

**Forschungsbericht - Nr. 6**

K. Seiler  
F. Rodouli  
K.-H. Lang  
B.H. Müller

**Untersuchungsergebnisse zur Reflektion  
beteiligter Netzwerkpartner am Kooperations-  
netzwerk “Gesünder Arbeiten mit System“  
der rheinisch-bergischen Region**

Die Durchführung dieser Studie diente u.a. als praktisches Anwendungsbeispiel für die Forschungserkenntnisse und -ergebnisse des Ziel 3 - Projektes "SynKoop - Synergien durch Kooperationen im Arbeits- und Gesundheitsschutz". Die Verantwortung für den Inhalt dieser Studie liegt bei den Autoren.

Autoren:                   Dipl.-Psych. Kai Seiler <sup>1</sup>  
                                  cand. Psych. Fotini Rodouli <sup>2</sup>  
                                  Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang <sup>2</sup>  
                                  Prof. Dr.-Ing. Bernd H. Müller <sup>3</sup>

<sup>1</sup>   *(bis zum 14. September 2003)*  
          Bergische Universität Wuppertal  
          Fachbereich Sicherheitstechnik  
          Fachgebiet Arbeitssicherheit / Ergonomie  
          *(ab dem 15. September 2003)*  
          Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW, Düsseldorf  
          Abteilung 2 Problemanalyse und Programmarbeit  
          Dezernat 2.2 Programmplanung und Programmabwicklung

<sup>2</sup> ASER - Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und  
Ergonomie e.V. an der Bergischen Universität Wuppertal

<sup>3</sup> Bergische Universität Wuppertal  
Fachbereich D - Abt. Sicherheitstechnik  
Fachgebiet Arbeitssicherheit / Ergonomie

Herausgeber:           Institut ASER e.V.  
                                  an der Bergischen Universität Wuppertal  
                                  Corneliusstr. 31  
                                  42329 Wuppertal  
                                  Telefon:   +49 (0)202 - 73 10 00 (Zentrale)  
                                  Telefax:   +49 (0)202 - 73 11 84  
                                  E-Mail:    [aser1@uni-wuppertal.de](mailto:aser1@uni-wuppertal.de)  
                                  Internet:  [www.aser.uni-wuppertal.de](http://www.aser.uni-wuppertal.de)

In die Schriftenreihe Forschungsberichte des Instituts ASER e.V. werden seit dem Jahr 2001 solche Forschungsergebnisse eingestellt, die in bezug auf die auftraggebende(n) Organisation(en) oder auf die beteiligten Kooperationspartner aus Gründen des Datenschutzes vorerst nicht in einer zusammenhängenden Darstellungsform frei veröffentlicht werden können und eine Anonymisierung dieser alleinstehenden Forschungsergebnisse nicht möglich ist oder noch nicht vorgenommen werden konnte. Die Aufarbeitung der Forschungsergebnisse in die Form der formalisierten Forschungsberichte des Instituts ASER e.V. dient dazu, diese Forschungsergebnisse in spätere Veröffentlichungen dann mit geringerem Aufwand einfließen zu lassen.

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	4	
Tabellenverzeichnis.....	5	
Abkürzungsverzeichnis.....	6	
1	Kooperationsnetzwerk „Gesünder Arbeiten mit System“ der rheinisch-bergischen Region.....	7
2	Zielsetzung und Hintergrund der vorliegenden Studie.....	9
3	Methodik.....	10
3.1	Merkmale der Stichprobe .....	10
3.2	Operationalisierung.....	10
3.3	Auswertung .....	11
4	Ergebnisse der Befragung der Netzwerkpartner .....	12
4.1	Erwartungen .....	12
4.2	Motivation.....	14
4.3	Bindung / Commitment .....	17
4.4	Interaktion / Kultur .....	19
4.5	Steuerung / Management / Kommunikation .....	20
4.6	Output / Umsetzung / Erreichtes .....	22
4.7	Positive Beurteilungsaspekte des Kooperationsnetzwerks .....	24
4.8	Verbesserungsvorschläge.....	25
4.9	Subjektive Rolle der Netzwerkmitglieder .....	27
4.10	Netzwerk zukünftig als Verein ? .....	28
5	Fazit .....	29
6	Literatur.....	31
7	Anhang.....	32

## Abbildungsverzeichnis

**Abb. 1**            Netzwerkprofil zu den Ergebnissen der Skalenbefragungen ...30

## Tabellenverzeichnis

<b>Tab. 1</b>	Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsummen bei den Erwartungen.....	12
<b>Tab. 2</b>	Verteilung auf die drei Gruppen der Ausprägung zu den Erwartungen.....	13
<b>Tab. 3</b>	Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsummen bei der Motivation .....	15
<b>Tab. 4</b>	Verteilung auf die drei Gruppen der Ausprägung zur Motivation .....	16
<b>Tab. 5</b>	Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsummen bei der Bindung .....	17
<b>Tab. 6</b>	Verteilung auf die drei Gruppen der Ausprägung zur Bindung .....	18
<b>Tab. 7</b>	Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsummen der Zufriedenheit mit der Interaktion bzw. Kultur.....	19
<b>Tab. 8</b>	Verteilung auf die drei Gruppen der Zufriedenheit mit der Interaktion / Kultur .....	20
<b>Tab. 9</b>	Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsummen der Zufriedenheit mit der Steuerung, dem Management und der Kommunikation .....	21
<b>Tab. 10</b>	Verteilung auf die drei Gruppen der Zufriedenheit bezüglich der Steuerung, dem Management und der Kommunikation.....	21
<b>Tab. 11</b>	Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsummen der Zufriedenheit mit dem Output, der Umsetzung und dem Erreichten.....	23
<b>Tab. 12</b>	Verteilung auf die drei Gruppen der Zufriedenheit bezüglich Output, Umsetzung und Erreichtes.....	23

## **Abkürzungsverzeichnis**

ASER	Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. an der Bergischen Universität Wuppertal
ASV NRW	Staatliche Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen
BKK	Betriebskrankenkasse
GAA	Gewerbeaufsichtsamt
GAÄ	Gewerbeaufsichtsämter
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KomNet	Kompetenznetz Arbeitsschutz
LAfA NRW	Landesanstalt für Arbeitsschutz des Landes Nordrhein-Westfalen
MWA NRW	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen
StAfA	Staatliches Amt für Arbeitsschutz
StÄfA	Staatliche Ämter für Arbeitsschutz

# 1 Kooperationsnetzwerk „Gesünder Arbeiten mit System“ der rheinisch-bergischen Region

Das Kooperationsnetzwerk “Gesünder Arbeiten mit System“ der rheinisch-bergischen Region wurde am 14. November 2001 für die Städte Wuppertal, Solingen, Remscheid, Düsseldorf und den Kreis Mettmann ins Leben gerufen - initiiert durch das Staatliche Amt für Arbeitsschutz Wuppertal.

Die Kooperation wurde gegründet, um die begrenzten personellen und finanziellen Kapazitäten der einzelnen Organisationen optimal nutzen zu können, mit dem Ziel die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu verbessern. Die Ziele und Aktivitäten des Kooperationsnetzwerkes orientieren sich an regionalspezifischen Themenschwerpunkten, die durch Datenanalyse ermittelt werden oder sich aufgrund von aktuellen Ereignissen ergeben.

Das Kooperationsnetzwerk setzt sich aus den verschiedensten Institutionen zusammen, die teilweise sehr unterschiedliche Aufgaben erfüllen und hinsichtlich ihrer Zielsetzungen unterschiedliche Akzente setzen, was die Chance eines interessanten und gewinnbringenden Austausches bietet.

Beteiligte Institutionen am Kooperationsnetzwerk sind z.Z.:

- AOK Rheinland;
- Arbeitsmedizinischer Dienst der Bau-BG Rheinland und Westfalen;
- Arbeitgeberverband Remscheid;
- Arbeitgeberverband Solingen;
- Arbeitgeberverbände Wuppertal;
- Bau-Berufsgenossenschaft Rheinland und Westfalen;
- Bergische Universität Wuppertal;
- BKK;
- DGB Kreis Region Bergisch Land;
- DGB Kreis Region Düsseldorf Mettmann;
- Düsseldorfer Arbeitgeberverbände;
- Handwerkskammer Düsseldorf;
- IHK Düsseldorf;
- IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid;

- IKK Nordrhein;
- Institut ASER e.V. an der Bergischen Universität Wuppertal;
- Maschinenbau- und Metall-BG;
- Staatliches Amt für Arbeitsschutz Wuppertal;
- Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte;
- Verband deutscher Sicherheitsingenieure.

Das Kooperationsnetzwerk ist ein freiwilliger Zusammenschluss, der auf der Basis einer schriftlich festgelegten gemeinsamen Arbeitsgrundlage arbeitet. Die Zusammenarbeit erfolgt dabei in Form eines Austausches von Informationen sowie einer gemeinsamen Maßnahmenabstimmung bis hin zur Durchführung gemeinsamer Projekte.

Das Kooperationsnetzwerk setzt sich aus einer strategischen und einer operativen Ebene zusammen, wobei die strategische die Planung übernimmt und somit die Rahmenbedingungen für die operative Ebene setzt. Die Aufgabe der operativen Ebene ist die konkrete Ausgestaltung von Konzepten und Projekten. Die Steuerungsgruppe, welche die zentrale Einrichtung auf der strategischen Ebene ist hat die Aufgabe Informationen zu sammeln, die Probleme zu erkennen und zu priorisieren, Umsetzungsstrategien festzulegen und den organisatorischen Rahmen für die operative Ebene zu schaffen. Hierzu finden zweimal pro Jahr Treffen der Steuerungsgruppe (Frühjahr / Herbst) statt. Die operative Ebene setzt sich aus den Arbeitsgruppen zusammen, die für einen bestimmten Zeitraum gebildet werden, bis konkrete Ergebnisse vorliegen, die Treffen finden bedarfsorientiert statt und werden dezentral von der Arbeitsgruppe vereinbart.

Es wurden bisher drei Arbeitsgruppen im Kooperationsnetzwerk etabliert und zwar zu folgenden Aufgaben:

- Entwicklung eines Logos zum Kooperationsnetzwerk;
- Entwicklung einer Datenbasis zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der rheinisch-bergischen Region;
- Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation in KMU.

Die Geschäftsstelle für das Kooperationsnetzwerk ist am staatlichen Amt für Arbeitsschutz in Wuppertal ansässig. Hier kommt es zur Koordination zwischen den Netzwerkpartnern, zum Zusammenfließen der Informationen und zur Öffentlichkeitsarbeit (ausführlicher in **BRÜCKERT & LEWING, 2003**).



## 2 Zielsetzung und Hintergrund der vorliegenden Studie

Ziel dieser Studie ist es, eine systematische Evaluation durch die Netzwerkteiligen über bisher Erreichtes sowie über wesentliche Bestimmungsmomente eines Kooperationsnetzwerkes durchzuführen. Darüber hinaus sollen Verbesserungsvorschläge der Netzwerkpartner gesammelt und dokumentiert werden. Die dadurch erzielten Ergebnisse sollen letztlich dazu dienen, eine kontinuierliche Qualitätsverbesserung in der Netzwerkkoooperation zu erreichen.

Die theoretische Grundlage für den Aufbau der Netzwerkevaluation bildet die Modellkonzeption zur Konstitution interorganisationaler Kooperationsnetzwerke von **SEILER (in Vorb.)**. Um das Prozessgeschehen im Kooperationsnetzwerk angemessen evaluieren bzw. reflektieren zu können, sind daher in dieser Befragung die im Laufe des Netzwerkprozesses potenziell hauptsächlichen Problembereiche "Erwartungen", "Motivation", "Bindung/Commitment", "Interaktion/Kultur", "Steuerung/Management" sowie "Evaluation: Umsetzung/Erreichtes" aufgegriffen worden, um entsprechende Maßnahmen ableiten zu können (zur Methodik siehe Kapitel 3).

## 3 Methodik

### 3.1 Merkmale der Stichprobe

Es sind jene Befragungsteilnehmer für die Befragung ausgewählt worden, die sich bereits an zwei oder mehr Netzwerktreffen der Steuerungsgruppe beteiligt hatten. Somit konnten 19 Experten aus dem Kooperationsnetzwerk im September 2003 per postalischen Anschreiben und im Oktober 2003 noch einmal per E-Mail benachrichtigt und gebeten sich an dieser Befragung zu beteiligen.

Von den 19 per E-Mail und postalischen angeschriebenen Netzwerkpartnern füllten 15 Mitglieder den Online-Fragebogen vollständig aus. Die Rücklaufquote lag somit bei 78,9 %.

### 3.2 Operationalisierung

Zur Online-Fragebogen-Version gelangten die Befragten anhand eines Hyperlinks (<http://www.institut-aser.de/netzrefl/>), der sich in dem Anschreiben befand. Die Datenerhebung erfolgte anonym.

Der Fragebogen setzt sich aus 46 Fragen zusammen. Die benötigte Zeit zur Beantwortung beträgt ca. 30 Minuten. Die Antwortmöglichkeiten zu den Fragestellungen sind vierfach gestuft, im Einzelnen:

- trifft gar nicht zu;
- trifft eher nicht zu;
- trifft eher zu;
- trifft vollkommen zu.

Der "Fragebogen zum regionalen Kooperationsnetzwerk ‚Gesünder Arbeiten - mit System“ wurde vom Fachgebiet Arbeitssicherheit / Ergonomie der Bergischen Universität Wuppertal zusammen mit dem Wuppertaler ASER-Institut entwickelt (**SEILER, in Vorber.**) und in eine Online-Version umgesetzt. Der Fragebogen setzt sich aus sechs verschiedenen Skalen zusammen:

Skala 1: Erfassung von Erwartungen der Mitglieder an das Kooperationsnetzwerk (6 Items);

Skala 2: Erfassung motivationaler Aspekte der Mitglieder (6 Items);

- Skala 3: Erfassung des netzwerkbezogenen Commitments (4 Items);
- Skala 4: Erfassung von Aspekten zur Interaktion bzw. Kultur im Netzwerk (7 Items);
- Skala 5: Erfassung von Aspekten zur Steuerung, des Managements und der Kommunikation (6 Items);
- Skala 6: Erfassung von Einschätzungen zu Output, der Umsetzung und dem bisher Erreichten (7 Items).

Zum anderen hatten die Netzwerkmitglieder zusätzlich die Möglichkeit, durch offene Frageformate, Ergänzungen zu den oben aufgezeigten Themen einzubringen. Abschließend konnten sie angeben, was sie an dem Netzwerk gut finden bzw. für verbesserungswürdig halten, wie sie ihre eigene Rolle im Netzwerk sehen und ob es ihrer Meinung nach sinnvoll ist das Netzwerk in Zukunft als eingetragenen Verein weiterzuführen.

### **3.3 Auswertung**

Die Auswertung der Skalen erfolgte, indem über die einzelnen Skalen ein Punktsammenwert für jedes Netzwerkmitglied berechnet wurde. Zudem wurde eine Gruppierung der erreichten Punktsammenwerte in "kritisch", "mittelmäßig" und "unkritisch" vorgenommen, um aufzuzeigen wo ggf. Gestaltungsbedarf besteht.

Die Auswertung der qualitativen Daten wurde anhand der strukturellen Inhaltsanalyse nach **MAYRING (1995)** durchgeführt, sofern hinsichtlich einer adäquaten Menge die Voraussetzungen erfüllt waren. Somit wurden die Angaben analysiert, strukturiert und zusammengefasst, so dass Antwortkategorien gebildet werden konnten. Wurden hingegen zu einer qualitativen Fragestellung zahlenmäßig nur wenige Aussagen getroffen, dann wurden diese Aussagen im Original wiedergegeben. Insgesamt drei hierzu geschulte Auswerter nahmen unabhängig voneinander die qualitative Inhaltsanalyse vor. Hinsichtlich der gebildeten Kategorien konnte eine sehr hohe Beurteilerübereinstimmung festgestellt werden.

## 4 Ergebnisse der Befragung der Netzwerkpartner

### 4.1 Erwartungen

Von den insgesamt 46 Items, dienten 6 Items dazu, zu erfassen, ob die Erwartungen die von den Netzwerkmitgliedern an das Netzwerk gestellt wurden sich erfüllt haben. Der maximale Punktsammenwert der hier erzielt werden konnte war 24. Eine Erreichung des Wertes 24 würde bedeuten, dass sämtliche abgefragten Erwartungen bei diesem Netzwerkmitglied vollkommen erfüllt worden sind. Der Minimalwert der erreicht werden konnte lag bei 6, eine Erzielung dieses Wertes würde heißen, dass sich keine der abgefragten Erwartungen bisher erfüllt hat. Der Minimalwert, der bei der Befragung erreicht wurde lag hier bei einem Punktsammenwert von 15, damit lag dieser also eher im mittleren Bereich. Der Median lag bei 20, was bedeutet das 50% einen Wert niedriger als 20 aufweisen und die anderen 50 % über einem Punktsammenwert von 20 liegen. Dieses Ergebnis deutet stark darauf hin, dass die Erwartungen, die an das Netzwerk gestellt wurden eher als erfüllt angesehen werden können. Die Häufigkeiten der Punktsammen, die erzielt wurden, können der Tabelle 1 entnommen werden.

**Tab. 1** Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsammen bei den Erwartungen

<b>Punktsammen Erwartungen</b>		
	Häufigkeit	Prozent
15,00	1	6,7
17,00	1	6,7
18,00	1	6,7
19,00	2	13,3
20,00	4	26,7
21,00	1	6,7
22,00	1	6,7
24,00	4	26,7
Gesamt	15	100,0

Die von den Netzwerkmitgliedern erreichten Punktskizzen wurden für die weitere Auswertung in 3 Gruppen aufgeteilt. Netzwerkmitglieder mit 6 bis 11 Punkten fielen in die Gruppe „Die Erwartungserfüllung liegt im kritischen Bereich.“, diese Gruppe splittet sich noch zusätzlich in „gar nicht erfüllt“ (6 - 8 Punkte) und in „fast gar nicht erfüllt“ (9 - 11 Punkte) auf. Die zweite Gruppe ist die, bei der Erwartungen, die gestellt wurden teilweise als erfüllt gesehen werden, dies ist bei Punktskizzen von 12 bis 18 der Fall. Die letzte Gruppe von 19 bis 24 Punkten ist die, bei der die Erwartungen als erfüllt angesehen werden. Auch hier wurde zur detaillierteren Bearbeitung noch zusätzlich zwischen „größtenteils erfüllt“ (19 - 21 Punkte) und „vollkommen erfüllt“ (22 - 24 Punkte) unterschieden.

Zur Aufteilung in die Gruppen ist das Befragungsergebnis, das sich kein Netzwerkmitglied in der Gruppe "Die Erwartungserfüllung liegt im kritischen Bereich." befand. Nur drei Netzwerkmitglieder lagen im Bereich der mittleren Ausprägung, also bei denen geschlußfolgert werden kann, dass die Erwartungen teilweise erfüllt sind. Die meisten Netzwerkmitglieder (80 %) teilten mit, dass die Erwartungen, die sie an das Kooperationsnetzwerk gestellt haben, bisher - größtenteils bis vollkommen - erfüllt worden sind (s.a. Tabelle 2).

**Tab. 2** Verteilung auf die drei Gruppen der Ausprägung zu den Erwartungen

Die Erwartungserfüllung liegt im kritischen Bereich.		Die Erwartungserfüllung liegt im mittleren Bereich.	Die Erwartungserfüllung liegt im unkritischen Bereich.	
gar nicht erfüllt 6 - 8 Pkt.	fast gar nicht erfüllt 9 - 11 Pkt.	teilweise erfüllt 12 - 18 Pkt.	größtenteils erfüllt 19 - 21 Pkt.	vollkommen erfüllt 22 - 24 Pkt.
0	0	3	7	5
0 %	0 %	20 %	46,67 %	33,33 %

#### **Zusätzliche Erwartungen, die an das Kooperationsnetzwerk gestellt werden:**

Die Netzwerkmitglieder hatten die Möglichkeit zusätzlich zu den Erwartungen, die anhand der Skalen erfasst wurden, offen zu schildern was sie sonst noch für Erwartungen an das Netzwerk haben. Die Angaben wurden anhand der oben beschriebenen Inhaltsanalyse bearbeitet. Aufgrund des offenen Antwortformates waren hier Mehrfach-Nennungen der Netzwerkmitglieder möglich. Von den Netzwerkmitgliedern machten 9 Befragte Angaben dazu, was außerdem ihre Erwartungen an das Kooperationsnetzwerk sind. Folgende Kategorien sind aus der Analyse hervorgegangen:

- **Keine weiteren Erwartungen:** (8 Nennungen)

Zwei der Antworten waren dahingehend, dass derzeit keine weiteren Erwartungen bestehen. Dieses kann wahrscheinlich auch bei den 6 Netzwerkpartnern angenommen werden, die keine Antworten gegeben haben, da ihre Punktsummenwerte sowohl bei der Erfüllung der Erwartungen, als auch bei der Stärke der Motivation sehr hoch ausgefallen ist. Es ist demnach davon auszugehen, dass von diesen etwaige Erwartungen schon geäußert worden wären, wenn welche bestanden hätten.

- **Stärkere Einbindung der Betriebe:** (5 Nennungen)

Es wurde hier geäußert, dass Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung mehr zum Thema gemacht werden sollte. Arbeits- und Gesundheitsschutz sollte zum integralen Bestandteil von Betrieben gemacht werden. Es sollte generell eine stärkere Unternehmensbeteiligung angestrebt werden. Zudem sollte, für die Praxis außenwirksame Musterlösungen für die Betriebe geschaffen werden.

- **Verstärktes Miteinander:** (3 Nennungen)

Die Netzwerkmitglieder gaben hier an, dass mehr miteinander gearbeitet werden sollte, zum einen um gemeinsame Problemlösungen zu erzielen und zum anderen, damit es zu einer besseren Abstimmung der einzelnen Arbeitsschutzanforderungen kommt als bisher.

- **Themenerweiterung:** (2 Nennungen)

Eine Erweiterung der Themen sollte erfolgen, wobei nicht konkret angegeben wurde, welche Themen noch mit einbezogen werden sollten.

## 4.2 Motivation

Wie bei den Erwartungen wurde auch die Motivation der Netzwerkmitglieder anhand von 6 Items erfasst, somit ergeben sich auch hier die gleichen möglichen Minimal- und Maximalwerte von 6 und 24. Ein Wert von 6 würde hier bedeuten, dass die Motivation der Netzwerkmitglieder minimal ist, ein Wert von 24 hingegen weist auf die maximal mögliche Motivation hin, die bei dieser Befragung erzielt werden konnte.

**Tab. 3** Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsommen bei der Motivation

<b>Punktsomme Motivation</b>		
	Häufigkeit	Prozent
11,00	1	6,7
14,00	1	6,7
16,00	1	6,7
17,00	1	6,7
18,00	1	6,7
19,00	2	13,3
20,00	1	6,7
21,00	3	20,0
22,00	1	6,7
23,00	2	13,3
24,00	1	6,7
Gesamt	15	100,0

Der hier erreichte Minimalwert fiel mit einem Punktsommenwert von 11 etwas geringer aus, aber auch dieser liegt immer noch eher im mittleren Bereich. Der Median lag bei einem Punktsommenwert von 20. Auch hier kann anhand der Ergebnisse von einer starken Ausprägung der Netzwerkmitglieder-Motivation gesprochen werden. Die Verteilung der Punktsommenwerte kann der Tabelle 3 entnommen werden.

Auch die Punktsommen, die sich bezüglich der Ausprägung der Motivation ergaben, wurden in drei Gruppen aufgeteilt. In der Gruppe „Die Motivationsausprägung liegt im kritischen Bereich.“ (6 - 11 Punkte) erfolgt eine Differenzierung von schwach (9 - 11 Punkte) und sehr schwach (6 - 8 Punkte). Nur ein Netzwerkmitglied benannte eine eher schwache Motivation. In der zweiten Gruppe liegt die Motivationsausprägung im mittleren Bereich (12 - 18 Punkte). Diese Ausprägung wurde von 26,67 % der Netzwerkmitglieder erzielt. Der größte Teil der Netzwerkmitglieder (66,67%) fiel in die Gruppe, bei der die Motivationsausprägung im unkritischen Bereich liegt, wobei auch hier zwischen einer sehr starken (22 - 24 Punkte) und einer starken Motivationsausprägung (19 - 21 Punkte) unterschieden wurde (s.a. Tabelle 4).

**Tab. 4** Verteilung auf die drei Gruppen der Ausprägung zur Motivation

Die Motivationsausprägung liegt im kritischen Bereich.		Die Motivationsausprägung liegt im mittleren Bereich.	Die Motivationsausprägung liegt im unkritischen Bereich.	
sehr schwach 6 - 8 Pkt.	schwach 9 - 11 Pkt.	Durchschnittlich 12 - 18 Pkt.	stark 19 - 21 Pkt.	sehr stark 22 - 24 Pkt.
0	1	4	6	4
0 %	6,67 %	26,67 %	40 %	26,67 %

**Zusätzliche Gründe für die Motivation zur Mitarbeit:**

Auch hier bestand die Möglichkeit weitere Gründe anzugeben, welche die Netzwerkmitglieder zur Mitarbeit motivieren. Zusätzliche Angaben wurden hier von 10 Netzwerkmitgliedern gemacht, fünf Netzwerkmitglieder äußerten sich nicht dazu. Auch hier erfolgten aufgrund der offenen Fragestellung mehrere Antworten, die zu verschiedenen Kategorien gehörten. Folgende Kategorien sind aus der Analyse hervorgegangen:

▪ **Die Notwendigkeit des Systems:** (4 Nennungen)

Die Motivation der Netzwerkmitglieder ist ganz allgemein die, dass Interesse für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu wecken und andere für diesen zu motivieren. Zudem wirkt sich der Grundgedanke einen einheitlichen Beratungsansatz zu schaffen auch motivierend auf die Netzwerkbeteiligung aus. Insbesondere auch aufgrund der Betroffenheit der Region gerade bei schweren Arbeitsunfällen mit Todesfällen ergibt sich die Notwendigkeit für das Netzwerk.

▪ **Der Kontakt zu den Netzwerkpartnern:** (4 Nennungen)

Der Kontakt zu den Netzwerkpartnern und das persönliche Kennenlernen, auch außerhalb der Netzwerkarbeit, wird als motivierend von den Netzwerkmitgliedern empfunden. Förderlich für die Netzwerkarbeit ist auch, dass das Team als sympathisch erlebt wird.

▪ **Vorteile durch die Kooperation mit den Netzwerkpartnern:** (5 Nennungen)

Als motivierend wird die Tatsache erlebt, dass es eine regionale Kooperation im Arbeits- und Gesundheitsschutz gibt, durch die mehr für den Arbeits- und Gesundheitsschutz erreicht werden kann, als durch die einzelnen Institutionen alleine. Vorteilhaft wird auch der Einfluß empfunden, der durch die Kooperation auf die Gewerkschaften und ihre Mitglieder ausgeübt wird. Zudem wird die Chance gesehen, die Arbeitgeber und deren Führungskräfte - trotz der schwierigen wirtschaftlichen Phase - besser zu erreichen.



▪ Einfach-Nennungen:

In diese Kategorien fallen die Äußerungen, die nur einmal gemacht wurden und nicht den oben genannten Kategorien zuzuordnen waren:

- "Die gute Vorbereitung durch die Lafa.";
- "Die Verwertung der Ergebnisse im eigenen Berufsbereich.".

### 4.3 Bindung / Commitment

Mit vier Items wurde die Stärke der Bindung der Netzwerkmitglieder an das Kooperationsnetzwerk abgefragt. Somit konnte ein Maximalwert der Bindung von 16 erreicht werden, der mögliche Minimalwert lag bei 4. Eine 16 würde bedeuten, dass das Netzwerkmitglied, die bei dieser Befragung höchst mögliche Bindung erzielt hätte. Ein Wert von 4 würde heißen, dass die Bindung des Netzwerkmitglieds zum Netzwerk minimal ist. Zwei Netzwerkmitglieder erzielten den maximalen Bindungswert von 16, der Minimalwert der ermittelt wurde lag bei 8, womit er sich im mittleren Bereich befindet. Der Median lag hier bei einem Punktsammenwert von 14. Die Daten können der Tabelle 5 entnommen werden.

**Tab. 5** Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsammen bei der Bindung

<b>Puntsammen Bindung</b>		
	Häufigkeit	Prozent
8,00	1	6,7
11,00	3	20,0
12,00	1	6,7
13,00	2	13,3
14,00	2	13,3
15,00	4	26,7
16,00	2	13,3
Gesamt	15	100,0

Auch hier erfolgte eine Gruppierung der Punktschichten, die in der Bindungsausprägung erreicht werden konnten. Eine schwache Bindung lag hier vor, wenn der Punktschichtenwert zwischen 4 bis 7 lag, das war allerdings bei keinem Netzwerkmitglied der Fall. Eine durchschnittliche Bindung zum Kooperationsnetzwerk, also die Erzielung von 8 bis 12 Punkten zeigte sich bei 33,3% der Netzwerkmitglieder. Der größte Teil der Befragten (66,67%) zeigte eine starke und sehr starke Bindungsausprägung (s.a. Tabelle 6).

**Tab. 6** Verteilung auf die drei Gruppen der Ausprägung zur Bindung

Die Bindungsausprägung liegt im kritischen Bereich.		Die Bindungsausprägung liegt im mittleren Bereich.	Die Bindungsausprägung liegt im unkritischen Bereich.	
sehr schwach 4 - 5 Pkt.	schwach 6 - 7 Pkt.	durchschnittlich 8 - 12 Pkt.	stark 13 - 14 Pkt.	sehr stark 15 - 16 Pkt.
0	0	5	4	6
0 %	0 %	33,33 %	26,67 %	40 %

#### **Was ist notwendig damit die Bindung ans Netzwerk verstärkt wird:**

Auch hier wurde das offene Antwortformat verwendet, um zu erheben, was die Netzwerkmitglieder für notwendig halten, um die Bindung zum Kooperationsnetzwerk zu verstärken. Hierzu machten fünf Netzwerkmitglieder Angaben. Davon gaben zwei Netzwerkmitglieder an, dass nichts weiter notwendig sei. Aufgrund der drei anderen Einzelantworten wird hier auf eine Kategorisierung verzichtet und die Nennungen werden alle im Original aufgeführt:

- "Konkrete praktische Handlungshilfen für die Betriebe / Unternehmen.";
- "Mehr Raum für das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung.";
- "Online Beteiligung an Programmen;  
Erarbeitung von Fallbeispielen (best practice) zur Nachahmung;  
Beteiligung der Presse, Fernsehen, Radio u.a. Medien bei der Präsentation der "Winner" im Gesundheitsschutz / Arbeitsschutz;  
Talk-Shows ?".

#### 4.4 Interaktion / Kultur

Durch sieben Items wurde ermittelt, ob die Netzwerkmitglieder mit der Interaktion bzw. der Kultur, die im Kooperationsnetzwerk vorherrscht, zufrieden sind. Der Maximalwert der hier erreicht werden konnte lag bei 28, dieser würde bedeuten, dass eine vollkommene Zufriedenheit bezüglich der Aspekte, die zur Interaktion bzw. Kultur abgefragt wurden, bestehen würde. Der Minimalwert liegt bei 7. Der erzielte Minimal-Punktsummenwert war 17. Der Median lag hier bei einem Wert von 21 (s. Tabelle 7).

**Tab. 7** Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsummen der Zufriedenheit mit der Interaktion bzw. Kultur

<b>Punktsumme Interaktion/Kultur</b>		
	Häufigkeit	Prozent
17,00	2	13,3
18,00	1	6,7
19,00	2	13,3
21,00	3	20,0
24,00	2	13,3
25,00	2	13,3
26,00	1	6,7
27,00	1	6,7
28,00	1	6,7
Gesamt	15	100,0

Bezüglich der Zufriedenheit mit der im Kooperationsnetzwerk vorherrschenden Interaktion bzw. Kultur wurde auch eine Dreiteilung der Punktsummenwerte vorgenommen. Von 7 bis 13 Punkten wurde von einer Zufriedenheit im kritischen Bereich ("Unzufriedenheit") der Netzwerkmitglieder mit der Interaktion bzw. Kultur ausgegangen, was aber bei keinem Netzwerkmitglied der Fall war. Bei 33,33% der Netzwerkmitglieder lag die Zufriedenheit im mittleren Bereich von 14 bis 20 Punkte. Die meisten Netzwerkmitglieder (66,66%) zeigten hingegen eine hohe oder sogar sehr hohe Zufriedenheit mit der erfragten Interaktion bzw. Kultur im Kooperationsnetzwerk (s.a. Tabelle 8).

**Tab. 8** Verteilung auf die drei Gruppen der Zufriedenheit mit der Interaktion / Kultur

Die Zufriedenheit mit der Interaktion bzw. Kultur liegt im kritischen Bereich.		Die Zufriedenheit mit der Interaktion bzw. Kultur liegt im mittleren Bereich.	Die Zufriedenheit mit der Interaktion bzw. Kultur liegt im unkritischen Bereich.	
sehr niedrig 7 - 9 Pkt.	niedrig 10 - 13 Pkt.	durchschnittlich 14 - 20 Pkt.	hoch 21 - 24 Pkt.	sehr hoch 25 - 28 Pkt.
0	0	5	5	5
0 %	0 %	33,33 %	33,33 %	33,33 %

#### Was ist sonst noch über das Miteinander im Kooperationsnetzwerk zu sagen:

Auch hier konnte im offenen Antwortformat mitgeteilt werden, ob es noch weitere Aspekte gibt, welche die Interaktion bzw. Kultur im Kooperationsnetzwerk betreffen und nicht schon durch die Skalen abgefragt worden sind. Hier erfolgten 4 Angaben durch die Netzwerkmitglieder, davon zwei Aussagen, dass bereits alles erfragt worden ist. Die beiden anderen Äußerungen werden dem entsprechend wieder im Original benannt:

- "Die Präsenz der Arbeitgeber könnte verstärkt werden, da dieser Teilnehmerkreis unsere Gedanken und Überlegungen bei den Betrieben vertreten sollte und ohne den Arbeitgeber beim Arbeits-/ Gesundheitsschutz nichts läuft.";
- "Die Eigenverantwortung der Mitglieder muss verstärkt werden; die operative Ebene muss mehr Zeit und Freiheiten erhalten; die Entscheidungsträger sollten ggf. 2 x /Jahr zusammenkommen, um Projekte / Aktionen zu beschließen; Jahresbeitrag der Mitglieder ?".

## 4.5 Steuerung / Management / Kommunikation

Anhand von 6 Items wurde erhoben, ob die Netzwerkmitglieder mit der Steuerung, dem Management und der Kommunikation im Kooperationsnetzwerk zufrieden sind. Der maximal mögliche Zufriedenheitswert liegt hier bei 24 Punkten, dieser wurde von drei Netzwerkmitgliedern gewählt. Der geringst mögliche Zufriedenheitswert liegt bei 6 Punkten, wobei in der Befragung allerdings der niedrigste Punktwert bei 14 lag. Der Median lag bei dem Punktwert von 20 (s.a. Tabelle 9).

**Tab. 9** Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktschichten der Zufriedenheit mit der Steuerung, dem Management und der Kommunikation

**Punktschichten Steuerung/ Management/ Kommunikation**

	Häufigkeit	Prozent
14,00	1	6,7
15,00	1	6,7
17,00	3	20,0
19,00	1	6,7
20,00	2	13,3
21,00	1	6,7
22,00	1	6,7
23,00	2	13,3
24,00	3	20,0
Gesamt	15	100,0

Auch hier wurde die Zufriedenheit mit der Steuerung, dem Management und der Kommunikation in drei Gruppen aufgeteilt. Wiederum konnte keines der Netzwerkmitglieder der Gruppe Zufriedenheit im kritischen Bereich (6 - 11 Punkte) zugeordnet werden. Ein Drittel der Netzwerkmitglieder zeigte eine Zufriedenheit die durchschnittlich (12 - 18 Punkte) ausgeprägt war. Wieder ist der größte Anteil der Netzwerkmitglieder mit 66,67 % in der Gruppe der hoch bis sehr hoch Zufriedenen (19 - 24 Punkte) zu finden. Wobei hier die Netzwerkmitglieder überwiegen, die eine sehr hohe Zufriedenheit (40 %) angezeigt haben (s.a. Tabelle 10).

**Tab. 10** Verteilung auf die drei Gruppen der Zufriedenheit bezüglich der Steuerung, dem Management und der Kommunikation

Die Zufriedenheit mit der Steuerung, Management und Kommunikation liegt im kritischen Bereich.		Die Zufriedenheit mit der Steuerung, Management und Kommunikation liegt im mittleren Bereich.	Die Zufriedenheit mit der Steuerung, Management und Kommunikation liegt im unkritischen Bereich.	
sehr niedrig 6 - 8 Pkt.	Niedrig 9 - 11 Pkt.	durchschnittlich 12 - 18 Pkt.	hoch 19 - 21 Pkt.	sehr hoch 22 - 24 Pkt.
0	0	5	4	6
0 %	0 %	33,33 %	26,67 %	40 %

**Was ist sonst noch über die Netzwerkarbeit mitzuteilen:**

Bei dieser offenen Frage konnte angegeben werden, ob es noch weiteres zur Organisation der Netzwerkarbeit zu sagen gibt. Auch hier wurden fünf Angaben gemacht, wobei wieder zwei Netzwerkmitglieder anmerkten nichts weiter für relevant zu halten. Die drei verbleibenden Antworten werden hier im Original aufgeführt:

- "Bessere Terminabstimmungen.";
- "Die Eigenverantwortung der Mitglieder muss verstärkt werden;  
Die operative Ebene muss mehr Zeit und Freiheiten erhalten;  
Die Entscheidungsträger sollten ggf. 2 x /Jahr zusammenkommen,  
um Projekte / Aktionen zu beschließen;  
Jahresbeitrag der Mitglieder ?";
- "News-Letter über die Teilergebnisse wäre sinnvoll;  
Meinungsabfrage über das Netz;  
Treffen / Beratung in Betrieben;  
Stärkere Einbindung der kommunalen Politiker.".

**4.6 Output / Umsetzung / Erreichtes**

Mit 7 Items wurde erhoben, wie stark die Zufriedenheit der Netzwerkmitglieder mit dem bisherigen Output, der bisherigen Umsetzung und dem bislang Erreichten der Netzwerkarbeit ist. Der zu erreichende Maximalwert lag bei 28; hier würde eine vollkommene Zufriedenheit des Netzwerkmitglieds vorliegen, diese erfolgte bei zwei Netzwerkmitgliedern. Bei dem Minimalwert von 7 würde eine komplette Unzufriedenheit bzw. sehr niedrige Zufriedenheit vorliegen; hier lag der erreichte Minimalwert bei 15 und der Median lag bei 20 (s. Tabelle 11).

**Tab. 11** Häufigkeiten und Prozentwerte der erzielten Punktsommen der Zufriedenheit mit dem Output, der Umsetzung und dem Erreichten

<b>Punktsomme Output/ Umsetzung/ Erreichtes</b>		
	Häufigkeit	Prozent
15,00	1	6,7
18,00	1	6,7
20,00	6	40,0
21,00	1	6,7
23,00	2	13,3
24,00	1	6,7
27,00	1	6,7
28,00	2	13,3
Gesamt	15	100,0

Auch die Punktsommenwerte der Zufriedenheit mit dem Output, der Umsetzung und dem bereits Erreichten wurden auf drei Gruppen aufgeteilt. Auch hier befand sich kein Netzwerkmitglied in der Gruppe Unzufriedenheit bzw. Zufriedenheit im kritischen Bereich (7 - 13 Punkte). Hier zeigte sich aber, dass die Gruppe mit der mittleren bzw. durchschnittlichen Zufriedenheit (14 - 20 Punkte) mit 53,33 % recht groß war. In die Gruppe der hoch und sehr hoch Zufriedenen befanden sich 46,67% der Netzwerkmitglieder, wobei hier der Anteil der sehr hoch zufriedenen Netzwerkmitglieder mit 20 % etwas geringer war, als der Anteil der hoch zufriedenen Netzwerkmitglieder mit 26,67 % (s.a. Tabelle 12).

**Tab. 12** Verteilung auf die drei Gruppen der Zufriedenheit bezüglich Output, Umsetzung und Erreichtes

<b>Die Zufriedenheit mit dem Output, Umsetzung und Erreichtem liegt im kritischen Bereich.</b>		<b>Die Zufriedenheit mit dem Output, Umsetzung und Erreichtem liegt im mittleren Bereich.</b>	<b>Die Zufriedenheit mit dem Output, Umsetzung und Erreichtem liegt im unkritischen Bereich.</b>	
<b>sehr niedrig 7 - 9 Pkt.</b>	<b>niedrig 10 - 13 Pkt.</b>	<b>durchschnittlich 14 - 20 Pkt.</b>	<b>hoch 21 - 24 Pkt.</b>	<b>sehr hoch 25 - 28 Pkt.</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>53,33 %</b>	<b>26,67 %</b>	<b>20 %</b>

**Was es sonst noch über das Erreichte zu sagen gibt:**

Bei dieser Frage wurde den Netzwerkmitgliedern die Möglichkeit gegeben, über das bereits Erfragte hinaus, mehr zu dem bislang Erreichten zu sagen. Auch hier wurde das offene Antwortformat gewählt. Fünf Antworten erfolgten, wobei ein Netzwerkmitglied angab, dass es nichts weiter zu sagen gibt. Durch drei der Angaben wurde die bisherige Netzwerkarbeit sehr gelobt.

**Lob für das Netzwerk:**

- "Gut gemacht !";
- "Ich bin der festen Überzeugung, dass wir auf einem guten Weg sind.";
- "Es wurde das Optimum erreicht."

**Anregungen:**

- "Die Ergebnisse sollten in andere regionale Einheiten übertragen werden; Regionale Einbindung der GS-/ AS-Partner mit der kommunalen Politik und den Verbänden mit dem Ziel der allgemeinen Betroffenheit in der Bevölkerung: Drei Tote im Betrieb löst keine Fahndung aus, wie bei den Morden in Overath; Wer kümmert sich um die Witwen und den Waisen; kommt der Verantwortliche in die Öffentlichkeit (Talk-Show: warum konnte so etwas passieren ?)".

**4.7 Positive Beurteilungsaspekte des Kooperationsnetzwerks**

Mit dieser Frage wurde den Netzwerkmitgliedern die Möglichkeit gegeben sich zu äußern, was als besonders positiv beim regionalen Kooperationsnetzwerk empfunden wird. Auch hier fand eine inhaltsanalytische Auswertung der Angaben statt. Von den 15 Netzwerkmitgliedern machten 14 hierzu Angaben. Wieder konnten Mehrfachnennungen aufgrund des Antwortformates erfolgen, so kam es zur Nennung von insgesamt 22 Vorzügen. Diese wurden größtenteils der Kategorie Kooperation zugeordnet werden.



▪ **Kooperation:** (14 Nennungen)

Der am meisten genannte Vorteil des Netzwerkes ist die regionale Kooperation, die entstanden ist. Durch die Zusammenarbeit verschiedener am Arbeitsschutz interessierter Organisationen kommt es zu der Bündelung der Kompetenzen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, was zum einem nicht unerheblichem Erfahrungsaustausch führt. Eine ausgewogene Meinungsbildung wird durch die Vielfalt der hier vertretenen Institutionen und Gruppen gewährleistet.

▪ **Innovation beim Arbeits- und Gesundheitsschutz:** (4 Nennungen)

Die Netzwerkmitglieder gaben hier hauptsächlich an, dass der Versuch neue Wege zu beschreiten, um Unternehmen für den Arbeitsschutz zu motivieren als vorteilhaft erlebt wird und hier gerade der unbürokratische Weg, der eingeschlagen wird, um dem Arbeitgeber den Arbeits- und Gesundheitsschutz näher zu bringen. Für gut wird auch die systematische Analyse der bisher vorhandenen Motivation für den Arbeitsschutz im Unternehmen empfunden.

▪ **Einfach-Nennungen:** (4 Nennungen)

- "Themenvielfalt.";
- "Keine Angst vor den Behörden: Ansprechpartner.";
- "Die engagierte und zielorientierte Mitarbeit aller Teilnehmer im Kooperationsnetzwerk.";
- "Vielleicht neue Ansätze zu Lösungsmöglichkeiten durch die aufgelegte Studie.".

## 4.8 Verbesserungsvorschläge

Bei dieser Frage konnte von den Netzwerkmitgliedern angegeben werden, was ihrer Meinung nach verbesserungswürdig ist. Hierzu machten 9 Netzwerkmitglieder Angaben; auch hier bestand die Möglichkeit der Mehrfach-Nennungen. Insgesamt wurden 16 Verbesserungsvorschläge geäußert, die inhaltsanalytisch kategorisiert worden sind.

▪ **Aspekte der Kommunikation verbessern:** (5 Nennungen)

Die Kommunikation zwischen den Netzwerkpartnern sollte weiter verbessert werden, besonders auch außerhalb des Netzwerkes sollte kooperativer miteinander umgegangen werden. Zudem wird angegeben, dass die Phasen, die zwischen den Zusammenkünften liegen zu lang sind und das ein häufigerer Informationsfluß gewünscht wird. Die Diskussionen während der Treffen sollten zudem besser strukturiert werden.

▪ **Lösungen für die Praxis schaffen:** (4 Nennungen)

Es wurde der Wunsch geäußert mehr inhaltliche Arbeit gerade in Verbindung mit anwendungsorientierten Praxislösungen in Angriff zu nehmen. Damit eine Entschlackung des Arbeitsschutzrechts durch konkrete praktische Handlungsanleitungen erfolgen kann. Es könnte die Entwicklung der einen oder anderen bilateralen Kooperation zur modellhaften Lösung einer Fragestellung erfolgen.

▪ **Verstärkte Einbindung der Betriebe / Unternehmen:** (3 Nennungen)

Hier wurde der Wunsch geäußert, dass das Netzwerk nach Möglichkeit auf die Belange der Betriebe bzw. Unternehmen stärker eingehen sollte. Die Arbeitgeberverbände sollten verstärkt präsent sein. Zudem könnte die Teilnahme von einigen Arbeitgebern von Vorteil sein, da diese Hinweise zu den Ansprechpartnern für die Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geben könnten.

▪ **Optimal:** (2 Nennungen)

Zwei der Nennungen waren dahingehend, dass es keinen Verbesserungsbedarf gibt. Das Optimum wird hier gerade aufgrund der finanziellen Situation als erreicht angesehen.

▪ **Einfach-Nennungen:** (2 Nennungen)

- "Mehr Raum für das Thema betriebliche Gesundheitsförderung.";
- "Die tägliche Arbeit sollte verstärkt mit den Zielen des Netzwerkes konfrontiert werden.".

## 4.9 Subjektive Rolle der Netzwerkmitglieder

An dieser Stelle wurde erfragt, wie die Netzwerkmitglieder ihre eigene Rolle in dem Kooperationsnetzwerk beschreiben würden. Mehrfachantworten waren auch hier zulässig. Insgesamt machten 13 Netzwerkmitglieder hierzu Angaben. Die Angaben wurden kategorisiert in aktiv, passiv und interessiert. Es gab Netzwerkmitglieder, die sich nur als passiv, aktiv oder interessiert bezeichnen würden, aber auch solche bei denen die Angaben allen 3 Kategorien zugeordnet werden konnten.

### ▪ **Aktive Beteiligung:** (6 Nennungen)

#### • **Aktiv als Vermittler / Berater:** (3 Nennungen)

Drei Netzwerkmitglieder gaben an beratend zu wirken, sie sehen sich als Dialogpartner für die Unternehmen und geben die erarbeiteten praxisorientierten Handlungsanleitungen des Netzwerks an die Betriebe bzw. Unternehmen weiter.

#### • **Aktive Beteiligung im Netzwerk:** (3 Nennungen)

Hier wurde angegeben, dass eine aktive Mitgestaltung im Netzwerk erfolgt. Konstruktive Anregungen der Netzwerkmitglieder aus der Praxis werden eingebracht. Das Wissen wird mit den anderen Netzwerkmitgliedern geteilt.

### ▪ **Passive Beteiligung:** (6 Nennungen)

In dieser Kategorie befinden sich die Aussagen der Mitglieder, die ihre Rolle im Netzwerk als zum Teil passiv betrachten würden. Sie gaben an teilweise beobachtend, zuhörend und konsumierend zu sein.

### ▪ **Interesse am Netzwerk:** (4 Nennungen)

Dieser Kategorie lassen sich Netzwerkmitglieder zuordnen, die laut ihrer Angaben generell an der Netzwerkarbeit interessiert sind und zur Mitarbeit motiviert sind.

### ▪ **Einfach-Nennungen:** (1 Nennung)

- "Ich bin Mitglied des Netzwerks."

#### 4.10 Netzwerk zukünftig als Verein ?

Mit der Beantwortung dieser Frage hatten die Netzwerkmitglieder die Möglichkeit Stellung zu beziehen, ob das Kooperationsnetzwerk in Zukunft in Form eines eingetragenen Vereins weiter bestehen sollte. Acht Netzwerkmitglieder äußerten sich zu dieser Fragestellung. Aufgrund des offenen Antwortformates konnten insgesamt 13 Einzelaussagen ermittelt werden, die kategorisiert wurden, wobei der größte Teil der Äußerungen mit einem diesbezüglich negativen Bescheid beantwortet wurde.

▪ **Verneinung:** (9 Nennungen)

Die meisten der Antworten waren dahingehend, dass das Netzwerk künftig nicht als Verein weitergeführt werden sollte. Fünf Netzwerkmitglieder verneinten ohne weitere Angaben dazu zu machen. Eine Verneinung wurde mit der dann eintretenden Lähmung jeglicher Aktivitäten begründet. Und drei der Netzwerkmitglieder betonten, dass die derzeitige Arbeit - so wie sie ist - zufriedenstellend ist.

▪ **Mögliche Option für die Zukunft:** (2 Nennungen)

Zwei der Netzwerkmitglieder gaben an, dass dies als eine mögliche Option zu sehen ist, über die allerdings in Zukunft erst nachgedacht werden sollte, falls die Vereinsform dann benannte Vorteile bringen könnte.

▪ **Einfach-Nennungen:** (2 Nennungen)

- "Keine Meinung.";
- "Die GiGA u.a. Institutionen haben sich eine Satzung o.ä. gegeben. Sponsoren, Mitgliedsbeiträge, Unterstützungsbeiträge erleichtern das Einbinden von Instituten, Durchführung von Befragungen usw. Braucht man einen Vorstand oder reicht ein Begleitkreis mit Geschäftsstelle ? Ist ein "Verein" oder eine GbR für die Umsetzung der Ziele erforderlich ?".

## 5 Fazit

Bei einem Beteiligungsgrad an der Netzwerkbefragung von fast 80 % und im Hinblick auf die Anonymität der Datenerhebung kann davon ausgegangen werden, dass die hier vorgestellten Ergebnisse repräsentativ für die abgefragten Bewertungsaspekte zu den Strukturen und Prozessen des "Kooperationsnetzwerkes 'Gesünder arbeiten mit System' der rheinisch-bergischen Region" sind.

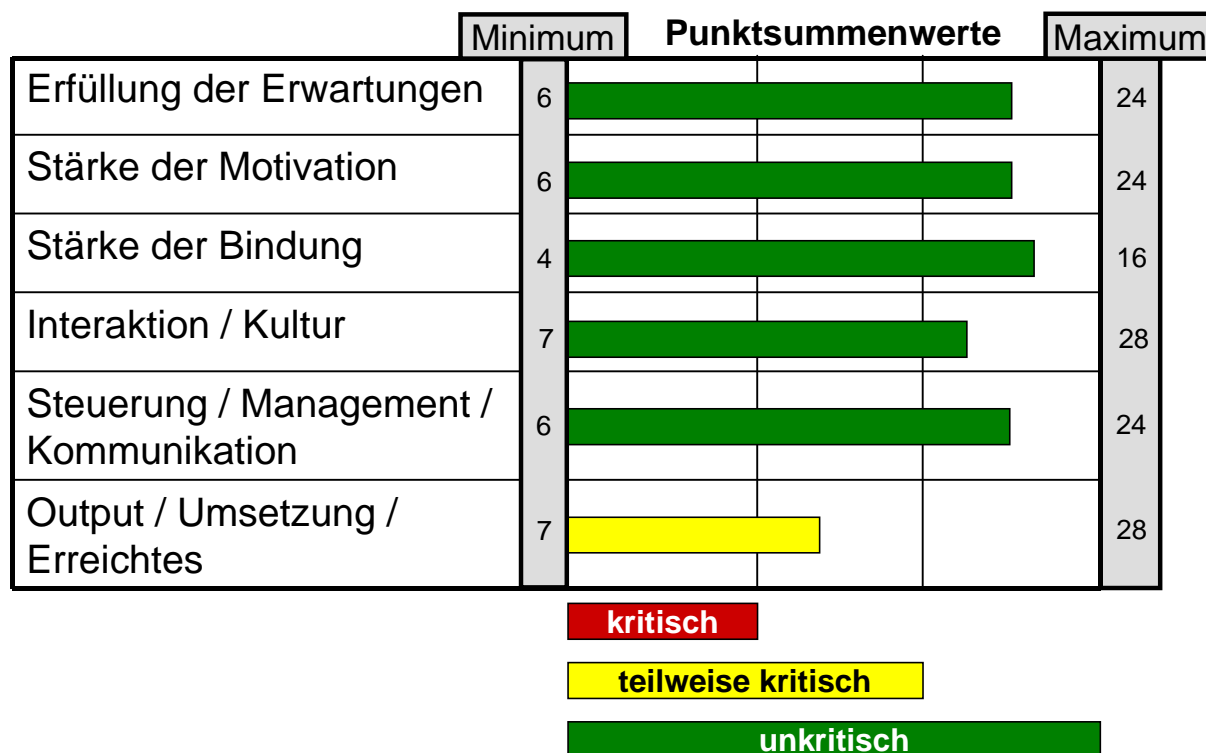
Da das Kooperationsnetzwerk zum Zeitpunkt der Befragung (Oktober 2003) nahezu zwei Jahre bestand (Gründungstag: 14. November 2001) wurde von den an der Befragung teilnehmenden Netzwerkmitgliedern demgemäß die "Anfangs- und Anlaufphase" des Kooperationsnetzwerkes bewertet.

Im Ergebniskapitel dieses Berichtes (Kapitel 4) sind sowohl die Ergebnisse der Skalenbefragungen als auch der Fragestellungen mit offenem Antwortformat sehr detailliert vorgestellt worden, was hier im Einzelnen nicht wiederholt werden soll. Aus Kapitel 4 geht zusammenfassend hervor, dass die Ergebnisse bei den Skalenbefragungen "Erwartungen zum Netzwerk", "Motivation zur Netzwerkarbeit", "Bindung an das Netzwerk", "Kultur im Netzwerk" und "Management des Netzwerkes" sich überwiegend im unkritischen Bereich befinden; also durchgehend als positiv bewertet wurden. Das Kooperationsnetzwerk ist nach Aussage der Netzwerkmitglieder diesbezüglich auf dem "richtigen Weg", so dass zukünftig dieser positive Standard zumindest gehalten werden sollte, was auch bei Kooperationsnetzwerken auf freiwilliger Beteiligungsbasis i.d.R. nicht "von selbst geht" und nicht selbstverständlich ist - vgl. dazu die Befunde bei **SEILER (in Vorb.)**.

Bei der Skalenbefragung hinsichtlich "des Outputs, der Umsetzung und des Erreichten" teilten sich die Bewertungsergebnisse hier hälftig in "Zufriedenheit liegt im mittleren Bereich" und "Zufriedenheit liegt im unkritischen Bereich" auf. Dies ist nachvollziehbar, da das Kooperationsnetzwerk für die bisherige "Anfangs- und Anlaufphase" bewertet wurde. Hier sind also in der zukünftigen "Arbeitsphase" des Kooperationsnetzwerkes verstärkte Anstrengungen vorzunehmen, den sowohl den anvisierten externen Kunden des Kooperationsnetzwerkes als auch den beteiligten Netzwerkmitgliedern relevante Hilfen - wie z.B. Basis-Informationen, Instrumente, Handlungshilfen und Musterlösungen - zugänglich zu machen. Letzteres korrespondiert auch stark mit den Äußerungen der Netzwerkmitglieder zu den Fragestellungen mit offe-

nem Antwortformat (s.a. Abbildung 1).

Daneben war bei den Fragestellungen mit offenem Antwortformat ein wesentliches Ergebnis, dass eine zukünftige Vereinsform des Kooperationsnetzwerkes - zumindest z.Z. - ablehnend beschieden wird bzw. der Zeitpunkt darüber zu entscheiden - für die aktuelle Phase in der sich das Kooperationsnetzwerk befindet - als verfrüht angesehen wird.



**Abb. 1** Netzwerkprofil zu den Ergebnissen der Skalenbefragungen

Die Bildung einer Rangreihe über die hier ermittelnden Gestaltungsvorschläge (s. Kapitel 4) und die Entwicklung eines Programms zur Umsetzung einzelner Gestaltungsvorschläge sollte u.E. aus Akzeptanzgründen durch eine Arbeitsgruppe des Kooperationsnetzwerkes ausgeführt werden und wurde aus diesem Grunde von den Autoren dieser Studie, die überwiegend keine Netzwerkmitglieder i.S. dieser Befragung waren, nicht vorgenommen.

## 6 Literatur

BRÜCKERT, TH.; LEßWING, G. (2003):

**Gemeinsam arbeiten - mehr erreichen: Das regionale Kooperationsnetzwerk  
Arbeits- und Gesundheitsschutz**

In: Schriftenreihe des Instituts ASER e.V. (Hrsg.): "Kooperationsnetzwerke zur Verbesserung von Wirtschaftlichkeit und Arbeitsqualität", aser:info, Nr. 3, Ausgabe: September 2003, ISBN 3-936841-07-1, ASER Eigenverlag, Wuppertal, 2003, S. 52-61

MAYRING, PH. (1995):

**Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken**

5. Auflage, Beltz-Verlag, Weinheim, 1995

SEILER, K. (in Vorber.):

**Interorganisationale Kooperationsnetzwerke im Anwendungsfeld  
'Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit'**

Eingereichte Dissertation bei der Bergischen Universität Wuppertal, 2003

## 7 Anhang

### Fragebogen zum regionalen Kooperationsnetzwerk "Gesünder arbeiten - mit System"

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, diesen Fragebogen auszufüllen.

Dieser Fragebogen enthält 46 Fragen bzw. Aussagen. Die Bearbeitungszeit beträgt ungefähr 20 Minuten.

Bitte füllen Sie diesen Fragebogen vollständig aus, hierbei gibt es weder richtige noch falsche Antworten.

Bitte verwenden Sie hierzu einen Code, um eine anonyme Zuordnung der Daten für die Ergebnis- und etwaige Folgeauswertung zu ermöglichen.

Dieser Code sollte sich zusammensetzen:

- a) *aus dem Anfangsbuchstaben Ihrer Lieblingsstadt,*
- b) *sowie aus dem Anfangsbuchstaben Ihres Lieblingsnamens,*
- c) *sowie den vier Ziffern Ihres Geburtsdatums*

Beispiel: **LM2507**

(**L** für London , **M** für **M**aria, **2507** für die Ziffern des Geburtsdatums **25.07.19..**)

Ihr eigener Code:

Im folgenden möchten wir Sie bitten, durch einen Mausklick die entsprechende Stelle zu markieren, die Sie für sich bei den Aussagen bzw. Fragen für zutreffend halten.

Folgende Antwortmöglichkeiten stehen Ihnen zur Verfügung:

- 1 = "trifft gar nicht zu"
- 2 = "trifft eher zu"
- 3 = "trifft eher nicht zu"
- 4 = "trifft vollkommen zu"

Bitte achten Sie unbedingt darauf, nach dem Ausfüllen den Abschicken-Button am Ende des Fragebogens anzuklicken !



1. Insgesamt betrachtet hat sich die Arbeit im regionalen Kooperationsnetzwerk "Gesünder Arbeiten - mit System" bisher bewährt.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

2. Ich beteilige mich an dem Netzwerk, weil ich die Kooperation verschiedener Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für eine sinnvolle Maßnahme halte, die zu einem besseren Ergebnis führt, als wenn alle Institutionen alleine arbeiten würden (Synergieeffekt).

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

3. Ich erhoffe mir von der Kooperation im Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Verbesserung des Informationsmanagements und des Erfahrungsaustausches.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

4. Durch das Netzwerk können meiner Meinung nach bestehende Vorbehalte gegenüber verschiedenen Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes abgebaut werden.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

5. Ich bin der Meinung, dass durch das Netzwerk das Ansehen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verbessert werden kann.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

6. Mit unserem gemeinsam verabschiedeten Grundsatzpapier kann ich mich vollkommen identifizieren.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

7. Was ich sonst noch für Erwartungen an das Netzwerk habe:

8. Ich bringe mich in dem Netzwerk ein, da ich diese Arbeitsform nach wie vor neu und spannend finde.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

9. Ich beteilige mich an diesem Netzwerk, da meine Kompetenzen gefragt sind.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

10. Ich schätze besonders die vielen Gestaltungsmöglichkeiten und Freiheiten in der Netzwerkarbeit.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

11. Da ich die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern als angenehm empfinde, mache ich gerne beim regionalen Netzwerk "Gesünder Arbeiten - mit System" mit.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

12. Ich bin nicht nur in das Netzwerk eingetreten, weil jemand anderes das von mir verlangt hat oder weil ich dafür entschädigt bzw. bezahlt werde.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

13. Ich beteilige mich an dem Netzwerk, da ich dort an viele wichtige Informationen komme.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

14. Was mich außerdem zur Mitarbeit beim regionalen Netzwerk "Gesünder Arbeiten - mit System" motiviert:

--

15. Meine Bindung an das Netzwerk würde ich als sehr stark bezeichnen.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

16. Die Zukunft des Netzwerkes liegt mir sehr am Herzen.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

17. Da das Netzwerk eine wichtige Bedeutung für mich hat, wäre ich froh, wenn die Arbeit im Netzwerk noch lange weitergeht und ich mich daran weiterhin beteiligen könnte.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

18. Auch wenn es ohne Probleme möglich wäre, würde ich meine Netzwerkarbeit nicht beenden wollen.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

19. Was halte ich für notwendig, damit meine Bindung an das Netzwerk noch stärker wird:

--

20. Das Verhältnis der Netzwerkmitglieder untereinander würde ich als sehr vertrauensvoll bezeichnen.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

21. Ich konnte beobachten, dass das Zusammentreffen unterschiedlicher Arbeits- und Organisationskulturen i.d.R. nicht zu Konflikten führte, welche die Netzwerkarbeit beeinträchtigten.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

22. Meiner Meinung nach erwiesen sich Diskussionen zwischen den Netzwerkpartnern immer als befruchtend für die Arbeit des Netzwerkes.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

23. Ich finde, dass die Bereitschaft der Netzwerkpartner zur Kooperation hoch ausgeprägt ist.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

24. Mit den "ungeschriebenen Gesetzen" unseres Netzwerkes kann ich gut leben.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

25. Ich habe nie das Gefühl, im Netzwerk ausgenutzt zu werden.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

26. Meiner Meinung nach gibt es genügend engagierte Personen in unserem Netzwerk.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

27. Was ich sonst noch über das Miteinander im Netzwerk mitteilen möchte:

--

28. Bei den Entscheidungen im Netzwerk fühle ich mich niemals übergangen.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

29. Die Netzwerksitzungen sind immer gut und angemessen strukturiert.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

30. Den (Informations-)Austausch im Netzwerk halte ich für absolut ausreichend.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

31. Die bisher bestehende Netzwerkstruktur finde ich äußerst sinnvoll und effektiv.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

32. Ich finde die Häufigkeit der Zusammenkünfte angemessen.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

33. Mit der Moderation der Sitzungen durch die Geschäftsstelle bin ich voll zufrieden.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

34. Was ich sonst noch zur Organisation der Netzwerkarbeit mitteilen möchte:

--

35. Ich empfinde die Arbeit im Netzwerk als Bereicherung für meine eigene Tätigkeit.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

36. Ich habe die Möglichkeit, die Entscheidungen des Netzwerkes in meiner eigenen Organisation umzusetzen bzw. einzuführen.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

37. Der Aufwand, der durch die Netzwerkarbeit für mich entstanden ist, steht in einem ausgewogenen Verhältnis zum Nutzen des Netzwerkes.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

38. Meine eigenen Interessen sind im Netzwerk bisher ausreichend berücksichtigt worden.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

39. Ich glaube, dass durch das Netzwerk neue Wege im Arbeits- und Gesundheitsschutz beschritten worden sind, die nur durch die Zusammenarbeit (und die Kompetenzen) aller Institutionen ermöglicht wurden.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

40. Mit den bisher erreichten Meilensteinen des Netzwerkes bin ich zufrieden.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

41. Meiner Meinung nach haben sich die Ziele des Netzwerkes im Laufe der Netzwerkarbeit nicht verändert.

trifft gar nicht zu <input type="checkbox"/> 1	trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> 2	trifft eher zu <input type="checkbox"/> 3	trifft vollkommen zu <input type="checkbox"/> 4
---------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------

42. Was ich sonst noch über das bisher Erreichte sagen möchte:

--

**Abschließende Fragen:**

43. Was finde ich besonders gut am regionalen Kooperationsnetzwerk "Gesünder Arbeiten - mit System" ?

44. Was ist meiner Ansicht nach verbesserungswürdig ?

45. Meine eigene Rolle im Netzwerk würde ich wie folgt beschreiben:

46. Sollte das Netzwerk in Zukunft besser in Form eines eingetragenen Vereins funktionieren ?



Wenn Sie den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben, klicken Sie bitte auf die Schaltfläche "Abschicken", um Ihre Daten zu übermitteln.



**Vielen Dank für Ihre Teilnahme !**

Die Fragebogenentwicklung und Ergebnisauswertung wird innerhalb der Netzwerkforschung des EU/NRW-Forschungsprojekts "Synergien durch Kooperation im Arbeits- und Gesundheitsschutz (SynKoop)" vom Fachgebiet Arbeitssicherheit/Ergonomie der Bergischen Universität Wuppertal (Prof. Bernd H. Müller & Dipl.-Psych. Kai Seiler) und dem Institut ASER e.V. (Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang & cand.-Psych. Fotini Rodouli) vorgenommen.



## **Bisherige ASER-Forschungsberichte:**

SCHAFFELD, W.; LANG, K.-H.; GEBHARDT, HJ.:

### **Hitzearbeit in der Aluminiumindustrie**

Forschungsbericht - Nr. 1, Institut ASER e.V., Wuppertal, Juni 2001

GEBHARDT, HJ.; LANG, K.-H.:

### **Beurteilung der Belastungen durch manuelle Handhabung von Lasten beim Einlegen von Prospekten in der Zeitungsproduktion**

Forschungsbericht - Nr. 2, Institut ASER e.V., Wuppertal, August 2001

LANG, K.-H.; SCHRAMM, H.:

### **Hitzearbeit in der Papierindustrie**

Forschungsbericht - Nr. 3, Institut ASER e.V., Wuppertal, Dezember 2001

ECHTERHOFF, W.; KRAFT, C.:

### **Sicherungssysteme an Gewässern - Analyse verhaltenswissenschaftlicher Bedingungen von Unfällen externer Personen**

Forschungsbericht - Nr. 4, Institut ASER e.V., Wuppertal, März 2002

SABMANNSHAUSEN, A.; LANG, K.-H.:

### **Evaluation des Umsetzungsstandes der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung in den deutschen Niederlassungen eines internationalen Logistikunternehmens**

Forschungsbericht - Nr. 5, Institut ASER e.V., Wuppertal, Juli 2003

SEILER, K.; RODOULI, F.; LANG, K.-H.; MÜLLER, B.H.:

### **Untersuchungsergebnisse zur Reflektion beteiligter Netzwerkpartner am Kooperationsnetzwerk "Gesünder Arbeiten mit System" der rheinisch-bergischen Region**

Forschungsbericht - Nr. 6, Institut ASER e.V., Wuppertal, November 2003

