboten“ wirkt nachhaltig eher kontraproduktiv auf einer gesundheitsfördernde Kultur im Unternehmen.
- Die Identifikation mit dem Netzwerk geschieht besser bei gemeinsamen Veranstaltungen sowie einem „persönlichen“ Rahmen, der hierbei besser als bei digitalen Angeboten entstehen kann.
- Die Reichweite von Netzwerken und die damit verbundene Steigerung der Attraktivität entsteht über politische Vernetzung sowie die Integration von verschiedenen Partnern (z.B.: IHK, Genossenschaften, GKV, Fachverbänden, etc.).
- Ein Unternehmen, das sich um die Gesundheit und Zufriedenheit seiner Beschäftigten bemüht, wird dies auf dem konkurrierenden Markt um Fachkräfte stets als Wettbewerbsvorteil verwenden können.

Das Modellvorhaben und sein Netzwerk „Gesund arbeiten in Thüringen“ kann auf einen langjährige und gute Kooperationsarbeit mit vielen wichtigen Erkenntnissen zurückblicken. Die Möglichkeit, dieses Wissen weiter zu verwenden, ist über den freien Zugang zum modularen Baukasten gegeben.

Angaben zum Projekt

Förderung: Entwicklung eines bundesweit übertragbaren Netzwerkkonzepts

Schirmherrschaft: Frau Ministerin Heike Werner, MdL, Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF); Werner-Seelenbinder-Straße 6, 99096 Erfurt (bis 31.12.2024); ab 01.01.2025: Frau Ministerin Katharina Schenk, Thüringer Ministerium für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie (TMSGAF)

Projektträger: BARMER; DGAUM e.V.

Projektlaufzeit: 01.04.2022 bis 31.03.2025

Förderkennzeichen:

Projektvolumen: 650.000 EUR, davon gefördert BARMER: 600.000 EUR (Stand: 31.03.2025). Geldwerter Eigenanteil (Personalressourcen) DGAUM: 65.000 EUR

Verbundprojektpartner:

- FAU Erlangen-Nürnberg,
- RTWH-Aachen,
- Johannes Gutenberg-Universität Mainz,
- BMQ Evaluation & Consulting GbR

Projektkoordination und Kontakt: DGAUM e.V., Geschäftsstelle, Schwanthalerstr. 73B, 80336 München

Kurzbeschreibung

Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU) haben viele Herausforderungen, wenn es darum geht, BGM oder Arbeitsschutz genauso durchzuführen oder zu implementieren. Hierzu zählen das Budget aber auch die personellen Ressourcen. Sie haben aber zugleich den Vorteil, alles aufgrund ihrer kurzen Abstimmungswege schnell anzugehen.

Wie es auch kleinen Betrieben gelingen kann, die gesetzlichen Anforderungen des Arbeitsschutzes zu erfüllen und mit gezielten Maßnahmen die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu verbessern, wurde im Modellprojekt „Gesund arbeiten in Thüringen“ von BARMER und DGAUM e.V. erprobt.

Das Ergebnis: Wo Ressourcen gebündelt werden, entstehen Synergien, von denen Unternehmen und Belegschaft gleichermaßen profitieren können. Der aus dem Projekt entstandene modulare Baukasten unterstützt Firmen, die an Netzwerken interessiert sind oder Netzwerke, die bereits existieren. Dabei müssen nur die Themenschwerpunkte Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sein.

Der Baukasten bietet

- ☒ fundiertes Wissen über gesetzliche Anforderungen an den Arbeitsschutz
- ☒ Möglichkeiten bzgl. betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) und betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF)
- ☒ Tipps und Inhalte für die Gründung, Gestaltung und Durchführung von Unternehmensnetzwerken
- ☒ Checklisten, Anwendungshilfen und Evaluationstools für die praktische Netzwerkarbeit
- ☒ Informationen über Förderungsmöglichkeiten der BARMER (GKV?)

Dieser Baukasten richtet sich primär an:

- Kleinst- und Kleinunternehmen, die an einem betrieblichen Gesundheitsmanagement interessiert sind und Unterstützung im Arbeits- und Gesundheitsschutz benötigen
- Personen, die ein Netzwerk organisieren, koordinieren und moderieren (möchten)

Der modulare Baukasten dient aber auch allen größeren Unternehmen und Personen, die in den Themenbereichen BGM, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder angrenzenden Feldern tätig und interessiert sind. (siehe auch Videoerklärung)

Der modulare Baukasten ist erreichbar unter www.barmer.de/bgm-kleinunternehmen

Weitere interaktive Dokumente sowie der gesamte Abschlussbericht sind erreichbar unter <https://www.dgaum.de/themen/projekt-gesund-arbeiten-in-thueringen/>

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Vorwort durch die Projektpartner.....	2
Stellungnahme zum Projekt (BARMER).....	2
Stellungnahme zum Projekt (DGAUM).....	4
Angaben zum Projekt.....	6
Kurzbeschreibung.....	7
Inhaltsverzeichnis	8
Modul 1.....	11
Aufbau und Betrieb von Unternehmensnetzwerken	11
Entstehung von Unternehmensnetzwerken	14
Aktive Kontaktaufnahme durch einzelne Unternehmen	14
Aktive Kontaktaufnahme mehrerer Unternehmen als Interessensverbund	15
Aufnahme und Neugewinnung von Unternehmen.....	17
Übernahme bestehender Netzwerke	17
Zusammensetzung eines Netzwerks	18
Branchenausrichtung des Netzwerks.....	18
Regionale Lage des Netzwerks (inkl. Einzugsradius)	19
Größen der teilnehmenden Unternehmen.....	19
Anzahl Unternehmen	19
Thematische Ausrichtung	21
Inhaltliche Ausrichtung des Netzwerks	21
Ist-Stand und Bedarf sowie verpflichtende und freiwillige Bestandteile	22
Formate	23
Laufzeit.....	27
Netzwerkstruktur.....	28
Finanzierung	31
Fördermöglichkeiten (durch BARMER)	31
Netzwerkpartner	32

Modul 2.....	33
Netzwerkkoordination	33
Aufgaben eines Netzwerkkoordinators	34
Recherche, Identifikation und Beauftragung eines Netzwerkkoordinators.....	35
Das Profil des Netzwerkkoordinators	36
Methodische und fachliche Kenntnisse und Kompetenzen	36
Generelle Anforderungen	36
Die konkrete Arbeit des Netzwerkkoordinators	37
Evaluation des Netzwerkkoordinators	38
 Modul 3:.....	 39
Netzwerkarbeit.....	39
Grundliegende und konzeptionelle Elemente	40
Das Netzwerk – Idee, Ziel und Durchführung.....	40
Durchführungsaspekte.....	40
Vorbereitung.....	43
Durchführung	44
Gesetzliche Pflichten	45
Arbeitsmedizin digital	46
Betriebliches Gesundheitsmanagement	51
Betriebliche Gesundheitsförderung.....	52
Digitale Fortbildungsangebote	54
Vorlagen / Materialien	55
Musteragenda der ersten Netzwerktreffen	55
 Modul 4:.....	 57
Controlling	57
 Modul 5:.....	 63
Vernetzungsarbeit	63
BG / UV-Träger.....	63
Ministerien und nachgeordnete Strukturen	64
Gewerbeaufsicht	64
IHK.....	64
Lehrstühle	64

Modul 6:.....	65
Wissenschaftliche Erkenntnisse	65
Evaluationen	65
Lessons learned im GAIT-Netzwerk.....	65
Abkürzungsverzeichnis	67
Anhänge	68

Modul 1

Aufbau und Betrieb von Unternehmensnetzwerken

Inhalte und Leitfragen zu diesem Modul:

- Wie können Netzwerke gesunde Arbeit fördern?
 - Wie gründen Sie ein Netzwerk?
 - Wer kümmert sich um all die Aufgaben, die bei der Bildung und beim Betreiben von Netzwerken entstehen?
 - Wer kann an einem Netzwerk teilnehmen?
 - Welche Inhalte sollten bei einem Netzwerk behandelt werden?
 - Gibt es eine empfohlene Reihenfolge von Abläufen und Inhalten?
 - Gibt es gesetzliche Vorgaben, die beachtet werden müssen?
 - Gibt es finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Netzwerkbetriebe?
-

Wie können Netzwerke gesunde Arbeit fördern?

Unternehmensnetzwerke sind vor allem für Kleinst- und Kleine Unternehmen (KKU) eine attraktive Möglichkeit, ihr betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zu verbessern sowie gesetzliche Vorschriften aus Arbeits- und Gesundheitsschutz einfacher umzusetzen. Die entscheidenden Vorteile eines Netzwerks sind:

- ➔ Erfahrungsaustausch: von best practise Beispielen und Stolpersteinen lernen
- ➔ Wissensvermittlung: Informationen zu gesetzlichen Vorschriften und weiteren Möglichkeiten
- ➔ Maßnahmen gemeinsam umsetzen: fachliche, personelle und finanzielle Ressourcen bündeln
- ➔ Strukturiertes Vorgehen und regelmäßige „Erinnerung“ der Themenfelder

All diese gewonnenen Mehrwerte können nicht nur dazu dienen, die Gesundheit im Unternehmen zu verbessern, sondern sich auf dem Wettbewerbermarkt als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Wie gründen Sie ein Netzwerk?

Für ein strukturiertes Netzwerk mit nachhaltigen Mehrwerten lohnt es, sich anfangs ein paar Gedanken zur Gestaltung ihres Netzwerkes zu machen. Dabei gibt es viele Ausgestaltungsmöglichkeiten – finden Sie die für Ihr Anliegen passende Lösung. Unseren Erfahrungen aus dem GAIT-Projekt können Ihnen dabei helfen:

So finden sich z.B. Unternehmen mit gemeinsamen Bedarfen und Zielen schnell zusammen, entwickeln jedoch ebenso schnell eine heterogene Anspruchs- und Bedarfslage. Ebenso findet

man zu Beginn oft eine sehr aktive und partizipative Einstellung bei den Unternehmen vor, die sich zügig zu einer passiveren Art entwickeln kann.

Folgen sind unter Umständen ein Auseinanderklüften in Interessen und Beteiligungen aufgrund nicht erfüllter Bedarfe oder Ziele. Um den Sinn und das Ziel der Netzwerke aufrecht zu erhalten, müssen diese Entwicklungseventualitäten bedacht werden. Eine strukturierte Organisation und ein qualitätsgesichertes Vorgehen sind dabei ein unerlässliches Leit- und Handlungsprinzip.

Gleichzeitig ist die Grundlage für ein erfolgreiches Netzwerk ein grundsätzliches Bekenntnis der Verantwortlichen im Unternehmen, sich daran zu beteiligen und entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Ebenso sollte ein Netzwerk eine thematische Ausrichtung erhalten und Ziele definieren. Darüber hinaus sollten Aufgaben und Rollen vergeben werden, sowie Rechte und ggf. Organe oder Gremien definiert werden.

Um bereits beim Aufbau, aber auch beim späteren Betrieb von Netzwerken dieses Prinzip zu verfolgen und keinerlei Aspekte zu übersehen, sollen die folgenden Bestandteile zusammen mit ihren Leitfragen einen schnellen und direkten Überblick geben.

Was sind die ersten Schritte?

Zu Beginn sollten anfängliche Fragen und Zielsetzungen geklärt werden. Hierzu zählen u.a. die konkreten Themen- und Zielsetzungen (z.B. Umsetzung eines BGM oder Hilfe bei Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes). Auf allgemeiner Ebene sollten mögliche Abläufe und organisatorischen Ebenen von Netzwerken besprochen werden, was diese grundsätzlich benötigen, wie sie ablaufen und funktionieren. Das hierfür nötige Wissen sowie Ideen, welche Arten und Rahmenbedingungen für Netzwerke möglich sind, oder womit ein Netzwerkaufbau und -betrieb starten, bietet der modulare Baukasten.

Wer macht mit?

Ein Netzwerk ist ein Zusammenschluss von Unternehmen. Diese müssen sich finden oder rekrutiert werden. Innerhalb dessen müssen die Unternehmen entscheiden, welche Vertretungen unternehmensseitig eingebunden werden (z.B. Leitung, Verantwortliche, aber auch Instanzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes). Darüber hinaus ist es stets von Vorteil, wenn das Netzwerk wiederum gut vernetzt ist und Kontakte zu IHK, Gewerbeaufsicht, Akteuren aus dem Gesundheitswesen etc. existieren. Auf organisatorischer Ebene sollte ein Netzwerk einen Netzwerkkoordinator haben, der sämtliche Termine und Inhalte organisiert und vorbereitet. Genaue Hinweise und Empfehlungen finden Sie im modularen Baukasten.

Formate & Inhalte:

Im Rahmen der Netzwerke ist es einerseits wichtig herauszuarbeiten, welche Unterstützungsleistungen, Themen und Inhalte benötigt und gewünscht werden. In einem Folgeschritt muss das jeweils passende Format zur Vermittlung dieser Inhalte gewählt werden

(inkl. notwendige Identifikation von Experten zu den jeweiligen Themen). Weitere Hinweise hierzu finden Sie in den entsprechenden Abschnitten des modularen Baukastens.

Organisation & Controlling:

Unternehmensnetzwerke zu betreiben oder zu verwalten, bedarf einiger organisatorischer Prozesse und Bestandteile. Hierzu zählen sowohl die eigenen Managementaspekte, aber auch Evaluationen verschiedener Arten, Kalkulationen oder Controlling-Prozesse. Der modulare Baukasten stellt hierfür Tools, Tipps und Hinweise zur Verfügung.

Für eine qualitätsgesicherte und nachhaltige Initiierung bzw. das Betreiben eines Unternehmensnetzwerks müssen zunächst die nachstehenden Hauptaspekte geklärt werden. Die Klärung erfolgt entweder durch die Unternehmen selbstständig oder gemeinsam mit einem Netzwerkkoordinator, sofern dieser bereits vorhanden ist.

- Teilnehmende Unternehmen
- Thematische Grundausrichtung
- Netzwerksteuerung
- Formate und Inhalte
- Organisation

In den folgenden Abschnitten lesen Sie mehr zu den jeweiligen Aspekten.

Entstehung von Unternehmensnetzwerken

Unternehmensnetzwerke können unabhängig von der thematischen Ausrichtung und Zielgruppe auf verschiedene Arten entstehen oder initiiert werden:

- Aktive Kontaktaufnahme durch einzelne Unternehmen: aufgrund ihrer individuellen Bedarfs- und Interessenslage melden sich Unternehmen und kämen für eine Netzwerkmitgliedschaft in Frage
- Aktive Kontaktaufnahme mehrerer Unternehmen als Interessensverbund: mehrere Unternehmen haben sich aufgrund gemeinsamer Bedarfe und Interessenslagen bereits zusammengeschlossen und kämen für einen Zusammenschluss im Netzwerk in Frage
- Rekrutierung einzelner Unternehmen: für ein aufzubauendes Netzwerk werden Unternehmen nach spezifischen Parametern rekrutiert

Aktive Kontaktaufnahme durch einzelne Unternehmen

Unternehmen haben je nach Größe und Branche verschiedene Bedarfe und Unterstützungsnotwendigkeiten. Sofern sie Kenntnisse über die prinzipielle Möglichkeit von Netzwerk(zugehörigkeit)en haben, ist eine aktive Kontaktaufnahme möglich.

Folgende Aspekte sollten bei Kontaktaufnahme durch einzelne Unternehmen angesprochen bzw. erfragt werden:

- Unternehmensgröße (Anzahl Beschäftigte)
- Branche
- Standort(e)
- Art des Unternehmens (eigenständig oder Teil einer Unternehmensgruppe)
- Prinzipielles Anliegen, Bedarf
- Status quo Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - o Betriebsärztliche Betreuung – welche Art der Betreuung (intern, extern, Unternehmermodell, etc.)
 - o Sifa (Sicherheitsfachkraft) – intern, extern
 - o Gefährdungsbeurteilung – bekannt, durchgeführt, inkl. psychische Belastungen
 - o BGF – bekannt, durchgeführt
 - o BGM – bekannt, implementiert
 - o Zuständigkeit für diese Themenfelder im Unternehmen
- Vorstellungen und Möglichkeiten bzgl. einer Netzwerkmitgliedschaft
 - o Finanzieller Rahmen
 - o Personelle Zuständigkeit
 - o Zeitliche Möglichkeiten
 - o Anreisemöglichkeiten

Sofern bereits ein geeignetes Netzwerk existiert, ist dieses bei Kontaktaufnahme beschreibend vorzustellen. Darunter sind folgende Bestandteile darzustellen:

- Name des Netzwerks
- Region
- Vertretene Branchen
- Anzahl der Mitgliedsunternehmen
- Netzwerkkoordination
- Inhaltliche Ausrichtung und angebotene Inhalte, Ziele
- Formate und Häufigkeit / Frequenz der einzelnen Formate inkl. Differenzierung zwischen Präsenz- und Digitalformaten
- Geplante Inhalte, Aktivitäten
- Sofern vorhanden: Auflagen, Verbindlichkeiten, Formalia bzgl. Mitgliedschaft
- Finanzierung und Fördermöglichkeiten

Zusammenfassend sind bei voraussichtlicher Passgenauigkeit die Vorteile und der generelle Mehrwert des Netzwerks nochmal zu benennen, darunter u.a. Synergieeffekt, Begegnung der Bedarfe, Wünsche und Vorstellungen, Erhalt und Nutzung von Materialien, Informationen und Angeboten, Evaluationen, Anbindung an verschiedene Akteure. In diesem Zuge muss – sofern das in dem avisierten Netzwerk so geregelt ist - darauf verwiesen werden, dass bei den bereits zusammengeschlossenen Netzwerkunternehmen eine Zustimmung bzgl. des Eintritts von neuen Mitgliedern eingeholt werden muss.

Sofern noch kein passendes Netzwerk existiert, sollen die Kontaktdaten des Unternehmens aufgenommen werden. Gleichzeitig soll kommuniziert werden, ob eine Netzwerkinitiierung geplant ist – falls ja, bis wann. Eine entsprechende Kontaktaufnahme bzw. regelmäßige Ist-Stand-Rückmeldung soll dann stets zeitnah erfolgen.

Aktive Kontaktaufnahme mehrerer Unternehmen als Interessensverbund

Im selteneren Fall haben sich bereits mehrere Unternehmen untereinander koordiniert und melden ein gemeinsames Interesse an einem Netzwerk an.

Folgende Aspekte sollten bei Kontaktaufnahme angesprochen bzw. erfragt werden:

- Anzahl Unternehmen
- Unternehmensgrößen (Anzahl Beschäftigte)
- Branche(n)
- Regionale Lage
- Art der Unternehmen (eigenständig oder Teil von Unternehmensgruppen)
- Prinzipielles Anliegen, Bedarf
- Status quo Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - o Gefährdungsbeurteilung – bekannt, durchgeführt, inkl. psychische Belastungen
 - o Betriebsärztliche Betreuung – welche Art der Betreuung (intern, extern, Unternehmermodell, etc.)
 - o Sifa (Sicherheitsfachkraft) – intern, extern
 - o BGF – bekannt, durchgeführt

- BGM – bekannt, implementiert
- Zuständigkeit für diese Themenfelder im Unternehmen
- Vorstellungen und Möglichkeiten bzgl. einer Netzwerkmitgliedschaft
 - Finanzieller Rahmen
 - Personelle Zuständigkeiten
 - Zeitliche Möglichkeiten
 - Möglichkeiten von Örtlichkeiten bei Präsenzterminen

Sofern die Anzahl, Anliegen und Ressourcen der Unternehmen für die Gründung eines neuen Netzwerks ausreichen, sind diesbezügliche Möglichkeiten seitens Barmer bzw. Netzwerkkoordination zu eruieren (zeitliche und finanzielle Kapazitäten, Örtlichkeiten, thematische Expertise, Fördermöglichkeiten).

Sofern es zu keiner neuen Netzwerkbildung kommen kann, ist zu ermitteln, ob es ein passendes Netzwerk gibt. Falls dies zutrifft, ist ein Kontakt zur zuständigen Netzwerkkoordination herzustellen und die Zustimmung der bestehenden Netzwerkfirmen zu Teilnahme neuer Mitglieder herzustellen.

Falls es kein passendes Netzwerk gibt und die Rahmenbedingungen nicht für die Neubildung eines Netzwerks genügen, sollen die Kontaktdaten aufgenommen werden. Eine entsprechende Kontaktaufnahme bzw. regelmäßige Ist-Stand-Rückmeldung soll dann stets zeitnah erfolgen.

Aufnahme und Neugewinnung von Unternehmen

Wenn ein bestehendes Netzwerk noch weitere Unternehmen benötigt oder ein Netzwerk neu aufgebaut werden soll, ist eine Aufnahme oder eine Neugewinnung nötig. Zur Ermittlung potentieller Unternehmen, müssen verschiedene Grundsätze wie z.B. Branchenausrichtung, regionale Lage oder Unternehmensgrößen festgelegt bzw. berücksichtigt werden. (siehe hierzu die Einträge weiter unten unter *Zusammensetzung von Netzwerken*)

Übernahme bestehender Netzwerke

Bei der Übernahme bereits bestehender Netzwerke müssen die folgenden beiden grundlegenden Aspekte berücksichtigt werden:

- Der initiale Kontakt erfolgt identisch zu dem mehrerer Unternehmen als Interessensgemeinschaft.
- Darüber hinaus muss die Historie des Netzwerks bekannt sein und berücksichtigt werden. Hierbei sind vor allem die folgenden Punkte relevant:
 - Bisheriger thematischer Schwerpunkt / Ausrichtung des Netzwerks
 - Organisation, Koordination
 - Art des Netzwerks
 - Formate, Art und Häufigkeit der Treffen
 - Regionale Verankerung
 - Finanzierung
 - Grund des Übernahmewunsches - Was soll gleich bleiben, was darf oder soll sich ändern?

Im Rahmen eines zielführenden Anfangskontakts können vor dem Hintergrund, dass es sich um einen netzwerkerfahrenen Unternehmensverbund handelt, bereits thematische Schwerpunkte sowie Modalitäten und Formate besprochen und festgehalten werden. Mögliche Ansätze und Ideen können dem modularen Baukasten entnommen werden. Zudem sollten auch bei einem bestehenden Netzwerk nochmals die Checklisten angewandt werden, um sicher zu stellen, dass vor allem die Pflichten und gesetzlichen Vorschriften bzgl. Arbeits- und Gesundheitsschutz erfüllt sind.

Zusammensetzung eines Netzwerks

Sowohl bei der Neubildung von Netzwerken als auch bei der Erweiterung oder Übernahme vorhandener Netzwerke sollten die in diesem Abschnitt enthaltenen Parameter Berücksichtigung finden. Es handelt sich dabei um Anhaltspunkte und Empfehlungen, die jeweils keine harten Grenzen darstellen.

Branchenausrichtung des Netzwerks

Die Frage, ob ein Netzwerk branchenhomogen sein sollte, hängt vor allem von der geplanten Ausrichtung und den voraussichtlichen Inhalten ab. Sind diese eher allgemeiner Art, kann das Netzwerk branchenheterogen sein. Stattdessen wären dann die jeweiligen Bedarfslagen und Ist-Stände der Unternehmen relevant. Im Falle von branchentypischen Inhalten sollte hingegen auf eine homogene Zusammensetzung geachtet werden. Beispiele hierfür könnte ein Pflegenetzwerk sein, in dem es um spezielle Anliegen aus dem Pflegebereich gehen würde und Branchenhomogenität empfehlenswert wäre. Ein umgekehrtes Beispiel wäre ein Netzwerk zu Arbeits- und Gesundheitsschutz oder BGM/BGF, denn dieses ist für alle Branchen gleichermaßen verpflichtend bzw. eine interessante Kür. Gleichzeitig gilt die Tatsache, dass ein branchenhomogenes Netzwerk die Wettbewerber automatisch zusammenführt bzw. ein transprofessionelles Vernetzen nicht stattfindet, was für viele Unternehmen wiederum ein Mehrwert zur Mitgliedschaft in einem Netzwerk darstellt.

Generell gilt also die nachstehenden Aspekte entlang der geplanten inhaltlichen Netzwerkausrichtung zu prüfen und entsprechend zu entscheiden:

- a) Branchengleichheit sinnvoll?
- b) Tätigkeitshomogenität sinnvoll (z.B. PC vs. Fertigung; Büro vs. flexibel)?
- c) Unternehmensgrößen (Mischung aus KKK und KU gut möglich; zusätzliche Involvierung von KMU wird zunehmend schwerer) zu beachten?
- d) Regionale Lage (max. Radius ca. 30 km) zu beachten?

Sofern ein Netzwerk mit den avisierten Inhalten keine spezifische Branche adressiert, können die Unternehmen entlang der allgemeinen Parameter (s. unten) rekrutiert werden. Im Falle einer avisierten branchenspezifischen Ausrichtung ist hier auf Branchenzugehörigkeit zu achten.

Generell ist eine Branchenhomogenität nicht zwingend nötig oder von Vorteil. Die Voraussetzungen, Möglichkeiten von (Maßnahmen-) Umsetzungen sowie die Bedarfe und gegenseitige Kenntnislage ist bei Unternehmen derselben Branche wahrscheinlich höher. Allerdings bewirkt die Heterogenität und Diversität mehr Erkenntnisse, Einsicht und somit ein größeres Lern- und Weiterentwicklungsspektrum.

Darüber hinaus treten Unternehmen mit dem Gedanken des „sich Vernetzens“ auch in Netzwerke ein. Ein Netzwerk, das branchenhomogen ausgerichtet ist, bedeutet automatisch, dass die Mitbewerber (aus derselben Region) zusammenkommen und ggf. keine tieferen Einblicke in Bedarfe und Ist-Zustände geben wollen.

Dieselben Aspekte gelten für die Entscheidung, inwiefern die teilnehmenden Unternehmen tätigkeitsähnliche Beschäftigungen beinhalten sollten oder ob dies aufgrund der Grundausrichtung keine Relevanz hat.

Regionale Lage des Netzwerks (inkl. Einzugsradius)

Die regionale Lage ist vor allem wichtig, wenn ein Netzwerk regelmäßige Präsenzveranstaltungen (z.B. quartalsweise) durchführt. Der Einzugsradius von ca. 45 Minuten einfacher Anfahrtszeit ist hier als empfohlene Obergrenze zu sehen. Sofern ein Netzwerk nur eine jährliche Präsenzveranstaltung durchführt, kann die Obergrenze auf bis zu 90 Minuten einfache Anfahrtszeit ausgeweitet werden.

Innerhalb dieser Orientierungsgrößen sind die individuelle Bereitschaft und Möglichkeiten der Unternehmen stets abzufragen.

Größen der teilnehmenden Unternehmen

Homogenität innerhalb eines Netzwerks ist wichtig, um effizient und mehrwertig für die einzelnen Unternehmen Inhalte und Angebote durchführen zu können. Die Unternehmensgröße ist dabei ein wesentlicher Faktor, da sie meistens die Möglichkeiten eines einzelnen Unternehmens zur Durchführung und Umsetzung von Maßnahmen mit sich bringt. Auch die Zuständigkeiten für verschiedene netzwerkrelevante Themenfelder hängt oftmals mit der Unternehmensgröße zusammen. So sind in Kleinstunternehmen meist die Unternehmensleitungen selbst zuständig, wohingegen ab KMU-Größe oft personelle Zuständigkeiten definiert werden. Die finanziellen Möglichkeiten wachsen ebenso mit der Unternehmensgröße mit.

Somit sollte sich ein Netzwerk möglichst aus Unternehmen derselben Größenkategorie zusammensetzen (gemessen an Beschäftigtenzahl). Eine Kombination von Unternehmen aus benachbarten Unternehmensgruppen ist aber auch oftmals gut möglich (z.B. vorwiegend KKK mit einzelnen KMU; oder KMU mit einzelner Großindustrie bzw. KKK):

Kleinstunternehmen	1 - 9 Beschäftigte
Kleine Unternehmen	10 – 49 Beschäftigte
Mittlere Unternehmen	50 – 249 Beschäftigte
Großunternehmen	ab 250 Beschäftigte

Entscheidend ist allerdings der jeweilige Kenntnis-, Ist- und Bedarfsstand der einzelnen Unternehmen neben implementierten Strukturen und Umsetzungsmöglichkeiten. Für die Netzwerkkoordination ist es am einfachsten, Ziele wie Mehrwert und Effizienz umzusetzen, wenn ähnliche oder homogene Grundgegebenheiten vorliegen.

Anzahl Unternehmen

Im laufenden Betrieb eines Netzwerks werden mit den Unternehmen regelmäßig verschiedene Formate, Inhalte und Angebote durchgeführt. Hieraus ergeben sich eine empfohlene Minimumzahl von Unternehmen (z.B. bzgl. BGF-Angeboten oder gemeinsame Treffen, Gesundheitstage etc.). Gleichzeitig gibt es individuelle Angebote wie Analysen oder direkte Betreuung bei spezifischen Bedarfsthemen, die wiederum vor dem Hintergrund der Ressourcenintensität eine empfohlene Maximumzahl ergeben.

Generell kann man sagen, dass die Netzwerkarbeit in einem kleineren Rahmen (bis zu ca. 15 Unternehmen) wesentlich individueller verlaufen kann (Abstimmungen zu Themen, Veranstaltungen, Bedarfen, Unterstützungsleistungen). Diese Größenordnung ist allerdings nur dann realistisch in Mehrwert und Durchführbarkeit, wenn die Unternehmen auch aktiv am Netzwerk teilnehmen und erscheinen. Sollte dies nicht der Fall sein, ist eine größere Anzahl von Unternehmen denkbar. Die Passgenauigkeit an Bedarfen und Angeboten wird dann sicherlich geringer sein, allerdings wird dann eine Minimumsanzahl von teilnehmenden Unternehmen oder Beschäftigten bei Angeboten und Aktivitäten eher sichergestellt sein.

Thematische Ausrichtung

Inhaltliche Ausrichtung des Netzwerks

Neue Netzwerke sollten eine inhaltliche Grundthematik haben (z.B. sicheres und gesundes Arbeiten dank eines ganzheitlichen BGM). Diese kann zunächst gröber gefasst werden und sich später entlang der kommunizierten Bedarfe mitentwickeln.

Ebenso können darin enthaltene Themenfelder für definierte Perioden festgelegt werden und darin über verschiedene Formate abgedeckt und bespielt werden. So kann man ein Netzwerk beispielsweise in verschiedene Themensegmente mit jeweils definierten Zeitumfängen festlegen oder auch die gesamte Netzwerklaufzeiten entlang der jeweiligen Themenfelder definieren. Empfehlenswert ist allerdings eine größere Netzwerkausrichtung mit entsprechenden Themenfeldern, die dann wiederum eine gewisse Dauer umfassen können.

Die nachstehende Liste gibt eine Übersicht mit möglichen Themenfeldern, wobei unterschieden wird in gesetzlich vorgeschrieben und gesetzlich nicht vorgeschrieben:

Gesetzlich vorgeschrieben (-> Durchführung einer Ist-Analyse zur Überprüfung der Gesetzeserfüllung empfohlen):

- Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsschutz (Sifa)
- Arbeitsmedizinische Betreuung
- BEM
- Mutterschutz

Gesetzlich nicht vorgeschrieben (-> Durchführung einer Bedarfsanalyse empfohlen):

- Ist-/Bedarfs-Analysen
- Stress / Entspannung
- Sucht
- Ernährung
- Change-Prozesse
- Hybrides, mobiles Arbeiten, Homeoffice, zurück ins Büro
- Führung
- Team
- Pflege, zu pflegende Angehörige
- Schicht
- BGF / BGM, Prävention, Gesundheitsförderung
- Psychische Belastungen
- Bewegung
- Unternehmenskulturen
- Arbeitsorganisation
- Fachkräftemangel
- Demografischer Wandel, Generationswechsel

Da die Themenfelder entlang des Bedarfs der Unternehmen ausgewählt werden sollten, ist eine Überprüfung des Bedarfs und eine Ist-Analyse bzgl. der gesetzlich vorgeschriebenen Themenfelder dringend zu empfehlen. (Hinweise zu Bedarfsanalysen finden Sie [hier](#))

Ist-Stand und Bedarf sowie verpflichtende und freiwillige Bestandteile

Sowohl bei der Neugründung eines Netzwerks als auch bei der Aufnahme weiterer Unternehmen in ein bestehendes Netzwerk haben die jeweiligen Unternehmen unter Umständen unterschiedliche Wissens- und Bedarfslagen. Unter dem Aspekt des gegenseitigen Erfahrungsaustauschs und des von- und miteinander Lernens kann dies durchaus einen Vorteil und den Mehrwert von Netzwerken darstellen. Allerdings sollten sich die Wissens- und Erfahrungsvorsprünge unter den Unternehmen ungefähr gleichmäßig verteilen, da sonst ein Geben und Nehmen nicht im Gleichgewicht stehen kann. Gleichzeitig müssen alle Unternehmen bereit sein, bei gewissen Themen, nichts oder nur wenig Neues zu erfahren. Ebenso sollte der Unterschied nicht so sein, dass neue Unternehmen zu viel Nachholbedarf oder zu viel Wissens- und Erfahrungsvorsprung haben. Ansonsten kann das betreffende Unternehmen schnell den Mehrwert des Netzwerks vermissen und passiv werden bzw. wieder austreten.

Innerhalb dieser generell gültigen Tatsache ist jedoch genau zu beleuchten, wo der Unterschied liegt. Fehlt bspw. eine betriebsärztliche Betreuung oder ist eine Gefährdungsbeurteilung noch nicht bekannt, kann dieses Unternehmen dennoch problemlos in das Netzwerk integriert werden. Eine Vermittlung zu entsprechenden Anbietern oder konkrete Unterstützungshilfe durch das Netzwerk kann diesen Mangel schnell regulieren. Genau für diese Situation ist ein solches Unternehmensnetzwerk aufgrund der Unterstützungsleistung sogar ideal.

Ein Netzwerk sollte also bereits zu Beginn die thematische Ausrichtung gut kennen und kommunizieren. Nur so können Unternehmen wissen, ob sie Bedarfe in diesen Bereichen haben und sich eine Mitgliedschaft lohnt. Diese Ausrichtung kann allerdings zunächst noch grundsätzlich sein (z.B. Arbeits-, Gesundheitsschutz, BGM) und erst im weiteren Verlauf spezifischer werden bzw. verschiedene (Teil-)Themen detailliert durchwandern.

Anhand der Checkliste können Sie den Ist-Stand und die benötigte Unterstützung erkennen.

Bei der Themenwahl ist auch stets zu bedenken, dass die nötige Fachexpertise z.B. für Impulsvorträge oder auch für Workshops vorliegen muss. Diese kann sowohl von extern dazubestellt werden (z.B. Fachgesellschaften, GKV, UV, RV, BGF-Koordinierungsstellen usw.) oder auch aus den eigenen Netzwerkreihen heraus erfolgen. In diesem Fall ist allerdings sicherzustellen, dass die fachliche Expertise vorliegt bzw. die behandelten Inhalte korrekt wiedergegeben sind. Entsprechend ist eine Vorausplanung stets nötig.

Formate

Netzwerke sollen für die Unternehmen einen Mehrwert haben. Dieser entsteht einerseits durch den Vernetzungs- und Synergiegedanken, andererseits, wenn die Inhalte zum Bedarf passen sowie gewinnbringend und effizient bearbeitet und vermittelt werden.

Sowohl für die Vernetzung und die Nutzung von Synergien als auch für die Vermittlung von Inhalten sind unterschiedliche Formate möglich und sinnvoll.

Generell empfehlen sich die nachstehenden Formate, um sowohl die Ziele als auch die jeweiligen Zielgruppen zu bedienen. Die Formate können dabei in Präsenzform, als digitale Variante (z.B. Videokonferenzen oder Plattformen), als auch in hybrider Form (Präsenz und Videokonferenz) stattfinden.

Präsenzformen stellen aufgrund der persönlichen Bindung in der Regel die beste Art dar und sind gerade zu Beginn der Netzwerkarbeit sehr sinnvoll, damit sich die Netzwerkpartner persönlich kennenlernen und eine erforderliche Vertrauensbasis aufbauen können. Die gilt genauso für die Wissensvermittlung wie für das Gemeinsame und den Austausch. Allerdings stellt diese Form auch die aufwändigste dar. Sowohl in Bezug auf finanzieller und zeitlicher Ressource als auch bzgl. organisatorischem Aufwand. Insofern ist das jeweilige Format stets mit dem zugehörigen Ziel und Mehrwert zu bedenken und zu wählen.

Die nachstehende Tabelle gibt daher eine Empfehlung wieder, welches Format zu welcher Art der Ziele am besten geeignet ist.

	Wissensvermittlung			Vernetzung			Aktion / Aktivität		
	Präsenz	Digital	Hybrid	Präsenz	Digital	Hybrid	Präsenz	Digital	Hybrid
Netzwerktreffen	+++	+++	+++	+++	+	++	+++	-	+/-
Arbeitsgruppen	+++	+++	+++	+	+/-	+/-	+++	+++	+++
Workshops, Vorträge	+++	++	++	+	+/-	+/-	+++	++	++
Come together	++	+/-	+/-	+++	+/-	+/-	+++	+/-	+
Großveranstaltungen	+++	++	++	+++	+/-	+	+++	+/-	+
Interne Austauschforen / -plattformen		++			++			+	

Die Zielgruppen, die dabei adressiert werden, sind:

- Unternehmensleitung
- Arbeitsschutzexperten (Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit)
- Themenverantwortliche
- Beschäftigte

Dabei sind folgende Ausgestaltungen der einzelnen Formate zu empfehlen:

- *Netzwerktreffen:*
 - Mögliche Durchführungsformen: Präsenz, digital, hybrid
 - Anzahl Termine pro Jahr: 3 – 4 (1-mal pro Quartal)
 - Dauer pro Termin: 60-90 Minuten (abhängig von Impuls- oder interaktiven Elementen)
 - Themenausrichtung: je nach Netzwerkschwerpunkt und Bedarf
 - Aufbau:
 - Begrüßung
 - Austausch
 - Impulsthema (20 Minuten)
 - Organisatorisches
 - Ausblick, Themenplanung, Inhalte
 - Add-On für das Präsenz-Format:
 - Rotierend bei den teilnehmenden Unternehmen
 - Mit Führung durch die jeweiligen Unternehmen
- *Arbeitsgruppen:*
 - Mögliche Durchführungsformen: Präsenz, digital, hybrid
 - Anzahl Gruppen pro Jahr: 2
 - Termine je Gruppe: 3 – 5
 - Dauer pro Termin: 60 Minuten
 - Themenausrichtung nach Bedarf
 - Aufbau:
 - Begrüßung
 - Eingrenzung des Themas mit Erfahrungen und Bedarfspräzession und Zielsetzung
 - Impulsvortrag (20 Minuten)
 - Gemeinsames Bearbeiten (ggf. auch innerhalb des Impulsvortrags)
 - Organisatorisches
 - Ausblick
- *Come together:*
 - Mögliche Durchführungsformen: Präsenz, hybrid
 - Anzahl Termine pro Jahr: 1
 - Dauer pro Termin: 2 – 3 Stunden
 - Themenausrichtung: Zusammenkommen, Vernetzen inkl. attraktivem Thema passend zum Netzwerkschwerpunkt
 - Aufbau:
 - Begrüßung
 - Impulsvortrag (20 Minuten)
 - Austausch zum Impulsthema
 - Aktivpause mit Catering Zeit zum Austausch

- untereinander
 - Organisatorisches
 - Ausblick
 - Gemeinsamer Ausklang am Buffet
- Add-On:
 - neutraler Ort mit guter Erreichbarkeit zugunsten eine hohen Anreisebereitschaft / - möglichkeit und Teilnahme in Präsenz
- *Großveranstaltung:*
 - Mögliche Durchführungsformen: Präsenz, hybrid
 - Anzahl Termine pro Jahr: 1
 - Dauer pro Termin: 2,5 - 3 Stunden (abhängig von Impuls- oder interaktiven Elementen)
 - Themenausrichtung: je nach Netzwerkschwerpunkt und Veranstaltungsanlass
 - Aufbau:
 - Begrüßung
 - Impulsthema 1 (20 - 30 Minuten)
 - Impulsthema 1 (20 - 30 Minuten)
 - Pause
 - Workshops
 - Zusammenführung, Fazit, Verabschiedung
 - Add-On:
 - neutraler Ort mit guter Erreichbarkeit zugunsten eine hohen Anreisebereitschaft / - möglichkeit und Teilnahme in Präsenz
 - Anknüpfung an andere Veranstaltungen, Zusammenführung von Netzwerken, etc.
- *Weitere Formate zur individuellen Ausgestaltung:*
 - Vortragsreihe:
 - Mögliche Durchführungsformen: Präsenz, digital, hybrid
 - Anzahl Termine pro Jahr: nach Bedarf und Nachfrage, aber im regelmäßigen Rhythmus für ein gewisses Zeitfenster (z.B. Wintervortragsreihe ‚Miteinander arbeiten‘: jeden 2. Montag, digital, 30 Minuten oder Aktionsreihe ‚Stress‘: halbes Jahr, jeden ersten Mittwoch im Monat, abwechselnd Präsenz 1h und digital 45 Minuten)
 - Workshops:
 - Als kurze Variante von Arbeitsgruppen, wenn es z.B. um einen Einzeltermin geht (Schulung, Erklärung zu spezifischen Themen etc.)
 - Newsletter:

- Regelmäßig jeden Monat
 - Ziel: Netzwerk und Inhalte aktiv ins Bewusstsein rufen und Kommunikation untereinander niederschwellig anregen
 - Inhalte: Neuigkeiten, Zusammenstellung interessanter Infos, Angebote, News
- Interne Austauschforen / -plattformen – digital
 - Möglichkeit, dass Unternehmen sich austauschen und ihre eigenen Angebote und Aktivitäten eintragen können (sofern Teilnahme durch Externe möglich ist)

Laufzeit

Netzwerke können eine offene oder eine begrenzte Laufzeitempfehlung haben. Welche der beiden Varianten die zielführendere ist, hängt von folgenden Faktoren ab:

- Thematische Ausrichtung
- Finanzierung, Finanzierbarkeit
- Interesse der Unternehmen

Generell kann man sagen: Je enger die Thematik bereits zu Beginn fixiert wird (z.B. psychische Belastungen und Beanspruchungen, Fachkräftemangel, o.Ä.) desto genauer kann die Frage nach der Laufzeit bereits im Vorfeld geklärt werden.

Wenn der Netzwerkbetreiber (z.B. die Krankenkasse oder das Netzwerk als eigenständige Rechtsform) keine konkreten Festlegungen im Vorfeld treffen will, kann diese Frage auch mit den Mitgliedsunternehmen besprochen und geklärt werden. Sie muss also nicht zu Beginn der Netzwerkinitiation feststehen. Gleichzeitig ist es dennoch wichtig, den interessierten Unternehmen dies bei der Rekrutierung oder bei der Kontaktaufnahme zu kommunizieren.

Sollte der Netzwerkbetreiber aus bestimmten Gründen ein zeitlich begrenztes Netzwerk initiieren wollen, müssen die Inhalte bereits im Vorfeld feststehen und in Kombination mit den Formaten und Frequenzen definiert werden. Dieser Plan wäre auch bei Rekrutierungsgesprächen oder Kontaktaufnahmen darzustellen.

Generell haben sowohl begrenzte als auch offene Netzwerklaufzeiten folgende Möglichkeiten, die sowohl genauer definiert werden müssen als auch kommuniziert werden müssen:

Beispiele für Laufzeiten wären:

Begrenzte Laufzeit	Offene Laufzeit
- 2 Jahre mit 2-3 Themenschwerpunkten - Kürzer eher schwer, da die Grundorganisation etc. sich sonst nicht lohnt - Danach ggf. Weiterführung mit neuen Schwerpunkten oder Auflösung - Fixer Preis für die 2 Jahre - Leistungen auflisten - Passivere Ausrichtung möglich - Teilnahmezertifikat	- Thematische Grundausrichtung - Jährliche Themenschwerpunkte - Inkl. Portfolio zu bestimmen - Finanzierung innerhalb derer alles stattfinden muss - Grundregeln für Unternehmenszugänge definieren - Aktivitätsanspruch durch Unternehmen (sich einbringen) festlegen - Jährliche Anreizsysteme mit Label/Award?

Netzwerkstruktur

Für Netzwerke können verschiedene Arten der Zusammenschlüsse bzw. Rechtsformen oder formal juristische Ausgestaltungsformen gewählt werden. Welche der jeweiligen Möglichkeiten die beste ist, muss nicht zu Beginn eines Netzwerkzusammenschlusses geklärt sein. Dennoch bietet der Baukasten auch hierzu weiterführende Informationen.

Die Rechtsform eines Netzwerks muss im Einzelfall entschieden werden. Folgende Arten der juristischen Zusammenschlüsse in Kombination mit der Netzwerkführung kommen primär in Frage:

- *NAO-Governance*: AG, GmbH, (Förder-)Verein
- *Shared Governance*: GbR, oHG
- *Lead Organization Governance*: oHG, KG, (Förder-)Verein, GmbH

In der Regel ist die Schwelle, in eine juristische Form überzugehen, eher hoch, da hiermit auch Auseinandersetzung mit Themen wie Verbindlichkeit, Verpflichtungen, Auflagen etc. einhergehen. Gleichzeitig sind Zusammenschlüsse in Netzwerke meist automatisch eine GbR, ohne dass dies den Mitgliedern bewusst ist.

Der Haupteinflussfaktor auf die Entscheidung hin zu einer gezielten juristischen Form sind die Netzwerkgröße und die inhaltlichen Ziele: Je größer das Netzwerk ist, desto wahrscheinlicher haben sie eine bewusst gewählte juristische Form. Das Alter des Netzwerks hat in der Regel einen Einfluss darauf, dass eine juristische Form angestrebt wird: je älter ein Netzwerk ist, desto klarer sind die Ziele, die Verbindlichkeit und das Commitment. Dementsprechend werden diese eher einen Sinn in eine offizielle Netzwerkform sehen.

Auf die Größe oder auf die juristische Form an sich hat das Alter hingegen eher keinen Einfluss. Ebenso ist das Wachstum eines Netzwerks nicht von der juristischen Form beeinflusst, muss also umgekehrt bei der Suche nach der passenden Form nicht als Parameter berücksichtigt werden.

Pflichten und Auflagen in Verbindung mit Rechtsform:

Nicht jeder Zweck kann mit jeder Rechtsform verfolgt werden und die einzelnen Rechtsformen bringen mitunter Verpflichtungen mit sich:

- Bestimmte Rechtsformen schreiben zwingend eine Kapitaleinlage vor.
- Die Rechte und Pflichten der Netzwerkpartner sind unterschiedlich detailliert und auch unterschiedlich in ihrem Umfang geregelt.
- Insbesondere die Vertretungsbefugnisse im Außenverhältnis und ihre Möglichkeit der einzelvertraglichen Begrenzung sind im Gesetz umfassend geregelt.
- Die Gesellschaften haben je nach Rechtsform und Größe klar im Gesetz geregelte Pflichten zur Buchführung, Rechnungs- und Offenlegung von Bilanzen.
- Einige Rechtsformen schließen regelmäßige Entnahmen aus. Die Verteilung des Gewinns bzw. Endvermögens der Gesellschaft erfolgt erst bei ihrer Auflösung.
- Die Haftung kann bei einigen Rechtsformen vertraglich nicht generell begrenzt werden. In die Überlegungen sollten darüber hinaus weitere Faktoren einbezogen werden:

- unternehmerische Fragen: Netzwerkvorhaben, Marktauftritt, weitere strategische Überlegungen,
- betriebswirtschaftliche Fragen: Investitionsbedarf, Finanzierungsmöglichkeiten, Gewinnentstehung und -verteilung, Buchführungspflicht/Rechnungslegung/ Publizität,
- gesellschaftsrechtliche Fragen: Befugnisse der Unternehmensleitung, Kontroll- und Einflussnahmemöglichkeiten der Gesellschafter, Haftungsrisiken, Gründung, Gesellschafterwechsel und Beendigung,

Insgesamt gilt:

- Die Frage der Rechtsform muss allerdings nicht zu Beginn eines Netzwerks geklärt sein. Sie kann auch während der Laufzeit und zusammen mit den teilnehmenden Unternehmen entschieden werden (z.B. im Rahmen einer Arbeitsgruppe oder/und als Beschluss im Rahmen von Netzwerktreffen).
- Unabhängig von der Rechtsform sollte den Unternehmen eine Bescheinigung ihrer Mitgliedschaft ausgestellt werden. Diese können Unternehmen einerseits für ihr employer branding nutzen, andererseits fühlen sie sich dem Netzwerk mehr zugehörig. Ggf. kann dies durch spätere Bestandteile wie einem Award, einem Label oder einer anderen Auszeichnung ergänzt werden (s. auch Netzwerkumsetzung).
- Die rechtlichen Strukturen immer auf dem aktuellen Stand des Netzwerkszustands zu halten
- Ein Wechsel der Rechtsform löst unter Umständen Änderungen von Zuständigkeiten und Verantwortungen, aber auch von Möglichkeiten aus,
- Konflikte und Meinungsverschiedenheiten dürfen Netzwerke weder lähmen noch handlungsunfähig werden lassen; für gewissen Themen daher direkt Regelungen überlegen (Eintritt, Austritt, Mittelverwendungen, Kosten, Inhalte, z.B. via Abstimmungsprozesse, Fristen, klare Kommunikationen, klare Vorgangsfestlegungen)

(Informationen aus einer Studie von A. Loose, R. Schlüter, G. Stoffels, G. Unger)

Im Rahmen der *krea.nets*-Studie (BMBF, 2008 – 2011) zu Netzwerkformen wurden Unternehmen befragt, ob sie Netzwerken angehören und falls ja, welche Form diese haben. Von 11.000 befragten Unternehmen, traf dies auf 1.400 Unternehmen zu, die sich wie folgt verteilen:

Rechtsform	Anzahl der Fälle	Anteil der Fälle
keine juristische Form	450	32,6%
Eingetragener Verein	234	16,9%
Gesellschaft bürgerlichen Rechts	55	4,0%
Offene Handelsgesellschaft	8	0,6%
Genossenschaft	92	6,7%
Partnerschaftsgesellschaft	24	1,7%
Limited	8	0,6%
GmbH (einschließlich gGmbH)	264	19,1%
GmbH & Co. KG	128	9,3%

Kommanditgesellschaft	8	0,6%
Aktiengesellschaft	68	4,9%
Unbekannt	35	2,8%
Gesamt	1374	99,4%
Fehlend	8	0,6%
Gesamt	1382	100,0%

Finanzierung

Fördermöglichkeiten (durch BARMER)

Der Betrieb eines qualitativ hochwertigen Netzwerks ist nicht kostenfrei. So fallen neben den indirekten Kosten, z.B. für den Ausfall von Arbeitszeit bei Teilnahmen von Netzwerkangelegenheiten auch direkte Kosten an, beispielsweise für die Beauftragung eines Netzwerkkoordinators, aber auch das Platzieren verschiedener Angebote und Vorträge oder das Durchführen von Veranstaltungen.

Generell besteht die Möglichkeit auf eine Förderung einzelner Leistungen. Diese müssen den Vorgaben aus dem Leitfaden für Prävention entsprechen. Dies betrifft folgende Bereiche:

- Maßnahmen aus den Themenfeldern Bewegung, Ernährung, Sucht, Stress
- Durchführung von Unternehmensnetzwerken

Die hierbei entstehenden Kosten sind durch die teilnehmenden Unternehmen mitzutragen. Der Eigenanteil ist dabei individuell zu klären und begründet sich unter anderem darin, dass die Unternehmen die Wertigkeit der einzelnen Inhalte sehen und bewusst durchführen wollen.

Zu den genauen Möglichkeiten einer Förderung kann stets das Beratungsangebot der BARMER genutzt werden.

Eine Kostendarstellung auf Basis der Erfahrungswerte aus dem Modellvorhaben ist unter Controlling einsehbar.

Netzwerkpartner

Neben der Bearbeitung von Inhalten ist es für Netzwerkarbeit von zusätzlichem Vorteil, wenn sie mit verschiedenen regionalen oder auch überregionalen Partnern vernetzt sind bzw. diese direkt Mitglieder im Netzwerk sind. Hierzu zählen u.a.:

- IHK
- Ortsverbände
- Kommune / Stadt / Landkreis
- ggf. Ministerien

Durch die Integration insbesondere von lokalen Akteuren werden weitere Vernetzungen, Öffentlichkeitsarbeit, der Bekanntheitsgrad eines Netzwerks, das Commitment bei der Kommunalarbeit, aber auch die Unterstützung bei Räumlichkeiten erleichtert und unterstützt.

Darüber hinaus sind Vernetzungen zu den folgenden Behörden und Verbänden sinnvoll und nützlich (u.a. auch um weitere Expertise z.B. für Vorträge anzufragen)

- Unfallkassen / Berufsgenossenschaften (abhängig von den Branchen der jeweiligen Mitgliedsunternehmen, deren Zugehörigkeit sie selbst kennen)
- Gewerbeaufsicht
- Arbeitsmediziner, Werksärzte (z.B. DGAUM, VDBW, BsAfB)
- Verband der Sicherheitsfachkräfte (vdsi)

Modul 2

Netzwerkkoordination

Inhalte und Leitfragen zu diesem Modul:

- Wer kümmert sich um die Organisation eines Netzwerks?
 - Wer übernimmt welche Aufgaben beim Netzwerkbetrieb?
 - Was ist ein Netzwerkkoordinator und wofür ist er sinnvoll?
 - Wie finde ich einen geeigneten Netzwerkkoordinator?
 - Wie überprüfe ich die Arbeit eines Netzwerkkoordinators am besten?
-

Netzwerke qualitativ hochwertig aufzubauen und zu betreiben, verlangt mindestens eine verantwortliche Person, die koordiniert, organisiert und generell als Zentrale für sämtliche Themen und Inhalte agiert. Andernfalls ist der gesamte Mehrwert von Netzwerken kaum sicherzustellen. Hierfür sind jedoch sowohl fachliche Expertise als auch zeitliche Ressourcen nötig. Kann oder soll diese Person nicht aus den eigenen Reihen der Mitgliedsunternehmen stammen, empfiehlt sich die Möglichkeit, einen externen Dienstleister als Netzwerkkoordinator hinzuziehen. Diesbezügliche Fördermöglichkeiten finden Sie unter dem entsprechenden Abschnitt.

Im Folgenden werden die Eigenschaften und Zuständigkeiten an einen Netzwerkkoordinator dargestellt:

Aufgaben eines Netzwerkkoordinators

Die primären Aufgaben des Netzwerkkoordinators sind sowohl sämtliche Netzwerkaktivitäten und Inhalte zu koordinieren und zu organisieren als auch (moderierend) durchzuführen.

Aufgrund der großen Themenbreite, muss aber auch ein Netzwerkkoordinator wahrscheinlich weitere Fachexperten hinzuziehen, z.B. aus dem Arbeitsschutz, aber auch generell zu anderen Fachdisziplinen und Fragestellungen, die thematisch zur Netzwerkausrichtung passen.

Um diese Aufgaben zielführend durchführen zu können, sind folgende Elemente also Teil der regelmäßigen Arbeit:

- Aufbau bzw. Durchführung von Netzwerken
- Ansprechpartner für Netzwerkfirmen und Interessierte
- Organisation und Moderation von Netzwerkformaten
- Schnittstelle zwischen Unternehmen, Fachexperten etc.
- Durchführung bzw. Unterstützung bei Bedarfsanalysen (z.B. Beschäftigtenbefragung, Geschäftsführungsbefragung). Dies ist möglich über eigene Fachkompetenz oder durch ergänzende Unterstützung oder Kontaktvermittlung von entsprechenden Anbietern.
- Unterstützung oder Vermittlung von Unterstützungshilfen bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie beim Aufbau eines BGM. Dies ist möglich durch eigene Fachkompetenz oder durch ergänzende Unterstützung oder Kontaktvermittlung von bereits existierenden Zuständigkeiten oder Strukturen wie bspw. Arbeitsmedizinern, Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsicht, IHK, Dienstleistern für Analysen und gesundheitsförderlichen Angeboten.
- „Lotse“ für Maßnahmen der BGF: Planung, Kommunikation und Bewerbung der Maßnahmen aus dem BGF- Bereich auf Basis des Bedarfs für Unternehmensleitungen und Beschäftigte.
- Unterstützung bei der Verbreitung und Verwendung telematischer arbeitsmedizinischer Betreuungsformate (s. auch Abschnitt Arbeitsmedizin digital):
- Integration von Fachexperten zu Themen des Gesundheitsmanagements
- Durchführung von Netzwerkevaluationen anhand eines vorliegenden Fragebogens (Zufriedenheit, Erfolg)
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Recherche, Identifikation und Beauftragung eines Netzwerkkoordinators

Sofern ein Netzwerk durch einen Netzwerkkoordinator betrieben, koordiniert und moderiert werden soll, sind folgende Schritte bei der Recherche bishin zur Beauftragung empfehlenswert:

1. Festlegung der gewünschten Profession bzw. des fachlichen Hintergrunds (z.B. BGM-Expertise, Psychologie, Betriebsmedizin, Soziologie, Ökonomie, etc.)
2. Regionale Recherche nach potenziellen Dienstleistern aus den festgelegten Bereichen
3. Eingrenzung der Rechercheergebnisse auf die fünf interessantesten Dienstleister
4. Kontaktaufnahme mit den Aspekten: Information über das Anliegen und das geplante Vorhaben, Abfrage einer prinzipiellen Bereitschaft, Expertise, allgemeine Interessenslage und generelle Verfügbarkeit
5. Aufforderung einer Angebotsabgabe entsprechend einer zuvor zusammengestellten und übermittelten Leistungsbeschreibung (Frist ca. 2 Wochen)
6. Sondierung der Angebote
7. Identifikation der besten 2 – 3 Angebote (entsprechend einer Bewertungsmatrix, Beispiel siehe hier)
8. Kennenlerngespräch im Kreis der Entscheider, Festlegung von Auftragsinhalten und Auftragslaufzeit und ggf. weiteren Konditionen
9. Recherche zu Fördermöglichkeiten
10. Beauftragung des Netzwerkkoordinators

Das Profil des Netzwerkkoordinators

Damit die Netzwerkkoordination gelingt, benötigen Dienstleister entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten:

Methodische und fachliche Kenntnisse und Kompetenzen

- Vertiefte Kenntnisse zu betrieblichem Gesundheitsmanagement
- Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen sowie des Leitfadens Prävention
- Kenntnisse zu den Aufgaben von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Professionelle Beratungskompetenz und Erfahrung in der Organisations- und Personalentwicklung
- fundierte Methodenkompetenz im Bereich Moderation (z.B. von Gesundheitszirkeln) und Workshopgestaltung, z.B. aus dem agilen Projektmanagement oder der systemischen Beratung
- Ausgeprägte Fähigkeit zu überzeugenden Präsentationen und Vortragsgestaltung
- Organisation und Durchführung von Workshops, Vorträgen und Veranstaltungen

Generelle Anforderungen

- keine finanziellen/gewerblichen Eigeninteressen
- und kontaktoffentechnik-affines Arbeiten (u.a. bzgl. Präsentationen, digitaler Formate / Videokonferenzen, digitales Dokumenten-Management und Reporting-Wesen)
- Arbeitssitz in der Zielregion des Netzwerks
- Kenntnis über Akteure und Strukturen der Region und Umgebung in den Bereichen BGM inkl. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die konkrete Arbeit des Netzwerkkoordinators

Die Arbeit des Netzwerkkoordinators sollte stets entlang am Bedarf der Netzwerkunternehmen ausgerichtet und durchgeführt sein. Gleichzeitig gibt es aber stets Inhalte, die z.B. aufgrund der Gesetzesverpflichtungen Pflichtbestandteile sind.

Um die ersten Schritte in diesen Themenfeldern zu vereinfachen, sind im Nachgang einzelne Materialien für die Arbeit des Netzwerkkoordinators bereitgestellt:

- Tools, Materialien
- Inhalte

Neben den Inhalten an sich stellen aber auch organisatorisch und administrativ notwendige Vorgänge Netzwerkkoordinatoren vor aufwendigere Vorbereitungen. Um diese ebenfalls zu vereinfachen, sind im Nachgang entsprechende Materialien auch hierfür zusammengestellt:

- Selbstorganisationsbestandteile
- Übersicht zur Selbstorganisation für NW-Koordinatoren (Tabellen mit Formaten, Treffen, Beispiel-Abläufen, Inhalten, ToDos etc.)
- Empfehlung zu Einladungsmanagement: Save-the-date, Einladung, Erinnerung, über Outlook mit Kalendereintrag und Rückmeldung (Zusagen mit Deadline)

Evaluation des Netzwerkkoordinators

Die Evaluation dient als wesentliches Instrument, die Qualität der Arbeit eines Netzwerkkoordinators zu prüfen und bei Notwendigkeit Gegenregulationen zu definieren. Im Idealfall kann die Arbeit auf dieselbe Arbeit weitergeführt werden, im schlechtesten Fall muss die Zusammenarbeit mit dem bestellten Netzwerkkoordinator beendet werden. (s. auch Modul Controlling).

Möchten Netzwerke ihre eigene Arbeit und die des Netzwerkkoordinators evaluieren, eignen sich dafür die Tools der Evaluationen.

Modul 3:

Netzwerkarbeit

Inhalte und Leitfragen zu diesem Modul:

- Was ist bei der Netzwerkarbeit zu beachten?
 - Welche Inhalte sind für die Netzwerkarbeit sinnvoll und nötig?
 - Wie laufen Netzwerktreffen ab und was ist zu beachten?
-

Die Durchführung der Netzwerkarbeit besteht im Wesentlichen aus drei Bestandteilen:

- Grundliegende und konzeptionelle Elemente
- Vorbereitungselemente
- Durchführungselemente

Grundlegende und konzeptionelle Elemente

Das Netzwerk – Idee, Ziel und Durchführung

Ein Netzwerk soll die Unternehmen in ihren Bedarfen effizient und zielorientiert unterstützen. Es soll als Dienstleister und als Wissens- und Inhaltsvermittler dienen. Daher muss im Rahmen der Netzwerkarbeit sowohl der Bedarf seitens der Unternehmen ermittelt werden als auch Vermittlung von Wissen und Handlungsmöglichkeiten stattfinden.

Gleichzeitig ist die Idee hinter einem Netzwerk, durch Austausch, Kooperationen und gegenseitige Unterstützungen einen Mehrwert für alle Beteiligten zu schaffen.

Durchführungsaspekte

Damit das Netzwerken von Anfang an klappt, sollten einige „Spielregeln“ im Vorfeld festgelegt werden.

Aktiv und Gemeinsam

Um die Ideen und Ziele eines Netzwerkes umzusetzen, ist neben der Wissens- und Angebotsvermittlung ein aktives Mitwirken der Mitglieder wichtig. Nur so kann es ein Miteinander und Füreinander geben, sowie zu Synergieeffekten kommen, die den Mehrwert eines Netzwerkes ausmachen. Von einem lebendigen und aktiven Netzwerk können insbesondere kleine Unternehmen besonders profitieren, da sie einzelne Themenfelder oder Angebote aufgrund ihrer Größe oftmals nicht selbstständig angehen können und gleichzeitig ihr bereits vorhandenes Wissen und ihre erlebten Erfahrungen gewinnbringend einbringen. Passive Mitglieder, die lediglich „konsumieren“, ohne sich selbst einzubringen, belasten auf Dauer die positive Dynamik eines Netzwerkes. Nur ein ausgewogenes Verhältnis von Geben und Nehmen sichert den Fortbestand und die Qualität des Netzwerkes.

Werte und Umgang miteinander

Die Mitglieder eines Netzwerkes sollten also idealerweise Engagement, Offenheit und Bereitschaft zur Kooperation mitbringen und ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Ideen einbringen. Eine regelmäßige Evaluation kann helfen, dies nicht aus den Augen zu verlieren.

In diesem Kontext sind auch Werte und Transparenz wichtig. Ein offener und vertrauter Umgang ist essenziell. Transparenz bedeutet, dass alle Mitglieder über Entscheidungen und Entwicklungen informiert werden und ihre Meinung einbringen können. Offenheit steht für die Bereitschaft, sich mit neuen Ideen auseinanderzusetzen und Kritik konstruktiv zu äußern. Ein vertrauter Umgang schafft ein Umfeld, in dem sich alle sicher und respektiert fühlen – eine wichtige Grundlage für eine produktive Zusammenarbeit.

Struktur und Umsetzung

Ein Jahresplan hilft dabei, Struktur und Übersicht zu schaffen sowie Transparenz und gemeinsame Entscheidungen zu ermöglichen. Die Planung der Formate und Inhalte sollte in

enger Abstimmung mit den Mitgliedern erfolgen. Vorschläge für Veranstaltungen, Workshops oder andere Aktivitäten können von der Netzwerkkoordination eingebracht werden, die endgültige Entscheidung sollte jedoch im Konsens getroffen werden, beispielsweise im Rahmen eines Netzwerktreffens oder auf Basis von Evaluationsergebnissen. Dies fördert die Identifikation der Mitglieder mit dem Netzwerk und berücksichtigt zugleich individuelle Wünsche und Möglichkeiten. Termine sollten frühzeitig festgelegt und kommuniziert werden (z.B. zugehörig zur Jahresplanung), um eine möglichst hohe Teilnahme sicherzustellen. Auch hierbei ist die Integration von Wünschen und Vorschlägen seitens der Unternehmen empfehlenswert. (Eine Mustervorschlag ist im Anhang zu finden). Dazu gehört die sorgfältige Auswahl des Veranstaltungsortes, die Bereitstellung der notwendigen Technik und Materialien bishin zur professionellen Gestaltung der Einladungen und eine gut strukturierte Agenda. Auch Aspekte wie Catering, Namensschilder und Hinweisschilder tragen zu einem gelungenen Ablauf bei. Die Begrüßung, Vorstellung und Präsentation der Inhalte sollten gut vorbereitet sein, ebenso wie die Nachbereitung, bei der die Teilnahme ausgewertet und Feedback eingeholt wird.

Kommunikation und Vernetzung

Ein gutes Netzwerk beinhaltet auch eine gute Kommunikation miteinander und untereinander. Eine zentrale Steuerungs- und Einflussfunktion hat auch hier ein Netzwerkkoordinator. Dieser kann über verschiedene Kanäle eine entsprechende Kommunikation fördern, anstoßen und unterstützen. Beispiele hierfür sind neben den regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen unter anderem E-Mail, Chatgruppen, Kommunikationsforen usw.

Aber auch die Kommunikation nach außen ist im Kontext der Vernetzung zu weiteren Anbietern, Dienstleitern, Fachexperten etc. wichtig und wertvoll. Hier kann es beispielsweise um Vermittlungen von Kontakten, Einholen von Fachwissen oder Beratungsleistungen, etc. gehen. Der Aufbau entsprechender Kanäle und Kommunikationswege durch einen Netzwerkkoordinator hilft vor allem kleineren Unternehmen bei der Umsetzung entsprechender Themen.

Grundlegende und konzeptionelle Elemente

Inhaltliche Ausgestaltung und entsprechende Formate sollten sich nach dem Bedarf der Unternehmen richten. Allerdings ist es gleichzeitig wichtig und notwendig, gewisse Inhalte auch ohne Bedarfsmeldung auf Relevanz zu überprüfen bzw. zu integrieren. Hierzu zählen insbesondere Themenfelder, die für Arbeitgeber gesetzlich vorgeschrieben sind. Viele Unternehmen wissen oftmals nicht oder nicht ausreichend über ihre Verpflichtungen Bescheid oder kennen attraktive und sinnvolle Lösungswege nicht. Beispiele hierfür wären die betriebsärztliche Betreuung oder die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Ein Bedarf kann von bedürftigen Unternehmen aufgrund mangelnder Kenntnislage allerdings nicht aktiv gemeldet werden. Die Ansprache solcher Themenfelder sollte daher durch den Netzwerkkoordinator geschehen. Dies steigert auch die Qualität des Netzwerks. Der modulare Baukasten unterstützt Sie bzgl. Themen und möglicher Durchführungsarten.

Folgende Aspekte müssen somit geklärt und festgelegt werden:

- *Inhalte* – neben gesetzlich vorgeschriebenen Inhalten sollen diese entlang der Bedarfsermittlungen geschehen. Diese sollte auch immer wieder während des

laufenden Netzwerkbetriebs durchgeführt werden, um relevante Inhalte herauszufinden. Zudem müssen Reihenfolge und Formate der benötigten Themen festgelegt werden, genauso wie die Tatsachen, ob sich Experten innerhalb des Netzwerks finden oder ob diese nach extern angefragt werden müssen.

- *Ressourcen und Zuständigkeit je Unternehmen* – noch vor Beginn der Netzwerktreffen oder beim ersten Treffen muss mit den Unternehmen besprochen werden, welche Person(en) vom Unternehmen zu den Treffen kommen soll(te); je nach Unternehmen sind dies oftmals die Leitungen selbst, Personaler, BGM-Fachkräfte etc.
- *Darstellung und Beschreibung der geplanten bzw. möglichen Formate* – dies ist in Kombination mit den Inhalten anzugehen. Der Netzwerkkoordinator muss darüber hinaus v.a. die damit verbundenen Aufwände, notwendigen Materialien, Vorbereitungsinformationen, Impulsinhalte, Organisatorisches, Bedarfe, Terminklärungen im Blick haben.
- *Beschlusslagen* – für welche Themen muss es zu Abstimmungsverfahren kommen (z.B. Neuaufnahmen weiterer Unternehmen, Änderungen der Rechtsform etc.). Welche Art von Mehrheiten benötigt was, etc.
- *Datenschutzaspekte* – neben den geltenden Regeln müssen gewisse interne Vorgehensweisen bzgl. Datenschutz definiert werden, wie z.B. Adress- und Informationsaustausche (E-Mail-Adressen, Dokumente)
- *Kommunikationswege* – welche Wege der Kontaktaufnahmen und Kommunikationen sind möglich und akzeptiert (inkl. Inhaltsübermittlungen) (z.B. E-Mail, Telefon, Chat-Gruppen, etc.) und wie häufig kann Kontaktaufnahme erfolgen?
- *(Social-Media-)Präsenz des Netzwerks* – soll es eine Webseite des Netzwerks geben, soll es einen Social-Media-Account geben, welchen?
- *Presseanfragen* – dürfen die Kontakte zu Unternehmen an Pressenanfragen gegeben werden?

Vorbereitung

Die Netzwerkarbeit besteht neben den eigentlichen Terminen aus einer regelmäßigen Vorbereitungsphase bzw. Vorbereitungselementen. Die darin enthaltenen Bestandteile benötigt mitunter eine Vorausplanung von mehreren Monaten und muss daher rechtzeitig geplant und festgelegt werden.

Zu den Vorbereitungselementen zählen:

- Organisatorische Elemente – hierzu zählen neben den eigentlichen Terminen die Organisation von Räumlichkeiten, Catering etc.
- Inhaltliche Expertise – diese kann durch eigenständige Vorbereitung geschehen, durch Zusammentragen von Expertise über die Unternehmen hinweg oder durch Einladung von Fachexperten. In diesem Zuge muss auch die vorausschauende Planung der Inhalte Bestandteil sein
- Unterstützungsangebote - Der Mehrwert des Netzwerks besteht vor allem dann, wenn den Unternehmen in ihren Bedarfen geholfen werden kann. Hierzu zählen z.B. Vermittlung von Kontakten, Hilfestellungen bei Durchführungen, Angebote zu Analysen und BGF-Maßnahmen

Diese Elemente sind ständiger Teil einer qualitativ hochwertigen und funktionierenden Netzwerkarbeit. Je besser sie vorbereitet bzw. vorhanden sind, desto problemloser und besser wird das Netzwerk verlaufen.

Durchführung

Netzwerke, die Unternehmen in den Feldern Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie BGF und BGM unterstützen wollen, sollten vor allem zu Beginn einer thematischen Reihenfolge folgen. Diese ergibt sich aus der Tatsache, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz aus verpflichtenden und freiwilligen Elementen besteht. In den ersten Netzwerktreffen sollte somit ein Ist-Stand bzgl. der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen erhoben werden. Hierzu zählen unter anderem die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung oder das Vorhandensein einer betriebsärztlichen und arbeitssicherheitstechnischen Betreuung. Für diese Ist-Stand-Analyse dient die Checkliste zusammen mit der Auflistung sämtlicher Verpflichtungen (s. unten). Sofern Unternehmen in der Umsetzung dieser Verpflichtung Unterstützung benötigen, kann der Netzwerkkoordinator zusammen mit den Unternehmen mögliche Unterstützungswege planen. Möglich sind hier sowohl Netzwerktreffen (empfehlenswert bei einer Bedarfslage von über 50% der teilnehmenden Unternehmen), Arbeitsgruppen/Workshop-Formate (empfehlenswert bei einer Bedarfslage von ca. 30% der teilnehmenden Unternehmen) oder Individualvermittlungen (wenn einzelne Unternehmen Bedarf haben) (s. auch die Empfehlungen aus den Checklisten-Ergebnissen).

Gesetzliche Pflichten

Wie die betriebliche Gesundheitsförderung dienen auch die gesetzlichen Pflichten, die für jeden Betrieb gelten, der Erhaltung der Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten.

Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hat jeder Betrieb (ab einem angestellten Mitarbeiter oder Mitarbeiterin) die Pflicht, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin schriftlich zu bestellen. Zu deren Aufgaben gehörte nach § 3 des ASiG u.a.:

Die Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,

Die Organisation der "Ersten Hilfe" im Betrieb,

Die Beurteilung des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung erkrankte Mitarbeiter in den Arbeitsprozess,

Das Begehen der Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen und Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen sowie auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,

Die Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge von Beschäftigten durchzuführen. Welche Personen zur arbeitsmedizinischen Pflichtvorsorge vorgestellt werden müssen, welchen ein Angebot gemacht werden muss und wer darüber hinaus eine Vorsorge in Anspruch nehmen kann, ist in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge verbindlich festgeschrieben.

Für Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern kann dies unter Umständen entfallen, wenn die Arbeitssicherheit im sogenannten Unternehmermodell gewährleistet ist. Hier geben die zuständigen Unfallversicherungsträger (z. B. Berufsgenossenschaften) Auskunft und Unterstützung. Ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich, kann diese allerdings nur von einem Betriebsarzt oder einer Betriebsärztin durchgeführt werden.

Das Arbeitsschutzgesetz fordert vom Arbeitgeber verbindlich eine Gefährdungsanalyse (seit 2013 inklusive der psychischen Gefährdung) durchzuführen. Bestellte Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte und -innen können hier den Unternehmer unterstützen.

Prävention in Betrieben: Rolle der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sind unverzichtbare Partner für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der allgemeinen und speziellen Gefährdungsbeurteilung, führen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch, nehmen an ASA-Sitzungen teil, begleiten das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), organisieren die Erste Hilfe im Betrieb, führen Impfungen durch und unterstützen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Neben der klassischen Präsenzbetreuung bieten digitale Ansätze – im Folgenden als Arbeitsmedizin_{digital} bezeichnet – gerade für kleinere Betriebe einen niederschweligen Zugang zu arbeitsmedizinischen Leistungen. Solche digitalen Lösungen erweitern die Möglichkeiten der Prävention und Vorsorge und erleichtern die Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen.

Im Folgenden erhalten Sie einen umfassenden Überblick über die Vorteile, Anwendungsbeispiele sowie rechtliche Hintergründe und Grenzen digitaler Arbeitsmedizin.

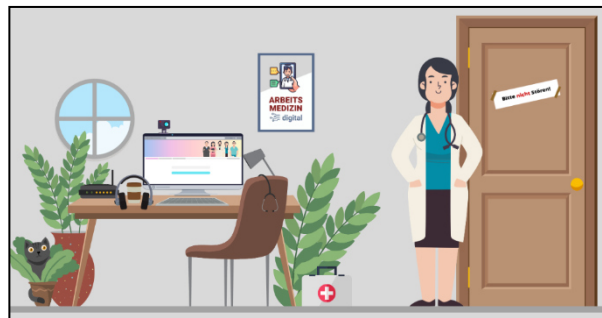
Arbeitsmedizin_{digital} – wozu?

Eine fundierte arbeitsmedizinische Betreuung ist ein wichtiger Baustein für Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden und somit auch für den Erfolg des Unternehmens. Lange Anfahrtswege für Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sind jedoch weder für Arbeitgeber noch für Betriebsärzte sinnvoll. Digitale Methoden können eine wertvolle Ergänzung oder Alternative zur Präsenzbetreuung darstellen, ohne dabei Abstriche bei der Qualität der Versorgung zu machen. Der gezielte Einsatz digitaler Lösungen spart Zeit und Ressourcen für alle Beteiligten, sowohl für das medizinische Fachpersonal als auch für Ihre Mitarbeitenden. Welche digitalen Anwendungen sinnvoll eingesetzt werden können, ist individuell zu prüfen und hängt vom jeweiligen Einzelfall ab.

**Arbeitsmedizin_{digital} – was sind die Vorteile?**

Arbeitsmedizin_{digital} ermöglicht Unternehmen und Beschäftigten den Zugang zu arbeitsmedizinischen Dienstleistungen über digitale Kanäle. Diese flexible Form der Betreuung bietet zahlreiche Vorteile: Sie spart Zeit, da Anfahrtswege entfallen und Beratungen ortsunabhängig durchgeführt werden können. Unternehmen profitieren von einer effizienten und schnellen Versorgung. Auch für Mitarbeiter im Homeoffice oder unterwegs wird der Zugang zu arbeitsmedizinischer Beratung einfacher. Sie kann somit auch einen Beitrag leisten, den Workflow innerhalb des Unternehmens zu optimieren.

- ✓ Flexibilität
- ✓ Ressourcenschonung
- ✓ Erreichbarkeit und Zugangswege
- ✓ Optimierung der Versorgung und Beratung



Arbeitsmedizin_{digital} – Anwendungsbeispiele

Digitale Methoden können bereits bei der Erstellung der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung eingesetzt werden, z.B. in Form einer online-Befragung. Auch die spezielle Gefährdungsbeurteilung z.B. im Mutterschutz kann online-basiert durchgeführt werden. Weitere Anwendungsbeispiele sind digitale Schulungen und Unterweisungen z.B. zur allgemeinen Sicherheitsunterweisung, zum Brandschutz oder zur Infektionsschutzbelehrung.

Darüber hinaus können unter anderem folgende Anwendungsfälle auf der Basis oder mit Hilfe digitaler Methoden umgesetzt werden:

- ✓ Videosprechstunden mit Beschäftigten oder Arbeitgeber
- ✓ Arbeitsmedizinische Vorsorge, z.B. die Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten
- ✓ psychologische Sprechstunden
- ✓ Ergonomieberatungen
- ✓ Beratungen zu spezifischen Fragestellungen, z.B. im Mutterschutz
- ✓ Betreuung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
- ✓ einfache Untersuchungen wie z.B. die aktive Beweglichkeit von Gelenken, einfache neurologische Untersuchungen
- ✓ Teilnahme an online-ASA-Sitzungen

- ✓ online-Begehungen
- ✓ Zusammenarbeit und Austausch mit anderen Akteuren wie z.B. Fachkräften für Arbeitssicherheit
- ✓ Konzile mit anderen Fachärzten/Fachärztinnen für eine schnellere Expertise und niederschweligen Zugangswegen
- ✓ Anschluss an die Telematik-Infrastruktur und damit Optimierung der Schnittstelle zur kurativen Medizin und Rehabilitation
- ✓ weitere je nach Einzelfall



Anwendungsfall alternative bedarfsorientierte Betreuung („Unternehmermodell“)

Das Unternehmermodell, das vor allem in kleinsten, kleinen und mittelständischen Unternehmen angewandt wird, ermöglicht Arbeitgebern, durch eigene Qualifikationen oder externe Unterstützung für den Arbeitsschutz ihrer Mitarbeitenden zu sorgen. Die Integration telearbeitsmedizinischer Betreuung bietet hier eine hervorragende Ergänzung, um die arbeitsmedizinische Versorgung flexibler, effizienter und zugänglicher zu gestalten. Die Entscheidung unterliegt den betreffenden Unternehmen. Hier sind Ansätze, wie dies umgesetzt werden kann:

- ✓ Durchführung einer online-Gefährdungsbeurteilung, ggf. virtuelle Begehung
- ✓ Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung oder bei Rückfragen dazu über Videosprechstunde
- ✓ Schulung und Unterweisung, z.B. allgemeine Sicherheitsunterweisung oder Infektionsschutzbelehrung
- ✓ Unterstützung beim BEM durch z.B. Videosprechstunden, in denen Rehabilitationsmaßnahmen besprochen und koordiniert werden
- ✓ Nutzung von online Plattformen/Foren zum generellen thematischen Austausch oder bei bestimmten Fragestellungen/Problemen

Arbeitsmedizin_{digital} – was ist rechtlich zu beachten?

Bei der Nutzung digitaler Methoden in der Arbeitsmedizin sind unter anderem folgende rechtlichen Grundlagen zu beachten:

- § Ärztliches Berufsrecht¹: hier geht es um die Frage, ob Ärztinnen und Ärzte telemedizinische Methoden überhaupt einsetzen dürfen und welche Rahmenbedingungen seitens des Berufsrechts gelten.
- § Ärztliche Schweigepflicht²: schützt die Privatsphäre von Patientinnen und Patienten, indem sie Ärztinnen und Ärzte verpflichtet, alle im Rahmen der Behandlung erlangten Informationen vertraulich zu behandeln und nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Patienten weiterzugeben.
- § Datenschutz³: gewährleistet, dass alle Patientendaten sicher und vertraulich behandelt werden, indem sie vor unbefugtem Zugriff geschützt und nur im Rahmen der medizinischen Versorgung verwendet werden.
- § Haftungsrecht / Arzthaftung⁴: im Haftungsrecht geht es um die juristischen Folgen möglicher Behandlungsfehler oder von Fehlverhalten.

¹ § Berufsrecht:

Bei der Nutzung digitaler Methoden in der Medizin wie z.B. der Videosprechstunde muss der Arzt / die Ärztin sicherstellen, dass diese für den jeweiligen Anwendungsfall geeignet ist und dem Patienten / der Patientin keine Nachteile entstehen. Ist z.B. eine körperliche Untersuchung sinnvoll oder gar erforderlich, kann nicht einfach ausschließlich per Videosprechstunde beraten werden. Die Entscheidung darüber obliegt dem Arzt / der Ärztin. Der Patient / die Patientin muss über die digitale Methode und die damit ggf. verbundenen Einschränkungen informiert werden.

[Link zu MBO und Aufhebung Fernbehandlungsverbot](#)

² § Schweigepflicht:

Die ärztliche Schweigepflicht ist in der videogestützten Kontaktform ebenso wie in der Präsenzform Basis für eine vertrauensvolle Arzt-Patient-Beziehung und ist sicherzustellen. Beispielsweise sollen Videosprechstunden nur in einer geeigneten Umgebung ohne das Mithören von Unbefugten stattfinden. Die ärztliche Schweigepflicht muss auch bei z.B. ASA-Sitzungen oder Begehungen gewahrt werden, unabhängig von Präsenz oder videogestützt.

³ § Datenschutz:

In Bezug auf den Datenschutz gilt, dass die Vorgaben der Datenschutz Grundverordnung insbesondere in Bezug auf den Schutz besonders sensibler Daten einzuhalten sind.

Dies kann und muss auf verschiedenen Wegen sichergestellt sein und hängt vom Einzelfall ab. Bei einer Videosprechstunde empfiehlt es sich beispielsweise einen nach Bundesmantelvertrag Ärzte zertifizierten Anbieter zu nutzen.

[Link zu KBV Liste](#)

Bei anderen Anwendungen muss sichergestellt sein, dass sensible personenbeziehbare Daten nicht an unbefugte gelangen oder von diesen eingesehen werden können. Ein entsprechender Schutz muss sowohl technisch als auch organisatorisch sichergestellt sein, z.B. durch die Verwendung von Firewalls oder das Speichern von pseudonymisierten Daten.

⁴ § Haftungsrecht / Arzthaftung:

Ggf. muss der Arzt / die Ärztin mit der jeweiligen Berufshaftpflicht klären, ob und in welchem Umfang die Anwendung digitaler Methoden durch den Versicherungsschutz gedeckt wird. Eine Anpassung des Versicherungsvertrags kann ggf. erforderlich sein.

Arbeitsmedizin_{digital} – welche Limitationen sind zu beachten?

Trotz ihrer Flexibilität und Effizienz haben digitale Methoden auch Grenzen, die bedacht werden müssen. Der persönliche Kontakt kann nicht immer ersetzt werden, z.B. bei körperlichen Untersuchungen oder apparativer Diagnostik. Auch kann eine online-Begehung z.B. die haptischen, olfaktorischen und akustischen Eindrücke einer Präsenzbegehung nicht ersetzen. Ein ausgewählter und gezielter Einsatz digitaler Methoden kann dennoch für alle Beteiligten gewinnbringend sein.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

In der modernen Arbeitswelt stellt das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) einen zentralen Erfolgsfaktor für Organisationen dar, die ihre Zukunftsfähigkeit sichern und die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden langfristig erhalten wollen. BGM ist dabei nicht als einmaliges Projekt zu verstehen, sondern als dauerhafter, systematisch gesteuerter Prozess, der strukturell in das Unternehmen eingebettet ist. Es fungiert als übergeordnetes Dach eines integrativen Säulenmodells, das verschiedene gesundheitsrelevante Handlungsfelder miteinander verbindet.

Zu den tragenden Säulen dieses Modells zählen insbesondere die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), der Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Führung und Personalentwicklung. Durch die enge Verzahnung dieser Bereiche entsteht ein umfassendes, aufeinander abgestimmtes System, das die gesundheitlichen Rahmenbedingungen in Unternehmen nachhaltig verbessert.

Ein wirksames BGM basiert auf einem klar strukturierten Vorgehen. Der Prozess beginnt mit einer fundierten Bedarfserhebung, bei der Herausforderungen und Wünsche der Mitarbeitenden systematisch erfasst werden. Auf dieser Grundlage erfolgt die Definition konkreter Ziele, welche durch zielgruppenspezifische Maßnahmen realisiert werden. Die kontinuierliche Evaluation dieser Maßnahmen ist essenziell, um die Wirksamkeit zu überprüfen und gegebenenfalls steuernd einzugreifen.

Damit ein solches Gesundheitsmanagement erfolgreich ist, bedarf es nicht nur einzelner gesundheitsbezogener Angebote, sondern einer strategischen Verankerung im Unternehmen. Gesundheit muss als integrativer Bestandteil der Unternehmensführung verstanden werden. Dabei spielen eine systematische Kommunikation, die Einbindung aller Mitarbeitenden sowie die Verbindung mit anderen betrieblichen Prozessen eine entscheidende Rolle.

Auch die personelle Struktur des BGM-Prozesses ist von zentraler Bedeutung. Neben einem BGM-Verantwortlichen oder einem Steuerungsgremium sind insbesondere Führungskräfte gefragt, die gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten. Betriebsärztinnen und -ärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die Mitarbeitenden selbst ergänzen dieses Netzwerk. Führungskräfte sollten gezielt geschult werden, um in ihrer Rolle als Vorbilder und Multiplikatoren eine gesundheitsorientierte Unternehmenskultur zu fördern.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass ein strukturiertes, auf einem Säulenmodell basierendes BGM nicht nur zur Reduktion krankheitsbedingter Ausfälle beiträgt, sondern auch Motivation, Leistungsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität steigert. Ein solches Modell fördert ein positives Betriebsklima und wirkt sich direkt auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens aus. Indem Unternehmen Gesundheit zur strategischen Ressource erklären, schaffen sie nicht nur Bedingungen für ein gesundes Arbeiten, sondern investieren nachhaltig in ihre eigene Zukunft.

Betriebliche Gesundheitsförderung

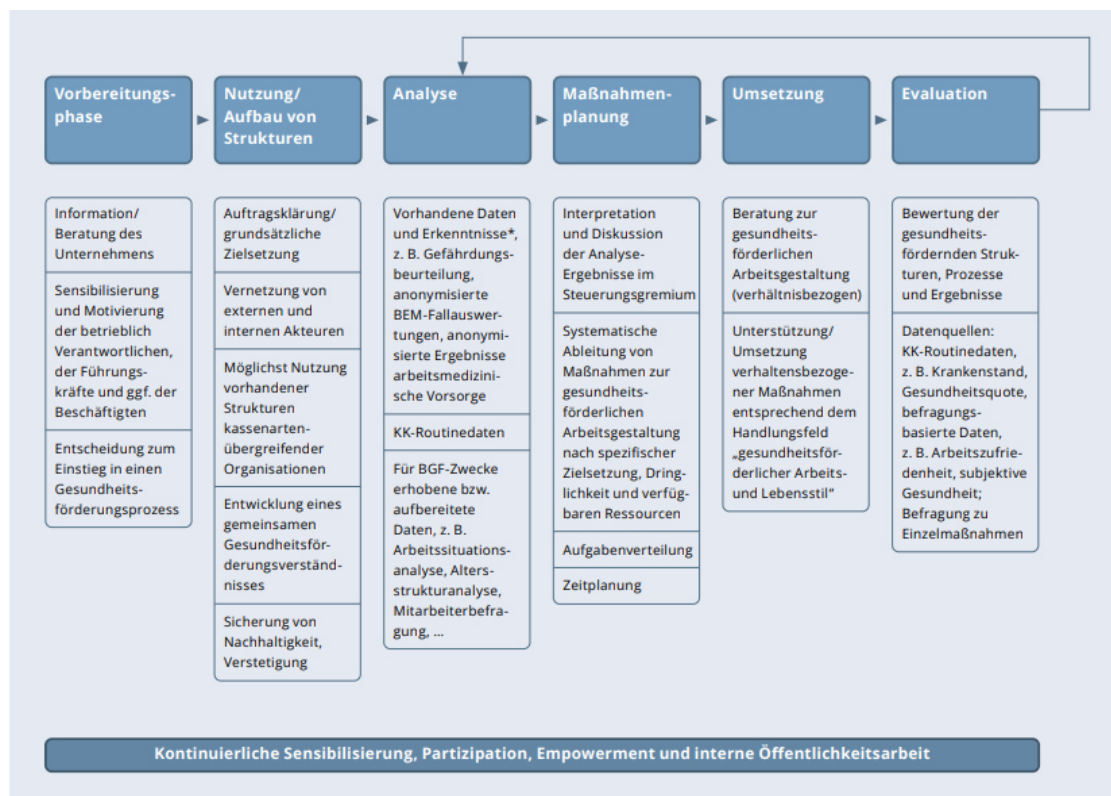
Angesichts steigender Anforderungen in der Arbeitswelt – etwa durch Digitalisierung, Fachkräftemangel oder zunehmende psychische Belastungen – gewinnt die systematische Förderung gesundheitlicher Ressourcen im Betrieb zunehmend an Bedeutung.

Betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf die Verbesserung der gesundheitlichen Situation im Betrieb insbesondere durch den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen ab. Sie setzt sich aus Verhältnis- und Verhaltensprävention zusammen.

Die **Verhaltensprävention** fokussiert auf das Individuum und zielt darauf ab, gesundheitsförderliches Verhalten zu stärken. Beispiele hierfür sind Stressbewältigungsseminare, Resilienztrainings oder Bewegungsprogramme. Im Gegensatz dazu setzt die **Verhältnisprävention** an den Bedingungen des Arbeitsumfeldes an. Sie zielt darauf ab, strukturelle und organisationale Rahmenbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten – etwa durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, optimierte Arbeitszeitmodelle oder eine förderliche Führungskultur.

Ein effektives BGF-Konzept berücksichtigt beide Präventionsebenen. So kann ein Bewegungsangebot (Verhaltensprävention) durch eine ergonomische Umgestaltung des Arbeitsplatzes (Verhältnisprävention) sinnvoll ergänzt werden. Der Leitfaden Prävention hebt hervor, dass die Kombination beider Ansätze nicht nur die Wirksamkeit der Maßnahmen erhöht, sondern auch die Nachhaltigkeit gesundheitsförderlicher Prozesse im Unternehmen stärkt. Damit leistet die BGF einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung einer umfassenden, gesundheitsorientierten Unternehmenskultur.

Die Umsetzung einer erfolgreichen BGF erfolgt idealerweise in sechs aufeinander abgestimmten Schritten (siehe auch Leitfaden Prävention):



Das BARMER Firmenangebot Gesundheit ist modular aufgebaut und berücksichtigt die Prozessschritte: Die einzelnen Module lassen sich flexibel in bereits vorhandene Strukturen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Unternehmen integrieren oder zum Aufbau eines firmenspezifischen Gesundheitsprogramms nutzen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Betriebliche Gesundheitsförderung – eingebettet in ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement – einen zentralen Erfolgsfaktor für moderne Organisationen darstellt. Die Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention, orientiert am Leitfaden Prävention, ermöglicht es Unternehmen, Gesundheit als integralen Bestandteil ihrer Kultur zu etablieren. Langfristig profitieren davon nicht nur die Beschäftigten durch ein gesteigertes Wohlbefinden, sondern auch das Unternehmen durch erhöhte Leistungsbereitschaft, geringere Fehlzeiten und eine gesteigerte Arbeitgeberattraktivität.

Digitale Fortbildungsangebote

Die Netzwerkarbeit kann durch digitale Fortbildungsangebote ergänzt und unterstützt werden. Hierzu gibt es auf dem Markt von verschiedenen Anbietern (z.B. DGAUM, gesetzlicher Unfallversicherung) qualitativ hochwertige und qualitätsgesicherte Angebote. Diese richten sich an die verschiedenen Akteure und Verantwortlichen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit (u.a. Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretungen, Betriebsärzte/Betriebsärztinnen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit). Auch für Netzwerkkoordinatoren finden sich hier wichtige Informationen, die die Netzwerkarbeit erleichtern können:

- Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) (<https://www.dgaum.de/dgaum-akademie/e-learning/>) oder
- Deutsche gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (z.B.: https://public-e-learning.dguv.de/ilias.php?baseClass=ilrepositorygui&reloadpublic=1&cmd=frameset&ref_id=1)

Exemplarischen sind hier die kostenlosen E-Learning Module aufgelistet, die von der DGAUM im Rahmen des Modellvorhabens GAIT in den letzten Jahren unter fachlich wissenschaftlichen Gesichtspunkten entstanden sind und regelmäßig aktualisiert sowie von der Bayerischen Landesärztekammer zertifiziert werden. Die Angebote richten sich sowohl an Arbeitgeber als auch an Betriebsärzte:

- Prävention durch Mutterschutz (4 CME-Punkte)
- Prävention durch Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)(2 CME-Punkte)
- Systematische Prävention mit der Gefährdungsbeurteilung (2 CME-Punkte)
- Suchtprävention am Arbeitsplatz (2 CME-Punkte)
- Impfen im Betrieb (2 CME-Punkte)
- Prävention berufsbedingter Hauterkrankungen (2 CME-Punkte)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement/Betriebliche Gesundheitsförderung (2 CME-Punkte)
- Arbeitsmedizin digital

Hinweis für (Betriebs)Ärzte/Ärztinnen: Für einzelne Module können im Rahmen der verpflichtenden Fortbildung nach Berufsordnung Fortbildungspunkte bzw. sogenannte CME-Punkte erworben werden.

Vorlagen / Materialien

Für einen einfacheren Start der Netzwerkaktivitäten sind nachstehend einige Dokumente und Vorlagen zur Verwendung angehängt.

- Checklisten (Ist-Stand, Bedarfe)
- Evaluationsmaterialien

Musteragenda der ersten Netzwerktreffen

Termin 1:

- Einführung in Thematik und Sinn des Netzwerks
- Kennenlernrunde, Unternehmensvorstellung (inkl. Bedarfs- und Ist-Stand-Darstellung bzgl. Arbeits- Gesundheitsschutz & BGM), Vorstellung der Unternehmensvertreter im Netzwerk, Erwartung und Ziel der Unternehmen an das Netzwerk
- Darstellung der Themenfelder von Pflicht bis Kür (BGF/BGM)
- Darstellung von generellen Angeboten und Möglichkeiten im Rahmen des Netzwerks
- Generelle Ist-Stand-Analyse mithilfe der Checkliste Stand gesetzliche Pflichten und der Checkliste BGM
- Festlegung von Formaten (inkl. Terminlagen), Kommunikationswegen, „Spielregeln“ im Netzwerk
- Abstimmung der ersten 2 – 3 Themenbereiche, die im Rahmen des Netzwerks durchgeführt werden
- Ggf. Finanzierungsmodelle und Rechtsformen

Termin 2:

- Blitzlichtrunde (kurze Information der Unternehmen über Neuigkeiten und Erfahrungen aus den definierten Themenfeldern)
- Impulsvortrag zum vereinbarten Thema (ggf. im Vorfeld Referent gewinnen bzw. eigenständig das Thema aufbereiten – ggf. auch im Zusammenschluss mit den Unternehmen, sofern Expertise existiert)
- Diskussion und Transfer der Vortragsinhalte in die Anwendungsmöglichkeit für Netzwerkunternehmen (geeignete Formate sind hierfür z.B. Worldcafe, offene Diskussion etc.)
- Organisatorische Ebene: Festlegung von weiteren Inhalten, Umgang mit Presseanfragen, prinzipielle Planung gemeinsamer Veranstaltungen)

Die weiteren Termine folgen im Aufbau und Ablauf dem 2. Termin. Hinzu können weitere Formate wie Arbeitsgruppen oder Workshops kommen – je nach Bedarf und Sinnhaftigkeit.

Im Rahmen des GAIT-Modellvorhabens zeigte sich zugunsten eines besseren Commitments und einer intensiveren Vernetzung eine jährliche Großveranstaltung („Come together“) als empfehlenswert.

Modul 4:

Controlling

Inhalte und Leitfragen zu diesem Modul:

- Wie sichere ich die Qualität eines Netzwerks?
 - Wie läuft das Controlling eines Netzwerks?
 - Welche Evaluationen sind möglich und wie können diese durchgeführt werden?
-

Controlling ist ein wichtiges Instrument, um Qualität und Kosten im Blick zu behalten. Gleichzeitig dient es zur Überprüfung der erreichten Ziele.

Im Fall der Netzwerke lassen sich somit Controllings unter folgenden Aspekten durchführen (eine absolute Nennung, ab wann ein Netzwerk erfolgreich ist, lässt sich nicht festlegen, sondern ist immer entlang der Ziele und Zielerreichungen zu definieren):

1. Ziel- und Strategie-Controlling

- **Zieldefinition:** Warum gibt es das Netzwerk? Welche konkreten Ziele verfolgen Sie? (z. B. Austausch fördern, BGM implementieren, BGF-Maßnahmen durchführen, Vorschriften aus ArbSchG, Gesundheitskennzahlen verbessern, Best Practices verbreiten).
 - **KPIs & Erfolgsparameter entwickeln:** Welche Kennzahlen helfen, diese Ziele zu messen? (z. B. Teilnehmerzahlen, Anzahl Kooperationen, Innovationsprojekte/-maßnahmen im BGM-Bereich, AU-Tage, Produktivitätssteigerung, Befragungsergebnisse).
 - **Strategieüberprüfung:** Funktioniert die Ausrichtung? Erreichen Sie die Zielgruppen? Gibt es blinde Flecken?
-

2. Operatives Controlling

- **Teilnehmer- und Aktivitätsdaten:** Wie viele Unternehmen sind aktiv? Wie häufig finden Treffen statt? Welche Formate kommen an?
 - **Ressourceneinsatz steuern:** Wie viel Zeit und Geld fließen ins Netzwerkmanagement? Wie wirtschaftlich ist das Ganze?
 - **Veranstaltungscontrolling:** Erfolgsmessung einzelner Events, Workshops oder Seminare (Teilnehmerfeedback, Zufriedenheit, Teilnehmer-Zahlen, Follow-Ups).
-

3. BGM-spezifisches Controlling im Netzwerk

- **BGM-Kennzahlen sammeln und teilen:** Fehlzeiten, Fluktuation, Mitarbeiterzufriedenheit, BGM als Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach Fachpersonal etc.
 - **Benchmarking zwischen den Netzwerkpartnern:** Wer macht was gut? Wo lernen die Unternehmen voneinander?
 - **Erfolgsmessung von BGM-Maßnahmen:** Welche Maßnahmen haben messbare Erfolge gebracht? Hier bietet das Netzwerk eine super Plattform für Erfahrungsaustausch und Best Practice Sharing, Austausch zu Problemen und möglichem Umgang mit Kennzahlen und Messbarkeit.
-

4. Qualitätsmanagement und Evaluation

- **Zertifizierungen und Standards:** Entwicklung eines eigenen Qualitätssiegels für „gesundheitsfördernde Unternehmen“ innerhalb des Netzwerks? - z.B. auf Basis der Netzwerkteilnahmen, Umsetzung von BGF-Maßnahmen oder einer gesundheitsförderlichen Kultur im Unternehmen.
 - **Evaluation des Netzwerks:** Regelmäßige Umfragen unter den Mitgliedern – was bringt ihnen die Mitgliedschaft? Wo kann man besser werden? Wie wurden die Angebote genutzt? War das richtige dabei?
 - **Evaluation des Netzwerkkoordinators:** Ist die Arbeit des Netzwerkkoordinators zielführend und im Sinne der teilnehmenden Unternehmen? War die Arbeit des Netzwerkkoordinators zufriedenstellend und bedarfsorientiert?
-

5. Finanzielles Controlling

- **Kosten-Nutzen-Analyse:** Lohnt sich die Mitgliedschaft für die Unternehmen? Wie rechtfertigt man den finanziellen und zeitlichen Aufwand?
 - **Förderung für das Netzwerk selbst:** Wie finanziert sich das Netzwerk? Mitgliedsbeiträge, Fördergelder, Sponsoren? Aufwand bei der Suche nach finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten?
-

6. Kommunikationscontrolling

- **Reichweite und Sichtbarkeit:** Wie präsent ist das Netzwerk nach außen? Website-Analytics, Social Media, Pressearbeit etc.
 - **Interne Kommunikation:** Werden alle relevanten Infos unter den Mitgliedern gut verbreitet? Öffnungsraten von Newslettern, Teilnahmequoten bei Abstimmungen usw.
-

7. Innovationscontrolling

- Fördert das Netzwerk **Innovationen im BGM**? Gibt es neue Konzepte, Projekte oder Pilotprojekte, die durch die Zusammenarbeit entstehen?
 - Wird das Netzwerk zu einem **Think Tank** für betriebliches Gesundheitsmanagement?
-

Zur konkreten Umsetzung finden sich nachstehend einzelne Evaluationstools oder weiterführende Hinweise:

Für Unternehmen:

- Check-up ArbSchG -> initialer Bedarf und regelmäßige Überprüfung
- Check-up BGM-Bedarf -> initialer Bedarf und regelmäßige Überprüfung
- KPI's -> initiale Auswahl und regelmäßiger Vergleich

Zur Überprüfung der Netzwerkarbeit, -inhalte und -ziele können verschiedene Kennzahlen herangezogen werden. Allerdings können dabei keine Normwerte je Kennzahl angegeben werden, da diese abhängen von der methodischen Erfassung und auch von den festgesetzten Werten und Zielen im eigenen Unternehmen. Ein reiner Vergleich ist daher auch nur sinnvoll, wenn die Vergleichbarkeit sichergestellt ist (z.B. Unternehmensgrößen, Branchen, Tätigkeitsbereiche). Sinnlose Vergleich oder ein reines Benchmarking kann ebenso zu einer kontraproduktiven Entwicklung führen (z.B. Senkung des Krankenstands auf ein utopisches Minimum, das wiederum Präsentismus zur Folge haben könnte). Stattdessen können eigene Ziele und Werte definiert werden und die Kennzahlen im zeitlichen Verlauf diesbezüglich verglichen werden.

Mögliche (deskriptive) Kennzahlen wären:

- AU-Tage
- Teilnahme-Quoten an Maßnahmen
- Teilnahme-Quoten an Netzwerktreffen
- Zufriedenheit im Unternehmen (muss zur Vergleichbarkeit im Verlauf identisch abgefragt werden)
- Teilnahmequote an BGF-Angeboten -> regelmäßiger Vergleich

Für Netzwerke:

- Check-up ArbSchG -> initialer Bedarf und regelmäßige Überprüfung
- Check-up BGM-Bedarf -> initialer Bedarf und regelmäßige Überprüfung
- Festlegung der Ziele / Ausrichtung -> regelmäßig Überprüfung
- KPI's -> initiale Auswahl und regelmäßiger Vergleich

Zur Überprüfung der Netzwerkarbeit, -inhalte und -ziele können verschiedene Kennzahlen herangezogen werden. Allerdings können dabei keine Normwerte je

Kennzahl angegeben werden, da diese abhängen von der methodischen Erfassung und auch von den festgesetzten Werten und Zielen im eigenen Unternehmen. Ein reiner Vergleich ist daher auch nur sinnvoll, wenn die Vergleichbarkeit sichergestellt ist (z.B. Unternehmensgrößen, Branchen, Tätigkeitsbereiche). Sinnlose Vergleich oder ein reines Benchmarking kann ebenso zu einer kontraproduktiven Entwicklung führen (z.B. Senkung des Krankenstands auf ein utopisches Minimum, das wiederum Präsentismus zur Folge haben könnte). Stattdessen können eigene Ziele und Werte definiert werden und die Kennzahlen im zeitlichen Verlauf diesbezüglich verglichen werden.

Mögliche (deskriptive) Kennzahlen wären:

- AU-Tage
- Teilnahme-Quoten an Maßnahmen
- Teilnahme-Quoten an Netzwerktreffen
- Zufriedenheit im Unternehmen (muss zur Vergleichbarkeit im Verlauf identisch abgefragt werden)
- Teilnahmequote an BGF-Angeboten -> regelmäßiger Vergleich
- Teilnahmequote und Zufriedenheit bei Netzwerkformaten (s.auch Evaluationstool)
- Leistung der Öffentlichkeitsarbeit (Kanäle, Frequenz, Reichweite, Effekt)
- Leistung von Best-Practice-Maßnahmen -> regelmäßige Fortschreibung im Sinne der synergetischen Austauschs unter den Netzwerkunternehmen
- Award / Label / Zertifikat -> regelmäßige Verleihung entweder anhand festgesetzter Kriterien oder aufgrund der (regelmäßigen) Teilnahme

Zur Evaluation des Netzwerkkoordinators:

- Evaluationstool

Zur Kostenübersicht:

Die Kosten stehen im direkten Zusammenhang mit dem Nutzen eines Netzwerks. Ein Netzwerk ist in der Regel qualitativ hochwertiger, wenn es extern organisiert und moderiert wird. Die ist aber gleichzeitig auch kostenintensiver als ein selbstgeführtes. Zum Beispiel fallen sowohl die Arbeit eines Koordinators als auch verschiedene Leistungen und Angebote an. Neben dem zu stemmenden Eigenanteil können Sie sich als Unternehmen bezüglich Fördermöglichkeiten informieren. Neben den direkten Kosten gibt es aber auch indirekte Vorteile, die durch Synergieeffekte entstehen.

Die nachstehende Übersicht soll einen Anhaltspunkt liefern, mit welchen Aufwänden je Format zu kalkulieren ist.

Netzwerkmanagement und Moderation

Aufgaben, geschätzter Ressourcenaufwand und Kosten



Aufgabe	Aufwand pro Quartal (Tage)	Aufwand pro Jahr (Tage)
Netzwerktreffen		
Netzwerktreffen (90 Minuten)	0,2	0,8
Einladung zum Netzwerktermin (inkl. Terminfindungen und Erinnerungen)	0,25	1
Vor- und Nachbereitung Netzwerktreffen (inkl. Protokollversendung)	1	4
SUMME Ressourcen (Tage)	1,45	5,8

Die Kalkulationen beziehen sich auf 1 Netzwerktreffen pro Quartal, ca. 90 Minuten, digitales Format, Fokus auf Impulsthema / Austausch / Organisatorisches

Die Kalkulation verändert sich mit dem Aufwand, das Impulsthema vorzubereiten

Aufgabe	Aufwand pro Quartal (Tage)	Aufwand pro Projektgruppe (Tage)
Projektgruppen		
Projektgruppentreffen		0,5
Einladung zum Termin (inkl. Terminfindungen und Erinnerungen)		0,25
Referent suchen (2 mal)		0,5
Thema und Termin vorbereiten, Treffen nach- und aufarbeiten (inkl. Protokollversendung)		1
Zusammenstellung der erarbeiteten Ergebnisse		1
SUMME Ressourcen (Tage)		3,25

Die Kalkulationen beziehen sich auf 1 Projektgruppe pro Quartal, ca. 60 Minuten, digitales Format, 4 Treffen

Aufgabe	Aufwand pro Quartal (Tage)	Aufwand pro Come Together (Tage)
Come Together		
Come Together (inkl. An- und Abreise)		0,75
Themenfindung, Örtlichkeit organisieren		1
Einladung zum Come together (inkl. Terminfindungen und Erinnerungen)		0,25
Thema und Inhalte vorbereiten		0,5
Referent suchen (optional)		0,5
Vor- und Nachbereitung Come together		1
SUMME Ressourcen (Tage)		4

Die Kalkulationen beziehen sich auf 1 Come Together pro Jahr, ca. 3 Stunden, vor Ort, Fokus auf Austausch, Impulsvortrag und organisatorische Inhalte

Aufgabe	Aufwand pro Quartal (Tage)	Aufwand pro Veranstaltung (Tage)
Jährliche Großveranstaltung		
Termin (inkl. An- und Abreise)		0,75
Organisation (Termin, Ort)		2
Einladung, Anmeldung		1
Presse		0,5
Thema vorbereiten, Referenten suchen		1,5
SUMME Ressourcen (Tage)		5,75

Die Kalkulationen beziehen sich auf 1 Großveranstaltung pro Jahr, ca. 3 Stunden, vor Ort, Fokus auf Austausch, Vernetzung, Vorträge, Impulsvortrag, Presse, Öffentlichkeit

Aufgabe	Aufwand pro Quartal (Tage)	Aufwand pro Jahr (Tage)
Administratives / Sonstiges		
Netzwerkevaluationen (Durchführungsvorbereitung und Auswertung)		2,5
Feedback-Gespräche mit Auftraggeber		1
Dokumentationen		2
SUMME Ressourcen (Tage)		5,5

Die Kalkulationen beziehen sich auf einmalige Durchführungen pro Jahr bzw. Quartalen und Jahr

Aufgabe	Aufwand pro Quartal (Tage)	Aufwand pro Jahr (Tage)
Gesamtkosten pro Jahr		
Netzwerktreffen		5,8
Projektgruppen (Kosten pro Gruppe)		3,25
Come together		4
Jährliche Großveranstaltung (1 pro Jahr)		0,5
Administratives / Sonstiges		5,5
SUMME Ressourcen (Tage)		19,05

Die Kalkulationen beziehen sich auf einmalige Durchführungen pro Jahr bzw. Quartalen und Jahr

⇒ Separate Kosten, die nach Aufwand anfallen:

- Bedarfsanalysen etc. separat
- kostenpflichtige Vorträge & Referenten separat
- ggf. Anmieten von Räumlichkeiten separat
- BGF-Maßnahmen-Angebote

⇒ Zu klärende Aspekte:

- falls Kosten anteilig durch Unternehmen: jedes Unternehmen gleicher Beitrag oder in Relation zu Mitarbeiteranzahl?

Modul 5:

Vernetzungsarbeit

Inhalte und Leitfragen zu diesem Modul:

- Wofür ist Vernetzungsarbeit sinnvoll?
 - Wie kann Vernetzung ablaufen?
 - Mit wem sollte ich mich vernetzen und warum?
-

Unternehmensnetzwerke mit dem Fokus BGM bewegen sich in einem komplexen sozialen System. Vernetzung mit den verschiedenen Trägern der Sozialversicherung und weiteren Akteuren kann helfen, Wissen zu erweitern und Verständnis für einzelne Themen zu schaffen. Kommunikationsarbeit in politischen Kontexten kann die Netzwerkarbeit sinnvoll ergänzen.

Im Folgenden sind verschiedene Zuständigkeiten aufgeführt, mit denen sich Vernetzung lohnen kann.

Betriebsärztliches Personal und Sicherheitsfachkräfte (Sifa)

- Bereitstellung ist Pflichtaufgabe für Arbeitgeber
- Aufgaben sind im [SGB VII](#) geregelt
Weitergehend: arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV und Arbeitsmedizinischer Regel 3.3 (Ganzheitliche arbeitsmedizinische Vorsorge):
- Fokus:
 - Früherkennung von arbeitsbedingten Erkrankungen oder Berufskrankheiten
 - Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
 - Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes“
- Berufsverbände
 - [Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V.](#)
 - [Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.](#)
 - [Berufsverband selbstständiger Arbeitsmediziner und freiberuflicher Betriebsärzte](#)

BG / UV-Träger

Viele Berufsgenossenschaften haben betriebliche Präventionsberaterinnen und -berater, die Betriebe und Unternehmen im Bereich der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung beraten. Im Rahmen der Netzwerkarbeit können hier entsprechende Kontakte geknüpft und Kooperationsmöglichkeiten ausgelotet werden. <https://www.dguv.de/de/index.jsp>.

Ebenso gibt es bei den Rentenversicherern und gesetzlichen Krankenversicherungen Beraterinnen und Berater im Feld der Prävention.

Ministerien und nachgeordnete Strukturen

Die Erfahrungen aus dem Projekt „Gesund arbeiten in Thüringen“ zeigen, dass politische Unterstützung durch das für Gesundheit und Arbeit zuständige Landesministerium sinnvoll sein kann. Darüber hinaus können die jeweiligen Ausschüsse für Gesundheit bzw. Arbeit und Soziales in den Parlamenten der Länder in den Fokus genommen werden, um Parlamentarierinnen und Parlamentarer über Ziele und Arbeit der Netzwerke zu informieren und Akzeptanz herzustellen. <https://www.gmkonline.de/Mitglieder-Mitglieder-GMK.html>

Gewerbeaufsicht

Eine Kooperation der Netzwerke mit der in dem jeweiligen Bundesland zuständigen Gewerbeaufsicht ist positiv und anzustreben. Insbesondere dann, wenn es von dort aus für die Unternehmen Hilfsangebote zur Selbsthilfe gibt und nicht den drohenden Zeigefinger für im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht Erfülltes oder aus welchen Gründen auch immer Unterlassenes. <https://www.hsseq4u.de/arbeitsschutzbehoerden/>

IHK

Ebenfalls hilfreich sein können Kooperationen mit den regional angesiedelten Industrie- und Handelskammern. Eine Übersicht ist zu finden unter <https://www.dihk.de/de/ueber-uns/die-ihk-organisation/industrie-und-handelskammern>

Im Rahmen des Modellvorhabens GAIT wurde mit Hilfe der IHK in Erfurt, Suhl und Gera 2021/22 insgesamt drei Covid-19-Impfkampagnen für organisiert und durchgeführt. Diese Erfahrungen können als Vorbild für z.B. Influenza-Impfkampagnen oder weitere betriebsübergreifende Angebote dienen.

Lehrstühle

Die Kooperation mit den arbeitsmedizinischen Lehrstühlen an Universitäten und Universitätsklinika Wissenschaftliche bietet sich an, wenn Evaluationen zur Netzwerkarbeit der Effizienz der dort erprobten Maßnahmen gewünscht sind.

Modul 6:

Wissenschaftliche Erkenntnisse

Inhalte und Leitfragen zu diesem Modul:

- Welche Erfahrungswerte gibt es mit den verschiedenen Netzwerkarbeiten?
 - Welche Bedarfe oder Erkenntnisse ergaben sich aus wissenschaftlichen Evaluationen?
-

Evaluationen

Im Rahmen des Kooperationsprojekts wurde dieses bei verschiedenen Beteiligten und Zielgruppen evaluiert.

Die Ergebnisse dienen dazu, die verschiedenen Bestandteile des Projekts und des Netzwerkarbeit zu beleuchten.

Projektevaluation – Befragung Arbeitgeber 2024

Projektevaluation – Befragung Beschäftigte 2023

Evaluation BGF / BGM – Determinanten für Maßnahmenangebote

Befragung der Betriebsärzte

Lessons learned im GAIT-Netzwerk

Netzwerke

- Unternehmen, die sich zu einem Netzwerk zusammenschließen, haben oftmals unterschiedliche Bedarf und Umsetzungsmöglichkeiten. Dem gleichermaßen gerecht zu werden stellt die Netzwerkarbeit vor Herausforderungen
- Die Netzwerkinhalte müssen den Bedarfen der Unternehmen entsprechen, damit sie teilnehmen und einen Mehrwert erkennen.

Netzwerkkoordination

- Der Netzwerkkoordinator sollte die Netzwerkaktivitäten ansprechend und für die Unternehmen umsetzungsorientiert gestalten.
- Die regionale Anbindung des Netzwerkkoordinators ist von Vorteil.

BGF-Angebote

- Die Teilnahme an BGF-Angeboten hängt neben dem Bedarf vor allem mit der bequemen Umsetzung zusammen. Hier zählen insbesondere die Entfernung, die Tageszeit und die Kosten.
- Die Themenfelder von BGF und BGM rutschen in der Priorisierung schnell nach unten (je nach dringlichen Themen des Tagesgeschäfts). Eine entsprechend intensive Organisation mit viel Kontaktaufnahmen, Aufrufen und ggf. Erinnerungen kann dies abfangen.
- BGF und BGM sind Themenfelder, die man nicht nur anhand von Kennzahlen durchführen kann. Eine Messbarkeit ist aufgrund der komplexen Interventionslage kaum gegeben. Angaben zu einem *return on invest* sind mit Vorsicht zu nehmen.

Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

- Themen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz (z.B. Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, Nachweispflicht für die Gewerbeaufsicht etc.) sind stets sinnvoll zu bedienen.
- Die Vermittlung von betriebsärztlicher Betreuung ist insbesondere bei KKU ein hoch relevantes Thema.

Bedarfsermittlungen und Evaluationen

- Ein gemeldeter Bedarf ist kein Garant für eine hohe Teilnahmequote an Netzwerkangeboten.
- Die Durchführung von Evaluationen ist stets aufwändig und kein Selbstläufer. Je höher der Mehrwert der Befragungsinhalte für die Unternehmen selbst ist, desto wahrscheinlich wird die Befragung auch durchgeführt. Eine möglichst niederschwellige Durchführungsform steigert zudem die Beteiligungsquote.

Abkürzungsverzeichnis

ArbMedVV	Verordnung zu arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASA	Arbeitsschutzausschuss
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AU	Arbeitsunfähigkeit
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BG	Berufsgenossenschaft
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BsAfB	Berufsverband selbstständiger Arbeitsmediziner und freiberuflichen Betriebsärzte
CME	Continuing Medical Education
DGAUM	Deutsche Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
GAIT	Gesund arbeiten in Thüringen
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
IHK	Industrie- und Handelskammer
KKU	Kleinst- und Kleinunternehmen
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KPI	Key Performance Indicator
SGB	Sozialgesetzbuch
Sifa	Sicherheitsfachkraft / Fachkraft für Arbeitssicherheit
UV	Unfallversicherung
VdBW	Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte
VdSi	Fachverband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit

Anhänge

- Schnellübersicht zum Aufbau eines Netzwerks
- Musterbeispiel zeitlicher Ablauf Netzwerk

- Checkliste Ist-Stand-Analyse_Vorlage leer
- Auswertung Checkliste Ist-Stand-Analyse_Vorlage leer
- Evaluation Netzwerkkoordinator_Umfrage_Vorlage leer
- Evaluation Netzwerkkoordinator_Beispiel Auswertung
- Evaluation Netzwerkkoordinator_Beispiel Auswertung_Grafiken
- Evaluation Netzwerktreffen_Umfrage_Vorlage leer

- Evaluation perfektes BGF-Maßnahmenangebot
- Projektevaluation - Arbeitgeberbefragung 2024
- Projektevaluation - Beschäftigtenbefragung 2023
- Determinanten BGF-Maßnahmenangebot

- Screenshot-Variante der Webversion des modularen Baukastens

Netzwerk- aufbau

Wie kommt es zu einer
Netzwerkbildung?

Wer kümmert sich um all
die Aufgaben von
Netzwerken?

Wer kann an einem
Netzwerk teilnehmen?

Welche Inhalte sollten in
einem Netzwerk bedient
werden?

Gibt es eine empfohlene
Reihenfolge von Abläufen
und Inhalten?

Gibt es gesetzliche
Vorgaben, die beachtet
werden müssen?

Gibt es finanzielle
Unterstützungsmöglichkei-
ten für Netzwerkbetriebe?

Netzwerk- koordination

Wer kümmert sich um die
Organisation eines
Netzwerks?

Wer übernimmt welche
Aufgaben beim
Netzwerkbetrieb?

Was ist ein
Netzwerkkoordinator und
wofür ist er sinnvoll?

Wie finde ich einen
geeigneten
Netzwerkkoordinator?

Wie überprüfe ich die
Arbeit eines
Netzwerkkoordinators?

Netzwerk- arbeit

Was ist bei der
Netzwerkarbeit zu
beachten?

Welche Inhalte sind für die
Netzwerkarbeit sinnvoll
und nötig?

Wie laufen Netzwerktreffen
ab und was ist zu
beachten?

Controlling

Wie sichere ich die Qualität
eines Netzwerks?

Wie läuft das Controlling
eines Netzwerks?

Welche Evaluationen sind
möglich?

Wie führe ich Evaluationen
durch?

Vernetzung

Wofür ist Vernetzungsarbeit
sinnvoll?

Wie kann Vernetzung
ablaufen?

Mit wem sollte ich mich
vernetzen?

Wissenschaftliche Erkenntnisse

Welche Erfahrungswerte
gibt es mit den
verschiedenen
Netzwerkarbeiten?

Welche Bedarfe oder
Erkenntnisse ergaben sich
aus wissenschaftlichen
Evaluationen?

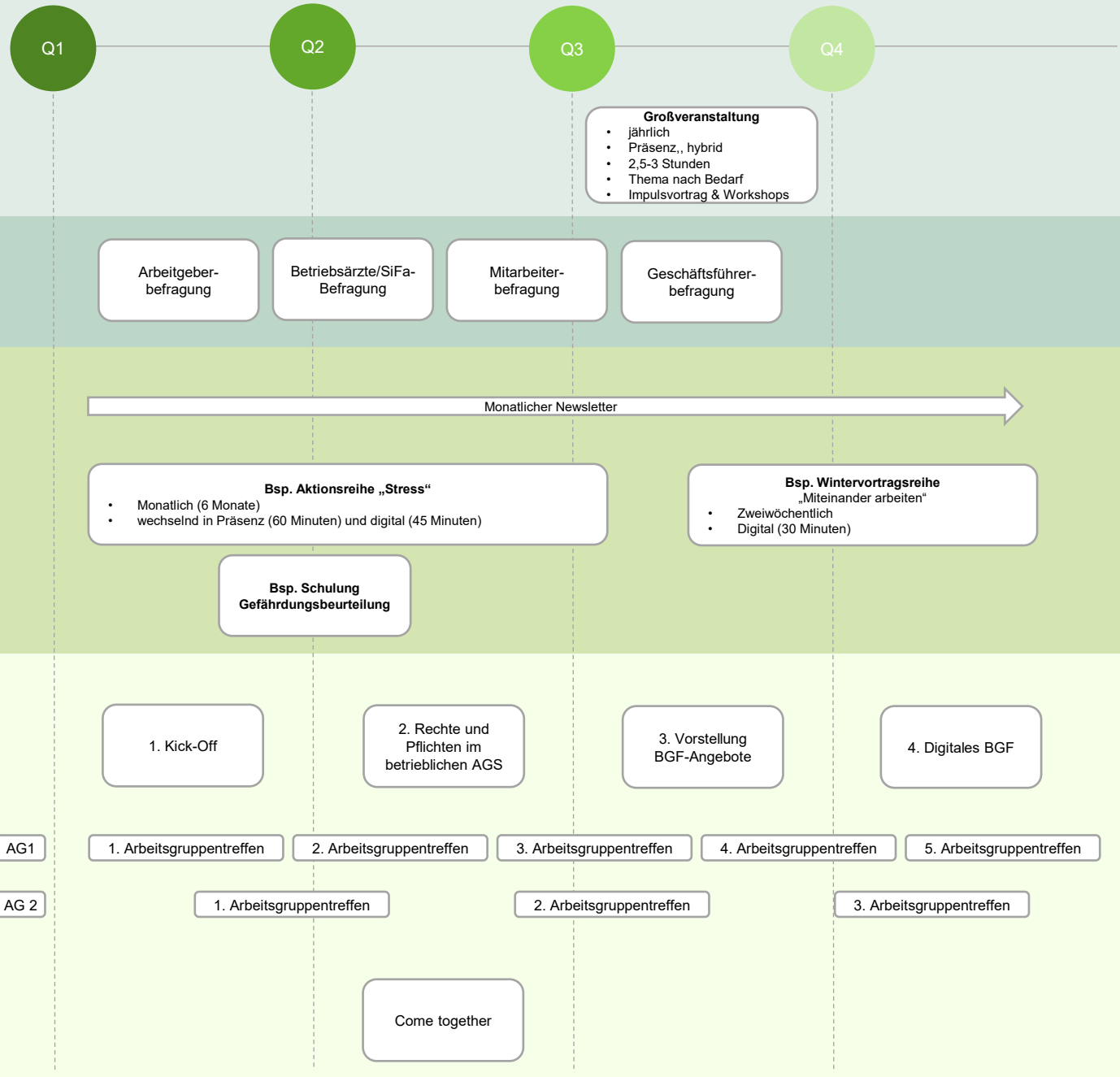
Musterbeispiel zeitlicher Ablauf von Netzwerkaktivitäten

Großveranstaltungen

Befragungen

Wissensvermittlung

Netzwerkarbeit



Gesundheit am Arbeitsplatz

Checkliste

Datum:

Unternehmen:

Fragen:	ja	nein	Unterstützung erwünscht	Anmerkungen
Wissen Sie, dass Sie regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchführen müssen?				
Wissen Sie, wie man diese durchführt?				
Wissen Sie, dass Sie ab einem Beschäftigten eine betriebsärztliche Betreuung benötigen?				
Wissen Sie, dass Sie je nach Unternehmensgröße unterschiedliche Möglichkeiten einer betriebsärztlichen Betreuung haben?				
Wissen Sie, dass die Gefährdungsbeurteilung auch die psychischen Belastungen beinhalten muss?				
Wissen Sie, wie man diese erhebt?				
Kennen Sie den Unterschied zwischen Verhältnis- und Verhaltensprävention?				
Kennen Sie die Fördermöglichkeiten durch gesetzliche Krankenkassen bzgl. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung?				
Kennen Sie die Fördermöglichkeiten durch gesetzliche Krankenkassen bzgl. Unternehmensnetzwerke?				
BEM				

Auswertung Checkliste: Handlungsempfehlungen

Datum:

Unternehmensnetzwerk:

Anzahl teilnehmender Unternehmen:

Relevanz für
Unternehmen:

relevant für $\geq 70\%$

relevant für 35-69 %

relevant für $< 35\%$

Empfohlenes Format für die Aufbereitung des
Themas:

= Netzwerktreffen

= Arbeitsgruppentreffen

= abwägen, ob das Thema trotz Relevanz für nur wenige Unternehmen aufgegriffen werden soll



Weitere Informationen zur Durchführung von Netzwerk- und Arbeitsgruppentreffen sowie den einzelnen Themenbereichen finden Sie im modularen Baukasten:

Link einfügen

[Link Netzwerktreffen](#)

Netzwerktreffen werden für folgende Themenbereiche empfohlen:

[Link Arbeitsgruppentreffen](#)

Arbeitsgruppentreffen werden für folgende Themenbereiche empfohlen:

Prüfen Sie hier, ob das Thema trotz Relevanz für nur wenige Unternehmen aufgegriffen werden soll:

Gefährdungsbeurteilung
Betriebsärztliche Betreuung
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
Fördermöglichkeiten durch gesetzliche Krankenkassen
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Fragen	Anzahl der Unternehmen mit Antwort "Ja"		Anzahl der Unternehmen mit Antwort "Nein"		Anzahl der Unternehmen, die sich Unterstützung		Anmerkungen der Unternehmen
	Zahl	Prozent	Zahl	Prozent	Zahl	Prozent	
Gefährdungsbeurteilung							
Wissen Sie, dass Sie regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchführen müssen?							
Wissen Sie, wie man diese durchführt?							
Betriebsärztliche Betreuung							
Wissen Sie, dass Sie ab einem Beschäftigten eine betriebsärztliche Betreuung benötigen?							
Wissen Sie, dass Sie je nach Unternehmensgröße unterschiedliche Möglichkeiten einer betriebsärztlichen Betreuung haben?							
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen							
Wissen Sie, dass die Gefährdungsbeurteilung auch die psychischen Belastungen beinhalten muss?							
Wissen Sie, wie man diese erhebt?							
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)							
Kennen Sie den Unterschied zwischen Verhältnis- und Verhaltensprävention?							
Fördermöglichkeiten durch gesetzliche Krankenkassen							
Kennen Sie die Fördermöglichkeiten durch gesetzliche Krankenkassen bzgl. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung?							
Kennen Sie die Fördermöglichkeiten durch gesetzliche Krankenkassen bzgl. Unternehmensnetzwerke?							
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)							
BEM							

Evaluation Netzwerkkoordinator

Datum:

Unternehmensnetzwerk:

Um die Netzwerkkoordination kontinuierlich verbessern zu können, bitten wir Sie, an dieser kurzen Umfrage teilzunehmen. Vielen Dank!

Fragen		Bitte bewerten sie die Aussagen auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)				
Der Netzwerkkoordinator ...						
... kann durch fachliches Wissen überzeugen (selbst bzw. durch externe Expertise).	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
... hat innerhalb von 2 Werktagen auf Anfragen / Nachrichten reagiert.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
... geht auf meine Anliegen ein.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
... macht innerhalb der Netzwerktreffen einen motivierten Eindruck.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
... wirkt engagiert.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
... konnte die Netzwerktreffen gut moderieren.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
... konnte zu relevanten Kontakten des BGF/BGM vermitteln.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
... motiviert gut zur Teilnahme an BGF- Angeboten.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
... vermittelt gute Ansätze, BGF-Angebote an meine Beschäftigte zu kommunizieren.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu

Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge für die Arbeit des Netzwerkkoordinators:

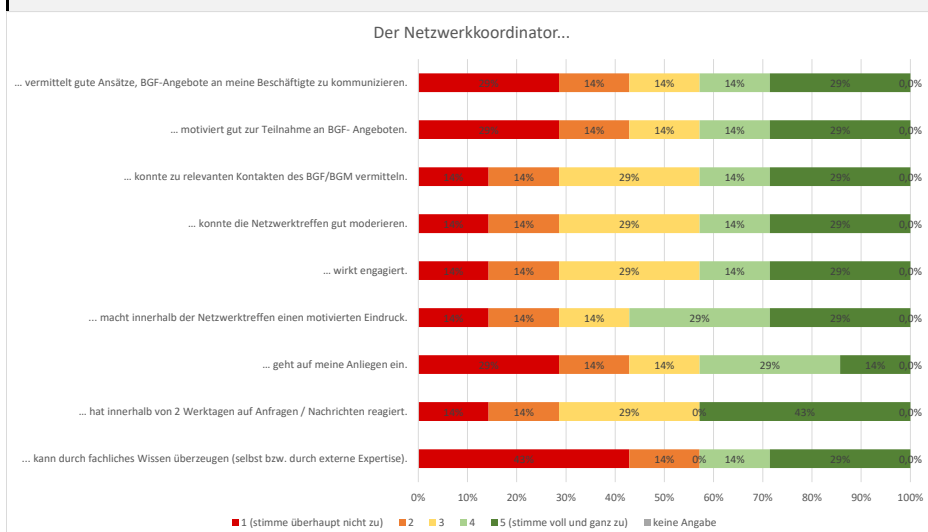
Übertrag Evaluationsergebnisse

Der Netzwerkkoordinator...	... kann durch fachliches Wissen überzeugen (selbst	... hat innerhalb von 2 Werktagen auf Anfragen /	... geht auf meine Anliegen ein.
	1	1	1
	2	2	2
	1	5	4
	5	3	4
	4	3	3
	5	5	5
	1	5	1

... macht innerhalb der Netzwerktreffen einen motivierten Eindruck.	... wirkt engagiert.	... konnte die Netzwerktreffen gut moderieren.	... konnte zu relevanten Kontakten des BGF/BGM
1	1	1	1
2	2	2	2
4	4	4	4
4	3	3	3
3	3	3	3
5	5	5	5
5	5	5	5

... motiviert gut zur Teilnahme an BGF-Angeboten.	... vermittelt gute Ansätze, BGF-Angebote an meine	Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge für die Arbeit des Netzwerkkoordinators:
1	1	
2	2	
4	4	
1	1	
3	3	
5	5	
5	5	

DGAUM
DEUTSCHE GEMEINSCHAFT
FÜR ANTIKONSERVATION UND
REKONSTRUKTION

[illegible][illegible]

Evaluation Netzwerktreffen

Datum:

Unternehmensnetzwerk:

Um die Netzwerktreffen kontinuierlich verbessern zu können, bitten wir Sie,
an dieser kurzen Umfrage teilzunehmen. Vielen Dank!

Fragen	Bitte bewerten sie die Aussagen auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu)					
Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen zu den Netzwerktreffen:						
Die Entscheidung, am Netzwerk teilzunehmen war richtig.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Ich fühle mich gut abgeholt und aufgehoben im Netzwerk.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Über das Netzwerk erhalte ich gute Angebote aus dem BGF- Bereich	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Die Termine fanden zuverlässig statt.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Die Einladungen zu den Netzwerktreffen kamen rechtzeitig.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Die Informationen zu den Netzwerktreffen kamen rechtzeitig.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Die Durchführung der digitalen NWT hat technisch einwandfrei funktioniert.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
In den Netzwerktreffen fand ein für mich gewinnbringender Austausch untereinander statt.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Die Treffen motivierten mich bezüglich BGF/BGM-Maßnahmen selbst aktiver zu werden.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Die Treffen empfinde ich in der Regel als informativ.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Die Netzwerktreffen enthielten in der Regel interessante Impulse bezüglich BGF/BGM für mein Unternehmen.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Ich habe Bedarfe meines Unternehmens gemeldet.	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu
Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Teilnahme am Netzwerk?	(1) stimme überhaupt nicht zu	☐	☐	☐	☐	(5) stimme voll und ganz zu

Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge für die Netzwerktreffen:



GESUND ARBEITEN
IN THÜRINGEN

2020

Projektelevaluation

**Perfektes
Maßnahmenangebot**

Projektevaluation

Perfektes Maßnahmenangebot Arbeitgeberbefragung 2020

Eckdaten:

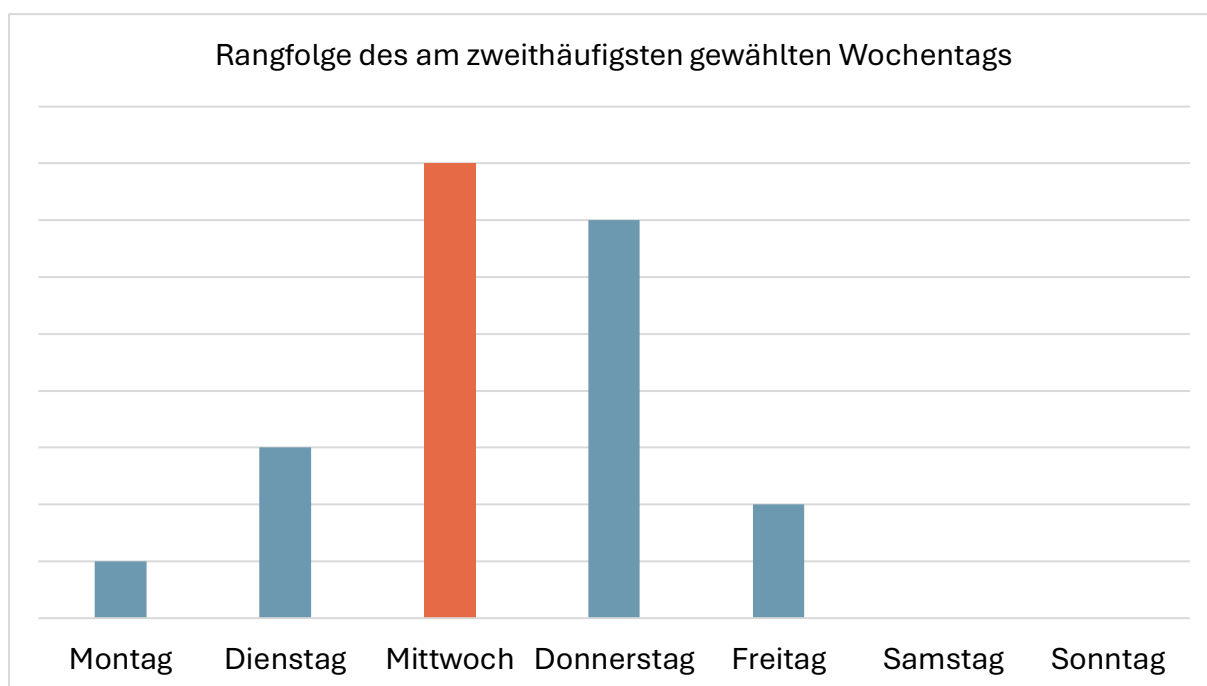
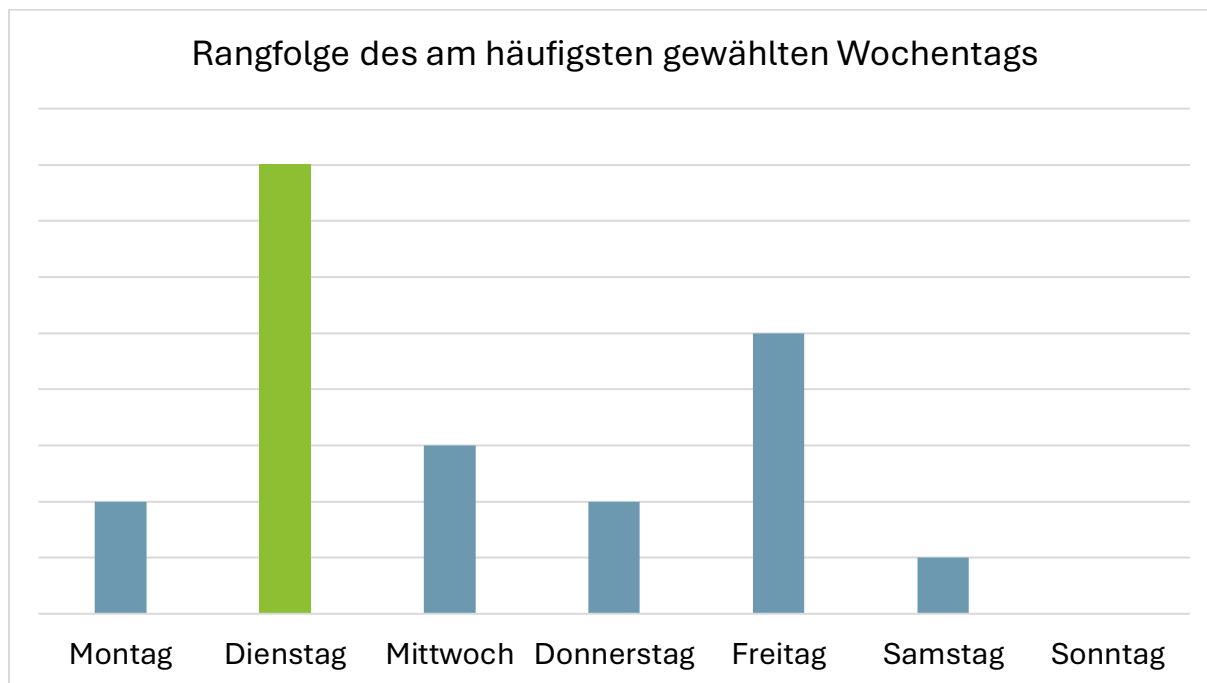
- Befragung der am GAIT-Netzwerk teilnehmenden Unternehmen.
- Format: Online-Fragebogen
- Die Teilnahme war freiwillig und anonym
- Je Unternehmen sollte die für das GAIT-Netzwerk zuständige Person den Fragebogen ausfüllen
- Befragungszeitraum: März – April 2020
- Anzahl teilnehmender Unternehmen (=Rücklauf): N = 21

Inhalte:

- Was wäre aus Ihrer Sicht für Ihre Firma der perfekte Wochentag, Uhrzeit und Dauer für ein Angebot?
- Welche der folgenden Entfernungen wären Sie und Ihre Mitarbeiter*innen bereit, für ein Maßnahmenangebot zu überwinden (Hin- und Rückfahrt)?
- Gestaltung eines Gesundheitstages

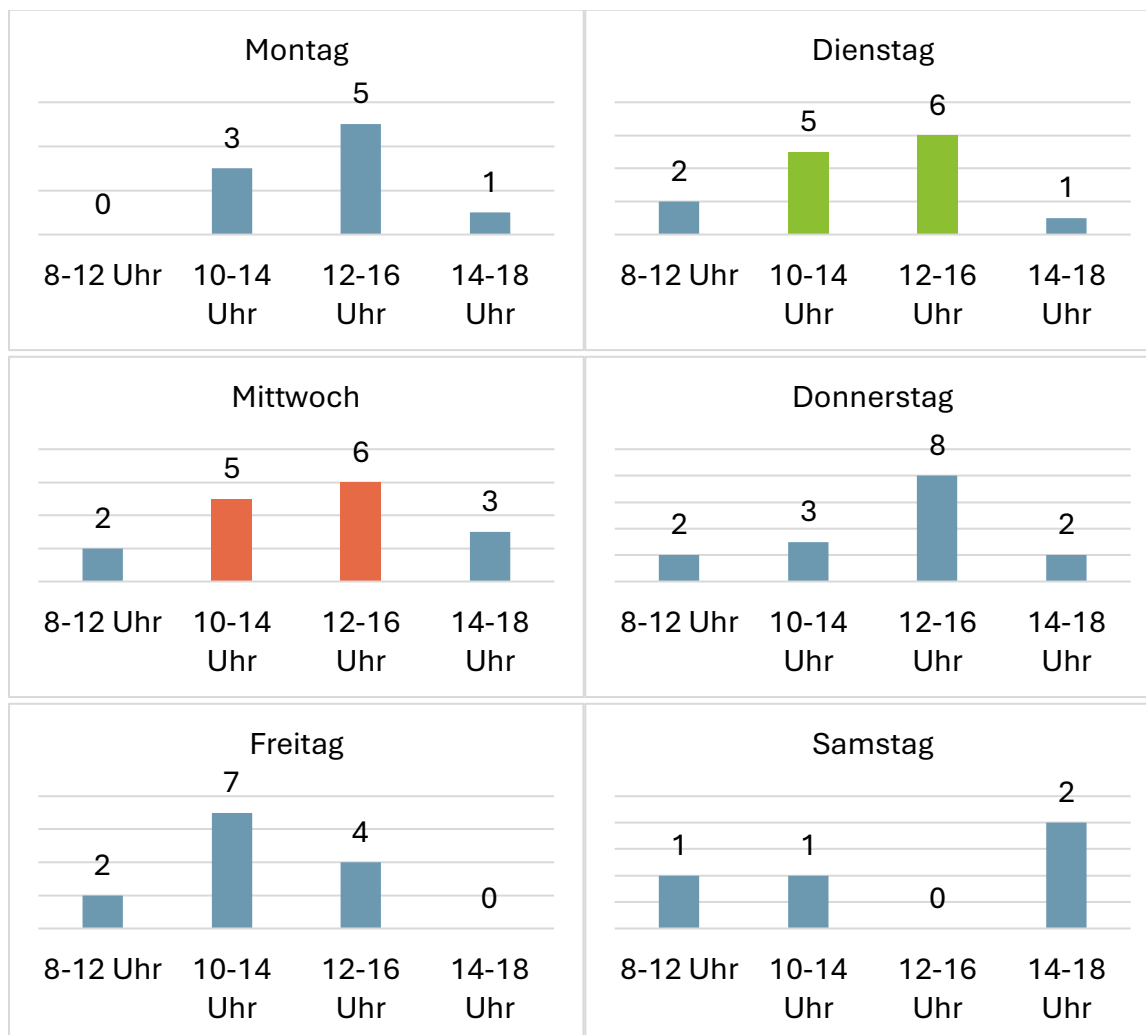
Perfektes GAIT-Maßnahmenangebot und Ideen

Was wäre aus Ihrer Sicht für Ihre Firma der perfekte Wochentag für ein Angebot?



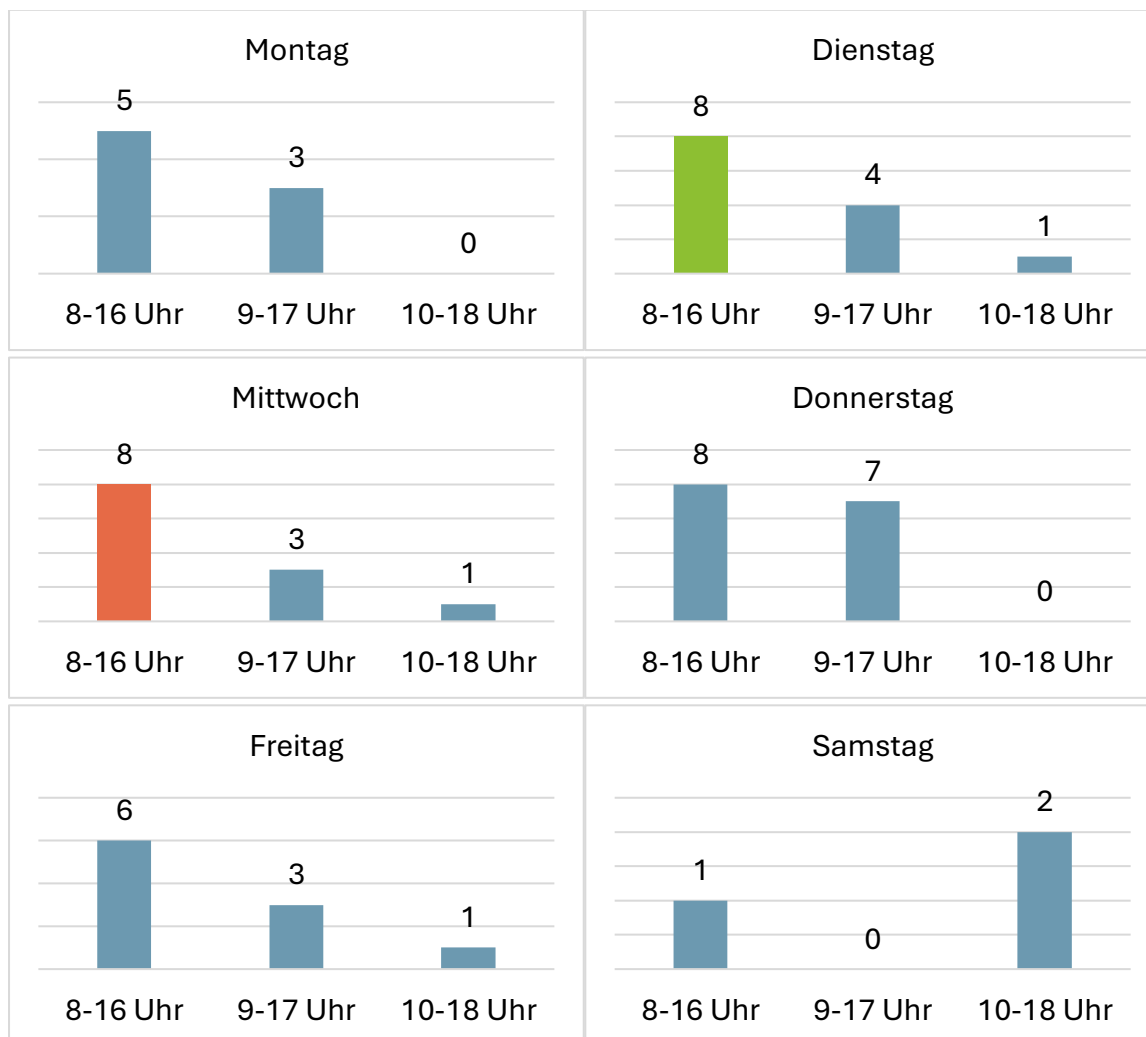
Was wäre aus Ihrer Sicht für Ihre Firma für jeden Wochentag die perfekte Uhrzeit für ein Halbtagesangebot

(4 Stunden)?

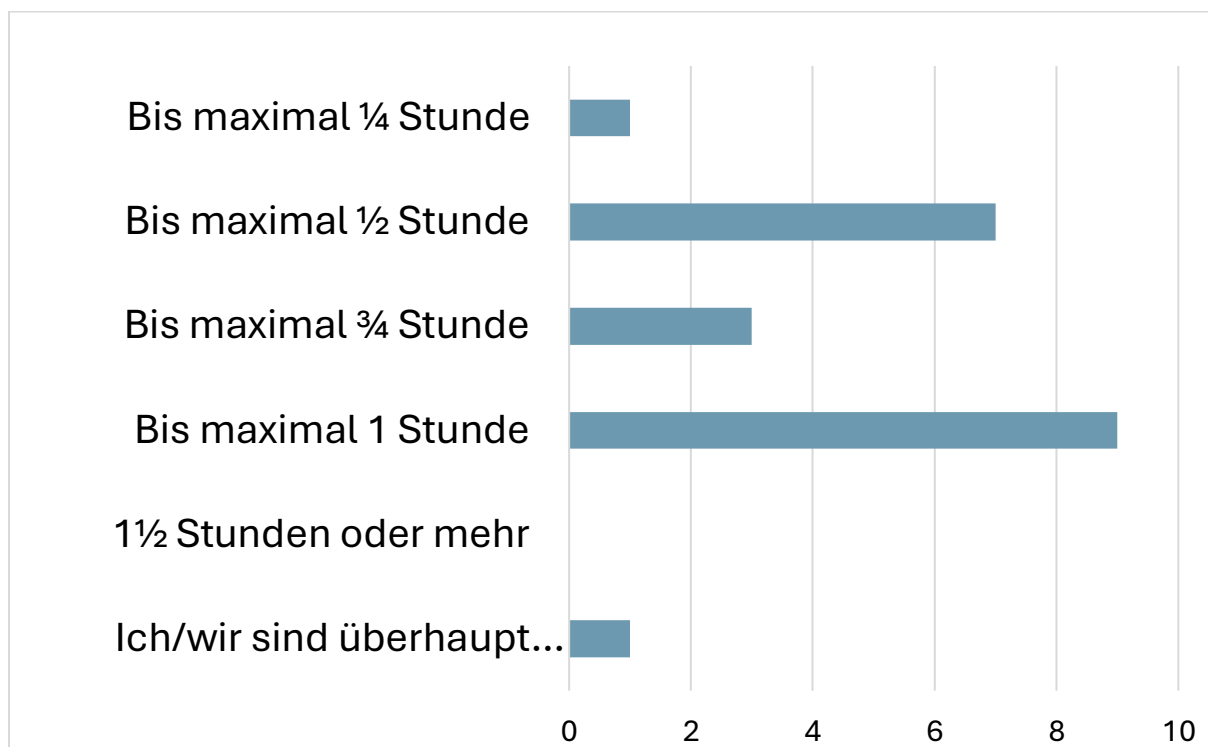


Was wäre aus Ihrer Sicht für Ihre Firma für jeden Wochentag die perfekte Uhrzeit für ein Ganztagesangebot

(8 Stunden)?



Welche der folgenden Entfernungen wären Sie und Ihre Mitarbeiter*innen bereit, für ein Maßnahmenangebot zu überwinden (Hin- und Rückfahrt)?

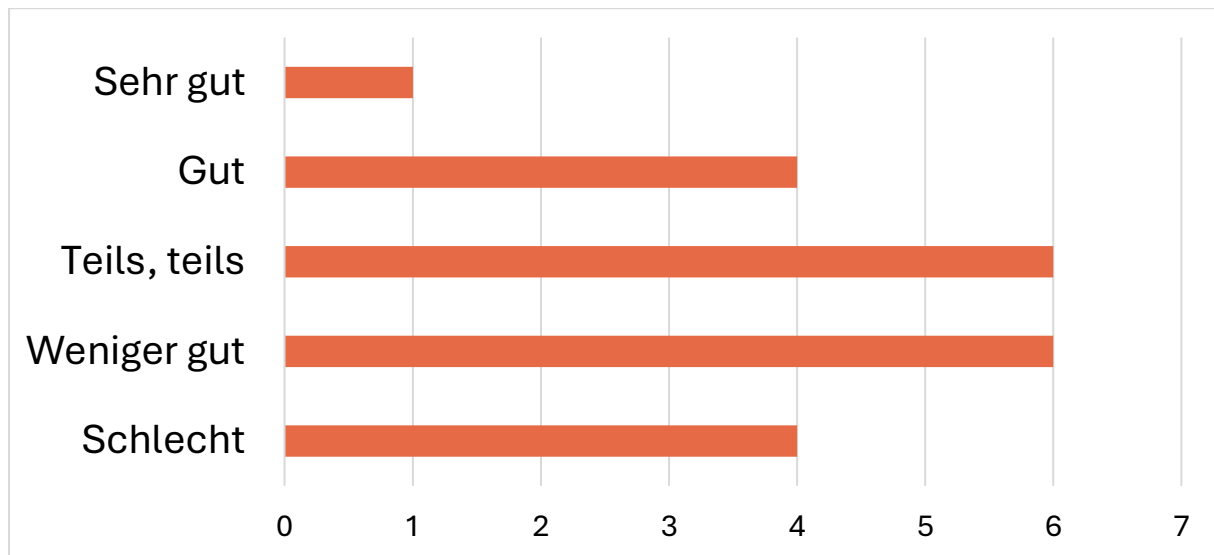


Weitere Nennungen bzgl. eines Maßnahmenangebots:

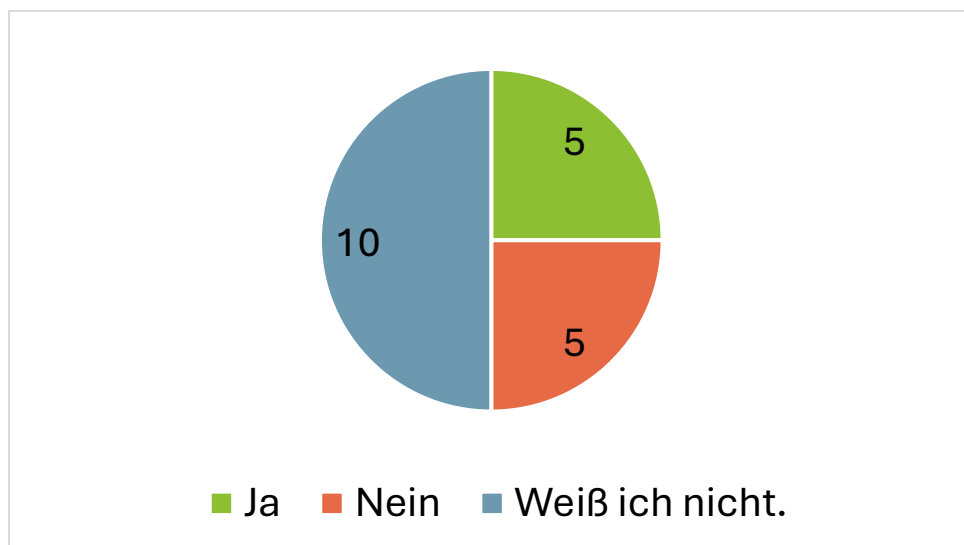
- Halbtagesangebot (n=2)
- Angebot in unmittelbarer Nähe
- Angebote in den jeweiligen Firmen direkt
- Praxisrelevante Themen wie
 - Zeitmanagement
 - Deeskalationstraining
 - Corona-Prävention
- Perfektes Angebot ist freier Tag der Mitarbeiter → dann keine Schicht

Stellen Sie sich nun vor, wir könnten Ihnen und Ihren Mitarbeiter*innen einen Gesundheitstag mit einem breiten Angebot verschiedener Maßnahmen (z.B. Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung, Impulsvorträge etc.) anbieten. Dieser Gesundheitstag fände an einem Samstag (z.B. von 9-17 Uhr) statt. Um den Mitarbeiter*innen einen Anreiz zur Teilnahme zu geben, haben sie die Möglichkeit, wenn sie daran teilnehmen, an einem anderen Tag freizunehmen (je nach der sonst vereinbarten Arbeitszeit, z. B. bei halbtags Arbeitenden auch den halben Tag).

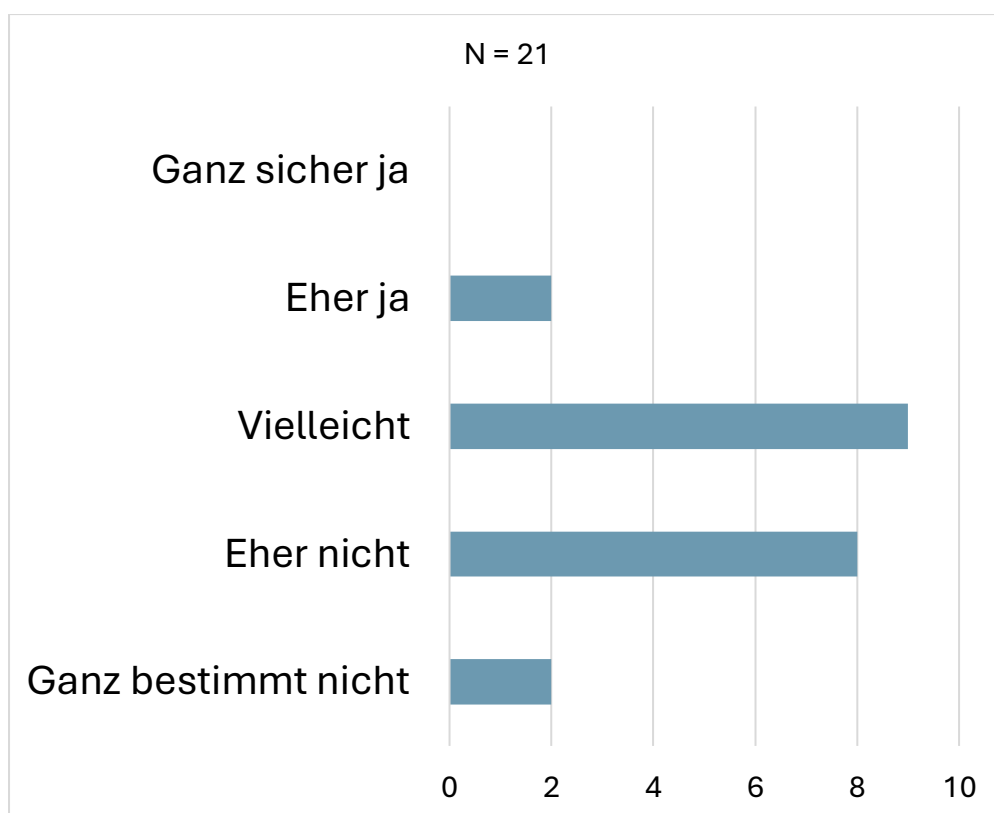
Wie gefällt Ihnen diese Idee eines „Gesundheitstag am Samstag“?



Wären Sie bereit, Ihren Mitarbeiter*innen einen anderen Tag freizugeben, wenn diese am „Gesundheitstag am Samstag“ teilnehmen?



Denken Sie, die Mitarbeiter*innen Ihrer Firma würden ein solches Angebot („Gesundheitstag am Samstag“) annehmen?



Weshalb denken Sie, dass die Mitarbeiter*innen Ihrer Firma das Angebot „Gesundheitstag am Samstag“ eher oder ganz bestimmt nicht wahrnehmen werden?

- Mitarbeiter wollen freies Wochenende. (6)
- Ernährung / Bewegung keine kritischen Themen.
- Idee für GAIT kam von Geschäftsleitung.
- Transparenz zum Thema „Gesundheit“ in der Region gering.
- Thema „Gesundheit“ hatte nie große Aufmerksamkeit.

Weshalb denken Sie, dass die Mitarbeiter*innen Ihrer Firma das Angebot „Gesundheitstag am Samstag“ vielleicht wahrnehmen werden?

- Es werden nie alle teilnehmen.
- Ein Teil der Mitarbeiter kommt nur, wenn es dafür einen anderen Tag frei gibt.

Weshalb denken Sie, dass die Mitarbeiter*innen Ihrer Firma das Angebot „Gesundheitstag am Samstag“ eher oder ganz sicher wahrnehmen werden?

- Jeder handelt im eigenen, gesundheitlichen Interesse.
- Keine weiteren Verpflichtungen (Kinder, Einkaufen)
- Großes Interesse der Mitarbeiter*innen am Thema „Gesundheit“.

Gibt es noch weitere Ideen / Wünsche / Anregungen Ihrerseits für ein mögliches Angebot „Gesundheitstag am Samstag“?

Bitte beschreiben Sie diese hier.

- Sportangebot
- Gesunde Ernährung
- Gesunde Körperhaltung
- Entspannung bei psychischen Belastungen



GESUND ARBEITEN
IN THÜRINGEN

2024

Projektevaluation

Arbeitgeberbefragung

Projektevaluation

Arbeitgeberbefragung 2024

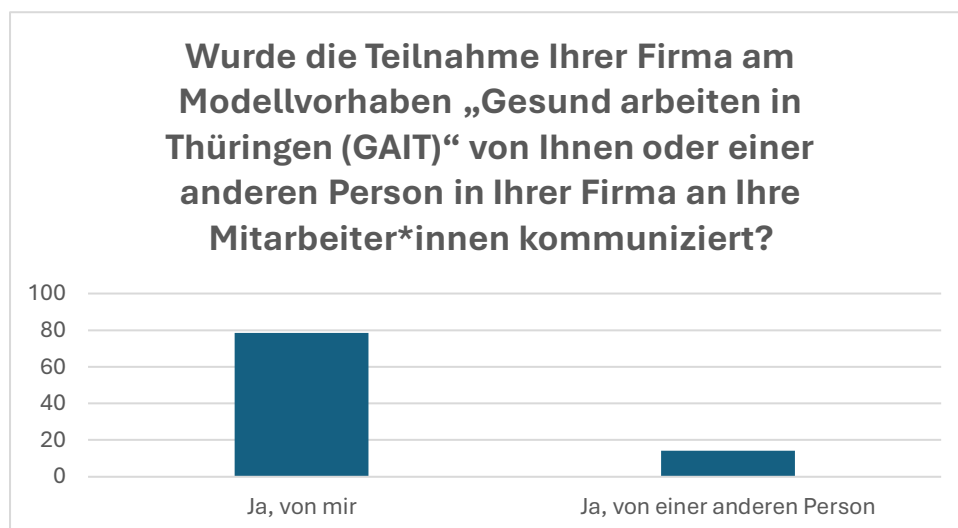
Eckdaten:

- Befragung der am GAIT-Netzwerk teilnehmenden Unternehmen.
- Format: Online-Fragebogen
- Die Teilnahme war freiwillig und anonym
- Je Unternehmen sollte die für das GAIT-Netzwerk zuständige Person den Fragebogen ausfüllen
- Befragungszeitraum: November 2024
- Anzahl teilnehmender Unternehmen (=Rücklauf): N = 13

Inhalte:

- Wurde die Teilnahme Ihrer Firma am Modellvorhaben „Gesund arbeiten in Thüringen (GAIT)“ von Ihnen oder einer anderen Person in Ihrer Firma an Ihre Mitarbeiter*innen kommuniziert?
- Wie wurde die Teilnahme am Modellvorhaben an Ihre Mitarbeiter*innen kommuniziert?
- Wie haben Sie erstmals vom GAIT-BGF-Maßnahmenangebot erfahren?
- Wie wurde das GAIT-Maßnahmenangebot erstmals von Ihnen an die Mitarbeiter*innen kommuniziert?
- Wurden die Mitarbeiter*innen nach der Erstkommunikation des GAIT-BGF-Maßnahmenangebots noch einmal daran erinnert?
- Die Mitarbeiter*innen unserer Firma haben bereits an einer oder mehreren GAIT-Maßnahme(n) teilgenommen.
- Was denken Sie, weshalb Ihre Mitarbeiter*innen bisher nicht an GAIT-Maßnahmen teilgenommen haben?
- Haben Sie an den Netzwerktreffen teilgenommen?
- Haben sich Ihre Erwartungen erfüllt?
- Empfanden Sie das Netzwerk für die Entwicklung von Arbeits- und Gesundheitsschutz/BGF/BGM in Ihrem Unternehmen als sinnvoll unterstützend?
- Welchen Stellenwert nehmen für Sie die Netzwerktreffen ein?
- Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum GAIT-Netzwerk:
- Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum GAIT-Netzwerkkoordinator

Bekanntheit von GAIT und Kommunikation im Unternehmen

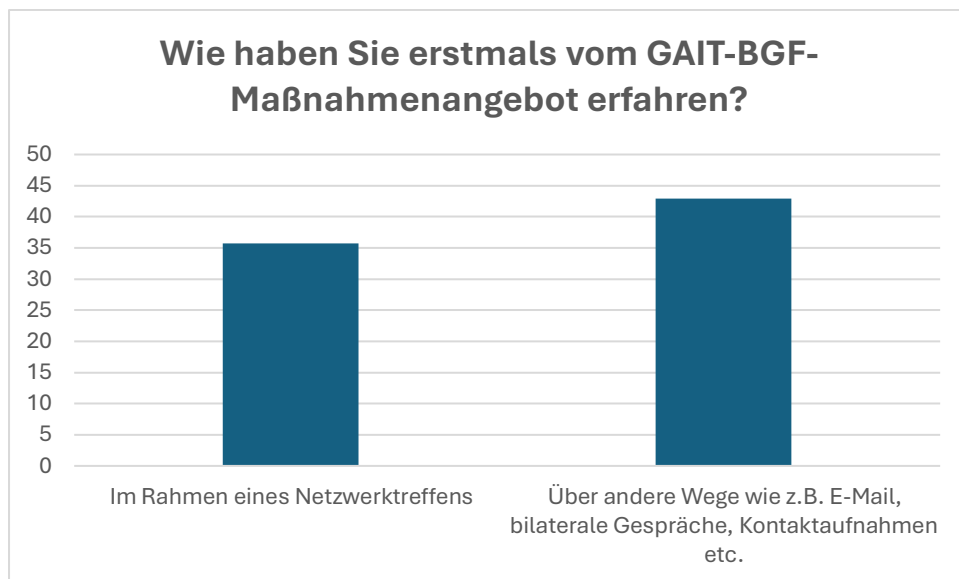


Knapp 80% der GAIT zuständigen Person hatten persönlich den Beschäftigten gegenüber von der Teilnahme am Netzwerk berichtet, weitere 14% hatten über eine andere Person davon berichten lassen.

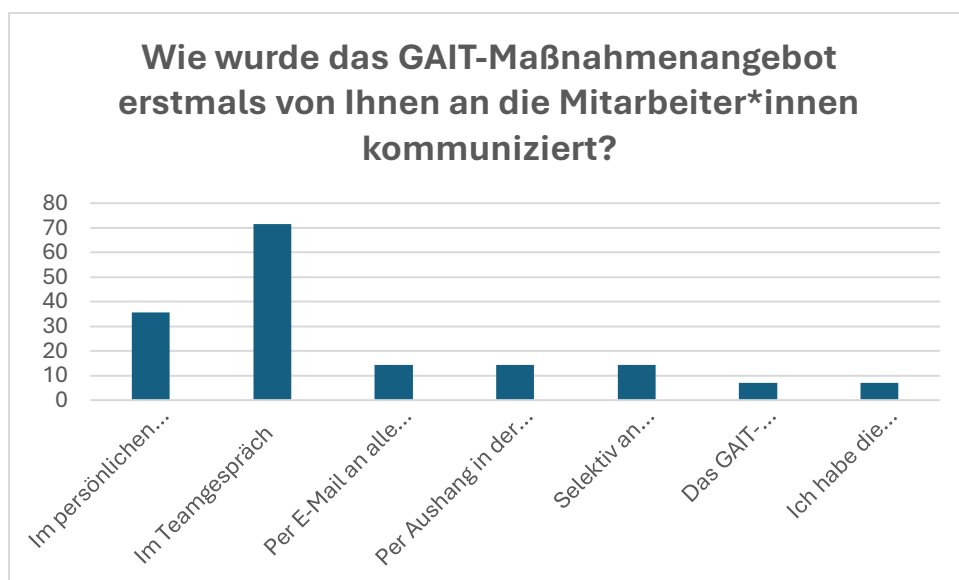


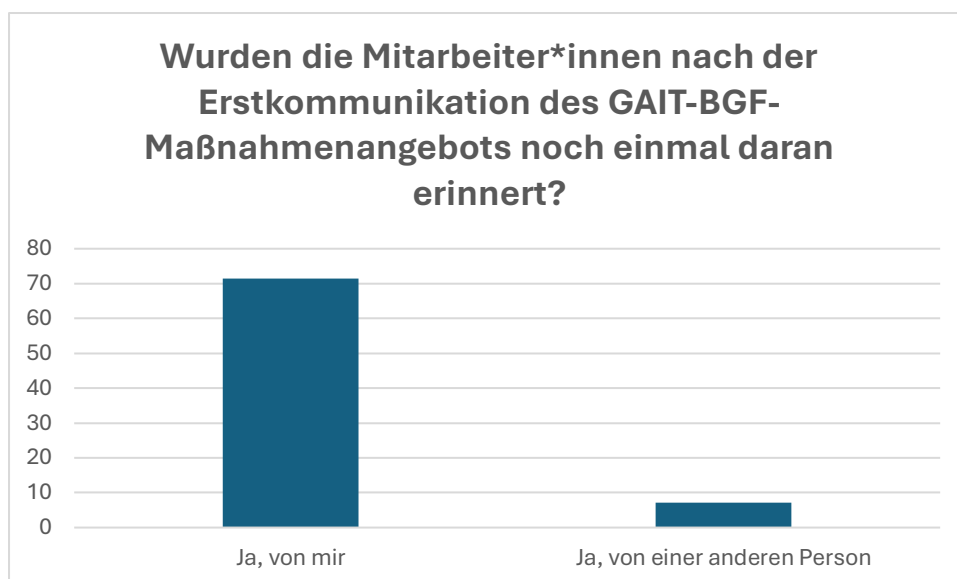
Die häufigsten Kommunikationswege waren das Teamgespräch (57%) oder das persönliche Gespräch (43%), Aushänge oder E-Mail-Verteiler waren weniger genutzte Kommunikationswege (21% bzw. 7%).

GAIT-BGF-Maßnahmenangebot

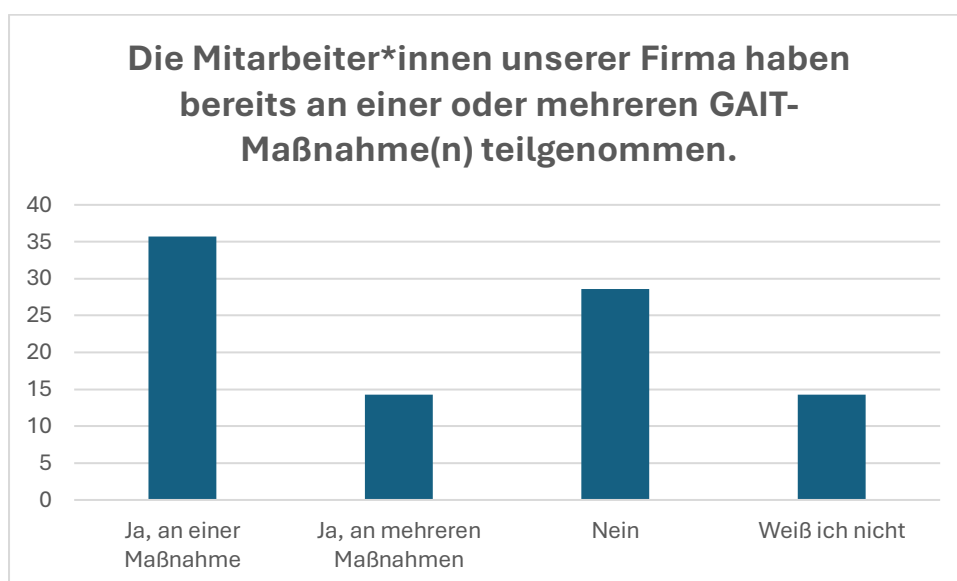


Das GAIT-BGF-Maßnahmenangebot wurde primär über E-Mail-Informationen bekannt (43%). 36% erfuhren davon im Rahmen von Netzwerktreffen.

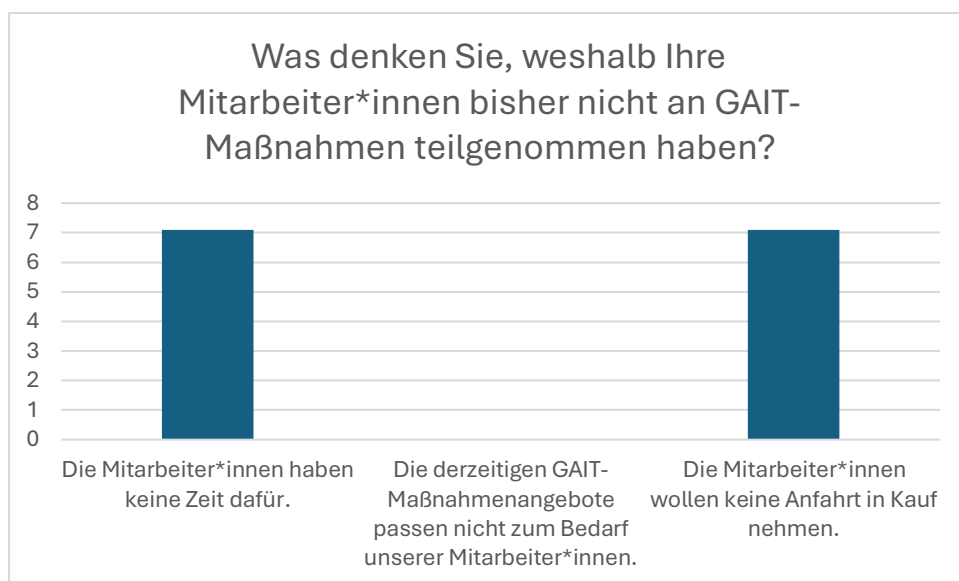




Das GAIT-BGF-Maßnahmenangebot wurde unternehmensintern an die Beschäftigten vorwiegend im Teamgespräch kommuniziert (71%). Das persönliche Gespräch wählten 36%. Nach Erstkommunikation wurde eine Erinnerung von 71% persönlich vorgenommen.



Die Teilnahme an den BGF-Maßnahmenangeboten war gering: 36% nahmen an einer Maßnahme teil, 14% an mehreren. 29% nahmen an keiner Maßnahme teil, 14% wussten es nicht.

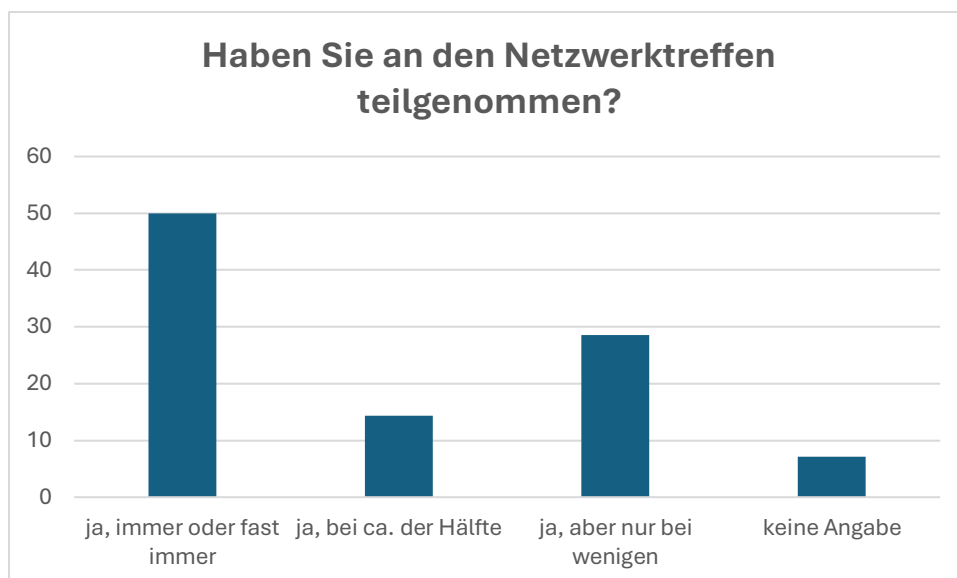


Die Gründe der Nichtteilnahme sind weitgehend unbekannt. 7% gaben an, dass die Beschäftigten keine Zeit dafür hatten*, weitere 7% vermuteten die Anfahrt** als Hinderungsgrund.

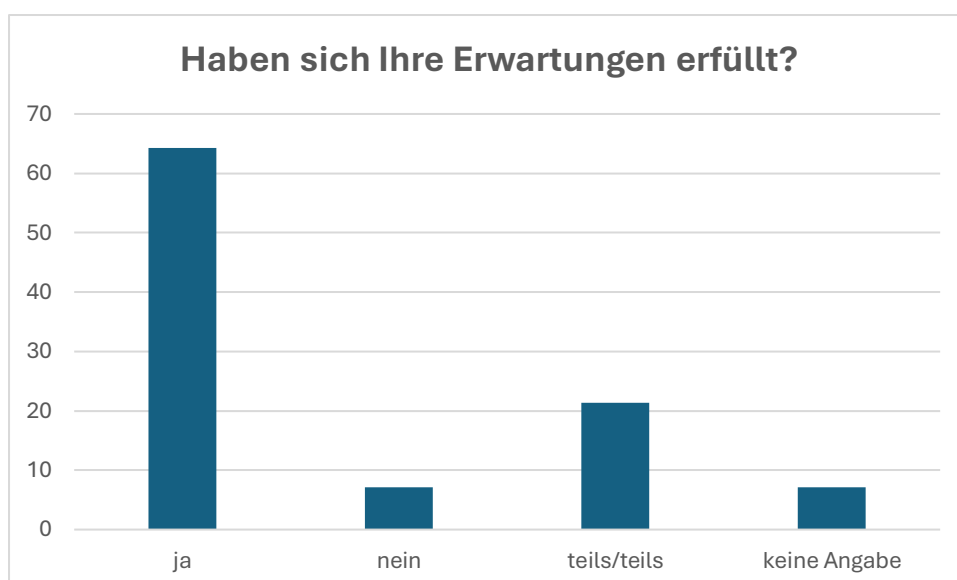
* Ca. 30% der Unternehmen hatte im Vorfeld eine Teilnahme als eher nicht möglich angegeben und die Teilnahme nur außerhalb der Arbeitszeit angeboten.

** Die Maßnahmen wurden aus Gründen der Minimumteilnehmendenzahl dezentral angeboten (für die Beschäftigten mehrerer Unternehmen) und hatten eine Anfahrt von bis zu 1 Std. zur Folge.

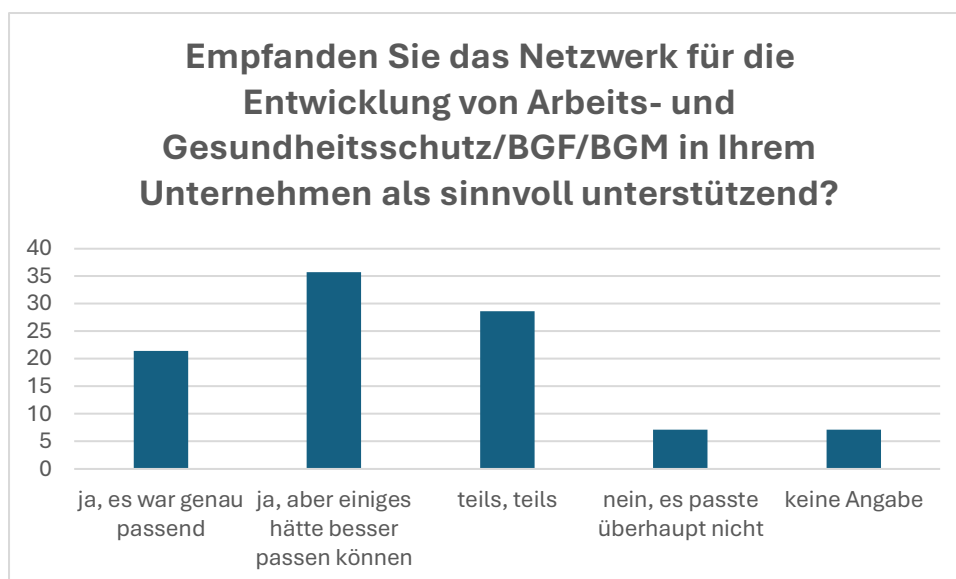
GAIT-Netzwerke



50% der Unternehmen nahm immer oder fast immer an den Netzwerktreffen teil, 43% nahmen bei weniger Treffen teil.

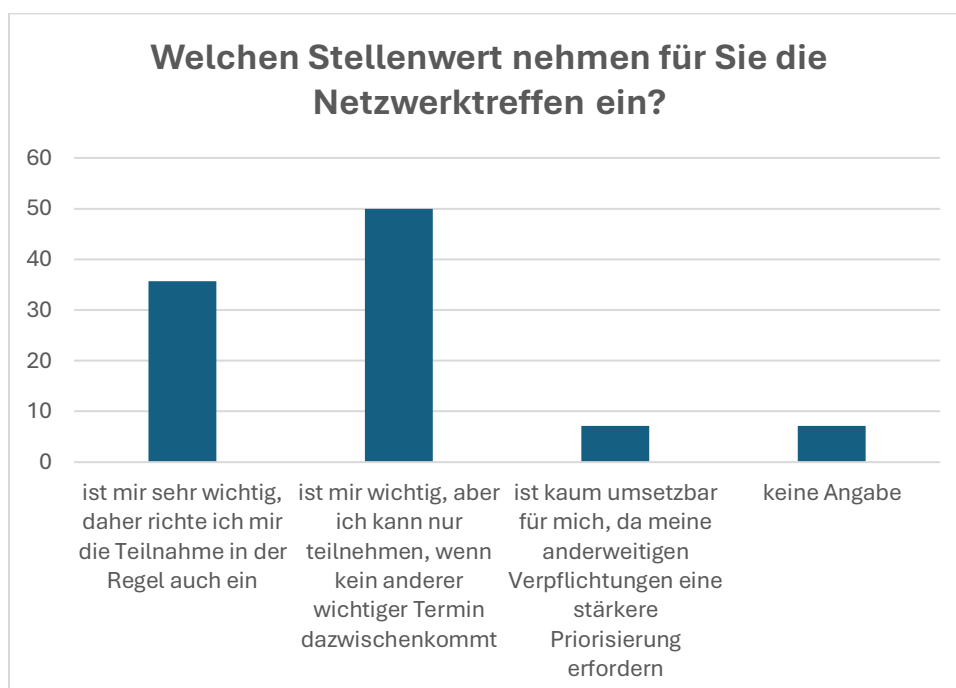


Die Erwartungen haben sich bei 64% erfüllt, bei 21% teilweise und bei 7% nicht.



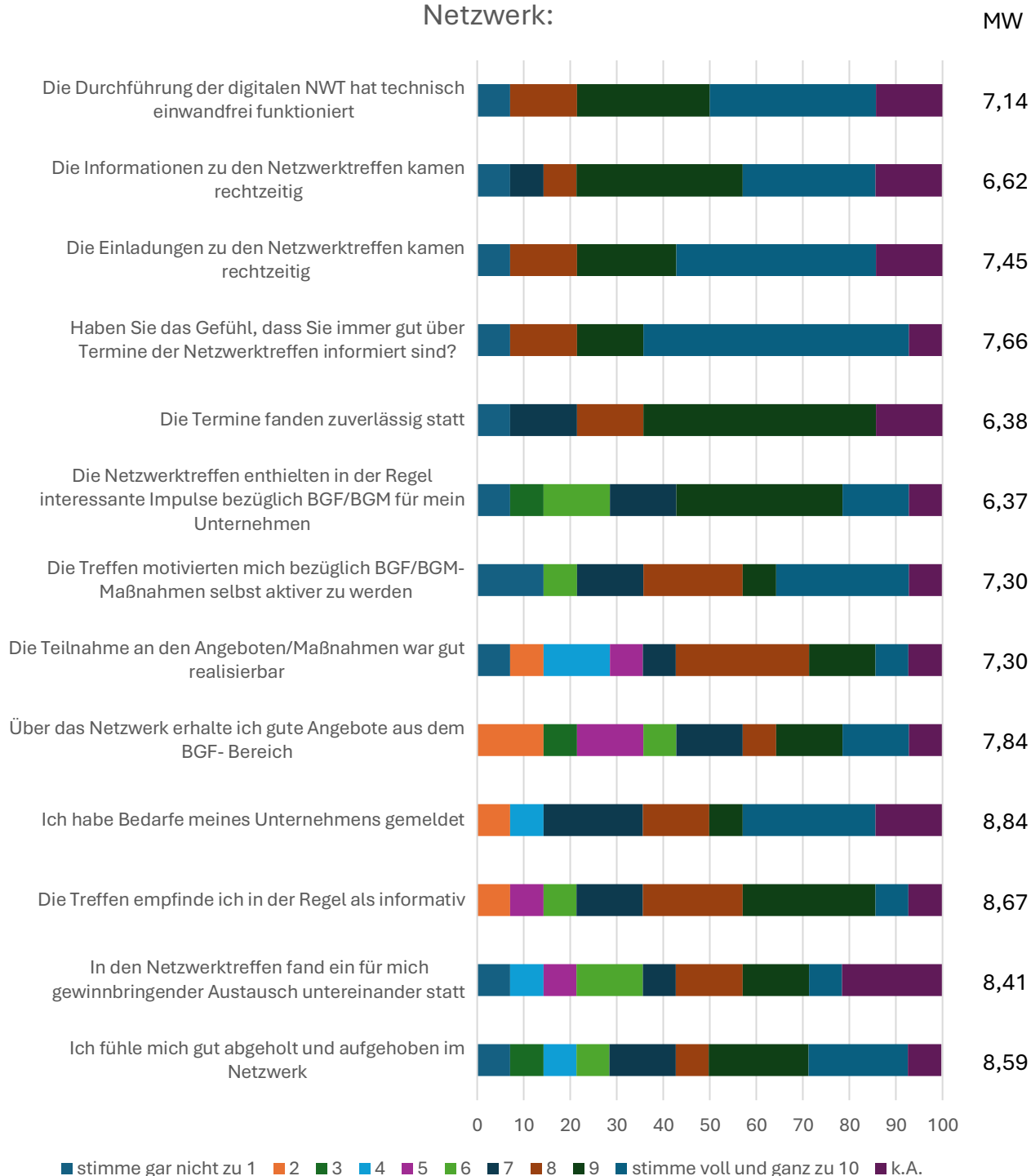
Die Kerninhalte und Unterstützungsleistung der Netzwerke lagen in den Themenfeldern Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie BGM und BGF.

21% gaben an, dass die Unterstützung hierbei genau passend war, 36% bejahten dies ebenfalls, aber mit einer Einschränkung der Passgenauigkeit. 29% waren erfuhren teilweise eine Unterstützung. Nur 7% verspürten keine Unterstützung.



Insgesamt nahm das Netzwerk wichtigen Stellenwert ein, so dass die Teilnahme an Treffen in der Regel eingerichtet wurde (36%) oder nur, wenn kein anderer wichtiger Termin dazwischen kam (50%).

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum GAIT-Netzwerk:

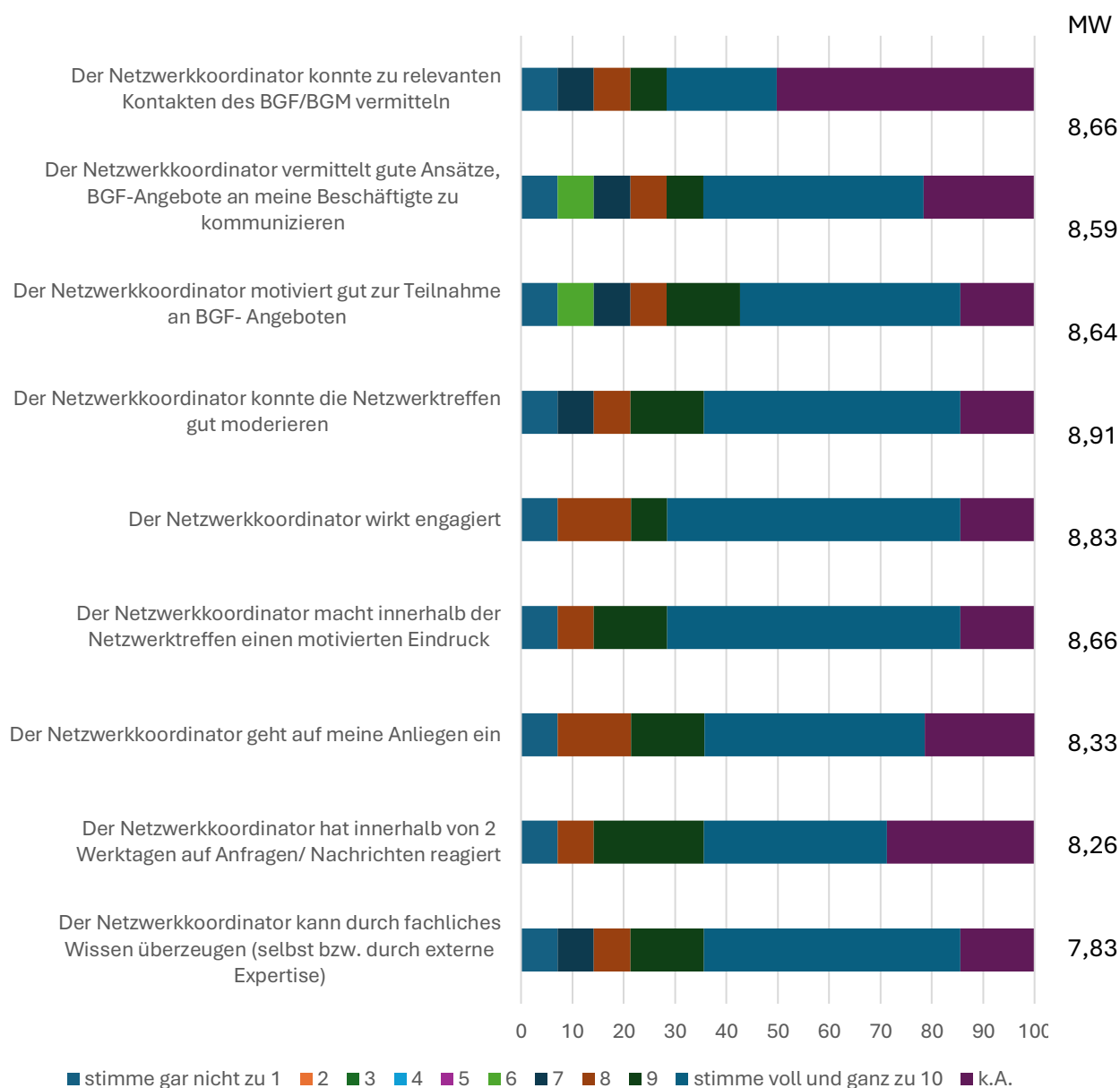


Die Organisation der Netzwerktreffen (Items 1-5) wurde auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 10 (stimme voll und ganz zu) im Mittelwert mit 8,47 bewertet.

Die Vermittlung und Impulsgebung von BGF im Rahmen von Netzwerkaktivitäten (Items 6-7) wurden ebenso wie die Realisierbarkeit der Teilnahme an BGF-Angeboten (Item 8) im Mittel mit 7,3 bewertet.

Die Sinnhaftigkeit von Netzwerktreffen (Items 9-13) erhielt eine 6,94.

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum GAIT-Netzwerkkoordinator



Die Vermittlung und Unterstützung durch die Netzwerkkoordination bezüglich BGF-Umsetzung wurde im Mittel mit 8,14 bewertet (Items 1-3).

Die Netzwerkkoordination durch den Netzwerkkoordinator (Items 4-9) wurde auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 10 (stimme voll und ganz zu) im Mittelwert mit 8,72 bewertet.



GESUND ARBEITEN
IN THÜRINGEN

2023

Projektelevaluation

**Befragung der
Beschäftigten**

Projektelevaluation

Beschäftigtenbefragung 2023

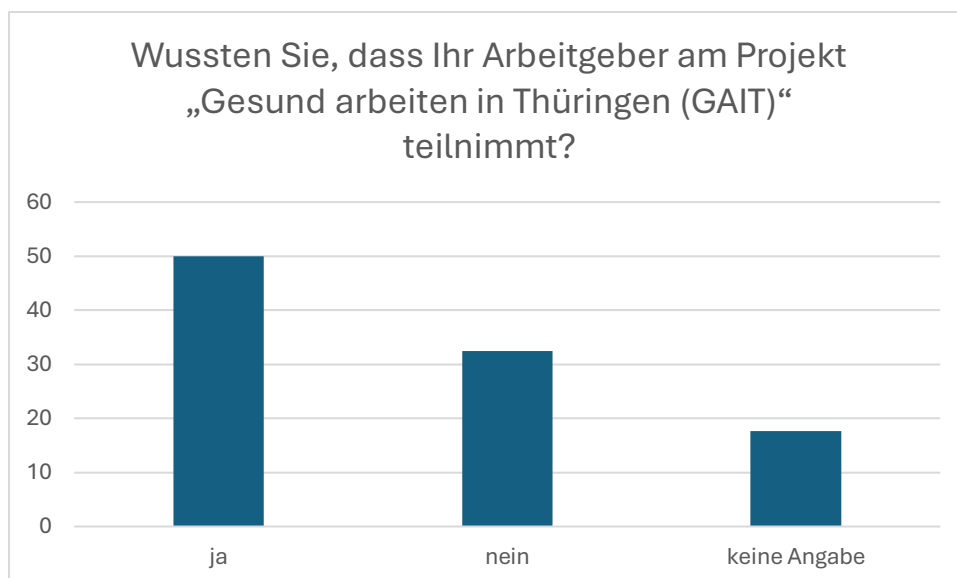
Eckdaten:

- Befragung aller Beschäftigten der am GAIT-Netzwerk teilnehmenden Unternehmen.
- Format: Online-Fragebogen
- Die Teilnahme war freiwillig und anonym
- Jedes Unternehmen erhielt einen eigenen Zugangslink
- Befragungszeitraum: 2023
- Anzahl teilnehmender Unternehmen (=Rücklauf): N = 8
- Anzahl Beschäftigte (=Rücklauf): n=75

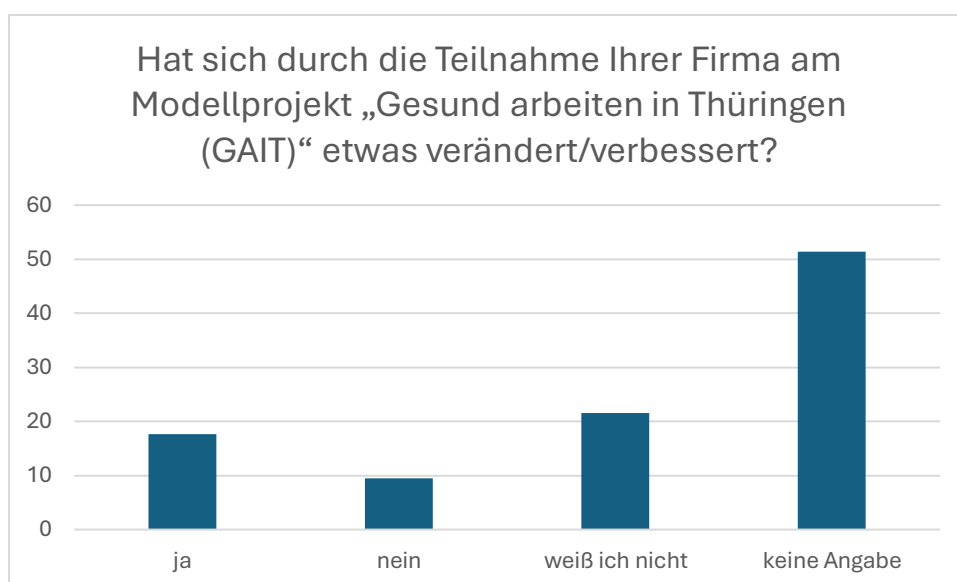
Inhalte:

- Hat sich durch die Teilnahme Ihrer Firma am Modellprojekt „Gesund arbeiten in Thüringen (GAIT)“ etwas verändert/verbessert?
- Haben Sie im Allgemeinen in den letzten 2 Jahren eine Verbesserung der Gesundheitskultur im Betrieb festgestellt?
- Ist Ihnen bekannt, dass Sie im Rahmen des Projekts kostenlos an diversen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung teilnehmen können?
- Wurden Sie über die stattfindenden Maßnahmen informiert?
- Haben Sie in den letzten 2 Jahren an einer oder mehreren angebotenen Maßnahmen teilgenommen?
- Warum haben Sie nicht teilgenommen?

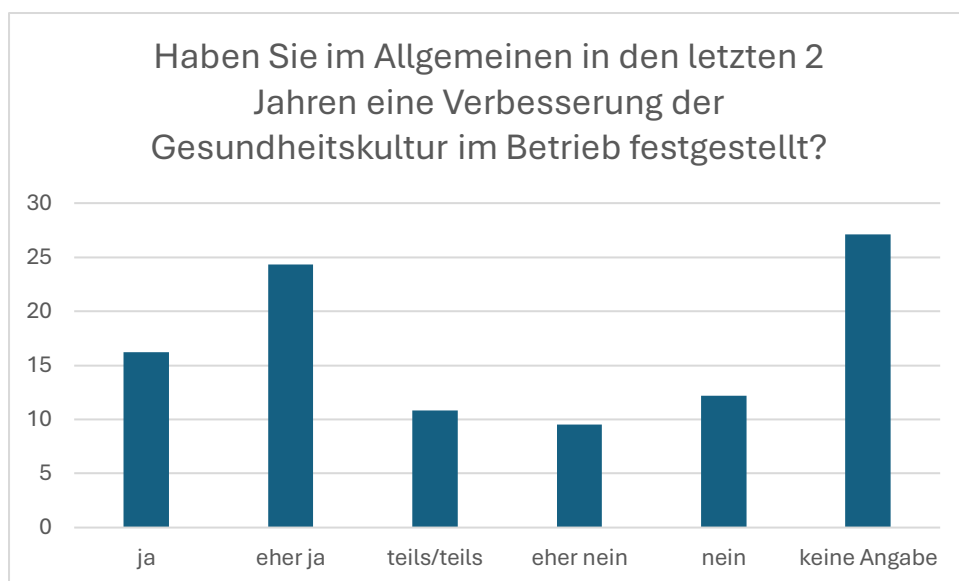
Bekanntheit und Teilnahme an GAIT



50% der Beschäftigten wussten über die Teilnahme des eigenen Unternehmens am GAIT-Netzwerk, 32% wussten nichts über die Teilnahme.

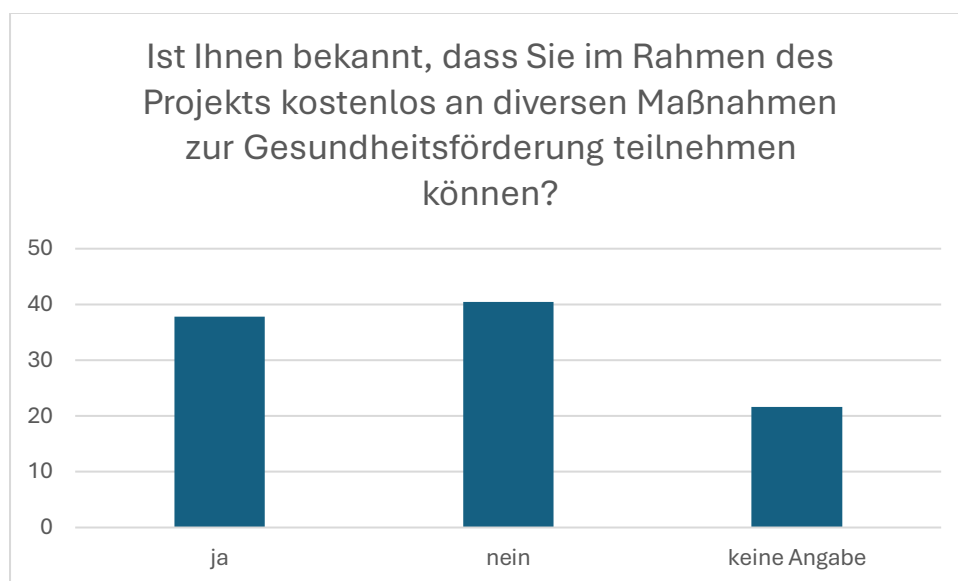


Eine Veränderung oder Verbesserung im eigenen Unternehmen aufgrund der Teilnahme am GAIT-Modellprojekt konnten 18% der Beschäftigten berichten. 22% gaben an, es nicht zu wissen und 51% enthielten sich der Antwort.

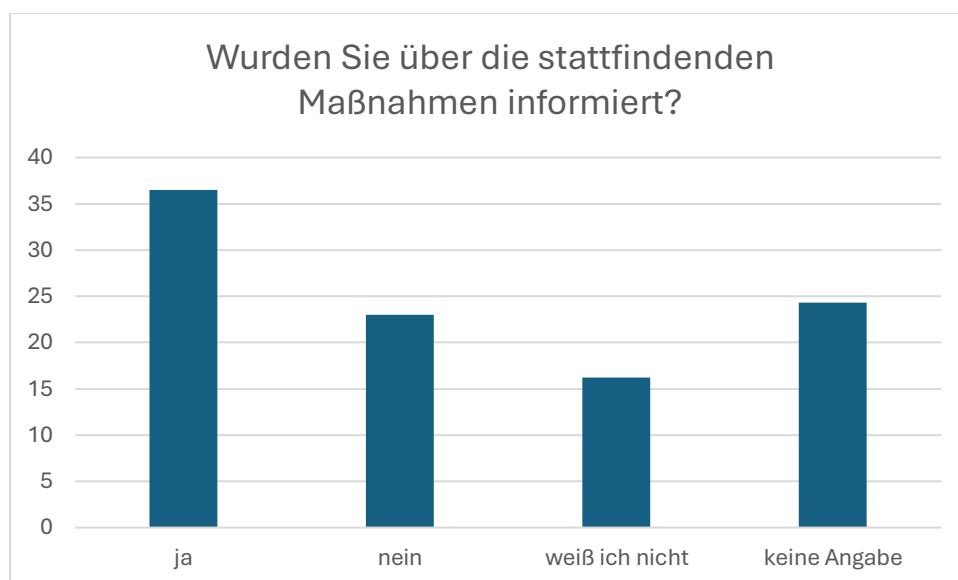


In den letzten 2 Jahren konnten 41% der Beschäftigten eine Verbesserung der Gesundheitskultur im eigenen Unternehmen feststellen. 11% gaben an, teilweise eine Verbesserung festgestellt zu haben. 22% konnten eher keine bzw. keine Verbesserung feststellen.

GAIT-BGF-Angebote

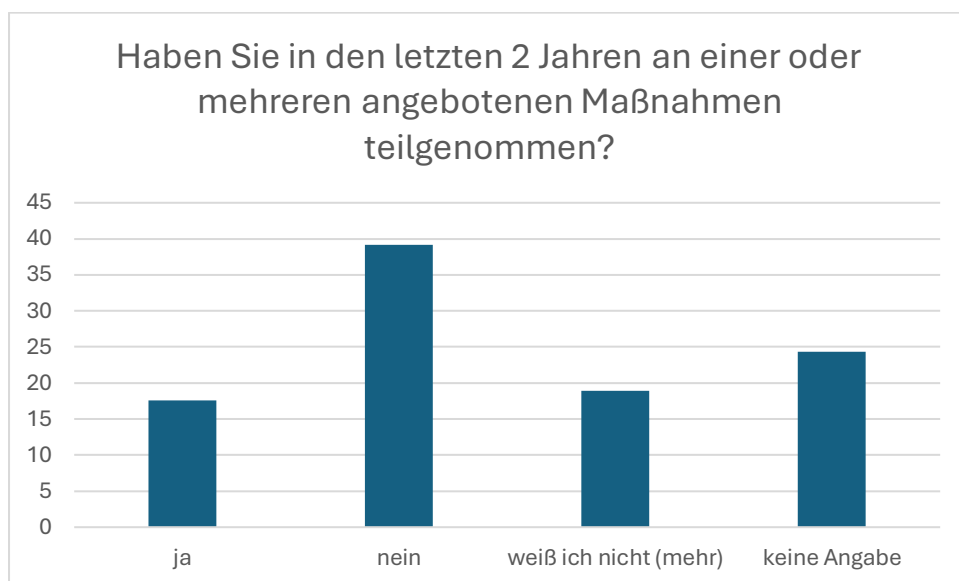


38% der Beschäftigten war die prinzipielle Möglichkeit der kostenlosen Teilnahme an BGF-Angeboten bekannt, 41% allerdings hatten darüber kein Wissen.

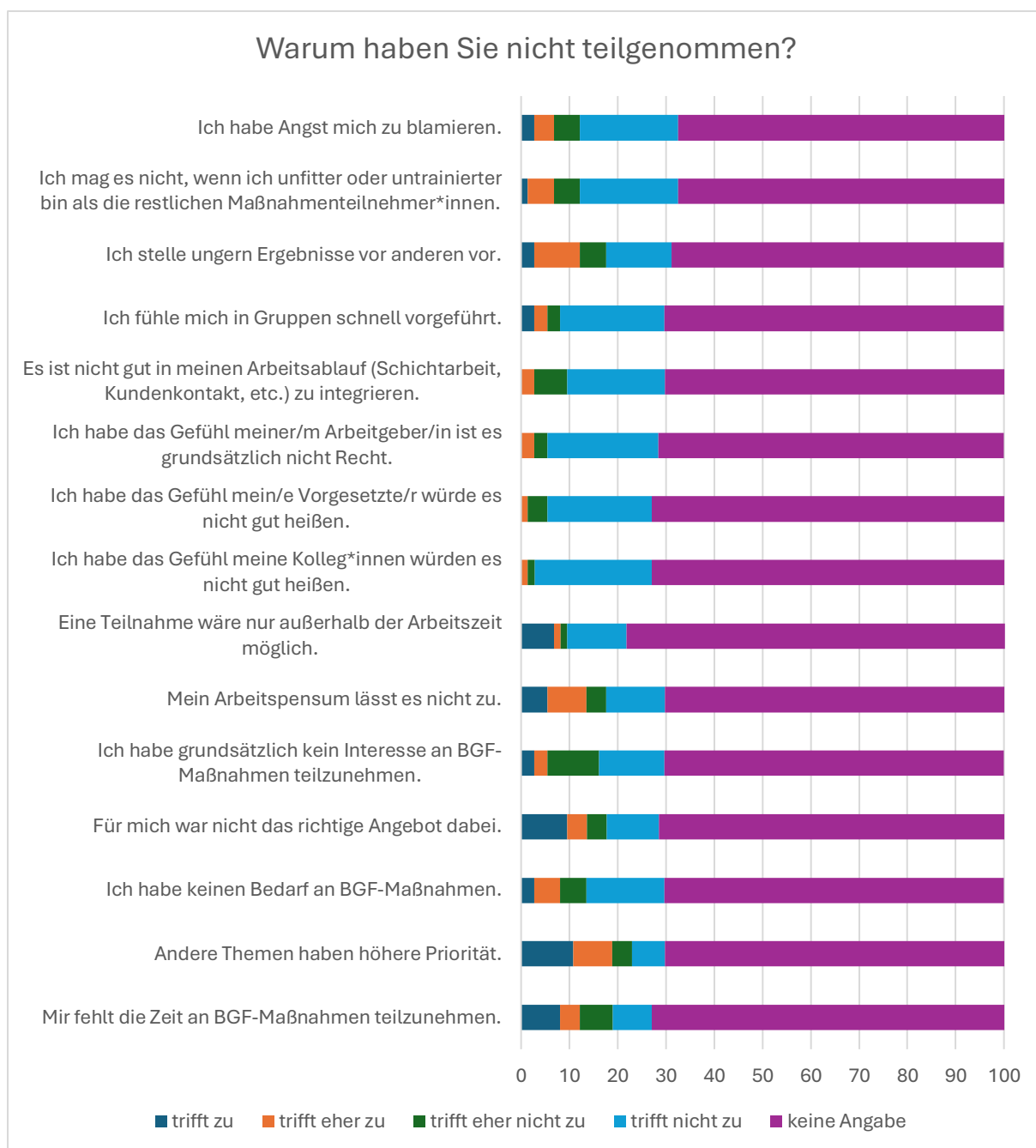


Über tatsächlich stattfindende Maßnahmen wurden 37% informiert, 23% nicht und weitere 16% wussten es nicht.

Teilnahme an BGF-Maßnahmen



Die Mehrheit (39%) der Beschäftigten nahmen in den letzten 2 Jahren nicht an angebotenen Maßnahmen teil. Die Minderheit (17%) nahm nicht teil. 19% wussten es nicht mehr.



Die Hauptgründe für die Nichtteilnahme an angebotenen Maßnahmen hatten ihre Gründe in der Zeitressource: *andere Themen, die höhere Priorität haben* (Item 14): 19% trifft zu/trifft eher zu; *Arbeitspensum* (Item 10): 14% trifft zu/trifft eher zu; *mangelnde Zeit* (Item 15): 12% trifft zu/trifft eher zu. *Fehlende Passgenauigkeit* (Item 12) sowie die *Scheu, Ergebnisse vor anderen vorzustellen* (Item 3) gaben 14% und 12% an.

Dass Vorgesetzte oder das Kollegium es nicht gut heißen würde, war eher kein Grund. Ebenso war ein generelles Desinteresse an BGF kein wesentlicher Grund.



GESUND ARBEITEN
IN THÜRINGEN

2023

Projektelevaluation

Determinanten

Maßnahmenangebot

Projektevaluation

Determinanten Maßnahmenangebot Beschäftigtenbefragung 2023

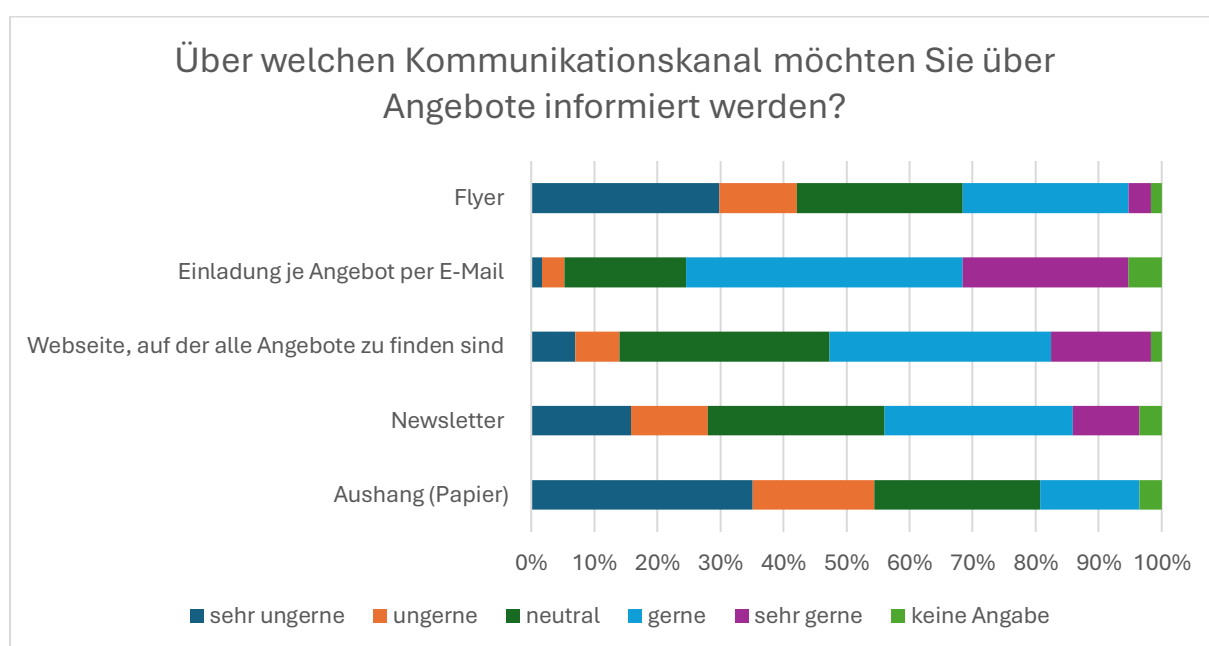
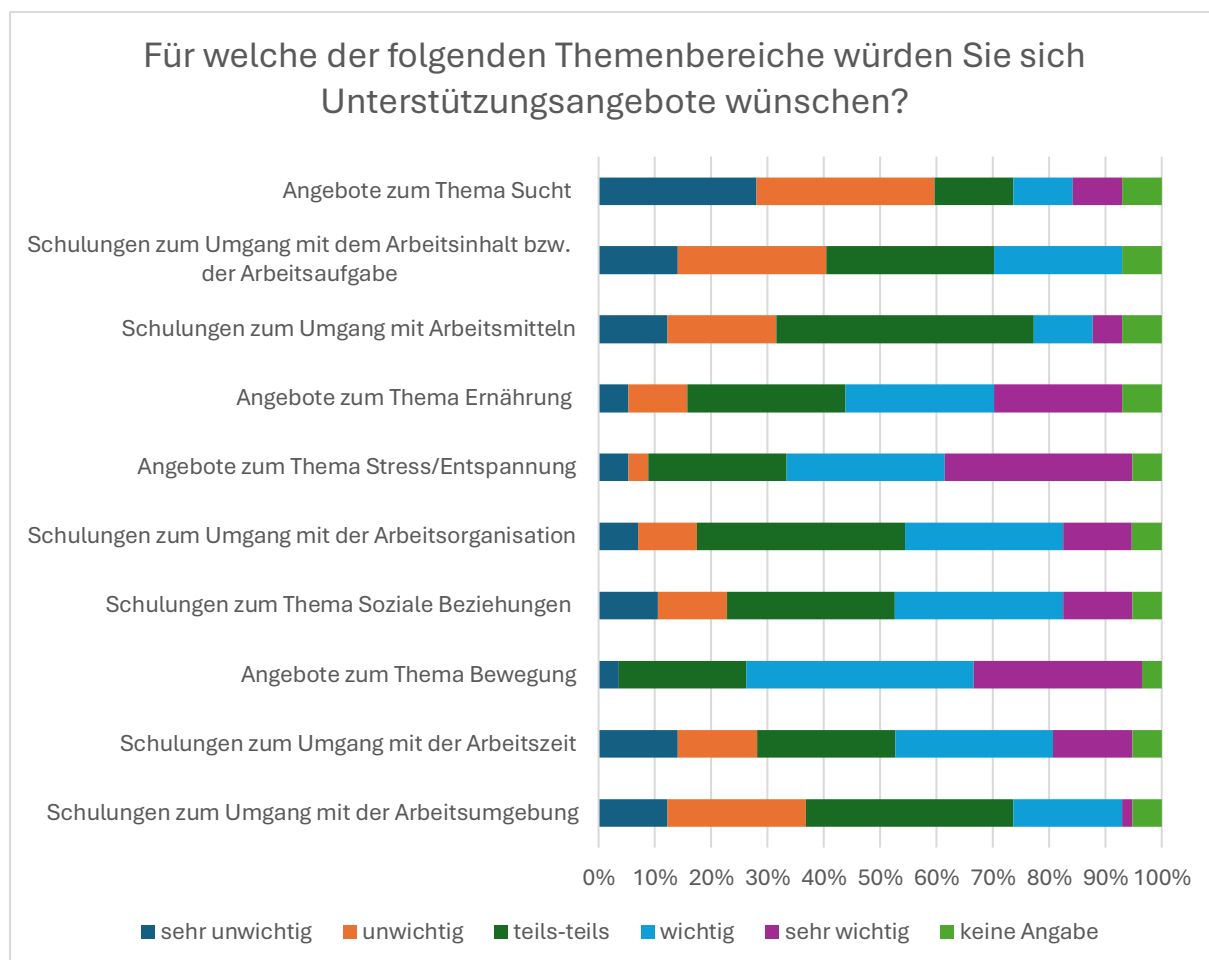
Eckdaten:

- Befragung der am GAIT-Netzwerk teilnehmenden Unternehmen.
- Format: Online-Fragebogen
- Die Teilnahme war freiwillig und anonym
- Je Unternehmen sollte die für das GAIT-Netzwerk zuständige Person den Fragebogen ausfüllen
- Befragungszeitraum: Oktober 2023
- Anzahl teilnehmender Unternehmen (=Rücklauf): N = 156

Inhalte:

- Für welche der folgenden Themenbereiche würden Sie sich Unterstützungsangebote wünschen?
- Über welchen Kommunikationskanal möchten Sie über Angebote informiert werden?
- Über welche der folgenden Merkmale sollte eine für Sie attraktive Maßnahme der Betrieblichen Gesundheitsförderung verfügen?
- Bewertung von 4 Maßnahmenprofilen

BGF-Angebote: Bedarfe und Kommunikation



BGF Angebote: Merkmale von attraktiven Maßnahmen

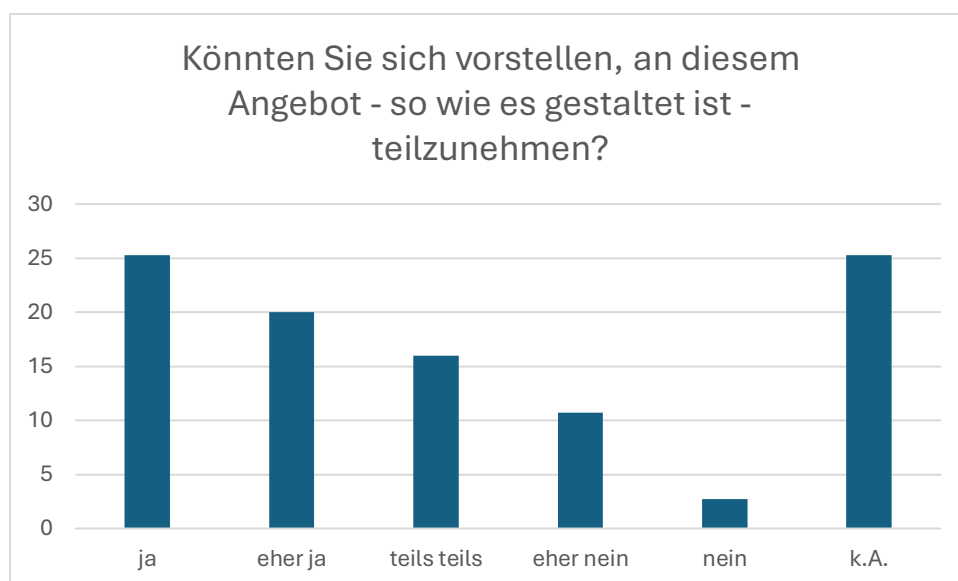


BGF Angebote: Merkmale von attraktiven Maßnahmenprofilen

Kurse aus den Bereichen Rückenschulung, Spinning und Entspannungsübungen

Profil (gilt für jeden dieser Kurse):

- 1x pro Woche
- Kursdauer: 45 Minuten
- Laufzeit: 6 Wochen (Verlängerung im Anschluss möglich)
- Ort: Sporthalle der örtlichen Grundschule
- Der Kurs wird vom Arbeitgeber komplett finanziert
- Die Kursteilnahme erfolgt in der Freizeit
- Der Kurs ist für alle Alters- und Niveaustufen geöffnet
- Gerne können auch gesamte Teams teilnehmen



Angebotsmerkmale, die die Teilnahme begünstigen würden:

- 1 x pro Woche, volle Finanzierung vom Arbeitgeber
- 1x Woche , in meinem Ort, arbeitgeberfinanziert
- 1x pro Woche
- 1x pro Woche Kursdauer: 45 Minuten Laufzeit: 6 Wochen (Verlängerung im Anschluss möglich) Ort: Sporthalle der örtlichen Grundschule Der Kurs wird vom Arbeitgeber komplett finanziert
- 1x pro Woche Kursdauer: 45 Minuten Laufzeit: 6 Wochen (Verlängerung im Anschluss möglich) Ort: Sporthalle der örtlichen Grundschule
- 1x pro Woche und kurze Dauer
- Angebotsmerkmale treffen alle zu
- Arbeitgeber bezahlt, in der Nähe, mit Kollegen
- Ausgleich zur sitzenden Tätigkeit
- EIN ANGEBOT, BEI DEM ICH DIGITAL INFORMIERT WURDE, SCHNELL & EINFACH
- Im Team sportlich aktiv
- Kursdauer
- Kursinhalt, Zeit und Möglichkeit im Team Sport zu treiben.
- Wöchentlich, keine Finanzierung für mich selber, Sporthalle,
- das Gesamtpaket überzeugt: 1x pro Woche, 45 min, finanziert
- ich gehe jetzt schon wöchentlich zu einem Kurs
- vom Arbeitgeber finanziert, regelmäßig
- wöchentlich, AG-finanziert, zentraler Ort

Angebotsmerkmale, die die Teilnahme verhindern würden:

- 45min (kann ruhig auf 1h erhöht werden)
- Der Termin muss in meine aktuelle Situation reinpassen.
- Die Kursteilnahme erfolgt in der Freizeit Der Kurs ist für alle Alters- und Niveaustufen geöffnet
- Ein Angebot, über das Sie nicht richtig informiert wurden, im Voraus und über digitale Kanäle
- Entspannungsübungen sind in Gruppen ineffektiv und unwichtig.
- Kursteilnahme in Freizeit
- Nicht immer sucht man seine Kollegen auch noch in der Freizeit.
- Rückenschule, Spinning, Entspannung -> das Angebot allein ist nichts, was mit interessieren würde
- Teilnahme in der Freizeit muss mit dem Zeitplan der Familie/Kinderbetreuung abgestimmt werden.
- Teilnahme mit der ganzen Gruppe
- auf Selbstfinanzierung
- bevorzugt wäre eine Beschränkung des Kurses auf bestimmte Alters- und/oder Niveaustufen
- die örtlichen Gegebenheiten: zwecks Flexibilität, wäre direkt im Betrieb oder Online besser
- in meiner Freizeit (Kinderbetreuung)

- keine Angabe
- meine Freizeit ist schon gering genug
- persönlicher "Schweinehund"

Verbesserungsvorschläge für das Angebotsprofil:

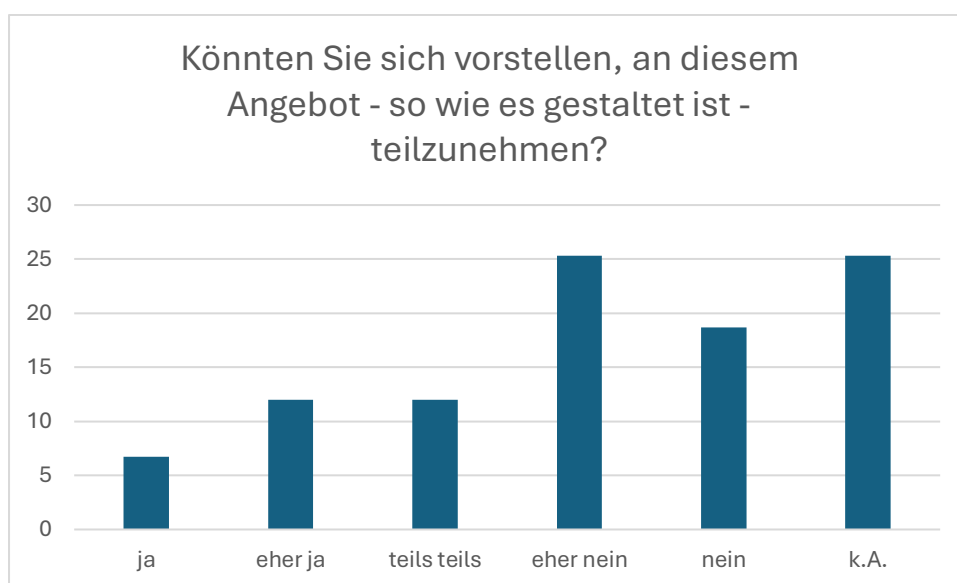
- 45min ist sehr kurz
- In Moment, keine Verbesserungsvorschläge
- Vielleicht es ins Büro oder auf dem Gelände direkt nach der üblichen Arbeitszeit zu legen, vielleicht nur 30 min statt 45 min
- die örtliche Gegebenheit könnte flexibler ausgestaltet sein. Ansonsten ist das Angebot sehr attraktiv.
- nein

Vorträge aus den Bereichen Ernährung, Sucht, Bewegung, Haltung am Arbeitsplatz

Workshops aus den Bereichen Team und Führung

Profil (gilt für jeden dieser Workshops):

- Dauer: 2 Tage
- Ort: Schulungszentrum des Anbieters (ca. 20 km entfernt)
- In den Workshops werden die jeweiligen Inhalte in Kleingruppen bearbeitet und im Anschluss zusammengetragen und diskutiert
- Die Kosten der Teilnahme am Workshop übernimmt der Arbeitgeber
- Die Anreise erfolgt auf eigene Kosten
- Jeweils die Hälfte der Workshopzeit wird als Arbeitszeit angerechnet
- Der Workshop ist geöffnet für alle Unternehmen
- Bei der Anmeldung bitte angeben, ob Sie Führungsverantwortung haben



Angebotsmerkmale, die die Teilnahme begünstigen würden:

- der geringe Preis - die Vertragszeit wird teilweise auf die Arbeitszeit angerechnet
- Anrechnung auf Arbeitszeit
- Bereichen Ernährung, Sucht, Bewegung, Haltung am Arbeitsplatz
- EIN ANGEBOT, BEI DEM ICH DIGITAL INFORMIERT WURDE, SCHNELL & EINFACH
- Kollegen, die einen weiteren Heimweg haben würden nicht dabei sein (Vermutung)
- Neues Erfahren im Bezug auf Ernährung und Bewegung
- Thema Ernährung
- Themen sprechen mehr an, man muss nicht zwangsweise den Ort wechseln um zu den Veranstaltungen zu kommen
- Vortragsabende, Themenbereich (außer Sucht)
- Vorträge sind meiner Meinung nach wenig Effektiv, schnell hat man es wieder vergessen oder hat keine Idee wie man es dann tatsächlich im Alltag umsetzen soll
- alle zutreffend
- halbe Arbeitszeit,
- keine Angabe
- nur 2x
- teilweise Arbeitszeit

Angebotsmerkmale, die die Teilnahme verhindern würden:

- 2 Stunden sind lang, Selbstzahlung
- 2 Vortragsabende à 2 Std.
- 2 Vortragsabende à 2 Std. Prioritäten
- Abends
- Bei Vorträgen bleibt selten eine Info hängen. Insbesondere bei einer Dauert von 2 Stunden schalten die Teilnehmer spätestens bei der Hälfte ab,
- Ein Angebot, über das Sie nicht richtig informiert wurden, im Voraus und über digitale Kanäle
- Vortrag , abends
- Vorträge im allgemeinen und Zeitdauer
- Zuzahlung
- Zuzahlung und nur halbe Arbeitszeitanrechnung > eins von beiden sollte übernommen werden.
- Zuzahlung,
- abend ist Freizeit, die ich mit der Familie verbringe
- es sind nur Vorträge, man muss selbst noch etwas bezahlen
- gehört in meine Privatsphäre
- trifft nur teilweise zu
- zu allen Themen sind die Grundlagen klar - entscheidend sind Tipps und Fragen zur konkreten Umsetzung und Integration in den eigenen Alltag

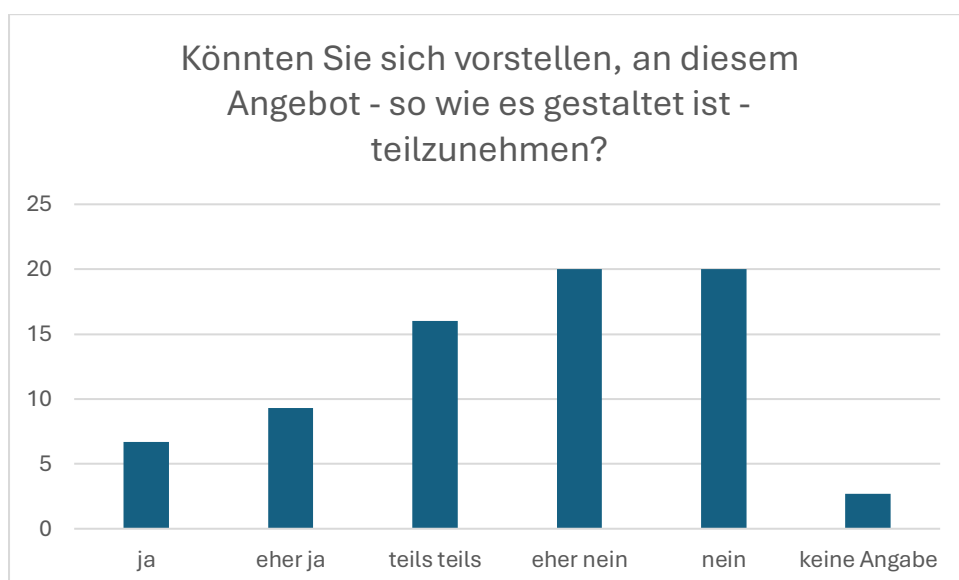
Verbesserungsvorschläge für das Angebotsprofil:

- 4 Vortragsabende à 1 Std.
- Entweder direkt nach der Arbeit oder während der Arbeitszeit
- In Moment, keine Verbesserungsvorschläge
- Individuelle Gespräche im Anschluss möglich um es auf eigene Lebenssituation anzuwenden
- gut wäre eine individuelle Beratung in diesen Bereichen - meist sind nicht die Grundlagen (Was ist gesunde Ernährung?) sondern die konkrete Umsetzung und das Ausbrechen aus alten Mustern entscheidend
- keine Angabe
- nicht als Vortrag in der Arbeitszeit oder gleich nach Arbeitsende
- persönlich finde ich kürzere Beiträge an mehr Tagen angenehmer
- weitere Themen: Motivation; Ziele im Alltag umsetzen lernen (z.B. Ernährung, Zeiteinteilung o.ä.)

Workshops aus den Bereichen Team und Führung

Profil (gilt für jeden dieser Workshops):

- Dauer: 2 Tage
- Ort: Schulungszentrum des Anbieters (ca. 20 km entfernt)
- In den Workshops werden die jeweiligen Inhalte in Kleingruppen bearbeitet und im Anschluss zusammengetragen und diskutiert
- Die Kosten der Teilnahme am Workshop übernimmt der Arbeitgeber
- Die Anreise erfolgt auf eigene Kosten
- Jeweils die Hälfte der Workshopzeit wird als Arbeitszeit angerechnet
- Der Workshop ist geöffnet für alle Unternehmen
- Bei der Anmeldung bitte angeben, ob Sie Führungsverantwortung haben



Angebotsmerkmale, die die Teilnahme begünstigen würden:

- Die Teilnahme am Workshop sollte komplett als Arbeitszeit angerechnet werden.
- EIN ANGEBOT, BEI DEM ICH DIGITAL INFORMIERT WURDE, SCHNELL & EINFACH
- Ein Lehrgang für Arbeiter mit Verantwortung/Führungspositionen immer wichtig...sofern die Führungskräfte reflektiert genug sind solche Informationen zu verarbeiten und umzusetzen.
- Inhalt, gute Führung und arbeiten im Team beeinflusst das Betriebsklima wesentlich und fördert die Gesundheit aller.
- Interessantes Thema
- Schulung nicht weit entfernt. 2 Tage heißt sehr intensiv und man erarbeitet sich die Themen selbst - sehr spezifische herangehensweise
- Thema und Dauer: 2 Tage Ort: Schulungszentrum des Anbieters (ca. 20 km entfernt) In den Workshops werden die jeweiligen Inhalte in Kleingruppen bearbeitet und im Anschluss zusammengetragen und diskutiert
- Wichtige Kompetenzen erlernen und vom AG bezahlt.
- in kleinen Gruppen, Diskussion am Ende
- interessantes Thema

Angebotsmerkmale, die die Teilnahme verhindern würden:

- Anreise auf eigene Kosten
- Ausfall zu groß
- Die Anreise erfolgt auf eigene Kosten Jeweils die Hälfte der Workshopzeit wird als Arbeitszeit angerechnet Der Workshop ist geöffnet für alle Unternehmen
- Ein Angebot, über das Sie nicht richtig informiert wurden, im Voraus und über digitale Kanäle
- Ein solcher Workshop sollte meiner Meinung nach vollwertig als Arbeitszeit gelten.
- Es kommt darauf an, welche Führungskultur vermittelt wird.
- Reisekosten werden nicht übernommen, nur die Hälfte der Zeit wird als Arbeitszeit angerechnet
- besitze keine Führungsposition und Strebe diese nicht an
- eigene Kosten bei Anreise, 2 Tage
- halbe Zeit ist Freizeit, eigene Kosten
- kommt drauf an, ob die 20 Km ein Dorf ist. Es muss mit öffentlichen Verkehrsmitteln zugänglich sein
- nur die Hälfte der AZ wird angerechnet und die Anreise erfolgt auf eigene Kosten

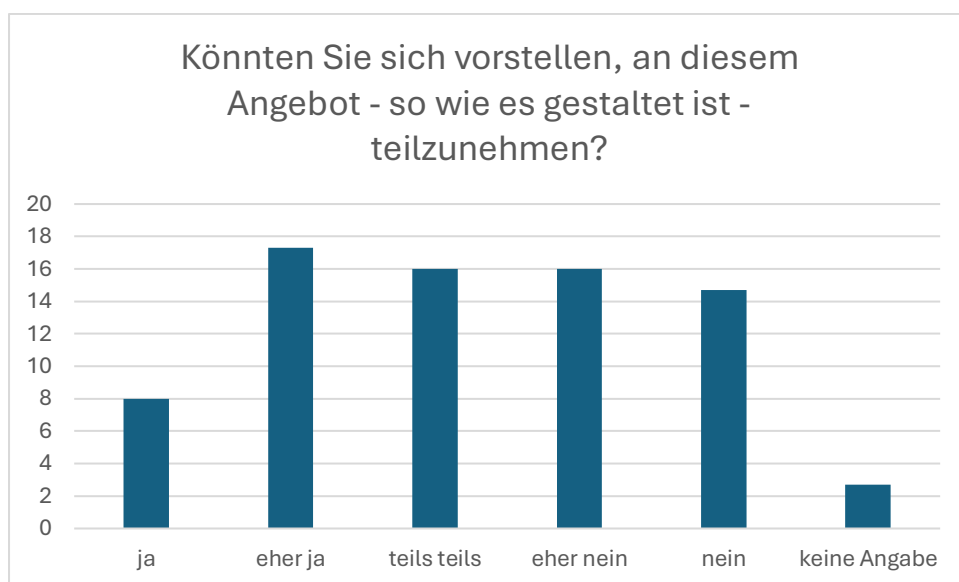
Verbesserungsvorschläge für das Angebotsprofil:

- Ein solcher Workshop sollte meiner Meinung nach vollwertig als Arbeitszeit gelten.
- In Moment, keine Verbesserungsvorschläge
- Volle Anrechnung der AZ und Kostenübernahme für das Fahrgeld
- evtl. Kommunikationskurs
- im eigenen Unternehmen, keine 2-Tages-Veranstaltung
- komplette Teamworkshops für alle - komplett auf Arbeitgeberkosten

Digitale Angebote aus dem Bereich Bewegung (als Kurzintervention vor dem Bildschirm), sowie Kurzvorträge zum Thema Führen und geführt werden

Profil (gilt für jedes dieser digitalen Angebote):

- Dauer: einmalig 10 Minuten
- Die Zuschaltung erfolgt per Link; Audio- und Videoteilnahme sind erwünscht
- Die Kosten der Teilnahme trägt der Arbeitgeber
- Die Teilnahme erfolgt in der Freizeit
- Voranmeldung nötig
- Das Angebot ist für alle Interessierten geöffnet



Angebotsmerkmale, die die Teilnahme begünstigen würden:

- 10 Minuten, Online Vortrag, AG zahlt
- EIN ANGEBOT, BEI DEM ICH DIGITAL INFORMIERT WURDE, SCHNELL & EINFACH
- Inhalt
- Kurz und Knapp, Online
- alles super
- keine Angabe
- online Kurzvortrag, Kostenübernahme

Angebotsmerkmale, die die Teilnahme verhindern würden:

- Dauer: einmalig 10 Minuten Die Teilnahme erfolgt in der Freizeit
- Ein Angebot, über das Sie nicht richtig informiert wurden, im Voraus und über digitale Kanäle
- Kostenübernahme nicht gegeben
- Kurs erfolgt in der Freizeit
- Meist finden diese Kurzinterventionen zu Zeiten statt, in denen man arbeitet. Man wird hier für 10 Minuten herausgerissen und nimmt sich keine Zeit für das Thema. Evtl. geht das Gelernte unter.
- Voranmeldung, Freizeit
- einmalig 10 Minuten bringt wenig
- in der Freizeit
- was soll in 10 Minuten vermittelt werden??

Verbesserungsvorschläge für das Angebotsprofil:

- Die Themen erfordern m.E. eine häufigere Teilnahme als einmalig.
- In Moment, keine Verbesserungsvorschläge
- Sollte Arbeitszeit sein und eine optionale Teilnahme, je nach Terminplan.
- Teilnahme in der Arbeitszeit
- Thema sollte etwas länger behandelt werden
- Veranstaltungsreihe anstatt einmalig

BARMER



Gesund Arbeiten in kleinen Unternehmen

Jetzt entdecken

[Startseite Firmenkunden](#)[Übersicht Gesund arbeiten](#)[BGM für kleine Unternehmen](#)

Gesundheitsförderung & Arbeitsschutz in Klein- und Kleinstunternehmen

Kleinere Unternehmen stehen häufig vor großen Herausforderungen, wenn es um den Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) geht. Eine überbetriebliche Vernetzung schafft Synergien und bietet Best Practice für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Die BARMER unterstützt Sie bei der Umsetzung und Entwicklung individueller Maßnahmen für Ihren Betrieb.

Arbeitsschutz und
BGM ist auch für
kleine
Unternehmen
**praktikabel und
erfolgreich
umsetzbar**

Wo **Ressourcen**
gebündelt und

So profitieren kleinere Be- triebe von ge- sunder Arbeit

Wissen geteilt
werden, entstehen
echte Synergien

Sowohl
Unternehmen als
auch
Mitarbeitende
profitieren
nachhaltig –
rechtssicher,
gesund und
zukunftsfähig



Aus den Erfahrungen des
Modellprojekts Gesund
arbeiten in Thüringen

haben BARMER und DGAUM
e. V. einen modularer
Baukasten entwickelt, der
Unternehmen und Netzwerke
eine wichtige Hilfe bietet.

Fundierte Wissen:

Gesetzliche
Anforderungen im
Arbeitsschutz und
Möglichkeiten der
betrieblichen
Gesundheitsförderung
kennenlernen

Praxisnahe Tipps: Die
Gründung und Gestaltung
von
Unternehmensnetzwerken
erfolgreich umsetzen

Digitale Tools:

Checklisten,
Anwendungshilfen und



Die Health Toolbox: Ihr Werkzeug für erfolgreiche Netzwerkar- beit

Evaluationstools für die
tägliche Netzwerkarbeit
nutzen

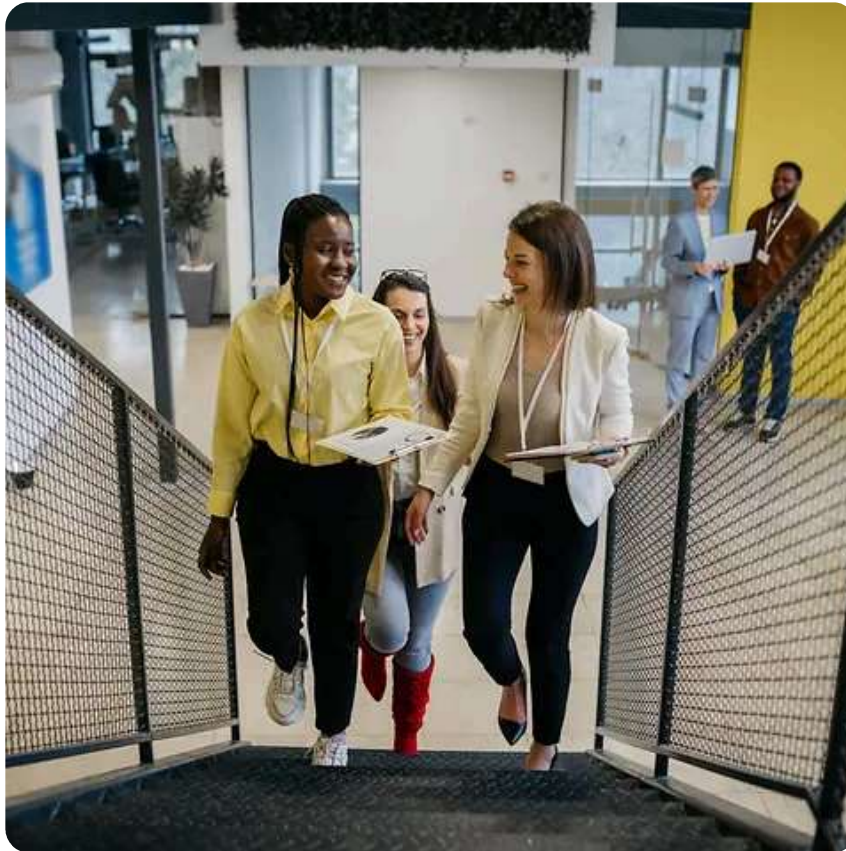
Finanzielle Wege:

Konkrete Informationen
über Fördermöglichkeiten
der BARMER erhalten

Die Health Toolbox ist ein
Leitfaden, mit dem Sie Ihr
Netzwerk starten oder
weiterentwickeln können –
speziell mit den
Schwerpunkten Arbeitsschutz
und Betriebliche
Gesundheitsförderung.

Jetzt starten

Alle Module der Health Toolbox auf einen Blick



**Aufbau und Betrieb von
Unternehmensnetzwerken**



Bedeutung und Aufgaben der Netzwerkkoordination

Erfolgsfaktoren für die Netzwerkarbeit



Kontrollinstrumente für Qualität und Kosten



Netzwerke gezielt ausbauen und stärken



Wissenschaftliche Auswertung der Ergebnisse



So können Sie die Health Toolbox nutzen

1. Ressourcen effizient nutzen

Erfahren Sie, wie Sie Ihre finanziellen und personellen Möglichkeiten gezielt und effektiv einsetzen.

2. Neue Netzwerke aufbauen

Mit der Health Toolbox finden Sie in kurzer Zeit geeignete Partner für Ihre geplanten Maßnahmen.

3. Gesunde Arbeit schaffen

So gelingt es Ihnen als kleines Unternehmen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung zu verankern.

**Kleinst- und
Kleinunternehmen**, die
ein BGM etablieren
oder den
Arbeitsschutz auf
sichere Beine stellen
möchten

**Personen, die
Netzwerke
organisieren,**
koordinieren oder
moderieren (wollen) –
mit praxiserprobten
Tools und Methoden

**Größere Unternehmen
und Fachkräfte**, die in
den Bereichen BGM,
Arbeits- und



Für wen ist die Health Toolbox gedacht?

Gesundheitsschutz
aktiv sind und ihr
Know-how erweitern
möchten

Ihre Partner bei Gesundheitsförderung & Arbeitsschutz

Die Zusammenarbeit erfolgt mit renommierten Partnern im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes.

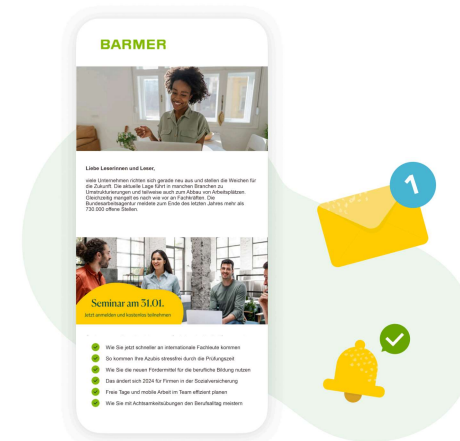


Jetzt den BARMER Newsletter für Unternehmen abonnieren

Erhalten Sie monatliche Updates zu Änderungen in der Sozialversicherung

Holen Sie sich Tipps für das Onboarding Ihrer neuen Mitarbeitenden

Informieren Sie sich zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung



**Lernen Sie Tools und Rechner kennen, um
Arbeitszeiten und Ressourcen zu planen**

Jetzt abonnieren



**Für Firmenkunden: Kostenlose
Telefonberatung**

0800 333 0505

Letzte Aktualisierung: 10.04.2025

Webcode: f005889

© BARMER 2025. Alle Rechte vorbehalten.

BARMER



Modul 1

Wie Unternehmensnetzwerke gesunde Arbeit fördern

Lesedauer unter 4 Minuten

Startseite Firmenkunden

Übersicht Gesund arbeiten

BGM für kleine Unternehmen

Unternehmensnetzwerke

Inhaltsverzeichnis

So gründen Sie Ihr Netzwerk – Schritt für Schritt zum Erfolg

Der Weg zum erfolgreichen Netzwerk: Ihre nächsten Schritte

Gemeinsam mehr erreichen – mit starken Partnern

So entstehen starke Unternehmensnetzwerke

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist längst kein „Nice-to-have“ mehr – es ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, um Mitarbeitende gesund und motiviert zu halten. Besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bietet ein starkes Netzwerk enorme Chancen: Gemeinsam lassen sich Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz einfacher meistern – und gleichzeitig profitieren Sie von wertvollen Synergien.

Ihre Vorteile im Netzwerk auf einen Blick:

Erfahrungsaustausch: Lernen Sie von Best-Practice-Beispielen anderer Unternehmen – und vermeiden Sie typische Stolpersteine.

Wissenstransfer: Immer up to date zu gesetzlichen Vorgaben und innovativen BGM-Maßnahmen.

Gemeinsam mehr erreichen: Bündeln Sie fachliche, personelle und finanzielle Ressourcen für die Umsetzung wirksamer Maßnahmen.

Strukturiertes Vorgehen: Bleiben Sie am Ball! Durch regelmäßige Treffen und Impulse gerät kein Thema in Vergessenheit.

Mit einem professionellen BGM zeigen Sie sich nicht nur als verantwortungsvoller Arbeitgeber, sondern steigern auch Ihre Attraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte.

So gründen Sie Ihr Netzwerk – Schritt für Schritt zum Erfolg

Ein erfolgreiches Netzwerk entsteht nicht zufällig. Es zählt sich aus, sich zu Beginn einige Gedanken zur Struktur und Zielsetzung zu machen. Gemeinsam mit unseren Erfahrungen aus dem GAIT-Projekt unterstützen wir Sie dabei, Ihr Netzwerk nachhaltig und effektiv aufzubauen.

Unsere Erkenntnisse:

Unternehmen mit ähnlichen Zielen finden sich oft schnell – umso wichtiger ist es, langfristig eine gemeinsame Linie zu halten.

Anfangs hochmotivierte Beteiligte können im Laufe der Zeit passiver werden – mit einer klaren Organisation lässt sich dieser Entwicklung aktiv entgegenwirken.

Was braucht ein Netzwerk, um nachhaltig zu wirken?

Engagement der Unternehmensleitung: Ein klares Commitment schafft die Basis.

Thematische Schwerpunkte und Ziele: Geben Sie dem Netzwerk eine Richtung.

Klare Rollen und Verantwortlichkeiten: Wer macht was? Definieren Sie Aufgaben, Rechte und Gremien.

Struktur und Qualität: Ein strukturierter Aufbau und ein qualitätsgesichertes Vorgehen sorgen für langfristigen Erfolg.

Unser Modularer Baukasten liefert Ihnen alle Tools und Hilfestellungen, damit Sie beim Aufbau und in der Steuerung Ihres Netzwerks nichts übersehen.

Der Weg zum erfolgreichen Netzwerk: Ihre nächsten Schritte

1. Was möchten Sie erreichen?

Starten Sie mit einer klaren Vision: Welche Themen und Ziele sind Ihnen wichtig? Geht es um die Einführung eines BGM? Oder stehen konkrete Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Fokus?

2. Wer gehört ins Netzwerk?

Finden Sie die richtigen Partner! Unternehmen mit ähnlichen Interessen und Herausforderungen profitieren am meisten voneinander. Entscheiden Sie frühzeitig, welche Personen Ihr

Unternehmen im Netzwerk vertreten – zum Beispiel Führungskräfte, BGM-Verantwortliche oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Ein Pluspunkt: Gute Netzwerke sind selbst gut vernetzt! Kontakte zu IHK, Gewerbeaufsicht und Akteuren aus dem Gesundheitswesen stärken Ihr Netzwerk zusätzlich.

3. Formate & Inhalte – So bleiben alle dabei

Was bewegt die Beteiligten? Welche Themen sind relevant? Legen Sie Inhalte und Formate fest – von Workshops über Expertenvorträge bis hin zu gemeinsamen Gesundheitsaktionen. Auch hier unterstützt Sie unser modularer Baukasten mit praxiserprobten Tipps.

4. Organisation & Controlling – Damit alles rund läuft

Ein funktionierendes Netzwerk braucht Struktur. Ein zentraler Netzwerkkordinator sorgt für reibungslose Abläufe, Terminplanung und Kommunikation. Über Erfolg und Fortschritt informieren regelmäßige Evaluationen und ein transparentes Controlling. Auch dafür stellen wir Ihnen hilfreiche Tools bereit.

Gemeinsam mehr erreichen – mit starken Partnern

Eine qualitätsgesicherte und nachhaltige Netzwerkstruktur entsteht, wenn die wichtigsten Aspekte von Anfang an geklärt sind:

Was ist das gemeinsame Ziel?

Wer ist dabei?

Welche Themen und Formate sind geplant?

Wie läuft die Organisation?

Wer steuert das Netzwerk?

So entstehen starke Unternehmensnetzwerke

Erfahren Sie, wie Sie Schritt für Schritt ein starkes Netzwerk aufbauen, das Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeitenden nachhaltig stärkt.

**Umsetzung des
Unternehmensnetzwerks**

**Zusammensetzung des
Unternehmensnetzwerks**

Gemeinsam mehr erreichen – von der Idee bis zur Umsetzung

Unternehmensnetzwerke sind wertvolle Plattformen, um sich über Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), Arbeitsschutz und weitere Themen auszutauschen. Aber wie entstehen diese Netzwerke eigentlich? Ganz einfach: Auf mehreren Wegen – und mit Ihrem Engagement! Hier zeigen wir, wie Netzwerke ins Leben gerufen werden und wie Sie Teil davon werden können.

Wenn Unternehmen aktiv den ersten Schritt machen

Manchmal braucht es nur eine gute Idee – oder ein aktuelles Bedürfnis! Einzelne Unternehmen melden sich bei uns, weil sie gezielt nach Austausch und Unterstützung suchen, um ihr betriebliches Gesundheitsmanagement zu stärken. Diese Initiative ist oft der erste Schritt zu einem erfolgreichen Netzwerk.

Mehrere Unternehmen schließen sich zusammen – der Interessensverbund

Manchmal melden sich gleich mehrere Unternehmen, die sich bereits untereinander abgestimmt haben und gemeinsam ein Netzwerk gründen möchten. Das ist eine fantastische Grundlage für eine starke Partnerschaft!

In einem Erstgespräch schauen wir gemeinsam, ob alles passt:

Wie viele Unternehmen sind dabei?

Wie groß sind die einzelnen Betriebe?

Welche Branchen sind vertreten?

Gibt es regionale Schwerpunkte?

Welche Ziele verfolgt der Verbund im Bereich BGM, Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Wenn die Voraussetzungen stimmen und ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen, unterstützen wir Sie gern bei der Gründung eines neuen Netzwerks – von der Organisation über die thematische Ausrichtung bis zur Finanzierung.

Sollte eine Neugründung noch nicht möglich sein, prüfen wir alternative Optionen: Gibt es ein bestehendes Netzwerk, das zu Ihrem Verbund passt? Wir bringen Sie mit den richtigen Ansprechpartner:innen in Kontakt.

Und falls weder das eine noch das andere zutrifft, nehmen wir Ihre Daten auf und informieren Sie, sobald sich neue Möglichkeiten ergeben.

Neue Mitglieder für bestehende Netzwerke gewinnen

Ihr bestehendes Netzwerk braucht frischen Wind? Oder möchten Sie es gezielt erweitern? Dann unterstützen wir Sie gerne bei der Neugewinnung weiterer Unternehmen, die thematisch und organisatorisch gut zu Ihnen passen.

Dabei berücksichtigen wir:

Branchenschwerpunkte

Unternehmensgrößen

Regionale Nähe

Je genauer das Profil, desto erfolgreicher die Zusammenarbeit

Übernahme und Weiterentwicklung bestehender Netzwerke

Manchmal geht es nicht um einen Neustart, sondern um die Fortführung und Weiterentwicklung eines bestehenden Netzwerks.

In diesem Fall nehmen wir uns Zeit, die Historie und Struktur des Netzwerks genau zu verstehen:

Thematische Schwerpunkte und bisherige Inhalte

Organisation und Koordination

Regelmäßigkeit und Formate der Treffen

Finanzierungsmodelle

Gründe für die geplante Übernahme: Was soll bleiben? Was darf sich ändern?

Dank unserer Erfahrung sorgen wir dafür, dass der Übergang reibungslos gelingt – und neue Impulse für frischen Schwung sorgen.

Auch hier bietet unser Modularer Baukasten hilfreiche Tools, Checklisten und Ideen zur Qualitätssicherung.

Ihr Weg ins Netzwerk: Gemeinsam gesund arbeiten

Ganz gleich, ob Sie ein Netzwerk gründen, übernehmen oder erweitern möchten – wir begleiten Sie bei jedem Schritt. Profitieren Sie von:

1. Persönlicher Beratung
2. Erprobten Tools aus dem GAIT-Projekt
3. Vielfältigen Formaten und Möglichkeiten zur Umsetzung

Informieren Sie sich jetzt unverbindlich werden Sie Teil eines starken Netzwerks.

Jetzt kontaktieren

[Alles öffnen](#)

Modul 1: Unternehmensnetzwerke

Gemeinsam lassen sich Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz einfacher meistern. Erfahren Sie, wie Sie von wertvollen Synergien profitieren.

Jetzt starten

Modul 2: Netzwerkkoordination

Ein starkes Netzwerk lebt von Austausch, Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Ziel. Doch damit all das reibungslos funktioniert, braucht es jemanden, der die Fäden zusammenhält.

Jetzt starten

Modul 3: Netzwerkarbeit

Ein gut organisiertes Unternehmensnetzwerk ist ein Motor für Zusammenarbeit, Wissenstransfer und nachhaltige Gesundheitsförderung. Was eine erfolgreiche Netzwerkarbeit ausmacht.

Jetzt starten

Modul 4: Kontrollinstrumente

Controlling ist ein wichtiges Instrument, um Qualität und Kosten im Blick zu behalten. So nutzen Sie das Instrument zur Überprüfung der erreichten Ziele.

Jetzt starten

Modul 5: Vernetzungsarbeit

Ein starkes Unternehmensnetzwerk lebt vom Austausch, gemeinsamen Zielen. Gezielte Vernetzungsarbeit eröffnet neue Chancen, wertvolle Ko-

operationen und zusätzliche Ressourcen.

Jetzt starten

Modul 6: Projektevaluation

Die Ergebnisse des Projekts werden regelmäßig wissenschaftlich ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit.

Jetzt starten

Bedeutung und Aufgaben der Netzwerkkoordination



Erfolgsfaktoren für die Netzwerkarbeit



Kontrollinstrumente für Qualität und Kosten



Letzte Aktualisierung: 09.04.2025

Webcode: f005892

© BARMER 2025. Alle Rechte vorbehalten.

BARMER



Modul 2

Netzwerkkoordination als Schlüssel zu einem erfolgreichen Unternehmensnetzwerk

Lesedauer unter 2 Minuten

Startseite Firmenkunden

Übersicht Gesund arbeiten

BGM für kleine Unternehmen

Netzwerkkoordination

Inhaltsverzeichnis

Warum braucht jedes Netzwerk eine Koordination?

Was bringt eine Netzwerkkoordination konkret?

Interne oder externe Lösung – was passt zu Ihrem Netzwerk?

Was macht eine gute Netzwerkkoordination aus?

Wer sorgt dafür, dass alles läuft? Die Netzwerkkoordination. Ein starkes Netzwerk lebt von Austausch, Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Ziel. Doch damit all das reibungslos funktioniert, braucht es jemanden, der die Fäden zusammenhält: die Netzwerkkoordination.

Dieses Modul beantwortet die wichtigsten Fragen rund um die Organisation und Steuerung eines erfolgreichen Netzwerks:

Wer übernimmt die Organisation?

Welche Aufgaben sind wichtig für einen reibungslosen Betrieb?

Warum ist eine Netzwerkkoordination unverzichtbar?

Wie finden Sie die richtige Person für diese Rolle?

Wie stellen Sie sicher, dass die Arbeit effektiv und nachhaltig ist?

Warum braucht jedes Netzwerk eine Koordination?

Ein professionelles Unternehmensnetzwerk aufzubauen und erfolgreich zu betreiben bedeutet: Organisation, Struktur und Verlässlichkeit.

Ohne eine zentrale Person drohen Verzögerungen, Abstimmungsprobleme und Unverbindlichkeit

Ein Netzwerkkoordinator sorgt für Planung, Koordination und Umsetzung – und hält den Fokus auf den gemeinsamen Zielen

Die Qualität und der Mehrwert des Netzwerks hängen maßgeblich von einer guten Steuerung ab

Was bringt eine Netzwerkkoordination konkret?

Sie ist die Zentrale für alle Themen, Inhalte und Fragen

Sie sorgt für klare Abläufe und reibungslose Kommunikation

Sie moderiert Treffen, Workshops und Events

Sie plant maßgeschneiderte Angebote für die Netzwerkmitglieder

Sie hält den Kontakt zu externen Experten und Partnern

Sie hilft dabei, dass Netzwerkmitglieder gesetzliche Vorgaben und Qualitätsstandards erfüllen können

Interne oder externe Lösung – was passt zu Ihrem Netzwerk?

Eine Netzwerkkoordination kann aus den eigenen Reihen der Mitgliedsunternehmen kommen. Aber:

1. Oft fehlt es an Zeitressourcen oder spezifischem Know-how
2. Die Neutralität eines externen Koordinators fördert oft die Zusammenarbeit und Akzeptanz
3. Ein externer Dienstleister bringt Erfahrung, Fachwissen und ein professionelles Netzwerk mit
4. Tipp: Es gibt Fördermöglichkeiten, um die Beauftragung eines externen Koordinators zu finanzieren! Mehr dazu finden Sie [hier] (XXX).

Was macht eine gute Netzwerkkoordination aus?

Erfahren Sie, welche Eigenschaften, Aufgaben und Kompetenzen eine erfolgreiche Netzwerkkoordination mitbringen sollte.

Aufgaben der Netzwerkkoordination

Identifikation der Netzwerkkoordination

Organisationstalent, Impulsgeber und Lotse – alles in einer Person

Ein starkes Unternehmensnetzwerk braucht jemanden, der den Überblick behält, den Austausch fördert und alle Beteiligten auf Kurs hält: den Netzwerkkoordinator. Als Herzstück und zentrale Ansprechperson sorgt der Koordinator dafür, dass Abläufe reibungslos funktionieren, Themen zielgerichtet bearbeitet werden und alle Beteiligten profitieren.

Die Mission eines Netzwerkkoordinators

Der Netzwerkkoordinator ist Organisator, Moderator und Impulsgeber in einer Person. Er gestaltet das Netzwerk aktiv mit und sorgt dafür, dass aus Ideen Ergebnisse werden.

Seine Aufgaben im Überblick:

Koordination und Organisation sämtlicher Netzwerkaktivitäten

Moderation von Veranstaltungen, Workshops und
Austauschformaten

Anlaufstelle für alle teilnehmenden Unternehmen und interessierte
Partner

Vermittler zwischen Unternehmen, Fachexperten und Dienstleistern

Motor für neue Themen und innovative Ansätze

Garant für die Qualität und den nachhaltigen Erfolg des Netzwerks

Ein Profi mit Weitblick – so arbeitet ein Netzwerkkoordinator

1. Netzwerk aufbauen und lebendig halten

Von der ersten Idee bis zur aktiven Gemeinschaft: Der Koordinator begleitet den gesamten Netzwerkprozess – gründet, steuert und entwickelt ihn kontinuierlich weiter.

2. Organisieren und moderieren

Ob Netzwerktreffen, Workshops oder Großveranstaltungen: Der Koordinator sorgt für reibungslosen Ablauf, strukturierte Inhalte und eine angenehme Atmosphäre, in der sich Unternehmen offen austauschen können.

3. Brücken bauen zu Fachexperten und Partnern

Er bringt die richtigen Fachleute an einen Tisch – von Arbeitsmedizinern über Sicherheitsfachkräfte bis hin zu Experten für psychische Gesundheit oder ergonomische Arbeitsplatzgestaltung.

Der Netzwerkkoordinator als Berater & Unterstützer

Bedarfsanalysen leicht gemacht! Der Koordinator begleitet Unternehmen bei Beschäftigten- oder Geschäftsführungsbefragungen , um den konkreten Bedarf im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu ermitteln.

Er arbeitet selbst mit Expertise oder vermittelt qualifizierte Dienstleister, die diese Prozesse professionell begleiten.

Lösungen für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Der Netzwerkkoordinator ist Ihr Lotse im BGM-Dschungel:

Unterstützung beim Aufbau eines nachhaltigen BGM

Kontakt zu Arbeitsmedizinern, Berufsgenossenschaften, der
Gewerbeaufsicht und weiteren Partnern

Vermittlung von Dienstleistern für Analysen, Gesundheitschecks
und Präventionsangebote

BGF-Maßnahmen: Der Koordinator als Lotse für mehr Gesundheit im Unternehmen

Planung und Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen für
Führungskräfte und Mitarbeitende

Kommunikation und Bewerbung dieser Angebote innerhalb des
Netzwerks

Sicherstellen, dass alle Maßnahmen zielgerichtet und bedarfsorientiert sind

Nutzung digitaler Formate wie telematische arbeitsmedizinische Betreuung, um auch moderne Lösungen anzubieten

Evaluation & Erfolgsmessung: Der Blick auf das Wesentliche

Der Netzwerkkoordinator führt regelmäßige Evaluationen durch, um sicherzustellen, dass:

die Zufriedenheit hoch bleibt

das Netzwerk erfolgreich arbeitet

die Ziele erreicht werden

Das erfolgt mithilfe strukturierter Fragebögen und persönlichem Feedback – so bleibt das Netzwerk dynamisch und zukunftsfähig.

Öffentlichkeitsarbeit: Ihr Netzwerk im Rampenlicht

Ein gut aufgestelltes Netzwerk darf auch gesehen werden!

Der Koordinator übernimmt die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und sorgt dafür, dass das Netzwerk:

1. sichtbar und bekannt wird
2. neue Mitglieder gewinnt
3. als attraktiver Partner in der Region wahrgenommen wird

Fazit: Der Netzwerkkoordinator – Ihr Schlüssel zum Erfolg

Ein engagierter Koordinator bringt Struktur, Ideen und Energie in Ihr Netzwerk – und schafft echte Mehrwerte für alle Beteiligten.

Er hält die Fäden zusammen

Er sorgt für Austausch auf Augenhöhe

Er bringt Themen voran und behält Ziele im Blick

[Alles öffnen](#)

Modul 1: Unternehmensnetzwerke

Gemeinsam lassen sich Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz einfacher meistern. Erfahren Sie, wie Sie von wertvollen Synergien profitieren.

Jetzt starten

Modul 2: Netzwerkkoordination

Ein starkes Netzwerk lebt von Austausch, Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Ziel. Doch damit all das reibungslos funktioniert, braucht es jemanden, der die Fäden zusammenhält.

Jetzt starten

Modul 3: Netzwerkarbeit

Ein gut organisiertes Unternehmensnetzwerk ist ein Motor für Zusammenarbeit, Wissenstransfer und nachhaltige Gesundheitsförderung.
Was eine erfolgreiche Netzwerkarbeit ausmacht.

Jetzt starten

Modul 4: Kontrollinstrumente

Controlling ist ein wichtiges Instrument, um Qualität und Kosten im Blick zu behalten. So nutzen Sie das Instrument zur Überprüfung der erreichten Ziele.

Jetzt starten

Modul 5: Vernetzungsarbeit

Ein starkes Unternehmensnetzwerk lebt vom Austausch, gemeinsamen Zielen. Gezielte Vernetzungsarbeit eröffnet neue Chancen, wertvolle Kooperationen und zusätzliche Ressourcen.

Jetzt starten

Modul 6: Projektevaluation

Die Ergebnisse des Projekts werden regelmäßig wissenschaftlich ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit.

Jetzt starten



Aufbau und Betrieb von Unternehmensnetzwerken

Erfolgsfaktoren für die Netzwerkarbeit



Kontrollinstrumente für Qualität und Kosten



Letzte Aktualisierung: 08.04.2025

Webcode: f005896

© BARMER 2025. Alle Rechte vorbehalten.

BARMER



Modul 2

Die Basis erfolgreicher Netzwerkarbeit: Klar, strukturiert und wirkungsvoll

Lesedauer unter 4 Minuten

Startseite Firmenkunden

Übersicht Gesund arbeiten

BGM für kleine Unternehmen

Netzwerkkoordination

Inhaltsverzeichnis

Die Idee hinter dem Netzwerk

Gemeinsam aktiv: Geben und Nehmen im Gleichgewicht

Werte, Offenheit und Transparenz – das Herzstück Ihrer
Netzwerkkultur

Struktur und Planung: So bleibt Ihr Netzwerk auf Kurs

Kommunikation: Intern stark, extern sichtbar

Themen, Formate & Pflichten: Was gehört auf die Agenda?

Die wichtigsten Fragen, die Sie klären sollten:

Fazit: Gemeinsam stark durch klare Strukturen

So wird Ihr Unternehmensnetzwerk erfolgreich

Ein gut organisiertes Unternehmensnetzwerk ist mehr als eine Austauschplattform . Es ist ein Motor für Zusammenarbeit, Wissenstransfer und nachhaltige Gesundheitsförderung. Damit Ihr Netzwerk lebt und wächst, braucht es ein starkes Fundament: gemeinsame Werte, klare Strukturen und aktives Miteinander.

Die Idee hinter dem Netzwerk

Ihr Netzwerk soll mehr sein als nur eine lose Verbindung von Unternehmen. Es ist:

Dienstleister für die Unternehmen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung

Wissens- und Impulsgeber, der Handlungsmöglichkeiten aufzeigt

Kooperationsplattform, die Synergien schafft und gemeinsame Erfolge möglich macht

Das Ziel: Mehrwert für alle Beteiligten – durch aktiven Austausch, gelebte Zusammenarbeit und geteiltes Wissen.

Gemeinsam aktiv: Geben und Nehmen im Gleichgewicht

Ein Netzwerk funktioniert dann am besten, wenn alle aktiv mitwirken.

Erfahrungen teilen

Wissen einbringen

Gemeinsam Lösungen entwickeln

Besonders kleine Unternehmen profitieren von der Kraft des Netzwerks: Sie erhalten Zugang zu Themen und Angeboten, die sie allein nur schwer stemmen könnten – und können gleichzeitig ihre eigenen Erfahrungen wertvoll einbringen.

Wichtig: Passive Mitgliedschaften, bei denen nur „konsumiert“ wird, können die Dynamik des Netzwerks bremsen. Nur ein ausgewogenes Geben und Nehmen sorgt für nachhaltigen Erfolg.

Werte, Offenheit und Transparenz – das Herzstück Ihrer Netzwerkkultur

Ein offener und vertrauensvoller Umgang schafft das Fundament für produktive Zusammenarbeit.

1. Transparente Kommunikation: Alle Mitglieder sind über Entscheidungen informiert und bringen sich aktiv ein
2. Offenheit für neue Ideen und konstruktive Kritik
3. Vertrauter Umgang: Ein sicheres Umfeld, in dem sich jedes Unternehmen respektiert fühlt

Regelmäßige Evaluationen helfen, die Qualität des Miteinanders zu sichern und immer wieder neue Impulse zu setzen.

Struktur und Planung: So bleibt Ihr Netzwerk auf Kurs

Ein gemeinsam entwickelter Jahresplan bringt Struktur und schafft Klarheit:

Welche Themen sind wann dran?

Welche Formate werden angeboten?

Wer übernimmt welche Aufgaben?

Tipp: Frühzeitige Planung erhöht die Teilnahmebereitschaft. Die Abstimmung erfolgt im Konsens, z. B. bei Netzwerktreffen oder auf Basis von Evaluationsergebnissen.

Von der Auswahl des Veranstaltungsortes über professionelle Einladungen bis hin zum Catering – Details machen den Unterschied. Eine gut strukturierte Agenda, klare Begrüßungen und eine durchdachte Nachbereitung (inkl. Feedback) sorgen für einen runden Ablauf.

Kommunikation: Intern stark, extern sichtbar

Intern:

Regelmäßige Kommunikation über E-Mail, Chatgruppen oder Foren

Austausch auf Augenhöhe – unterstützt vom Netzwerkkoordinator

Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit

Extern:

Sichtbarkeit erhöhen durch Social-Media-Präsenz oder eine eigene Webseite

Pressearbeit gezielt einsetzen , um das Netzwerk regional oder branchenspezifisch zu positionieren

Partner und Dienstleister einbinden, um Expertise und Reichweite zu vergrößern

Themen, Formate & Pflichten: Was gehört auf die Agenda?

Die Inhalte sollten bedarfsorientiert sein – gleichzeitig müssen auch gesetzliche Anforderungen berücksichtigt werden.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Arbeitsmedizinische Betreuung

Gefährdungsbeurteilung

Viele Unternehmen wissen gar nicht, was gesetzlich verpflichtend ist – hier übernimmt der Netzwerkkoordinator die Informations- und Steuerungsrolle.

Die wichtigsten Fragen, die Sie klären sollten:

Inhalte

Welche Themen sind Pflicht?

Welche Themen ergeben sich aus den Bedarfen der Unternehmen?

Ressourcen & Zuständigkeiten

Wer nimmt teil? Geschäftsführungen, BGM-Beauftragte, HR?

Formate

Welche Formate eignen sich? Workshops, Vorträge,
Diskussionsrunden?

Interne oder externe Expert:innen?

Abstimmungsprozesse

Wer entscheidet was?

Wie erfolgt die Abstimmung zu neuen Mitgliedern oder anderen
Themen?

Datenschutz

Wie werden Daten ausgetauscht?

Welche internen Datenschutzrichtlinien gelten?

Kommunikationskanäle

Wie findet der Austausch statt?

Wie oft werden Informationen geteilt?

Außenauftritt

Gibt es eine eigene Website?

Social-Media-Kanäle?

Presseanfragen – wer ist Ansprechpartner?

Fazit: Gemeinsam stark durch klare Strukturen

Ein gut strukturiertes Netzwerk bringt Unternehmen zusammen, schafft echte Mehrwerte und sorgt dafür, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz kein Hindernis, sondern eine Chance wird.

So wird Ihr Unternehmensnetzwerk erfolgreich

Erfahren Sie, wie Sie Ihr Netzwerk strategisch aufbauen, gezielt vorbereiten und erfolgreich durchführen.

Basis der Netzwerkarbeit

Vorbereitung der Netzwerkarbeit

Du

Die Basis erfolgreicher Netzwerkarbeit: Klar, strukturiert und wirkungsvoll

Ein gut organisiertes Unternehmensnetzwerk ist mehr als eine Austauschplattform. Es ist ein Motor für Zusammenarbeit, Wissenstransfer und nachhaltige Gesundheitsförderung. Damit Ihr Netzwerk lebt und wächst, braucht es ein starkes Fundament: gemeinsame Werte, klare Strukturen und aktives Miteinander.



Die Idee hinter dem Netzwerk

Ihr Netzwerk soll mehr sein als nur eine lose Verbindung von Unternehmen. Es ist:

- ✓ Dienstleister für die Unternehmen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung
- ✓ Wissens- und Impulsgeber, der Handlungsmöglichkeiten aufzeigt

✓ Kooperationsplattform, die Synergien schafft und gemeinsame Erfolge möglich macht

Das Ziel: Mehrwert für alle Beteiligten – durch aktiven Austausch, gelebte Zusammenarbeit und geteiltes Wissen.

 Gemeinsam aktiv: Geben und Nehmen im Gleichgewicht

Ein Netzwerk funktioniert dann am besten, wenn alle aktiv mitwirken.

✓ Erfahrungen teilen

✓ Wissen einbringen

✓ Gemeinsam Lösungen entwickeln

Besonders kleine Unternehmen profitieren von der Kraft des Netzwerks: Sie erhalten Zugang zu Themen und Angeboten, die sie allein nur schwer stemmen könnten – und können gleichzeitig ihre eigenen Erfahrungen wertvoll einbringen.

 Wichtig: Passive Mitgliedschaften, bei denen nur „konsumiert“ wird, können die Dynamik des Netzwerks bremsen. Nur ein ausgewogenes Geben und Nehmen sorgt für nachhaltigen Erfolg.

 Werte, Offenheit und Transparenz – das Herzstück Ihrer Netzwerkkultur

Ein offener und vertrauensvoller Umgang schafft das Fundament für produktive Zusammenarbeit.

✓ Transparente Kommunikation: Alle Mitglieder sind über

Entscheidungen informiert und bringen sich aktiv ein

- ✓ Offenheit für neue Ideen und konstruktive Kritik
- ✓ Vertrauter Umgang: Ein sicheres Umfeld, in dem sich jedes Unternehmen respektiert fühlt

Regelmäßige Evaluationen helfen, die Qualität des Miteinanders zu sichern und immer wieder neue Impulse zu setzen.



Struktur und Planung: So bleibt Ihr Netzwerk auf Kurs!

Ein gemeinsam entwickelter Jahresplan bringt Struktur und schafft Klarheit:

- ✓ Welche Themen sind wann dran?
- ✓ Welche Formate werden angeboten?
- ✓ Wer übernimmt welche Aufgaben?



Tipp: Frühzeitige Planung erhöht die Teilnahmebereitschaft. Die Abstimmung erfolgt im Konsens, z. B. bei Netzwerktreffen oder auf Basis von Evaluationsergebnissen.

Von der Auswahl des Veranstaltungsortes über professionelle Einladungen bis hin zum Catering – Details machen den Unterschied. Eine gut strukturierte Agenda, klare Begrüßungen und eine durchdachte Nachbereitung (inkl. Feedback) sorgen für einen runden Ablauf.



Kommunikation: Intern stark, extern sichtbar

Intern:

- ✓ Regelmäßige Kommunikation über E-Mail, Chatgruppen oder Foren
- ✓ Austausch auf Augenhöhe – unterstützt vom Netzwerkkoordinator
- ✓ Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit

Extern:

- ✓ Sichtbarkeit erhöhen durch Social-Media-Präsenz oder eine eigene Webseite
- ✓ Pressearbeit gezielt einsetzen , um das Netzwerk regional oder branchenspezifisch zu positionieren
- ✓ Partner und Dienstleister einbinden, um Expertise und Reichweite zu vergrößern

 Themen, Formate & Pflichten: Was gehört auf die Agenda?

Die Inhalte sollten bedarfsorientiert sein – gleichzeitig müssen auch gesetzliche Anforderungen berücksichtigt werden.

- ✓ Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- ✓ Arbeitsmedizinische Betreuung
- ✓ Gefährdungsbeurteilung

Viele Unternehmen wissen gar nicht, was gesetzlich verpflichtend ist – hier übernimmt der Netzwerkkoordinator die Informations- und Steuerungsrolle.

 Die wichtigsten Fragen, die Sie klären sollten:

- ✓ Inhalte

- Welche Themen sind Pflicht?
- Welche Themen ergeben sich aus den Bedarfen der Unternehmen?
- ✓ Ressourcen & Zuständigkeiten
- Wer nimmt teil? Geschäftsführungen, BGM-Beauftragte, HR?
- ✓ Formate
- Welche Formate eignen sich? Workshops, Vorträge, Diskussionsrunden?
- Interne oder externe Expert:innen?
- ✓ Abstimmungsprozesse
- Wer entscheidet was?
- Wie erfolgt die Abstimmung zu neuen Mitgliedern oder anderen Themen?
- ✓ Datenschutz
- Wie werden Daten ausgetauscht?
- Welche internen Datenschutzrichtlinien gelten?
- ✓ Kommunikationskanäle
- Wie findet der Austausch statt?
- Wie oft werden Informationen geteilt?
- ✓ Außenauftritt
- Gibt es eine eigene Website?
- Social-Media-Kanäle?
- Presseanfragen – wer ist Ansprechpartner?

✅ Fazit: Gemeinsam stark durch klare Strukturen!

Ein gut strukturiertes Netzwerk bringt Unternehmen zusammen, schafft echte Mehrwerte und sorgt dafür, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz kein Hindernis, sondern eine Chance wird.

[Alles öffnen](#)

Modul 1: Unternehmensnetzwerke

Gemeinsam lassen sich Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz einfacher meistern. Erfahren Sie, wie Sie von wertvollen Synergien profitieren.

Jetzt starten

Modul 2: Netzwerkkoordination

Ein starkes Netzwerk lebt von Austausch, Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Ziel. Doch damit all das reibungslos funktioniert, braucht es jemanden, der die Fäden zusammenhält.

Jetzt starten

Modul 3: Netzwerkarbeit

Ein gut organisiertes Unternehmensnetzwerk ist ein Motor für Zusammenarbeit, Wissenstransfer und nachhaltige Gesundheitsförderung. Was eine erfolgreiche Netzwerkarbeit ausmacht.

Jetzt starten

Modul 4: Kontrollinstrumente

Controlling ist ein wichtiges Instrument, um Qualität und Kosten im Blick zu behalten. So nutzen Sie das Instrument zur Überprüfung der erreich-

ten Ziele.

Jetzt starten

Modul 5: Vernetzungsarbeit

Ein starkes Unternehmensnetzwerk lebt vom Austausch, gemeinsamen Zielen. Gezielte Vernetzungsarbeit eröffnet neue Chancen, wertvolle Kooperationen und zusätzliche Ressourcen.

Jetzt starten

Modul 6: Projektevaluation

Die Ergebnisse des Projekts werden regelmäßig wissenschaftlich ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit.

Jetzt starten

Bedeutung und Aufgaben der Netzwerkkoordination



Kontrollinstrumente für Qualität und Kosten



Netzwerke gezielt ausbauen und stärken



Letzte Aktualisierung: 10.04.2025

Webcode: f005898

© BARMER 2025. Alle Rechte vorbehalten.

BARMER



Modul 2

Mit Controlling Qualität und Kosten im Blick behalten

Lesedauer unter 5 Minuten

Startseite Firmenkunden

Übersicht Gesund arbeiten

BGM für kleine Unternehmen

Controlling

Inhaltsverzeichnis

Ziel- und Strategie-Controlling

Operatives Controlling

BGM-spezifisches Controlling im Netzwerk

Qualitätsmanagement und Evaluation

Finanzielles Controlling

Kommunikationscontrolling

Innovationscontrolling

Controlling ist ein wichtiges Instrument, um Qualität und Kosten im Blick zu behalten. Gleichzeitig dient es zur Überprüfung der erreichten

Ziele. Im Fall der Netzwerke lassen sich somit Controllings unter den folgenden Aspekten durchführen.

Ziel- und Strategie-Controlling

Zieldefinition: Warum gibt es das Netzwerk? Welche konkreten Ziele verfolgen Sie? (z. B. Austausch fördern, BGM implementieren, BGF-Maßnahmen durchführen, Vorschriften aus ArbSchG , Gesundheitskennzahlen verbessern, Best Practices verbreiten).

KPIs & Erfolgsparameter entwickeln: Welche Kennzahlen helfen, diese Ziele zu messen? (z. B. Teilnehmerzahlen, Anzahl Kooperationen, Innovationsprojekte/-maßnahmen im BGM-Bereich, AU-Tage, Produktivitätssteigerung, Befragungsergebnisse).

Strategieüberprüfung: Funktioniert die Ausrichtung? Erreichen Sie die Zielgruppen? Gibt es blinde Flecken?

Operatives Controlling

Teilnehmer- und Aktivitätsdaten: Wie viele Unternehmen sind aktiv?

Wie häufig finden Treffen statt? Welche Formate kommen an?

Ressourceneinsatz steuern: Wie viel Zeit und Geld fließen ins Netzwerkmanagement? Wie wirtschaftlich ist das Ganze?

Veranstaltungscontrolling: Erfolgsmessung einzelner Events, Workshops oder Seminare (Teilnehmerfeedback, Zufriedenheit, Teilnehmer-Zahlen, Follow-Ups).

BGM-spezifisches Controlling im Netzwerk

BGM-Kennzahlen sammeln und teilen: Fehlzeiten, Fluktuation, Mitarbeiterzufriedenheit, BGM als Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach Fachpersonal etc.
.....

Benchmarking zwischen den Netzwerkpartnern: Wer macht was gut? Wo lernen die Unternehmen voneinander?

Erfolgsmessung von BGM-Maßnahmen: Welche Maßnahmen haben messbare Erfolge gebracht? Hier bietet das Netzwerk eine super

Plattform für Erfahrungsaustausch und Best Practice Sharing,
Problem der Kennzahlen und Messbarkeit.

Qualitätsmanagement und Evaluation

Zertifizierungen und Standards: Entwicklung eines eigenen
Qualitätssiegels für „gesundheitsfördernde Unternehmen“ innerhalb
des Netzwerks?

Evaluation des Netzwerks: Regelmäßige Umfragen unter den
Mitgliedern – was bringt ihnen die Mitgliedschaft? Wo kann man
besser werden?

Evaluation des Netzwerkkoordinators: Ist die Arbeit des
Netzwerkkoordinators zielführend und im Sinne der teilnehmenden
Unternehmen?

Finanzielles Controlling

- Kosten-Nutzen-Analyse: Lohnt sich die Mitgliedschaft für die
Unternehmen? Wie rechtfertigt man den finanziellen und zeitlichen

Aufwand?

- Förderung für das Netzwerk selbst: Wie finanziert sich das Netzwerk? Mitgliedsbeiträge, Fördergelder, Sponsoren? Aufwand bei der Suche nach finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten?

Kommunikationscontrolling

Reichweite und Sichtbarkeit: Wie präsent ist das Netzwerk nach außen? Website-Analytics, Social Media, Pressearbeit etc.
.....

Interne Kommunikation: Werden alle relevanten Infos unter den Mitgliedern gut verbreitet? Öffnungsraten von Newslettern, Teilnahmequoten bei Abstimmungen usw.
.....

Innovationscontrolling

Fördert das Netzwerk Innovationen im BGM? Gibt es neue Konzepte, Projekte oder Pilotprojekte, die durch die Zusammenarbeit entstehen?

Wird das Netzwerk zu einem Think Tank für betriebliches Gesundheitsmanagement?

Zur konkreten Umsetzung finden sich nachstehend einzelne Evaluationstools oder weiterführende Hinweise:

Für Unternehmen:

Check-up ArbSchG -> initialer Bedarf und regelmäßige Überprüfung

Check-up BGM-Bedarf -> initialer Bedarf und regelmäßige Überprüfung

KPI's -> initiale Auswahl und regelmäßiger Vergleich

Zur Überprüfung der Netzwerkarbeit, -inhalte und -ziele können verschiedene Kennzahlen herangezogen werden. Allerdings können dabei keine Normwerte je Kennzahl angegeben werden, da diese abhängen von der methodischen Erfassung und auch von den festgesetzten Werten und Zielen im eigenen Unternehmen. Ein reiner Vergleich ist daher auch nur sinnvoll, wenn die Vergleichbarkeit sichergestellt ist (z.B. Unternehmensgrößen, Branchen, Tätigkeitsbereiche).

Sinnlose Vergleich oder ein reines Benchmarking kann ebenso zu einer kontraproduktiven Entwicklung führen (z.B. Senkung des Krankenstands auf ein utopisches Minimum, das wiederum Präsentismus zur Folge

haben könnte). Stattdessen können eigene Ziele und Werte definiert werden und die Kennzahlen im zeitlichen Verlauf diesbezüglich verglichen werden.

Mögliche (deskriptive) Kennzahlen wären:

AU-Tage
.....

Teilnahme-Quoten an Maßnahmen

Teilnahme-Quoten an Netzwerktreffen

Zufriedenheit im Unternehmen (muss zur Vergleichbarkeit im Verlauf identisch abgefragt werden)

Teilnahmequote an BGF-Angeboten -> regelmäßiger Vergleich

Für Netzwerke:

Check-up ArbSchG -> initialer Bedarf und regelmäßige Überprüfung

Check-up BGM-Bedarf -> initialer Bedarf und regelmäßige Überprüfung

Festlegung der Ziele / Ausrichtung -> regelmäßig Überprüfung

KPI's -> initiale Auswahl und regelmäßiger Vergleich

Zur Überprüfung der Netzwerkarbeit, -inhalte und -ziele können verschiedene Kennzahlen herangezogen werden. Allerdings können dabei keine Normwerte je Kennzahl angegeben werden, da diese abhängen von der methodischen Erfassung und auch von den festgesetzten Werten und Zielen im eigenen Unternehmen. Ein reiner Vergleich ist daher auch nur sinnvoll, wenn die Vergleichbarkeit sichergestellt ist (z.B. Unternehmensgrößen, Branchen, Tätigkeitsbereiche).

Sinnlose Vergleich oder ein reines Benchmarking kann ebenso zu einer kontraproduktiven Entwicklung führen (z.B. Senkung des Krankenstands auf ein utopisches Minimum, das wiederum Präsentismus zur Folge haben könnte). Stattdessen können eigene Ziele und Werte definiert werden und die Kennzahlen im zeitlichen Verlauf diesbezüglich verglichen werden.

Mögliche (deskriptive) Kennzahlen wären:

AU-Tage
.....

Teilnahme-Quoten an Maßnahmen

Teilnahme-Quoten an Netzwerktreffen

Zufriedenheit im Unternehmen (muss zur Vergleichbarkeit im Verlauf identisch abgefragt werden)

Teilnahmequote an BGF-Angeboten -> regelmäßiger Vergleich

Teilnahmequote und Zufriedenheit bei Netzwerkformaten (s.auch ...
Evaluationstool)

Listung der Öffentlichkeitsarbeit (Kanäle, Frequenz, Reichweite, Effekt)

Listung von Best-Practice-Maßnahmen -> regelmäßige Fortschreibung im Sinne der synergetischen Austauschs unter den Netzwerkunternehmen

Award / Label / Zertifikat -> regelmäßige Verleihung entweder anhand festgesetzter Kriterien oder aufgrund der (regelmäßigen) Teilnahme

Zur Evaluation des Netzwerkkoordinators:

Evaluationstool

Zur Kostenübersicht:

Die Kosten stehen im direkten Zusammenhang mit dem Nutzen eines Netzwerks. Ein qualitativ hochwertigeres Netzwerk ist kostenintensiver als ein selbstgeführtes. Zum Beispiel fallen sowohl die Arbeit eines Koordinators als auch verschiedene Leistungen und Angebote an. Neben dem zu stemmenden Eigenanteil können Sie sich als Unternehmen bezüglich Fördermöglichkeiten informieren. Neben den direkten Kosten gibt es aber auch indirekte Vorteile, die durch Synergieeffekte entstehen.

Die nachstehende Übersicht soll einen Anhaltspunkt liefern, mit welchen Aufwänden je Format zu kalkulieren ist.

Einbindung Übersicht Kosten pro Format als Anhaltspunkt

[Alles öffnen](#)

Modul 1: Unternehmensnetzwerke

Gemeinsam lassen sich Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz einfacher meistern. Erfahren Sie, wie Sie von wertvollen Synergien profitieren.

Jetzt starten

Modul 2: Netzwerkkoordination

Ein starkes Netzwerk lebt von Austausch, Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Ziel. Doch damit all das reibungslos funktioniert, braucht es jemanden, der die Fäden zusammenhält.

Jetzt starten

Modul 3: Netzwerkarbeit

Ein gut organisiertes Unternehmensnetzwerk ist ein Motor für Zusammenarbeit, Wissenstransfer und nachhaltige Gesundheitsförderung.

Was eine erfolgreiche Netzwerkarbeit ausmacht.

Jetzt starten

Modul 4: Kontrollinstrumente

Controlling ist ein wichtiges Instrument, um Qualität und Kosten im Blick zu behalten. So nutzen Sie das Instrument zur Überprüfung der erreichten Ziele.

Jetzt starten

Modul 5: Vernetzungsarbeit

Ein starkes Unternehmensnetzwerk lebt vom Austausch, gemeinsamen Zielen. Gezielte Vernetzungsarbeit eröffnet neue Chancen, wertvolle Kooperationen und zusätzliche Ressourcen.

Jetzt starten

Modul 6: Projektevaluation

Die Ergebnisse des Projekts werden regelmäßig wissenschaftlich ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit.

Jetzt starten

Bedeutung und Aufgaben der Netzwerkkoordination



Kontrollinstrumente für Qualität und Kosten



Netzwerke gezielt ausbauen und stärken



Letzte Aktualisierung: 10.04.2025

Webcode: f005899

© BARMER 2025. Alle Rechte vorbehalten.

BARMER



Modul 2

Gemeinsam mehr bewegen – Netzwerke gezielt ausbauen und stärken!

Lesedauer unter 3 Minuten

Startseite Firmenkunden

Übersicht Gesund arbeiten

BGM für kleine Unternehmen

Netzwerkkoordination

Inhaltsverzeichnis

So wird Ihr Unternehmensnetzwerk erfolgreich

Ein starkes Unternehmensnetzwerk lebt vom Austausch, gemeinsamen Zielen – und den richtigen Partnern! Besonders im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) eröffnet gezielte Vernetzungsarbeit neue Chancen, wertvolle Kooperationen und zusätzliche Ressourcen.

Warum ist Vernetzungsarbeit so wichtig?

Unternehmensnetzwerke bewegen sich in einem komplexen sozialen System. Der Austausch und die Zusammenarbeit mit verschiedenen Trägern der Sozialversicherung, Fachbehörden und weiteren Akteuren erweitern Ihr Wissen, eröffnen neue Perspektiven und schaffen

Verständnis für zentrale Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz.
Auch die politische Kommunikation kann ein wertvoller Baustein sein,
um das Netzwerk regional und überregional zu positionieren.
Gemeinsam gelingt mehr!

Mit wem sollten Sie sich vernetzen – und warum?

☒ Betriebsärztliches Personal & Fachkräfte für Arbeitssicherheit (SiFa)

- Pflichtaufgabe für jeden Arbeitgeber
- Unverzichtbar für die arbeitsmedizinische Vorsorge
- Fokus:
 - ✓ Früherkennung von arbeitsbedingten Erkrankungen
 - ✓ Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
 - ✓ Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes

Empfohlene Anlaufstellen:

- Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V.
- Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.
- Berufsverband selbstständiger Arbeitsmediziner und freiberuflicher

Betriebsärzte

☒ Berufsgenossenschaften (BG) & Unfallversicherungsträger (UV-Träger)

- Bieten individuelle Präventionsberatung für Unternehmen
- Unterstützen Betriebe in betrieblichen Präventions- und

Gesundheitsförderungsmaßnahmen

- Wertvolle Kooperationspartner für gemeinsame Gesundheitsprojekte

👉 Zur Übersicht: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

✓ Rentenversicherung & Gesetzliche Krankenkassen (GKV)

- Partner für Präventionsprojekte und gesundheitsfördernde Angebote
- BGF-Koordinierungsstelle als zentrale Anlaufstelle für Beratung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)
- Ergänzen Netzwerke durch finanzielle Förderung und Expertise

✓ Ministerien & politische Strukturen

- Politische Unterstützung kann die Sichtbarkeit und Akzeptanz Ihres Netzwerks erhöhen
- Landesministerien für Gesundheit und Arbeit sind wertvolle Partner
- Erfahrung aus dem Projekt „Gesund arbeiten in Thüringen“:

Zusammenarbeit mit Ministerien sorgt für Rückhalt und Legitimation

👉 Überblick der Gesundheitsministerien: GMK Online

✓ Gewerbeaufsicht

- Beratung und Unterstützung in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Kooperation statt Kontrolle: Hilfsangebote zur Selbsthilfe stehen im Vordergrund

👉 Übersicht der Behörden: Arbeitsschutzbehörden

✅ Industrie- und Handelskammern (IHK)

- Regionale Ansprechpartner mit starkem Netzwerk zu Unternehmen
- Erfolgreiche Beispiele:

✓ Impfkampagnen in Erfurt, Suhl und Gera

✓ Betriebliche Angebote gemeinsam organisiert

👉 IHK-Organisationen auf einen Blick: DIHK

✅ Wissenschaftliche Lehrstühle & Universitätskliniken

- Perfekte Partner für Evaluationen und wissenschaftlich fundierte Begleitung
 - Zusammenarbeit stärkt die Qualität und Wirksamkeit der Netzwerkarbeit
 - Zugang zu neuesten Studien und Erkenntnissen im Bereich Arbeitsmedizin und Gesundheitsförderung
-

Fazit: Vernetzung bringt Ihr Netzwerk auf das nächste Level!

Durch gezielte Partnerschaften sichern Sie sich:

✅ Fachliche Expertise und Beratung

✅ Zusätzliche Ressourcen und Fördermöglichkeiten

✅ Mehr Sichtbarkeit und Reichweite

✅ Nachhaltige Wirkung und Mehrwert für alle Unternehmen im

Netzwerk

👉 Jetzt loslegen: Entwickeln Sie Ihre Partnerstrategie!

[Hier klicken für unsere Checkliste „Erfolgreich vernetzen!“]

So wird Ihr Unternehmensnetzwerk erfolgreich

Erfahren Sie, wie Sie Ihr Netzwerk strategisch aufbauen, gezielt vorbereiten und erfolgreich durchführen.

Basis der Netzwerkarbeit

Vorbereitung der Netzwerkarbeit

Du

Die Basis erfolgreicher Netzwerkarbeit: Klar, strukturiert und wirkungsvoll

Ein gut organisiertes Unternehmensnetzwerk ist mehr als eine Austauschplattform. Es ist ein Motor für Zusammenarbeit, Wissenstransfer und nachhaltige Gesundheitsförderung. Damit Ihr Netzwerk lebt und wächst, braucht es ein starkes Fundament: gemeinsame Werte, klare Strukturen und aktives Miteinander.



Die Idee hinter dem Netzwerk

Ihr Netzwerk soll mehr sein als nur eine lose Verbindung von Unternehmen. Es ist:

- ✓ Dienstleister für die Unternehmen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung
- ✓ Wissens- und Impulsgeber, der Handlungsmöglichkeiten aufzeigt
- ✓ Kooperationsplattform, die Synergien schafft und gemeinsame Erfolge möglich macht

Das Ziel: Mehrwert für alle Beteiligten – durch aktiven Austausch, gelebte Zusammenarbeit und geteiltes Wissen.



Gemeinsam aktiv: Geben und Nehmen im Gleichgewicht

Ein Netzwerk funktioniert dann am besten, wenn alle aktiv mitwirken.

- ✓ Erfahrungen teilen
- ✓ Wissen einbringen
- ✓ Gemeinsam Lösungen entwickeln

Besonders kleine Unternehmen profitieren von der Kraft des Netzwerks: Sie erhalten Zugang zu Themen und Angeboten, die sie allein nur schwer stemmen könnten – und können gleichzeitig ihre eigenen Erfahrungen wertvoll einbringen.

⚠ Wichtig: Passive Mitgliedschaften, bei denen nur „konsumiert“ wird, können die Dynamik des Netzwerks bremsen. Nur ein ausgewogenes Geben und Nehmen sorgt für nachhaltigen Erfolg.

🔑 Werte, Offenheit und Transparenz – das Herzstück Ihrer
Netzwerkkultur

Ein offener und vertrauensvoller Umgang schafft das Fundament für produktive Zusammenarbeit.

- ✓ Transparente Kommunikation: Alle Mitglieder sind über Entscheidungen informiert und bringen sich aktiv ein
- ✓ Offenheit für neue Ideen und konstruktive Kritik
- ✓ Vertrauter Umgang: Ein sicheres Umfeld, in dem sich jedes Unternehmen respektiert fühlt

Regelmäßige Evaluationen helfen, die Qualität des Miteinanders zu sichern und immer wieder neue Impulse zu setzen.

 Struktur und Planung: So bleibt Ihr Netzwerk auf Kurs!

Ein gemeinsam entwickelter Jahresplan bringt Struktur und schafft Klarheit:

- ✓ Welche Themen sind wann dran?
- ✓ Welche Formate werden angeboten?
- ✓ Wer übernimmt welche Aufgaben?

💡 Tipp: Frühzeitige Planung erhöht die Teilnahmebereitschaft. Die Abstimmung erfolgt im Konsens, z. B. bei Netzwerktreffen oder auf Basis von Evaluationsergebnissen.

Von der Auswahl des Veranstaltungsortes über professionelle Einladungen bis hin zum Catering – Details machen den Unterschied. Eine gut strukturierte Agenda, klare Begrüßungen und eine durchdachte Nachbereitung (inkl. Feedback) sorgen für einen runden Ablauf.

 Kommunikation: Intern stark, extern sichtbar

Intern:

- ✓ Regelmäßige Kommunikation über E-Mail, Chatgruppen oder Foren
- ✓ Austausch auf Augenhöhe – unterstützt vom Netzwerkkoordinator
- ✓ Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit

Extern:

- ✓ Sichtbarkeit erhöhen durch Social-Media-Präsenz oder eine eigene Webseite
- ✓ Pressearbeit gezielt einsetzen , um das Netzwerk regional oder

branchenspezifisch zu positionieren

✓ Partner und Dienstleister einbinden, um Expertise und Reichweite zu vergrößern

 Themen, Formate & Pflichten: Was gehört auf die Agenda?

Die Inhalte sollten bedarfsorientiert sein – gleichzeitig müssen auch gesetzliche Anforderungen berücksichtigt werden.

✓ Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

✓ Arbeitsmedizinische Betreuung

✓ Gefährdungsbeurteilung

Viele Unternehmen wissen gar nicht, was gesetzlich verpflichtend ist – hier übernimmt der Netzwerkkoordinator die Informations- und Steuerungsrolle.

 Die wichtigsten Fragen, die Sie klären sollten:

✓ Inhalte

- Welche Themen sind Pflicht?
- Welche Themen ergeben sich aus den Bedarfen der Unternehmen?

✓ Ressourcen & Zuständigkeiten

- Wer nimmt teil? Geschäftsführungen, BGM-Beauftragte, HR?

✓ Formate

- Welche Formate eignen sich? Workshops, Vorträge, Diskussionsrunden?

- Interne oder externe Expert:innen?
- ✓ Abstimmungsprozesse
 - Wer entscheidet was?
 - Wie erfolgt die Abstimmung zu neuen Mitgliedern oder anderen Themen?
- ✓ Datenschutz
 - Wie werden Daten ausgetauscht?
 - Welche internen Datenschutzrichtlinien gelten?
- ✓ Kommunikationskanäle
 - Wie findet der Austausch statt?
 - Wie oft werden Informationen geteilt?
- ✓ Außenauftritt
 - Gibt es eine eigene Website?
 - Social-Media-Kanäle?
 - Presseanfragen – wer ist Ansprechpartner?

✓ **Fazit: Gemeinsam stark durch klare Strukturen!**

Ein gut strukturiertes Netzwerk bringt Unternehmen zusammen, schafft echte Mehrwerte und sorgt dafür, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz kein Hindernis, sondern eine Chance wird.

[Alles öffnen](#)

Modul 1: Unternehmensnetzwerke

Gemeinsam lassen sich Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz einfacher meistern. Erfahren Sie, wie Sie von wertvollen Synergien profitieren.

Jetzt starten

Modul 2: Netzwerkkoordination

Ein starkes Netzwerk lebt von Austausch, Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Ziel. Doch damit all das reibungslos funktioniert, braucht es jemanden, der die Fäden zusammenhält.

Jetzt starten

Modul 3: Netzwerkarbeit

Ein gut organisiertes Unternehmensnetzwerk ist ein Motor für Zusammenarbeit, Wissenstransfer und nachhaltige Gesundheitsförderung. Was eine erfolgreiche Netzwerkarbeit ausmacht.

Jetzt starten

Modul 4: Kontrollinstrumente

Controlling ist ein wichtiges Instrument, um Qualität und Kosten im Blick zu behalten. So nutzen Sie das Instrument zur Überprüfung der erreichten Ziele.

Jetzt starten

Modul 5: Vernetzungsarbeit

Ein starkes Unternehmensnetzwerk lebt vom Austausch, gemeinsamen Zielen. Gezielte Vernetzungsarbeit eröffnet neue Chancen, wertvolle Kooperationen und zusätzliche Ressourcen.

Jetzt starten

Modul 6: Projektevaluation

Die Ergebnisse des Projekts werden regelmäßig wissenschaftlich ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit.

Jetzt starten



Bedeutung und Aufgaben der Netzwerkkoordination

Kontrollinstrumente für Qualität und Kosten



Netzwerke gezielt ausbauen und stärken



Letzte Aktualisierung: 10.04.2025

Webcode: f005900

© BARMER 2025. Alle Rechte vorbehalten.

BARMER



Modul 2

Wissenschaftliche Auswertung der Erkenntnisse aus dem Projekt

Lesedauer unter 2 Minuten

[Startseite Firmenkunden](#)

[Übersicht Gesund arbeiten](#)

[BGM für kleine Unternehmen](#)

[Projektevaluation](#)

Inhaltsverzeichnis

Lessons learned im GAIT-Netzwerk

Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Bedarfsermittlungen und Evaluationen

Im Rahmen des Kooperationsprojekts wurde dieses bei verschiedenen Beteiligten und Zielgruppen evaluiert. Die Ergebnisse dienen dazu, die verschiedenen Bestandteile des Projekts und der Netzwerkarbeit zu beleuchten.

Lessons learned im GAIT-Netzwerk

Netzwerke

Unternehmen, die sich zu einem Netzwerk zusammenschließen, haben oftmals unterschiedliche Bedarf und Umsetzungsmöglichkeiten. Dem gleichermaßen gerecht zu werden stellt die Netzwerkarbeit vor Herausforderungen

Die Netzwerkinhalte müssen den Bedarfen der Unternehmen entsprechen, damit sie teilnehmen und einen Mehrwert erkennen.

Netzwerkkoordination

Der Netzwerkkoordinator sollte die Netzwerkaktivitäten ansprechend und für die Unternehmen umsetzungsorientiert gestalten.

Die regionale Anbindung des Netzwerkkoordinators ist von Vorteil.

BGF-Angebote

Die Teilnahme an BGF-Angeboten hängt neben dem Bedarf vor allem mit der bequemen Umsetzung zusammen. Hier zählen insbesondere die Entfernung, die Tageszeit und die Kosten.

Die Themenfelder von BGF und BGM rutschen in der Priorisierung schnell nach unten (je nach dringlichen Themen des Tagesgeschäfts). Eine entsprechend intensive Organisation mit viel Kontaktaufnahmen, Aufrufen und ggf. Erinnerungen kann dies abfangen.

BGF und BGM sind Themenfelder, die man nicht nur anhand von Kennzahlen durchführen kann. Eine Messbarkeit ist aufgrund der komplexen Interventionslage kaum gegeben. Angaben zu einem return on invest sind mit Vorsicht zu nehmen.

Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Themen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz (z.B. Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, Nachweispflicht für die Gewerbeaufsicht etc.) sind stets sinnvoll zu bedienen.

Die Vermittlung von betriebsärztlicher Betreuung ist insbesondere bei KKU ein hoch relevantes Thema.

Bedarfsermittlungen und Evaluationen

Ein gemeldeter Bedarf ist kein Garant für eine hohe Teilnahmequote an Netzwerkangeboten.

Die Durchführung von Evaluationen ist stets aufwändig und kein Selbstläufer. Je höher der Mehrwert der Befragungsinhalte für die Unternehmen selbst ist, desto wahrscheinlich wird die Befragung auch durchgeführt. Eine möglichst niederschwellige Durchführungsform steigert zudem die Beteiligungsquote.

[Show Quiz-JSON](#)

[Alles öffnen](#)

Modul 1: Unternehmensnetzwerke

Gemeinsam lassen sich Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz einfacher meistern. Erfahren Sie, wie Sie von wertvollen Synergien profitieren.

Jetzt starten

Modul 2: Netzwerkkoordination

Ein starkes Netzwerk lebt von Austausch, Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Ziel. Doch damit all das reibungslos funktioniert, braucht es jemanden, der die Fäden zusammenhält.

Jetzt starten

Modul 3: Netzwerkarbeit

Ein gut organisiertes Unternehmensnetzwerk ist ein Motor für Zusammenarbeit, Wissenstransfer und nachhaltige Gesundheitsförderung.

Was eine erfolgreiche Netzwerkarbeit ausmacht.

Jetzt starten

Modul 4: Kontrollinstrumente

Controlling ist ein wichtiges Instrument, um Qualität und Kosten im Blick zu behalten. So nutzen Sie das Instrument zur Überprüfung der erreichten Ziele.

Jetzt starten

Modul 5: Vernetzungsarbeit

Ein starkes Unternehmensnetzwerk lebt vom Austausch, gemeinsamen Zielen. Gezielte Vernetzungsarbeit eröffnet neue Chancen, wertvolle Kooperationen und zusätzliche Ressourcen.

Jetzt starten

Modul 6: Projektevaluation

Die Ergebnisse des Projekts werden regelmäßig wissenschaftlich ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit.

Jetzt starten

Bedeutung und Aufgaben der Netzwerkkoordination



Kontrollinstrumente für Qualität und Kosten



Netzwerke gezielt ausbauen und stärken



Letzte Aktualisierung: 10.04.2025

Webcode: f005901

© BARMER 2025. Alle Rechte vorbehalten.

DGAUM

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
ARBEITSMEDIZIN UND UMWELTMEDIZIN

Kontakt & Presse-Service:

Geschäftsstelle

Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM)

Schwanthaler Straße 73b

D-80336 München

Tel.: +49-(0)89-330 396 0

Fax: 089/330 396-13

E-Mail: gs@dgaum.de

www.dgaum.de