aser:info

Schriftenreihe des Instituts ASER e.V. Nr. 3

Kooperationsnetzwerke zur Verbesserung von Wirtschaftlichkeit und Arbeitsqualität

www.komnet.nrw.de &
www.progruender.de

Inhaltsverzeichnis:

editorial 3

statement 4 **KomNet - das Kompetenznetz Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen**
Karl-Josef Keller

focus 10 **Bundesweite Bestandsaufnahme zur Beteiligung staatlicher Arbeitsschutzverwaltungen an Kooperationsnetzwerken**
Kai Seiler, Fotini Rodouli, Nora Löbbecke, Karl-Heinz Lang & Bernd Hans Müller

18 **Einflussgrößen der Beteiligung von Experten am Kompetenznetzwerk Arbeitsschutz im Land NRW**
Kai Seiler, Fotini Rodouli & Karl-Heinz Lang

30 **Synergien durch Kooperationsnetzwerke im Bereich 'Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit' ?**
Kai Seiler

projekt 39 **ProGründer - Sicher investieren und gesünder arbeiten !**
Michael Stein, Karl-Heinz Lang, Thomas Langhoff, Tanja Schulze & Andreas Schäfer

46 **Integration von Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Investitionsplanung bei Existenzgründungsvorhaben**
Thomas Langhoff, Tanja Schulze, Volker Boeckenbrink & Karl-Heinz Lang

aktuell 52 **Gemeinsam arbeiten - mehr erreichen: Das regionale Kooperationsnetzwerk Arbeits- und Gesundheitsschutz**
Thomas Brückert & Günter Leßwing

termine 62

adressen 63

rückblick 67

impressum 68

Liebe Leserinnen,
liebe Leser!

Im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wird in Deutschland seit etwa einem Jahrzehnt verstärkt auf die Bildung von **Kooperationsnetzwerken** zwischen den vorhandenen Institutionen (staatliche Arbeitsschutzverwaltungen, berufsgenossenschaftliche Unfallversicherungsträger, Krankenkassen, Forschungseinrichtungen, Bildungsträger, gewerbliche Dienstleister etc.) gesetzt [vgl. VOLKHOLZ, 1993; KIESSAU, 1995]. Damit soll - vereinfacht gesagt - den Wirkungen stetig abnehmender Ressourcen und stark wandelnder Arbeitswelt begegnet werden.

Auch aus den Einzelbeiträgen europäischer Workshops in Düsseldorf und Bilbao im neuen Jahrtausend [EUROPÄISCHE ARBEITSSCHUTZAGENTUR, 2001] lässt sich schlußfolgern, dass neben dem konventionellen Weg über rechtsnormative Veränderungen in Europa zukünftig verstärkt innovative Ansätze von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verfolgt werden sollen, wenn sie eine oder mehrere folgender **(Kooperations-)Merkmale** beinhalten:

a) Zusammenarbeit mit nationalen, regionalen und sektoralen Organisationen;

b) Förderung der Prävention sowohl für die Beschäftigten in Betrieben als auch für die Bürger in der Gesellschaft;

c) Integration der Arbeitsschutzaktivitäten mit Bereichen wie der Arbeitsmarktpolitik, dem Arbeitsrecht, dem Beschaffungswesen, der betrieblichen Gesundheitsförderung und dem öffentlichen Gesundheitswesen;

d) Modernisierung der nationalen Arbeitsschutzsysteme zur Erweiterung deren Präventionsfähigkeit durch neue Instrumente der Arbeits(schutz)aufsicht und durch neue Formen der Zusammenarbeit mit den beteiligten und angrenzenden Kreisen.

Aus diesem Grunde hatten wir Ihnen in der Ausgabe **aser:info Nr. 1** vom September 2002 u.a. die **Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten e.V. (GiGA)** sowie das **Kompetenznetz Arbeitsschutz (KomNet)** mit ihren fortschrittlichen Aktivitäten und ihren dabei bis dorthin erzielten Ergebnissen vorgestellt. Heute möchten wir Ihnen mit dieser Ausgabe **aser:info Nr. 3** des Septembers 2003 Teilergebnisse des Projektes **ProGründer - Sicher investieren und gesünder arbeiten** und aktuelle Netzwerk-Forschungsergebnisse zum Projekt **SynKoop - Synergien durch Kooperationen im Arbeits- und Gesundheitsschutz** darlegen. Darüber hinaus wird Ihnen die Konzeption des regionalen **Kooperationsnetzwerks Arbeits- und Gesundheitsschutz der bergischen und rheinischen Region** und eine Aussen- sowie eine Innensicht auf das **Kompetenznetz Arbeitsschutz (KomNet)** vorgestellt.

Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang
Institut ASER e.V., Wuppertal

KomNet - das Kompetenznetz Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen

Karl-Josef Keller

Dieser Beitrag - einer Außensicht auf das Kompetenznetz Arbeitsschutz im Land NRW - wurde für eine Ausgabe des BDA-Magazins "DER ARBEITGEBER", Hrsg. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, zum 28. Internationalen Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2003 - "Neue Qualität der Arbeit - menschengerecht und wirtschaftlich" erstellt und kann dankenswerterweise zeitparallel dazu auch in dieser aser:info - Ausgabe Nr. 3 veröffentlicht werden.

1 Der Arbeitsschutz hat sich verändert

Die Harmonisierungsbestrebungen der EU haben auch im Arbeitsschutz in den letzten Jahren für erhebliche Veränderungen gesorgt. Nicht mit allem können die Arbeitgeber einverstanden sein. Der Gesetzgeber beabsichtigt weite Felder der individuellen Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen stärker in die Verantwortung der Arbeitgeber zu legen. Dies ist einerseits vernünftig und konsequent, bedeutet für die Unternehmen jedoch sich in Zukunft noch intensiver mit der individuellen Ausprägung seiner Arbeitsschutzmaßnahmen auseinandersetzen zu müssen. Das wirft inhaltliche Fragen auf, von denen einige den Rat, die Hilfe und die Rückversicherung des Experten erfordern.

2 Flexibles Grundkonzept der KomNet-Idee

KomNet geht von der Erkenntnis aus, dass niemandem mehr allein eine praxisorientierte Beratung zu allen Aspekten von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sicher stellen kann. Aus dieser Erkenntnis wurden bereits in den neunziger Jahren, unterstützt durch die Sozialpartner, in Nordrhein-Westfalen, die Grundlagen von KomNet gelegt. Das Grundkonzept wurde

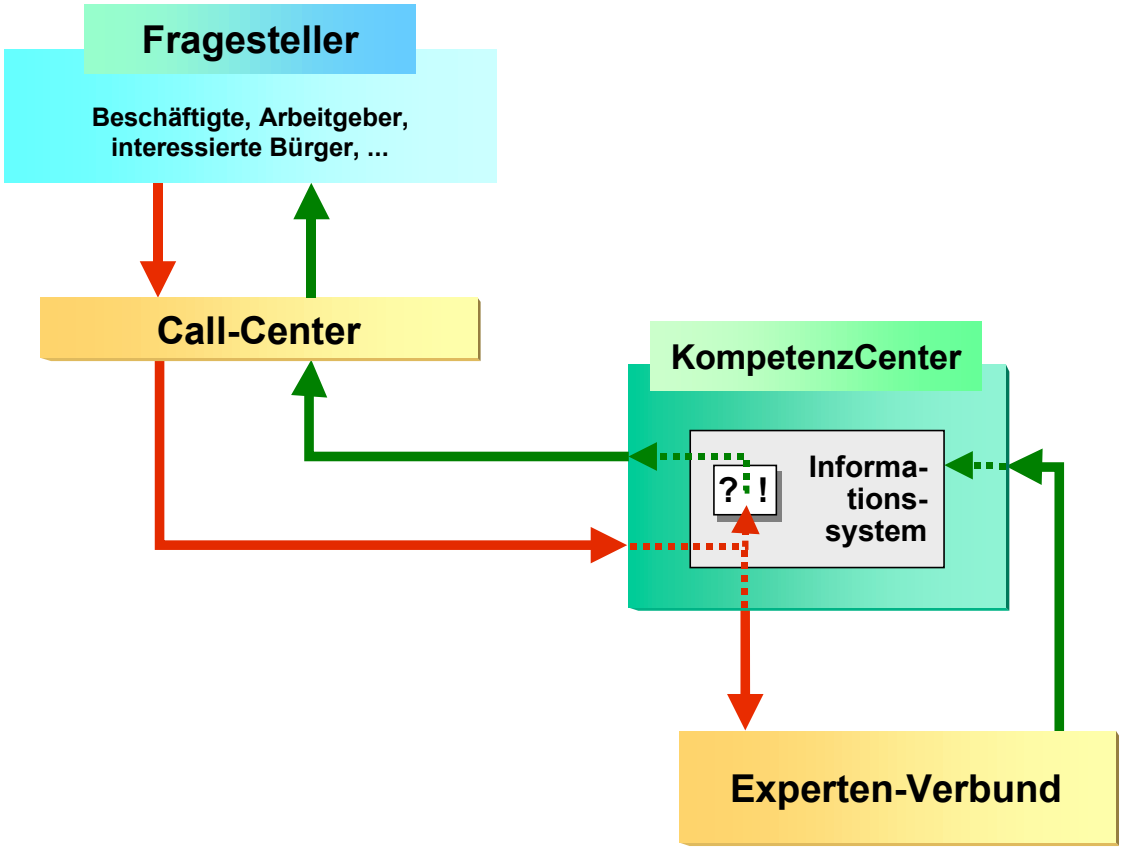

Bild 1: KomNet-Funktionsweise

durch das Wuppertaler ASER-Institut und der Universität Wuppertal entwickelt, und zusammen mit der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen seit 1999 betrieben, ständig weiterentwickelt und ausgebaut.

KomNet ist die richtige Adresse für alle Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes in NRW, ein Dialog-System, das durch praxisnahe Antworten mit Basis-Informationen, Handlungshilfen und Praxisbeispielen den Fragestellern eine **"Hilfe zur Selbsthilfe"** gibt. Dabei wird die Anonymität der Fragesteller gewahrt. Jeder, der Arbeitsschutzfragen hat, kann sich per Mail über C@ll NRW, unter der Telefon-Nr. 0180-3100-110 oder über die Internetadresse www.komnet.nrw.de an **KomNet** wenden.

Im Hintergrund verknüpft **KomNet** die Beratungskompetenz von Arbeitsschutzexperten i.S. eines virtuellen Netzwerks. Mehr als 200 Experten haben sich bereit erklärt, alle anfallenden Fragen zu beantworten. **KomNet** kann und will nicht die Arbeitsschutzprobleme direkt vor Ort lösen, sondern helfen, schnelle und qualitätsgesicherte Antworten zu geben. Hierbei bedient sich **KomNet** unterschiedlicher Quellen, sei es durch Zugriff auf vorhan-

dene Frage-Antwort-Dialoge im internen Informationssystem des **KompetenzCenters** oder durch Einbeziehung von Arbeitsschutzexperten. Nach Abschluss des Dialogs mit dem Kunden werden fachlich relevante Frage-Antwort-Dialoge anonymisiert und in das ständig wachsende Informationssystem des **KomNet-Internetportals** eingestellt, das der Öffentlichkeit zur Verfügung steht (Bild 1).

3 Breites Spektrum der Kundennachfrage

Die an **KomNet** gerichteten Fragen lassen sich formal grob unterteilen in:

Typ A-Fragen, die konkrete Fragen aus der Betriebspraxis stellen, z.B.:

"Gibt es ein Gesetz zum Schutz für Nichtraucher am Arbeitsplatz? Wird da unterschieden, ob am Arbeitsplatz selbst oder im Konferenzraum nicht geraucht werden darf? Welche Möglichkeiten habe ich, einen rauchfreien Arbeitsplatz einzurichten oder zu organisieren?".

Typ B-Fragen, die unspezifische Anfragen zu unterschiedlichen Themengebieten von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit betreffen, wie z.B.:

"Ich möchte etwas über Arbeitszeitmodelle wissen. Haben Sie dazu irgendwelche Informationen?".

Typ C-Fragen, die sich auf die Übersendung von Broschüren, Vordrucken etc. oder die Nennung von Ansprechstellen beziehen, z.B.:

"Übersenden Sie mir bitte die EDITA-Broschüre mit dem Titel „Überprüfung der Geräuschangabe ...".

Die Beantwortung "einfacher" **Typ C- und Typ B-Fragen** ist nicht primäre Zielstellung von KomNet. Solche werden auch eher selten an **KomNet** gestellt. Gleichwohl gibt KomNet auch auf diese Anfragen eine Antwort, beispielsweise Hinweise auf regionale Ansprechpartner oder Internet-Ressourcen.

Bei den **Typ A-Fragen** liegt der Schwerpunkt des **KomNet-Systems**. Dem Fragesteller wird eine praxisnahe und zielgruppenbezogene Antwort gegeben. Die Antworten sind als "Hilfe zur Selbsthilfe" konzipiert. Sie sollen eher Methoden- als Faktenwissen vermitteln. Dem Fragesteller werden selbständig einsetzbare und umsetzbare Handlungshilfen und nachvollziehbare Praxisbeispiele vermittelt.

Zur Zeit werden pro Monat durchschnittlich 3.500 Zugriffe auf der Dialog-Datenbank des **KomNet-Internetportals** verzeichnet und rund 100 neue **Typ A-Fragen** vom **KomNet-System** beantwortet. Die Dialog-Datenbank umfaßt mittlerweile 1.860 Frage-Antwort-Dialoge, die der Öffentlichkeit zur Recherche zur Verfügung stehen. Das ist eine gute Bilanz.

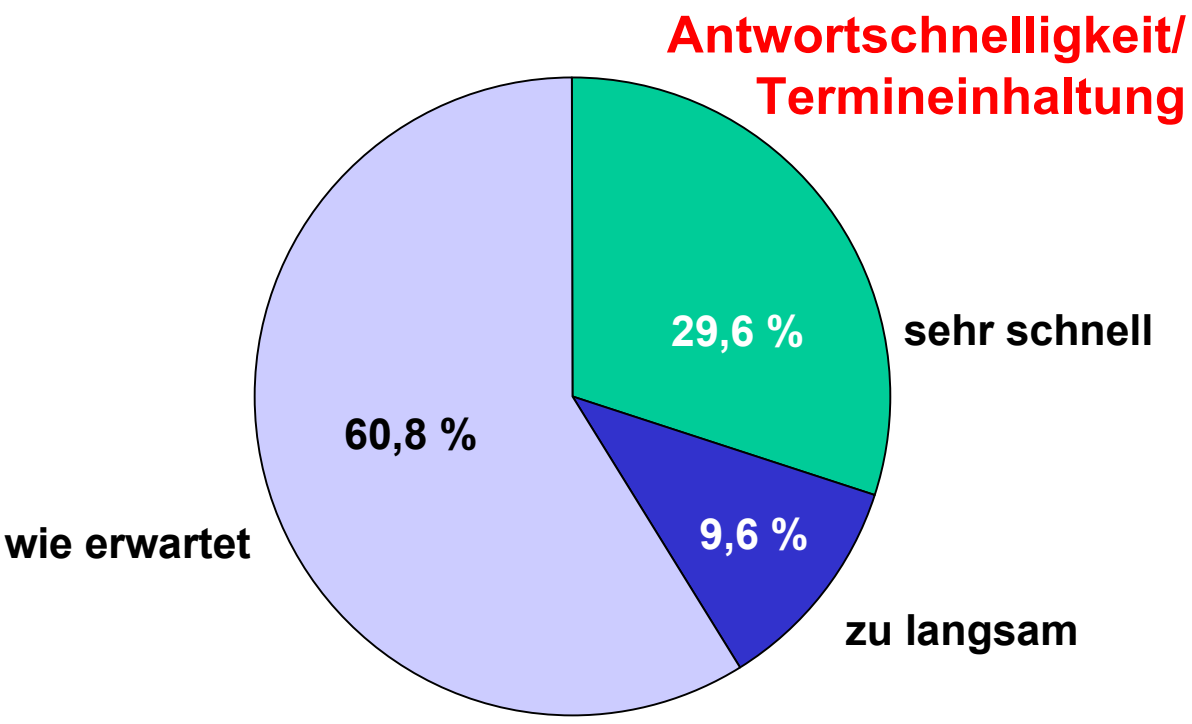

Bild 2: Qualitätsmerkmal "Antwortschnelligkeit/Termineinhaltung"

4 Die Kundenzufriedenheit ist hervorragend

Seit Anfang 2001 wird die Zufriedenheit der Kunden mit dem **KomNet-Service** systematisch erhoben. Dazu wird ein kurzer Kundenzufriedenheits-Bewertungsbogen per E-Mail an alle Kunden nach Abschluß des jeweiligen Frage-Antwort-Dialogs versendet und um eine Bewertung des **KomNet-Service** gebeten. Bisher liegen dem KompetenzCenter rund 400 Zufriedenheitsbewertungen von Kunden vor.

Über die Hälfte der **Typ A-Fragen**, die an KomNet gestellt wurden, konnte in der Vergangenheit **am Tag der Anfrage**, bei komplizierten Zusammenhängen, die auch innerhalb des **KomNet-Verbundes** erst recherchiert werden mussten, innerhalb von 5 Werktagen beantwortet werden. Demgemäß wird auch in der aktuellen Kundenzufriedenheitsauswertung der Qualitätsaspekt **"Antwortschnelligkeit/Termineinhaltung"** mit 90,4 % als zufriedenstellend ("sehr schnell" und "wie erwartet") von den Kunden gewertet (Bild 2). Es ist dabei zu berücksichtigen, dass der Aufbau des Expertennetzes von KomNet z.Z. noch nicht abgeschlossen ist und es deshalb noch thematisch "weiße Flecken" gibt.

Die Bewertung der inhaltlichen Qualität der Antworten fällt ebenfalls positiv aus.

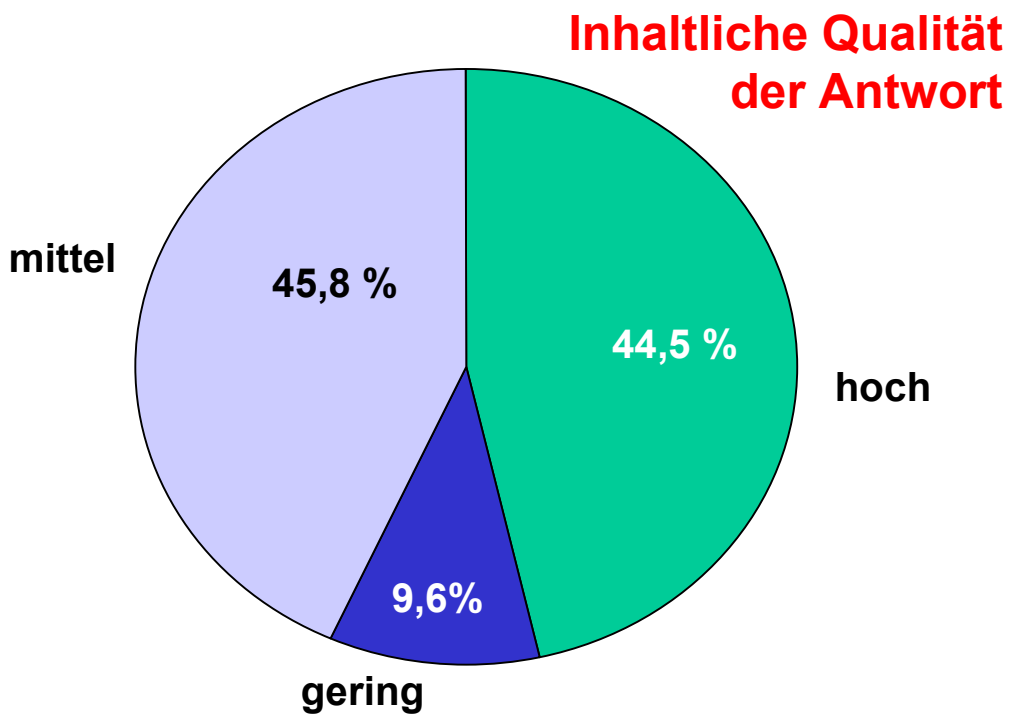

Bild 3: Qualitätsmerkmal "Inhaltliche Qualität der Antwort"

Nur eine geringe Zahl der Kunden bemängelt eine zu geringe **"Inhaltliche Qualität der Antwort"** (Bild 3).

Von wenigen Ausnahmen abgesehen, bewerteten die Kunden mit 97,7 % die Hilfen bei der Problemlösung als positiv (Bild 4).

Die Zufriedenheitsergebnisse der Kunden mit dem **KomNet-Service** bestätigen einerseits die hohe Güte der Expertenantworten sowie die Qualitätssicherungsleistungen im **KompetenzCenter**. Andererseits sind sie ein Ansporn dafür, das Qualitätsniveau zu halten bzw. noch weiter zu verbessern.

5 Beratungseffizienz zeichnet sich aus

Durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik sind mit KomNet kundennahe Beratungsstrukturen aufgebaut worden, was durch Erfolge bei den e-Government-Wettbewerben bestätigt wird. Jeder Interessent kann unter Wahrung seiner Anonymität den KomNet-Service ganztägig nutzen. Diese Aspekte machen KomNet insbesondere für **Unternehmer mit Klein- und Mittelbetrieben (KMU)** interessant.

Nach Einschätzung des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW konnte im Jahr 2002 durch den Ressour-

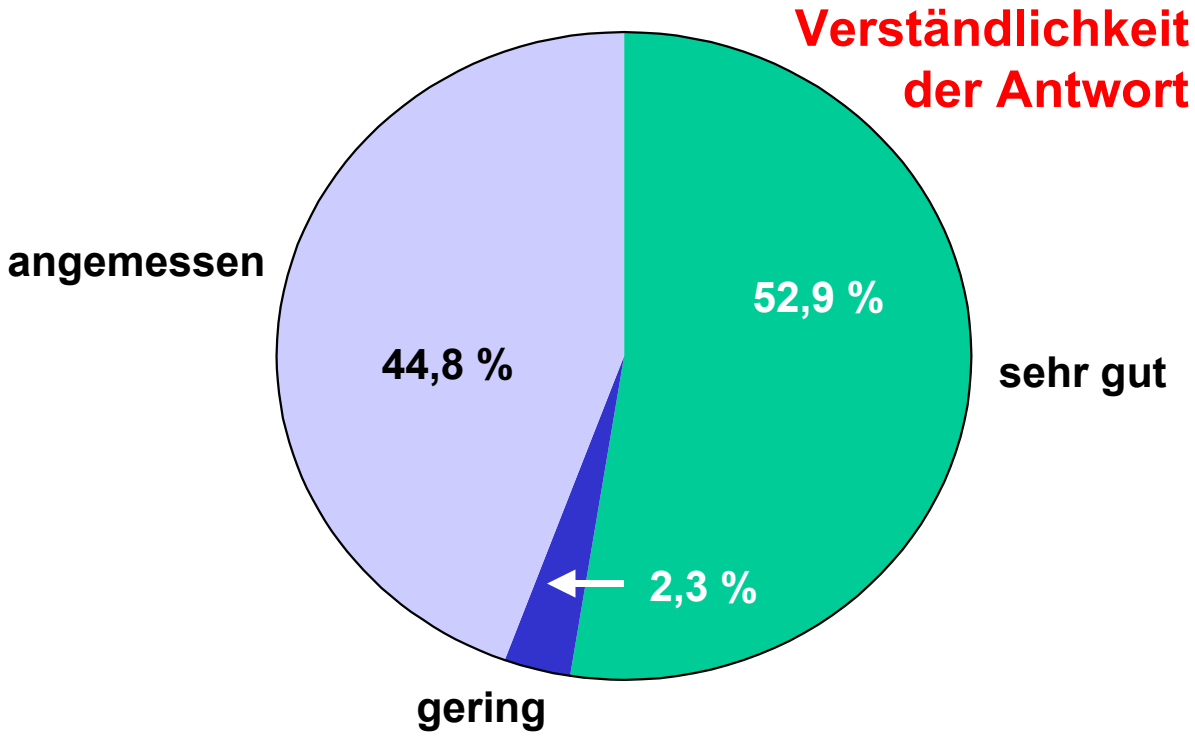

Bild 4: Qualitätsmerkmal "Verständlichkeit der Antwort"

ceneinsatz im KompetenzCenter in erheblichem Umfang Aufwand bei den Experten eingespart werden.

Besonders stolz dürfen die Betreiber des Netzes darauf sein, dass **KomNet im Jahr 2001 in zwei e-Government-Wettbewerben ausgezeichnet wurde. (s.a. www.komnet.nrw.de)**

Attraktiv scheint die KomNet-Idee als effizientes Transferinstrument zur zielgruppenspezifischen Problemlösung auch für andere Wissensbereiche und Kooperations- und Organisationsstrukturen zu sein. So startete im März 2003 das **"Infonetz Altersvorsorge"** des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW, das nach dem Grundkonzept von KomNet aufgebaut ist. Ebenso das aktuell in der Erprobung befindliche **"Service-Telefon"** des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beim Bundesamt für den Zivildienst.

Autor:

Dipl.-Ing. Karl-Josef Keller

Metall NRW
Uerdingerstraße 58-62
40474 Düsseldorf

Bundesweite Bestandsaufnahme zur Beteiligung staatlicher Arbeitsschutzverwaltungen an Kooperationsnetzwerken

Kai Seiler, Fotini Rodouli, Nora Löbbecke,
Karl-Heinz Lang & Bernd Hans Müller

Die hier im weiteren beschriebene Studie wurde zwischen November 2002 und Januar 2003 innerhalb des Projektes "Synergien durch Kooperationen im Arbeits- und Gesundheitsschutz" durchgeführt, welches mit Mitteln der Europäischen Gemeinschaft / des Europäischen Sozialfonds und des Landes NRW kofinanziert wird. Ziel dieser Untersuchung war eine weitgehend repräsentative Feststellung über den aktuellen Stand der Beteiligung staatlicher Arbeitsschutzverwaltungen an Kooperationsnetzwerken. Die Befragung wurde bundesweit bei allen staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz bzw. Gewerbeaufsichtsämtern sowie bei den für den staatlichen Arbeitsschutz zuständigen Abteilungen der jeweiligen Landesministerien vorgenommen.

1 Einführung

JOB, KUHN & SCHÜTZ (1999, S. 11 f.) analysierten in ihrer Studie zu vernetzten Strukturen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung, dass die meisten Netzwerke im hier interessierenden Bereich Anfang und Mitte der 90er Jahre gegründet wurden: ***„Zu diesem Zeitpunkt war das Spektrum der Akteure im Bereich ‚Arbeit und Gesundheit' auch jenseits des klassischen Arbeitsschutzes schon recht bunt (und damit auch unübersichtlich) geworden. Das Thema ‚Arbeit und Gesundheit' war kein gesellschaftliches Randthema mehr, mit dem sich institutionell nur Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger beschäftigten, sondern es war Gegenstand der Aufmerksamkeit von Forschung, Gewerkschaften***

und Politik geworden.“ Durch die Einführung der Gesundheitsförderung ins Leistungsspektrum der Krankenkassen ist zudem Bewegung in das System der Akteure rund um den Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gekommen. Zu den staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung traten nun auch Krankenkassen – und in deren Zuge auch private Dienstleister, Unternehmensberater und Sporteinrichtungen etc. ***„Die Idee zur Bildung von ‚Runden Tischen‘ und Netzwerken zur Sondierung der Kooperationsmöglichkeiten und der Konkurrenzen bzw. Abgrenzungen im neuen Feld der betrieblichen Gesundheitsförderung lag zu dieser Zeit nahe. Im Gegensatz zur Vernetzung ‚von unten‘ hat man es hier jedoch eher mit einer Vernetzung ‚von oben‘ zu tun, d.h. einer auf Institutionen gerichteten, teilweise sogar staatlich initiierten Vernetzung“*** (JOB, KUHN & SCHÜTZ, 1999, S. 12).

SOCHERT (2002, S. 79) zieht zum Zeitpunkt seiner Analyse jedoch das Fazit, dass es lediglich eine Minimal-Kooperation aller Beteiligten im Arbeitsschutz gäbe. Ressourcen würden nicht gebündelt, um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit effektiv zu machen, Überschneidungen zu vermeiden und Fehler und Mängel schneller zu entdecken. Auch eine Bestandsaufnahme der Spitzenverbände der gesetzlichen Unfallversicherung und der Krankenkassen zur Zusammenarbeit zwischen den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und der Krankenkassen kommt zu dem Ergebnis, dass ***"die Möglichkeiten der Zusammenarbeit aber bei weitem noch nicht ausgeschöpft sind"*** (IPAG, 2000). So wurde dort bemängelt, dass oftmals die personellen Ressourcen zur Kooperation nicht gegeben seien, wenig Aufgeschlossenheit gegenüber jeweils anderen Konzepten bestünde, von einigen Kooperationspartnern keine finanzielle Beteiligung erbracht werde sowie dass bestehende Konkurrenzverhältnisse untereinander die Kooperation erschwerten.

Insgesamt betrachtet sind repräsentative Erhebungen über Kooperationen und Netzwerke im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufgrund der Dynamik und der Heterogenität in diesem Feld so gut wie unmöglich. So existieren hauptsächlich Studien, die sich an einer Auswahl bekannter Netzwerke orientieren (z.B. Job, Kuhn & Schütz, 1999; IPAG, 2000).

Die hier beschriebene Untersuchung dient daher auch im Sinne einer Orientierung hinsichtlich des Netzwerkengangements staatlicher Stellen im Anwendungsfeld 'Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit'.

2 Methodik

Insgesamt 80 staatliche Ämter für Arbeitsschutz bzw. Gewerbeaufsichtsämter sowie 10 Landesministerien beteiligten sich an

der vorwiegend telefonischen Befragung, die im Zeitraum November 2002 bis Januar 2003 durchgeführt wurde. Die Antwortenden der Erstgenannten waren zu 67 % die jeweiligen Leiter der Behörde und zu 33 % die stellvertretenden Leiter der Behörde. Die z.T. schriftlich Antwortenden der Landesministerien waren die jeweiligen Abteilungsleiter für Arbeitsschutz (oder Abteilungen, dem der Arbeitsschutz zugeordnet wurde).

Es wurde zunächst ein Interviewleitfaden entwickelt, der offene und geschlossene Fragen enthielt. Die geschlossenen Fragen bezogen sich zum Einen auf das Vorhandensein bzw. die Planung von Netzwerken sowie auf Angaben zur Netzwerkgröße, Mitgliederstruktur etc. Die offenen Fragen ermöglichten ausführliche Angaben zu Kooperationsinhalten und Zielen der jeweiligen Netzwerke und ließen Raum für ergänzende Bemerkungen. Schließlich wurde noch nach einer generellen Einschätzung über Kooperationsnetzwerke in diesem Bereich gefragt.

Die quantitativen Angaben hinsichtlich des Vorhandenseins oder der Planung von Kooperationsnetzwerken wurden in Häufigkeitstabellen überführt und regional nach Bundesländern gegliedert. Ebenfalls wurden Häufigkeitstabellen zu den hauptsächlichen Themen, Kooperationsinhalten sowie zu den in den Netzwerk vertretenen Institutionen angefertigt. Darüber hinaus sind die qualitativen Zusatzinformationen mit dem Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse - sensu MAYRING (1998) - analysiert und in Kategorien verdichtet worden. Alle empirisch ermittelten Angaben wurden qualitativ nach Beziehungszusammenhängen (z.B. regionaler Art, auf Kooperationsinhalte sowie auf Netzwerkgröße bezogen) überprüft.

3 Ergebnisse

3.1 Verbreitungsgrad von Kooperationsnetzwerken

Von den 80 befragten staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz bzw. Gewerbeaufsichtsämtern gaben 32 an, an Kooperationsnetzwerken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beteiligt zu sein; 48 staatliche Ämter für Arbeitsschutz verneinten eine Existenz von Kooperationsnetzwerken bzw. eine Beteiligung an diesen. Hinsichtlich der Forcierung solcher Kooperationsnetzwerke wurde häufig geäußert, dass die jeweiligen Ministerien für solche Planungen zuständig sind. Bei 6 staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz - überwiegend in den neuen Bundesländern - gab es schon Gespräche bezüglich der Einführung eines Kooperationsnetzwerkes, aber eine direkte Planung lag hier zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht vor. Bei den staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz, die nicht an Kooperationsnetzwerken beteiligt waren, war es den meisten Gesprächspartnern sehr wichtig anzumer-

ken, dass die Kommunikation und der Austausch zwischen den relevanten Institutionen trotzdem gut sei - auch ohne das direkte Vorhandensein von derartigen Netzwerkstrukturen. Von den 10 befragten Länderministerien machten 8 die Angabe, in Kooperationsnetzwerken eingebunden zu sein bzw. sogar eine Initiatorfunktion gehabt zu haben - wenngleich die Bezeichnungen der Netzwerkstrukturen stark variierten. Darüber hinaus wurden von allen Länderministerien über institutionalisierte Kooperationen auf der Basis geltender Rechtsnormen berichtet.

Schaut man sich die bundesweite Verteilung der hier angesprochenen Kooperationsnetzwerke genauer an, dann fällt auf, dass sich die meisten in Nordrhein-Westfalen (28 %) und Niedersachsen (25 %) befinden. In Süddeutschland und in Teilen Ostdeutschlands ist der Verbreitungsgrad dagegen niedriger ausgeprägt.

3.2 Beteiligte Institutionen in Kooperationsnetzwerken

Zu den hauptsächlichen Partnern von Kooperationsnetzwerken mit Beteiligung von staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz bzw. Gewerbeaufsichtsämter gehören Kammern (Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern), gefolgt von Gewerkschaften und Berufsgenossenschaften. Differenziert man hierbei nach regionaler und überregionaler Ebene, so sind auf regionaler Ebene vorwiegend staatliche Ämter für Arbeitsschutz, Innungen und Kammern, Berufsgenossenschaften und gewerkschaftliche Einrichtungen zu finden; auf überregionaler Ebene hingegen vorwiegend Universitäten und Forschungsinstitute, Berufsgenossenschaften, Unternehmensberatungen, gewerkschaftliche Einrichtungen und Unternehmerverbände. Jedoch fällt bei allen Kooperationsnetzwerken auf, dass die Beteiligung von Unternehmen sehr gering ausfällt – insbesondere von KMU (dies ist bemerkenswert - insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich viele Kooperationsnetzwerke die Optimierung von Sicherheit und Gesundheit in KMU als Hauptaufgabe gegeben haben).

3.3 Themenstellungen von Kooperationsnetzwerken

Bei der qualitativen Analyse wurde deutlich, dass allgemeine Themen zum Arbeitsschutz sowie aktuelle Themen - wie z.B. Mobbing, Auswirkungen psychischer Belastungen - am häufigsten genannt wurden. Von großer Bedeutung ist auch die Auseinandersetzung mit - und die Auslegung von - neuen Vorschriften und technischen Regeln im Anwendungsfeld von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

In Tabelle 1 sind die ermittelten hauptsächlichen Themenstellungen von Kooperationsnetzwerken mit Beteiligung von staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz bzw. Gewerbeaufsichtsämtern, geordnet nach Bundesländern, zusammengestellt.

Tabelle 1: Übersicht zu Kooperationsnetzwerken in Deutschland mit Beteiligung staatlicher Ämter für Arbeitsschutz bzw. Gewerbeaufsichtsämter

Bundesland	Netzwerk-anzahl	Aufgegriffene Haupt-Themenstellungen in den Kooperationsnetzwerken
Baden-Württemberg	2	- aktuelle Arbeitsschutzthemen - sozialer Arbeitsschutz
Bayern	2	- aktuelle Arbeitsschutzthemen - Arbeitsschutzmanagement - Gefährdungsbeurteilungen - Baustellensicherheit
Berlin	2	- Prävention und Gesundheitsförderung - Rechtsstandards bei der EG-Erweiterung durch die MOE
Brandenburg	1	- ganzheitlicher Arbeitsschutz / Prävention - branchenspezifische Arbeitsschutzthemen
Bremen	2	- Mobbing - branchenspezifische Arbeitsschutzthemen
Hamburg	1	- allgemeine Arbeitsschutzthemen - psychische Belastungen - Gesundheitsschutz und -förderung
Hessen	5	- Systemkontrolle / Arbeitsschutzmanagement - Systemkontrolle im Handwerk / Arbeitsschutzmanagement - allgemeine Arbeitsschutzthemen - Jugendarbeitsschutz - Gesundheit - psychosoziale Belastungen / Stress / Mobbing - Verbraucherschutz
Mecklenburg-Vorpommern	0	. / .

Als Trend kann ausgemacht werden, dass die südlichen Bundesländer eher auf eine projektbezogene und auf konkrete Aufsichtskoordination bezogene Kooperationen eingehen, hingegen die nördlichen Bundesländer - mit einer Ausnahme - eine breitere Themenvielfalt und verschiedene

Tabelle 1: Übersicht zu Kooperationsnetzwerken in Deutschland mit Beteiligung staatlicher Ämter für Arbeitsschutz bzw. Gewerbeaufsichtsämter (Fortsetzung)

Bundesland	Netzwerk-anzahl	Aufgegriffene Haupt-Themenstellungen in den Kooperationsnetzwerken
Nordrhein-Westfalen	9	- Mobbing - Anlagensicherheit - Neue Rechtsvorschriften - Betriebssicherheitsverordnung - Arbeitsschutzmanagement - Sicherheitseinrichtungen von Maschinen - Arbeitszeit von Fernfahrern - Prävention - Psychische Belastungen - Einbindung betrieblicher Beschäftigtenvertreter - Verbesserung des Informationsmanagements für KMU
Niedersachsen	8	- aktuelle Arbeitsschutzthemen - neue Arbeitsschutzvorschriften und technische Regeln - Sick-Building-Syndrom - Prävention in Berufsschulen - Psychische Belastungen / Stress - Einbindung betrieblicher Beschäftigtenvertreter - Fortbildungsveranstaltungen
Rheinland-Pfalz	2	- aktuelle Arbeitsschutzthemen - Gefährdungsbeurteilungen - Arbeitsschutzmaßnahmen bei BSE-Risiken - Emmissionsschutz
Saarland	1	- allgemeine Arbeitsschutzthemen - Mobbing
Sachsen	1	- Beratung und Überwachung von Betrieben
Sachsen-Anhalt	2	- allgemeine Arbeitsschutzthemen - Arbeitsschutzmanagement - Weiterbildungsveranstaltungen
Schleswig-Holstein	1	- Gesundheitsförderung
Thüringen	2	- allgemeine Arbeitsschutzthemen - Gefahrgut

Kooperationsinhalte in Netzwerkstrukturen einbinden. Ebenso finden sich bei den letzteren Anzeichen dafür, dass diese in jüngerer Zeit verstärkt präventive Beratungsansätze in das staatliche Arbeitsschutzaufsichtshandeln zu integrieren versuchen und nicht nur überwiegend nach dem Eintritt unerwünschter Schadensereignisse tätig werden wollen.

Aus den Befragungsergebnissen können hinsichtlich der Kooperationsinhalte Unterscheidungen zu regionalen und überregionalen Kooperationsnetzwerken gemacht werden. So steht in regionalen Netzwerken vorwiegend die Erarbeitung und Erprobung anwendungsbezogener betrieblicher Arbeitsschutz- bzw. Gesundheitsschutzkonzepte im Vordergrund, wohingegen in überregionalen Netzwerken Abstimmungsprozesse über eine Arbeitsteilung zwischen den Institutionen sowie über die Ressourcenbündelung bei Aufsichts- und Beratungstätigkeiten eher stattfinden. Ersteres ist i.d.R. durch konkrete Projektarbeit gekennzeichnet.

Gemeinsam ist sowohl in regionalen als auch in überregionalen Netzwerken der interorganisationale Informationsaustausch und die Erörterung aktueller Sachverhalte (z.B. rechtliche Änderungen, neue Gefährdungsfaktoren) ein wichtiger Kooperationsinhalt. Darüber hinaus sind die Planung und Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit sowie die Erstellung von Broschüren, Leitfäden und Internetportalen wichtige Kooperationsinhalte sowohl regionaler als auch überregionaler Netzwerke. Lobbyarbeit für Belange der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bei politischen Entscheidungsträgern und gegenüber Verbandsfunktionären ist wiederum eher charakterisierend für überregionale Kooperationsnetzwerke.

4 Fazit und Ausblick

Mit der hier vorgestellten Untersuchung kann eine orientierende Einschätzung von Kooperationsnetzwerken mit staatlicher Beteiligung vorgenommen werden. Insbesondere die regionalen Unterschiede sowie die unterschiedlichen Themenstellungen bei regionalen bzw. überregionalen Kooperationsnetzwerken sind ebenso bemerkenswert.

Der Trend zu einer stärkeren Vernetzung der Institutionen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wird weiter anhalten - nicht zuletzt auch aufgrund der normativen Erfordernisse. Aber insgesamt ist zu erwarten, dass hierbei "evolutionäre" Phasen durchschritten werden. So wird es bei vielen Initiativen nach einer anfänglichen Netzwerk-Euphorie mit dem Impetus "alles ist möglich" zu einer ersten Ernüchterung kommen, da i.d.R. die Komplexität der Zusammenhänge und die Schwierigkeiten des Beziehungsmanagements mit den Netzwerkakteuren unterschätzt wird. In reflexiven Auseinandersetzungen (in-

nerhalb der jeweiligen Netzwerke sowie im möglichen Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen Netzwerken) wird man sich dann auf Kooperationsinhalte beschränken, die unter pragmatischen Erwägungen unter den jeweils gegebenen Rahmenbedingungen Erfolg versprechender sind. Gleichzeitig wird man erkennen, dass bestimmte Innovationen im Arbeitsschutz nur über die Koordinationsform 'Kooperationsnetzwerk' möglich geworden sind bzw. möglich werden - unabhängig allerdings von einer effizienzbasierten Betrachtung.

5 Literatur

[1] INTEGRATIONSPROGRAMM ARBEIT UND GESUNDHEIT - IPAG (2000):
Zusammenarbeit zwischen den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und der Krankenkassen bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren.
Elektronische Publikation. URL: http://www.gesundheit-und-arbeit.de/gua/pages/bestand.pdf (07.01.2003)

[2] JOB, K., KUHN, J. & SCHÜTZ, A.K. (1999):
Vernetzung als Strategie der Gesundheitsförderung.
Berlin: Freie Universität Berlin

[3] MAYRING, R. (1995):
Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken.
5. Auflage. Weinheim: Beltz

[4] SEILER, K. & MÜLLER, B.H. (in Druck):
Erfolgsfaktoren für Kooperationsnetzwerke.
Erscheint in: Timpe, K.-P., Giesa, H.G. & Winterfeld, U. (Hrsg.). Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit - 12. Workshop 2003. Kröning: Asanger

[5] SOCHERT, R. (2002):
Report on the Current Status of Workplace Health
Promotion in the Public Administration Sector. Essen: BKK

Autoren:

Dipl.-Psych. Kai Seiler &
Prof. Dr.-Ing. Bernd H. Müller

Bergische Universität
Wuppertal, Fachgebiet
Arbeitssicherheit/Ergonomie
Gaußstr. 20, 42119 Wuppertal

cand.-Psych. Fotini Rodouli
cand.-Psych. Nora Löbbecke
Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang

Institut ASER e.V.
Corneliusstr. 31
42329 Wuppertal

Einflussgrößen der Beteiligung von Experten am Kompetenznetzwerk Arbeitsschutz im Land NRW

Kai Seiler, Fotini Rodouli & Karl-Heinz Lang

Ziel der im Frühjahr 2003 durchgeführten Studie war die orientierende Analyse von Zusammenhangsmaßen hinsichtlich der Beteiligungsmotivation und Bindung von Informationsgebern im Informationsnetzwerk KomNet. Darüber hinaus wurde zusätzlich untersucht, welche Rolle die Konstrukte Job-Involvement und freiwilliges Arbeitsengagement spielen. Es ging darum festzustellen, welche Faktoren sich auf die Bindung der Experten oder auf die Motivation, in welcher Weise auswirken. Hierzu wurde genauer geprüft, welche Rolle die Beteiligungsdauer, der Beteiligungsgrad, die Freiwilligkeit sowie die institutionelle Herkunft der Experten spielt. Aus den gewonnenen Ergebnissen sollten u.a. Ableitungen für Gestaltungsmaßnahmen hinsichtlich des Kooperationsnetzwerks gewonnen werden.

1 Allgemeines

KomNet versteht sich als Kooperationsverbund aus kompetenten nationalen Arbeitsschutzinstitutionen, die für das Kompetenznetz jeweils ihre Beiträge zur Beantwortung von betrieblichen Fragen bereitstellen und effektive Lösungen verfügbar machen (vgl. TIELSCH & MÜLLER, 2001). Sukzessive und systematisch werden lösungsrelevante Antworten auf betriebliche Fragen gesammelt. Die Anreicherung des Informationsbestandes in diesem System ist somit nachfrageorientiert und erfolgt anhand der spezifischen Problemlagen der Nutzer des Systems. Zielgruppen hierbei sind in erster Linie Arbeitsschutzverantwortliche in Klein- und Mittelbetrieben sowie deren Beschäftigte. Der typische Ablauf eines Dialoges in die-

sem Informationssystem kann folgendermaßen skizziert werden: Ein Nutzer (z.B. Kleinunternehmer) nimmt über ein Call Center oder via Internet Kontakt zu KomNet auf und stellt seine Frage. Diese wird vom Call Center direkt beantwortet, wenn für vergleichbare Probleme bereits eine Lösung aufbereitet wurde. Falls dies nicht der Fall ist, so leitet das Call Center die Frage an ein so genanntes Kompetenzcenter weiter, welches die Frage systematisiert und an entsprechende Fachexperten übergibt. Deren Antwort wird durch das Kompetenzcenter in Bezug auf Inhalt, Verständlichkeit und Anwendungsbezug gegebenenfalls aufbereitet und an das Call Center bzw. an die E-Mail-Adresse der Fragenden weitergeleitet.

Die hier nachfolgend dargelegte Studie wurde innerhalb des Ziel-3 - Projektes "SynKoop - Synergien durch Kooperationen im Arbeits- und Gesundheitsschutz", das mit Mitteln der Europäischen Gemeinschaft / Europäischer Sozialfonds und dem Land Nordrhein-Westfalen kofinanziert wird (10-V52A-0697), vom Fachgebiet Arbeitssicherheit / Ergonomie der Bergischen Universität Wuppertal in Zusammenarbeit mit dem Wuppertaler ASER-Institut durchgeführt.

1 Methodik

Zur Datenerhebung wurde ein Online-Fragebogen verwendet. Alle Experten des Informstionssystems KomNet wurden per E-Mail angeschrieben und mittels einheitlicher Instruktion zur Mitarbeit gebeten. Die Befragung erfolgte anonym unter Angabe eines Versuchspersonencodes. Durch einen Hyper-Link im Anschreiben gelangte man zur Online-Fragebogenversion. Der Fragebogen bestand aus 40 Items und umfasste die Konstrukte Commitment, extrinsische bzw. intrinsische Motivation, Involvement und Organizational Citizenship Behaviour (OCB) - darüber hinaus enthielt der Fragebogen offene Antwortformate. Diese bezogen sich zum einen auf eine Kritik bzw. Würdigung des Informationssystems KomNet, sowie zum anderen auf die Begründung der gewünschten oder nicht gewünschten Anonymität. Ferner wurde gefragt, ob und wie ein Feedback an die Experten gestaltet werden sollte. Als unabhängige Variablen fungierten die Beteiligungsdauer, Beteiligungshäufigkeit, die Grundlage der Mitarbeit (freie Entscheidung/Interesse vs. Dienstverpflichtung) sowie die institutionelle Herkunft der Experten.

1.1 Merkmale der Stichprobe

Von den 125 per E-Mail angeschriebenen KomNet-Experten aus Nordrhein-Westfalen füllten 59 den Online- Fragebogen vollständig aus. Die Rücklaufquote lag somit bei 47,2%. Den größten Anteil an der Beantwortung hatten die Vertreter der Arbeitsschutzverwaltung des Landes

NRW. In etwa entsprechend dem Beteiligungsgrad der Arbeitsschutzverwaltung des Landes NRW am derzeitigen Informationssystem KomNet.

Die Gruppe derer, die seit über drei Jahren ihr Expertenwissen dem System zur Verfügung stellen, beträgt 32,2 %. 23,7 % der Befragten sind länger als ein Jahr und kürzer als drei Jahre Experte bei KomNet. Der größte Teil der Experten ist allerdings im vergangenen Jahr zu KomNet gestoßen (44,1 %).

1.2 Operationalisierung

Aus Gründen der sprachlichen Anpassung an den Bezugsrahmen der Untersuchung sowie im Hinblick auf eine ökonomische Testdurchführung sind z.T. Skalen selbst konstruiert bzw. bestehende Skalen angepasst worden. Dabei wurden siebenstufige Likert-Skalen zugrunde gelegt und bei Bedarf Pre-Tests im Hinblick auf Verständlichkeit und Reliabilität durchgeführt.

Die verschiedenen Formen des Commitments (affektives, normatives und abwägendes Commitment) wurden durch insgesamt 15 Items erfasst. Die Items sind aus verschiedenen bereits bestehenden Fragebogen (SCHMIDT, HOLLMANN & SODENKAMP, 1998; MAIER & WOSCHEÉ, 2002) ausgesucht und im Hinblick auf den Bezugsrahmen KomNet sprachlich angepasst worden. Insgesamt 8 Items wurden zur Erfassung des Grades der extrinsischen Motivation nach dem Stufen-Konzept von DECI und RYAN (1985) generiert. Dabei wurden die einzelnen Stufen der extrinsischen Motivation, externale, introjizierte, identifizierte und integrierte Regulation durch jeweils zwei Items erfasst. Die Messung der intrinsischen Motivation erfolgte mit zwei Items nach Itementwicklungen, die bereits bei SEILER (2001) eingesetzt worden sind. Die 3 verwendeten Items zum Job Involvement wurden aus einer allgemeinen Involvement Skala von PARK (1983) entnommen und sprachlich auf den Bezugsrahmen KomNet angepasst. Zu jeder der 5 Dimensionen des Organizational-Citizenship-Behavior-Konstruktes wurde jeweils ein Item, unter Berücksichtigung der Theoretischen Grundlagen von ORGAN (1988) in Anlehnung an STAUFENBIEL & HARTZ (2000) entwickelt.

Hinsichtlich der unabhängigen Variablen wurde die Beteiligungsdauer der Experten per offenem Antwortformat erfasst. Daraufhin sind drei Gruppen gebildet worden:

- Experten, die seit einem Jahr oder kürzer bei KomNet mitgewirkt haben (kurze Beteiligungsdauer);
- Experten, die sich bis zu drei Jahren beteiligt haben (mittlere Beteiligungsdauer) und

- Experten, die sich schon seit über drei Jahren beteiligen (lange Beteiligungsdauer).

Die Berechnung des Beteiligungsquotienten (BQ) erfolgte, indem die Anzahl der gegebenen Antworten (Selbsteinschätzung) durch die Beteiligungsdauer dividiert wurde. Auch beim Beteiligungsquotient wurde per Kategorisierung zwischen niedrigen, mittleren und hohem Beteiligungsquotient unterschieden. Darüber hinaus erfolgte eine Gruppeneinteilung nach freiwilliger Beteiligung bzw. Verpflichtung sowie institutioneller Herkunft.

1.3 Auswertungsrationale und Ergebnisinterpretation

Die Auswertung der quantitativen Daten erfolgte mit Hilfe der Statistiksoftware SPSS für Windows (Version 11) und unter Verwendung entsprechender Literatur (BORTZ, 1993; DIEHL & STAUFENBIEL, 1997). Dazu wurden folgende Berechnungen durchgeführt:

- Ermittlung deskripivstatistischer Kennwerte (Mittelwerte, Häufigkeitsverteilungen, Standardabweichungen, Schiefe),
- Reliabilitätsanalyse: Trennschärfekoeffizienten, Cronbachs Alpha,
- statistische Zusammenhänge ausgewiesener Variablen (Korrelationen, Eta-Koeffizienten),
- univariate mehrfaktorielle und einfaktorielle Varianzanalysen (Haupteffekte, Inter-aktionseffekte, erklärter Varianzanteil, Signifikanztests),
- multivariate Varianzanalysen (Haupteffekte, Interaktionseffekte, erklärter Varianzanteil, Signifikanztests),
- Diskriminanzanalysen (Kanonische Korrelation, Diskriminanzfunktion, Klassifizierungsgüte),
- Mittelwertvergleiche (T-Tests, Wilks' Lambda).

Die qualitativen Daten wurden nach dem Ablaufschema der qualitativen Inhaltsanalyse (MAYRING, 1995) ausgewertet und kategorisiert.

2 Ausgewählte Ergebnisse

2.1 Freiwilligkeit und Commitment

Um die Effekte der beiden Gruppen der Freiwilligkeit/Interesse (N = 30) und Dienstanweisung/Verpflichtung (N = 29) zu untersuchen, wurden einfaktorielle univariate und multivariate Varianzanalysen gerechnet. Es zeigen sich hoch signifikante Gruppenunterschiede ($F = 44{,}393$; $p < 0{,}001$). Die Gruppe Dienstanweisung/Verpflichtung ($M = 3{,}83$) hat ein signifikant niedrigeres Commitment (über alle Commitment-Dimensionen) als die Gruppe Freiwilligkeit/Interesse ($M = 5{,}2525$).

Da die Commitment-Dimensionen untereinander Korrelationen aufweisen wurde eine einfaktorielle multivariate Varianzanalyse gerechnet, um die Effekte des Faktors Freiwilligkeit auf die einzelnen Commitment-Dimensionen zu untersuchen.

- **Affektives Commitment und Freiwilligkeit:**
  Das Affektive Commitment in der Gruppe „Freiwilligkeit/Interesse“ (M = 5,4852) ist hoch signifikant höher (F = 48,225; p = 0,000) als in der Gruppe „Dienstanweisung/ Verpflichtung“ (M = 3,6092).

- **Abwägendes Commitment und Freiwilligkeit:**
  Das Abwägende Commitment ist in der Gruppe Freiwilligkeit/Interesse (M = 4,8049) hoch signifikant höher (F = 21,478; p = 0,000) als in der Gruppe „Dienstanweisung/ Verpflichtung“ (M = 3,8069).

- **Normatives Commitment und Freiwilligkeit:**
  Beim normativen Commitment gab es im Bezug auf die Freiwilligkeit auch hoch signifikante Gruppenunterschiede (F = 24,755; p = 0,000). Das normative Commitment liegt in der Gruppe Freiwilligkeit/Interesse (M = 5,5333) höher als in der Gruppe „Dienstanweisung/Verpflichtung“ (M = 4,3103).

2.2 Freiwilligkeit und extrinsische bzw. intrinsische Motivation

Eine einfaktorielle multivariate Varianzanalyse wurde zur Berechnung verwendet. Bei den Regulationsebenen, die sich auf dem Kontinuum der extrinsischen Motivation eher in der Nähe der intrinsischen Motivation befinden, also bei der identifizierten und integrierten Regulation, zeigten sich signifikante Gruppenunterschiede. Die Experten der Gruppe „Dienstanweisung/ Verpflichtung“ haben in beiden Fällen niedrigere Werte als die aus der Gruppe "Freiwilligkeit/Interesse" (F = 10,656, p < 0,05 bzw. F = 20,369, p < 0,001).

Nach der Überprüfung der Vorraussetzungen wurde eine Berechnung einer univariaten einfaktoriellen Varianzanalyse hinsichtlich der abhängigen Variable "intrinsische Motivation" durchgeführt. Es zeigten sich hoch signifikante Gruppenunterschiede (F = 17,818; p= 0,000). Die Intrinsische Motivation der Gruppe "Dienstanweisung/ Verpflichtung" (M = 4,1897) liegt wesentlich niedriger als die der Gruppe "Freiwilligkeit/Interesse" (M = 5,4833).

2.3 Multivariate Varianzanalyse der Commitment-Dimensionen

Dem Faktor Ausprägung der intrinsischen Motivation kommt ein signifikanter Haupteffekt (F = 3,105; p <0,05) zu. Für den Faktor Beteiligungsdauer und für die Interaktion der beiden Faktoren können hinsichtlich der drei Commitment-Dimen-

sionen keine signifikanten Effekte festgestellt werden. Die Variable "intrinsische Motivation" klärt den größten Teil der Varianz auf (Eta² = 0,320).

2.4 Positive Beurteilungsaspekte der KomNet-Struktur

Die Kategorisierung wurde auf der Basis der vorherigen Inhaltsanalysen durchgeführt. Auch hier konnten sich in der Folge des freien Antwortformates die Antworten der KomNet-Experten auf mehrere Kategorien verteilen. Bei einigen KomNet-Experten konnten die Antworten nicht verwendet werden, da die sie angaben, sich aufgrund der geringen Erfahrung noch nicht äußern zu können. Bei den beiden KomNet-Experten, die als Antwort „alles“ angegeben haben, wurde angenommen, dass sie zu allen Kategorien gehörten.

- **Qualität von KomNet / Qualitätssicherung** (26 Nennungen)
  Diese Kategorie setzt sich aus Nennungen zusammen wie die Kompetenz, die Schnelligkeit und die Qualität beim Wissenstransfer. Hierzu gehören auch die Informationstiefe und die Informationsvielfalt. Die Qualitätssicherung ist auch etwas das die Experten gut finden. Dadurch das mehrere Expertenmeinungen eingeholt werden, wird die Richtigkeit der Antwort gewährleistet. Darüber hinaus erfolgt weiter eine Qualitätssicherung durch die Messung der Kundenzufriedenheit.

- **Recherchemöglichkeit / Zugriff** (19 Nennungen)
  In dieser Kategorie wurden Aussagen zusammen gefasst, die beinhalteten, dass es gut sei, dass der Zugriff für Rat Suchende kostenlos und für jeden zugänglich ist, so dass jeder Zugriff auf Expertenwissen hat.

- **Anonymität** (7 Nennungen)
  Hier wurde zusammenfassend bemerkt, dass es positiv für Fragende sei, Fragen anonym stellen zu können. Jeder, der möchte, hat die Möglichkeit auch ohne sich zu offenbaren Fragen zum Arbeitsschutz zu stellen.

- **Netzwerkgedanke** (7 Nennungen)
  Die KomNet-Experten finden auch gut das Wissen im Netzwerk verfügbar ist. Das durch das Netzwerk ein Wissensaustausch erreicht werden kann und das sich jeder daran beteiligen kann.

- **Art der Bearbeitung** (7 Nennungen)
  Als gut wird auch das elektronische Abwickeln von Fragen per E-Mail angesehen, da die Bearbeitung der Anfragen so unbürokratisch, schnell und unkompliziert erfolgen kann.

- **Imageverbesserung** (5 Nennungen)
  Einige Experten sehen die Möglichkeit für KomNet darin, dass durch das unkomplizierte Bearbeiten der Anfragen durch Behörden das Ansehen dieser bei dem potentiellen Nutzerkreis steigt.

- **„Lernende System“** (3 Nennungen)
  Die KomNet-Antwort wird ein für alle mal gegeben, so wiederholen sich nicht ständig die gleichen Fragen zum Arbeitsschutz. Natürlich muß dabei der veröffentlichte Frage-Antwort-Dialog - falls erforderlich - jeweils an den aktuellen Stand der Technik angepasst werden. Der Pool von veröffentlichten Frage-Antwort-Dialogen wächst ständig an, so dass mittlerweile auf ein sehr breites Expertenwissen einfach und schnell zurückgegriffen werden kann.

2.5 Verbesserungsvorschläge der KomNet-Experten

Im Folgenden werden die Kategorisierungen dargestellt, die sich aufgrund der inhalts-analytischen Auswertungen (vgl. weiter oben) ergaben:

- **Verbesserung der Usability**
  (11 Nennungen)
  Die meisten der Antworten lassen sich in die Kategorie Verbesserung der Usability einordnen. Das System sollte so verändert werden, dass es übersichtlicher wird - sowohl bei der Suche von Informationen, z.B. durch eine effektivere Suchmaschine, als auch bei der Bearbeitung von Anfragen.

- **Marketing / Erhöhung des Bekanntheitsgrades** (7 Nennungen)
  In dieser Kategorie wurden Aussagen zusammengefasst, die sich darauf bezogen, dass Marketing bei potentiellen Nutzern von KomNet zu verstärken, um den Bekanntheitsgrad zu erhöhen.

- **Organisatorisches** (7 Nennungen)
  Es sollte eine bessere Zuordnung der Fragen zu den Experten unter Berücksichtigung der Fachgebiete erfolgen. Seit der E-Mail-Einführung gäbe es zu viel Organisatorisches und zu wenig Anfragen.

- **Austausch ermöglichen**
  (5 Nennungen)
  Hier wurde übereinstimmend betont, dass es zwischen den Experten die Möglichkeit eines Austausches geben sollte und dieser durch das Kompetenzcenter bzw. durch eine informationstechnische Lösung gesteuert werden sollte.

- **Rückmeldung an Experten**
  (5 Nennungen)
  In dieser Kategorie wurden Aussagen zusammen geführt, welche betonen, dass die Experten eine Rückmeldung über die verwendeten Antworten sowie Feedback des Nutzers über die Qualität der gegebenen Antwort wünschen.

- **Verbesserung der Fragequalität**
  (5 Nennungen)
  Es wurde in den Aussagen, die in dieser Kategorie eingeordnet wurden, bemängelt, dass die Fragequalität teilweise nicht gut genug ist. Aufgrund fehlender

Informationen sollte eine Möglichkeit gefunden werden, die Qualität z.B. durch Spezifizierungen zu verbessern oder ein Nachfragen bei dem Fragesteller eventuell zu ermöglichen.

3 Fazit - Empfehlungen für das Informationsnetzwerk KomNet

Für das Informationsnetzwerk KomNet sollen auf der Basis der Modellentwicklung bei SEILER (in Vorbereitung) und anhand der empirischen Befunde der vorgestellten Untersuchung exemplarisch Gestaltungsempfehlungen vorgenommen werden. Dabei ist vorweg zu bemerken, dass das Prozessmodell bei dem Anwendungsbeispiel in modifizierter Form heranzuziehen ist. So fällt bei der Beteiligung an dem Informationsnetzwerk KomNet im Wesentlichen der Kooperations- und Aushandlungsprozess weg, da bisher eine Einzelbearbeitung der Fragen durch die Experten erfolgt und weitere integrative Kooperationselemente z.Z. noch nicht flächendeckend umgesetzt sind (s.a. nachfolgenden Textkasten). Darüber hinaus folgt dem i.d.R. im persönlichen Kontakt stattfindenden Selektionsprozess mehr oder weniger direkt die vorwiegend durch elektronische Kommunikation vermittelte Arbeitsphase. Das Informationssystem KomNet spricht bei den Experten die bei DECI & RYAN (1985) erörterten Bedürfnisse nach Kompetenzerleben und Autonomie besonders an, da sie gezielt hinsichtlich ihres Spezialgebietes konsultiert werden und sachlich/fachliche Freiheiten in der Darstellung der Antwort haben.

Insofern ist hierbei von einer Arbeit im Sukzessivverband sensu HACKER (1998) zu sprechen: Alle Fragen laufen zunächst bei den Kompetenzcenter-Stellen zusammen, von dort aus werden sie nach Inhalt an die Experten weiter geleitet, von dort wieder nach Beantwortung zurück gesendet – bei Nichtbeantwortung wiederholt sich der Prozess bei einem anderen Experten usw.; integrative Zusammenarbeit tritt hierbei bedingt bis gar nicht auf. Jedoch ist anzumerken, dass es dabei durchaus zu dyadischen Aushandlungsprozessen mit kooperativen Elementen zwischen dem jeweiligen Experten und dem Kompetenzcenter-Vertreter kommen kann.

Bei den Ergebnissen konnte gezeigt werden, dass intrinsisch motivierte Experten einen vergleichsweise höheren Beteiligungsquotienten sowie ein stärkeres Commitment zu KomNet aufweisen. Es sollte daher darauf hingewirkt werden, dass eine weitere Rekrutierung von KomNet-Experten nicht per Dienstanweisung erfolgen sollte, sondern im Vorfeld verstärkt engagierte und motivierte Akteure einzubinden sind. Darüber hinaus sollte der Kooperationsprozess weiter intrinsisch motivierend gestaltet werden (vgl. dazu weiter unten).

Durch die aufgezeigten Rahmenbedingungen bei KomNet ist es besonders wichtig, das Beziehungsmanagement zu den Experten zu forcieren. Ein Indikator für diese Wichtigkeit manifestiert sich u.a. in dem festgestellten abnehmenden Commitment über die Zeit – sowohl bei Experten, die sich freiwillig beteiligen als auch bei Experten, die per Dienstanweisung verpflichtet worden sind.

Eine Unterscheidung nach extrinsisch und intrinsisch motivierten Experten ist nach den vorliegenden Ergebnissen sinnvoll. So sollte versucht werden, extrinsisch motivierende Anreizbedingungen in den an KomNet beteiligten Intstitutionen, die einen Großteil ihrer Experten per Dienstanweisung bestellt haben, weiter auszubauen. Zum Beispiel ist zu überlegen, inwiefern im Rahmen des Beförderungswesens bei den Staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz eine derartige Beteiligung honoriert werden kann.

Zur weiteren Erhöhung des affektiven Commitments - und somit zur Schaffung einer positiven Konnotation von KomNet durch die Experten bei der Kommunikation über dieses System mit anderen Personen - ist es sowohl für extrinsisch wie für intrinsisch motivierte Beteiligte ratsam, gemeinschaftsstiftende Elemente im Netzwerk zu forcieren. Dies kann z.B. durch jährliche - nicht arbeitsbezogene - Zusammenkünfte, etwa in Form eines Sommerfestes o.ä. geschehen. Da bei KomNet keine direkte Zusammenarbeit im Integrativverband (sensu HACKER, 1998) vorgesehen ist, also die Experten sich zur Fragenbeantwortung nicht untereinander austauschen müssen, ist anzustreben, kooperationsförderliche Elemente weiter auszubauen - etwa durch ein gemeinsam zu gestaltendes Forum zur Qualitätsverbesserung (Inhalts- und Prozessqualität) oder durch eine Zusammenarbeit bei sehr schwierigen bzw. komplexen Fragestellungen (s.a. nachstehenden Textkasten).

Das widerspricht nicht zwangsläufig dem Streben nach Kompetenz und Autonomie; in einem derartigen Kooperationsprozess wird i.d.R. das Kompetenzerleben der Experten angeregt - ferner können hilfreiche, ggf. die eigene Kompetenz steigernde Informationen ausgetauscht werden. In Verbindung mit CSIKSZENTMIHALYIS (1998) Flow-Theorie kann dieser herausfordernde Prozess intrinsisch besonders motivierend sein.

Letzteres wurde z.B. im Rahmen der qualitativen Antworten - siehe Kapitel 2.3 - auch mehrfach angeregt.

Ein wesentlicher Punkt ist die Optimierung des Feedbacksystems. Da in der bisherigen Ausgestaltung nur marginale Feedbackprozesse für die sich am Informationsnetzwerk beteiligenden Experten existieren, jedoch angemessene Rückmeldungen zur Aufrechterhaltung motivationeler Prozesse eminent wichtig sind, besteht hier Hand-

lungsbedarf. Welche Arten der Rückmeldung denkbar sind, soll anhand der gegebenen offenen Antworten beispielhaft gezeigt werden (Mehrfachantworten waren möglich.).

- **Rückmeldung der Kundenzufriedenheit** (14 Nennungen):
  Die Experten, die hierzu Angaben machten, wünschten eine direkte Rückmeldung der Zufriedenheit der Fragesteller bezogen auf die gegebene Antwort. Sie möchten wissen, ob die Antwort für den Kunden nützlich und sinnvoll gestaltet war und inwieweit die Antwort für das jeweilige Problem hilfreich war.

- **Stärkere Einbeziehung der Experten und Anerkennung** (8 Nennungen):
  In diese Kategorie fallen solche Aussagen, die deutlich machten, dass die Experten über die Entwicklungen und geplanten Vorgänge informiert werden wollen und auch Informationen über andere Experten wünschen. Vor einer Änderung der gegebenen Antwort durch das KomNet-Kompetenzcenter sollte nachgefragt werden.

- **Erfahrungsaustausch zwischen den Experten** (7 Nennungen):
  In dieser Kategorie wurde der Austausch zwischen den Experten als Feedback-Wunsch zusammengefasst. Die Antwortenden möchten sich untereinander per E-Mail bzw. Telefon austauschen und befürworten teilweise Treffen, die regelmäßig stattfinden sollen. Es wurde auch der Wunsch geäußert, ein Forum/Chatroom einzurichten, in dem sich die Experten austauschen können und Anfragen gemeinsam bearbeiten können.

- **Materielles Feedback / Entlohnung** (4 Nennungen):
  Darüber hinaus soll eine Anerkennung für die geleistete Arbeit in "irgendeiner" Form gezeigt werden. Zwei der Experten äußern explizit den Wunsch nach einem materiellen Feedback bzw. Prämien für gegebene Antworten.

Mit der dargestellten Studie konnten Determinanten der Expertenmotivation sowie deren Aufrechterhaltung zur Beteiligung ausgemacht werden. Auf dieser Basis können die daraus gewonnenen Ableitungen und Maßnahmen in der Zukunft angegangen und umgesetzt sowie dann auch deren Wirksamkeit überprüft werden.

4 Literatur

[1] BORTZ, J. (1993):
Statistik für Sozialwissenschaftler.
Berlin: Springer

[2] CSIKSZENTMIHALYI, M. (1998):
Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness.
Cambridge: University Press

[3] DECI, E. & RYAN, R. (1985):
Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.
New York: Plenum

[4] DEILMANN, M., LANG, K.-H., MÜLLER, B.H., SAßMANNS-HAUSEN, A., TIELSCH, R. (2002):
Kompetenznetz Arbeitsschutz NRW (KomNet) - Beratung durch virtuellen Experten-Verbund jetzt auch im eGovernment erfolgreich.
In: Tagungsband zur 1. Tagung ‚Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit für eine menschengerechte Arbeitswelt', 18.-19. April 2002, Berlin: BMBF

[5] DIEHL, J.M. & STAUFENBIEL, T. (1997):
Statistik mit SPSS für Windows
Eschborn: Dietmar Klotz

[6] HACKER, W. (1998):
Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten.
Bern u.a.: Huber

[7] MAIER, G.W. & WOSCHEÉ, R.M. (2002):
Psychometrische Überprüfung einer deutsch-sprachigen Fassung des Organizationale Commitment Questionaire (OCQ) von Porter und Smith (1970).
In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 3, S. 126 - 136

[8] MAYRING, R. (1995):
Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken.
5. Auflage. Weinheim: Beltz

[9] ORGAN, DW (1988):
Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrom.
Lexington: Lexington Books

[10] PARK, K. K. (1983):
Führungsverhalten in unterschiedlichen Kulturen.
Mannheim: Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e.V.

[11] SCHMIDT, K.H., HOLLMANN, S. & SODENKAMP, D. (1998):
Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des 'Commitment'-Fragebogens von Allen und Meyer (1990).
In: Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 19 (2), S. 93 - 106

[12] SEILER, K. (2001):
Motivationales Erleben bei der Nutzung internetbasierter Informationssysteme.
Unveröffentl. Diplomarbeit im Fachbereich Erziehungswissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal

[13] SEILER, K. (in Vorb.):
Interorganisationale Kooperationsnetzwerke im Anwendungsfeld 'Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit'.
Dissertation in der Abteilung Sicherheitstechnik des Fachbereichs D der Bergischen Universität Wuppertal

[14] SEILER, K. & MÜLLER, B.H. (in Druck):
Erfolgsfaktoren für Kooperationsnetzwerke.
Erscheint in: Timpe, K.-P., Giesa, H.G. & Winterfeld, U. (Hrsg.). Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit - 12. Workshop 2003. Kröning: Asanger

[15] STAUFENBIEL, T. & HARTZ, C. (2000):
Organizational Citizenship Behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Messinstruments.
In: Diagnostica (46), 2, S. 73 - 83

[16] TIELSCH, R. & MÜLLER, B.H. (2001):
Innovative Informationssysteme und -netzwerke im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
In: Badura, B., Litsch, M & Vetter, C. (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2000. Berlin u.a.: Springer

Autoren:

Dipl.-Psych. Kai Seiler

Bergische Universität Wuppertal, Fachgebiet Arbeitssicherheit/Ergonomie
Gaußstr. 20
42119 Wuppertal

cand.-Psych. Fotini Rodouli &
Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang

Institut ASER e.V.
Corneliusstr. 31
42329 Wuppertal

Synergien durch Kooperationsnetzwerke im Bereich 'Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit' ?

Kai Seiler

Die Forcierung von Kooperationen und Netzwerken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist seit über einer Dekade populär. Die Gründe dafür sind in erster Linie zum einen in Synergieerwartungen der Kooperierenden und zum anderen in gesetzlichen Erfordernissen zur Kooperation im Kontext der Reform des Arbeitsschutzrechts zu suchen. Dabei beziehen sich die Synergieerwartungen hauptsächlich auf einen Mehrwert bei der Bewältigung der zunehmenden Komplexität und Dynamik in einer sich verändernden Arbeitswelt (vgl. VOLKHOLZ, 1993; KIESAU, 1995; LASI, 2002). Die empirische Überprüfung bzw. Evaluation der Synergieerwartungen und Netzwerkeffekte steckt für dieses Anwendungsfeld jedoch noch weitgehend in den Kinderschuhen (vgl. JOB, KUHN & SCHÜTZ, 1999; SEILER, RODOULI, LÖBBECKE, LANG & MÜLLER, 2003 und SEILER, RODOULI & LANG, 2003; die beiden letztgenannten hier in dieser Ausgabe).

1 Einführung

Durch Kooperationen und Netzwerkstrukturen sollen die einzelnen Institutionen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ihre Informationsbasis verbessern, Kompetenzen ergänzen, konzertierte Maßnahmen planen und umsetzen sowie neue innovative Wege beschreiten. Insbesondere bei politisch-administrativen Entscheidungsträgern besteht die Befürchtung, dass die klassischen Strukturen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit diese Leistung in weit geringerem Maße erbringen können. So werden z.B. vom

Tabelle 1: Funktion und hauptsächliche Akteure in Arbeitsschutz-Netzwerken (modifiziert nach LASI, 2002)

Netzwerke	Funktion	Akteure
überregional	Erarbeitung übergeordneter Strategien, Erarbeitung und Verbreitung von Informationen, Wissen und Gestaltungslösungen.	BMWA, BAuA, andere wissenschaftliche Institutionen, LASI, HVBG und Berufsgenossenschaften.
regional / überbetrieblich	Initiierung, Beratung und Begleitung von konkreten überbetrieblichen und betrieblichen Projekten (z.B. Erkennung von branchen- oder tätigkeitsspezifischen Belastungsschwerpunkten, Erarbeitung von Gestaltungslösungen).	Ämter für Arbeitsschutz, Berufsgenossenschaften, Handwerkskammern, Innungen, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, andere Unternehmensberater, Krankenkassen.
innerbetrieblich	Verknüpfung der betrieblichen Aktivitäten zu einer einheitlichen Gesundheitspolitik.	Geschäftsleitung, Vorgesetzte, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Beschäftigte, externe Berater.

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI, 2002) verschiedene Netzwerkstrukturen zur Bearbeitung des Problemfeldes psychischer Belastungen bei der Arbeit vorgeschlagen (s. Tabelle 1).

SEILER, LÖBBECKE, RODOULI & MÜLLER (2003; in dieser Ausgabe) konnten ermitteln, dass nahezu ein Drittel aller staatlichen Ämter für Arbeitsschutz in Deutschland in Netzwerke eingebunden ist, mit z.T. sehr unterschiedlichen Kooperationszielen. Ebenso existieren mittlerweile eine Reihe von Netzwerken, die das Informationsmanagement im Arbeitsschutz optimieren wollen, wie z.B. KomNet (vgl. SEILER, RODOULI & LANG, 2003; in dieser Ausgabe).

Die bisherige Forschungspraxis zur interorganisationalen Kooperation sowie zu Netzwerken ist überwiegend durch wirtschaftswissenschaftliche und soziologische Disziplinen angereichert worden. Jedoch erweist sich diese als äußerst heterogen im Hinblick auf die zugrunde gelegten Methoden, Theorieentwicklungen und praktischen Empfehlungen. Netzwerkkritische Beiträge mahnen dabei zunehmend den Mythos der Netzwerkarbeit und die z.T. bescheidenen Outcome-Effekte dieser Kooperationsform an (z.B. Deutschmann, 1997). Im Wesentlichen liegen drei zentrale Fragestellungen im Fokus des wissenschaftlichen (und anwendungspraktischen) Interesses:

- Welche Faktoren beeinflussen die Kooperation in Netzwerkstrukturen ?

- (Wie) kann Netzwerkkooperation erfolgreich gestaltet werden ?
- Bei welchen Problemstellungen sind interorganisationale Kooperationsnetzwerke sinnvoll ?

Die beiden letzten Fragestellungen zielen vornehmlich auf Effektivitätsaspekte ("welcher Output wird erreicht?") und Effizienzaspekte ("wie wirtschaftlich ist die Erreichung des Outputs?") im Vergleich zu konkurrierenden Governance-Strukturen.

Entlang dieser Fragestellungen sollen die weiteren Ausführungen vorgenommen werden. Die Erörterungen und Empfehlungen werden dabei anhand der theoretischen Modellentwicklung von SEILER (in Vorbeitung) vorgenommen. Diese ist transaktionskostentheoretisch (WILLIAMSON, 1985) und strukturationstheoretisch (GIDDENS, 1992; SYDOW, 1992) informiert und um psychologische Ansätze erweitert. Eine ausführliche Darstellung der zugrunde liegenden Theorieüberlegungen kann aus Platzgründen an dieser Stelle jedoch nicht vorgenommen werden.

Um eine Einordnung der folgenden Erörterungen zu ermöglichen, wird eine Definition interorganisationaler Netzwerke vorangestellt. Diese Definition ist weit gefasst und stellt nach Auffassung des Autors den kleinsten gemeinsamen Nenner der interorganisationalen Netzwerkforschung dar. Demnach sind interorganisationale Netzwerke durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- ein längerfristig orientierter Kooperationszusammenhang zwischen mindestens drei Organisationen besteht oder wird angestrebt,
- die Netzwerkpartner sind untereinander weitgehend hierarchisch autonom,
- es existieren Interdependenzen zwischen den Netzwerkpartnern, die Kooperationserfordernisse begründen,
- das Netzwerk ist abgrenzbar von anderen existenten Organisationsstrukturen.

2 Welche Faktoren beeinflussen die Kooperation in Netzwerkstrukturen ?

Wir müssen bei der Beschäftigung mit dieser Frage von einem komplexen, multideterminierten Prozessgeschehen der Netzwerkkooperation ausgehen. Dabei greifen personale Faktoren (z.B. Kooperationsorientierung, Netzwerkkompetenz, Motivation) sowie situationale und prozessuale Faktoren (Aufgabe und Kontext, Umweltbedingungen, Krisen, reflexive Entwicklung von Regeln und Bewertungsprozessen etc.) ineinander. Das Modell (Bild 1) verdeutlicht schematisch das komplexe Zusammenspiel relevanter Einflussgrößen.

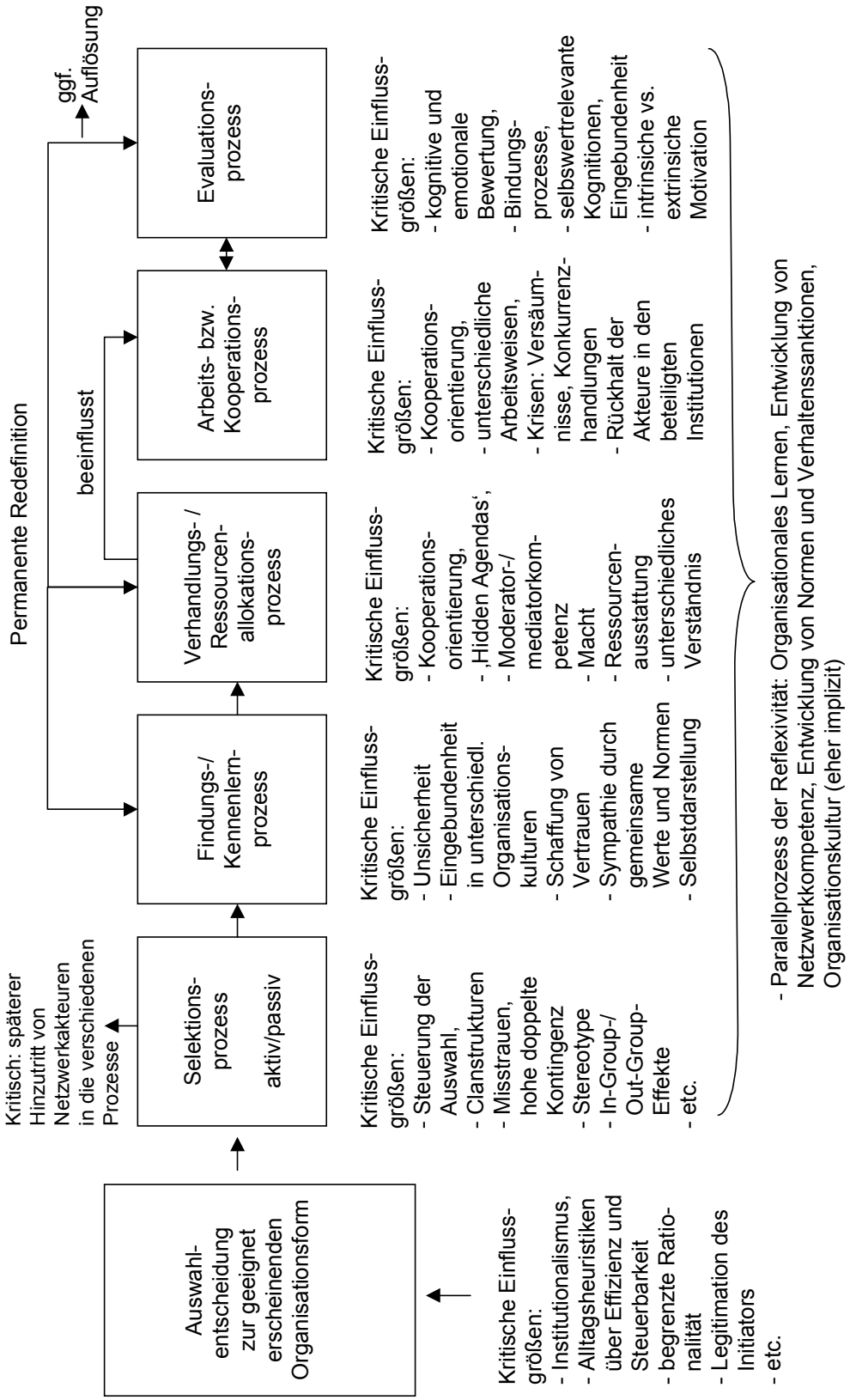

Bild 1: Prozessmodell zu Einflussgrößen der Kooperation in Netzwerkstrukturen (eigene Darstellung)

Im Modell in Bild 1 konnte die Umwelt-Eingebundenheit aus Platzgründen hier nicht dargestellt werden.

3 (Wie) kann Netzwerkkoperation erfolgreich gestaltet werden ?

Die überwiegende Anzahl der Empfehlungen für die Netzwerkkonstruktion und Netzwerkgestaltung sind eher "technisch", d.h. es werden formale Organisations-, Zeit- und Projektpläne erstellt, in denen die soziale Dynamik und die spezifischen Bedingungen der Netzwerkarbeit i.d.R. unterschätzt bzw. nicht berücksichtigt werden.

Netzwerkprozesse erfordern ein Management von Spannungsverhältnissen zwischen Kooperation und Kompetition, Vetrauen und Kontrolle, Autonomie und Abhängigkeit etc. In reflexiven Prozessen klärt sich z.B., wer wozu legitimiert wird, welche Regeln akzeptiert werden, welche offenen und versteckten Absichten das Handeln bestimmen. Erfolgreiche Gestaltung ist i.d.R. in begrenzterem Ausmaß als in einer einzigen Organisation möglich. Viel versprechende Ansatzpunkte dafür sind:

- eine umfassende und vorausschauende Planung unter Berücksichtigung relevanter Rahmenbedingungen im Vorfeld vornehmen - vgl. dazu die Checkliste zur Vorbereitung von Kooperationsnetzwerken weiter unten;
- auf die adäquate Selektion der Netzwerkpartner achten (Stichworte: Kooperationsorientierung, Fach- und Machtpromotoren, Engagement und Motivation, etc.);
- das Netzwerkmanagement von einer vergleichsweise neutralen Institution übernehmen lassen, welche im Hinblick auf die Vermeidung opportunen Verhaltens im Netzwerk einen Vertrauensvorschuss bei den Netzwerkpartnern genießt;
- bedenken, welcher Aufwand und welche Intensität eines Beziehungsmanagements für welchen Kooperationsinhalt unter welchen Rahmenbedingungen erforderlich ist (wie weiter oben gezeigt, eignen sich je nach Evaluationsperspektive Kooperationsinhalte unterschiedlich für Kooperationsnetzwerke);
- ein personenbezogenes Beziehungsmanagement pflegen; einerseits um Unsicherheit bei den Netzwerkpartnern zu reduzieren und persönliches Vertrauen aufzubauen und andererseits um die Stimmung und das (affektive) Commitment bei den Netzwerkakteuren positiv zu beeinflussen (das setzt i.d.R. regelmäßige auch außerhalb der offiziellen Netzwerktermine stattfindende Kommunikationsprozesse voraus); hier kommen also persönliche Voraussetzungen und Fähigkeiten eines Netz-

werkmanagers hinsichtlich einer adäquaten Sozial- und Methodenkompetenz zum Tragen[1];

- Treffen klarer Zielvereinbarungen, ggf. Verpflichtungserklärungen einholen (letzteres kann sich insbesondere in einem stark extrinsisch motivierten und von geringem Vertrauen geprägten Kooperationsumfeld zu Anfang als nützlich erweisen);
- Reziprozität innerhalb des Kooperationsnetzwerkes beachten, d.h. das angemessene Verhältnis von Geben und Nehmen berücksichtigen (das soll jedoch nicht nur auf die extrinsische Perspektive bezogen sein; wenn Netzwerkakteure bei ihrer Netzwerkarbeit intrinsisch motiviert sind, kann die angesprochene Bilanz auch ausgeglichen sein - womöglich erfolgt sogar ein höheres freiwilliges Engagement);
- darauf achten, dass die Netzwerkakteure ihre Kompetenzen entsprechend in die Netzwerkarbeit einbringen können und hinsichtlich der Erledigung übernommener Aufgabenpakete ausreichend Freiräume erhalten;
- potentielle Probleme frühzeitig - z.B. im Rahmen der Moderation der ersten Netzwerksitzungen - transparent machen und als 'normal' für Kooperationsnetzwerke kennzeichnen (z.B. Interessenkollisionen, typische Netzwerkkrisen, unterschiedliche Arbeitskulturen und Herangehensweisen, Mehrdeutigkeit von Evaluationszielen etc.) - dies dient nicht zuletzt der Vermittlung von "Netzwerkkompetenz";
- Netzwerke nicht „überfrachten“: Überforderungen von Netzwerken (z.B. durch zu hohe Ansprüche, zu häufiges Tagen) hemmen Innovationen, anstatt sie zu fördern, d.h. auch, dass Grundlagen einer offenen Lernkultur kommuniziert werden sollten („Lernen über sich selbst zu lernen.“);
- Reflexionsprozesse z.B. über Erreichtes/nicht Erreichtes sowie die Netzwerkinteraktion ermöglichen, bevor konfliktreiche Auseinandersetzungen eskalieren;
- auf gemeinsame informations- und kommunikationstechnische Standards achten bzw. diese für die Netzwerkinteraktion schaffen - so ist zu gewährleisten, dass jeder Netzwerkpartner z.B. E-Mails empfangen und versenden,

[1] Jedoch ist darauf hinzuweisen, dass dahingehende Konzepte und Empfehlungen aus der Führungspsychologie erweiterungsbedürftig sind, da diese Ansätze i.d.R. auf die Führung von Organisationseinheiten einer einzelnen Institution ausgelegt sind und Kooperationsnetzwerke im Hinblick auf z.B. die Unterschiede der Arbeitskultur, der Interessen sowie des gemeinsamen zeitlichen Horizonts der Akteure etc. ganz andere Merkmale aufweisen.

Dokumente öffnen und bearbeiten kann etc.;

- mit Checklisten arbeiten und ggf. Evaluationsroutinen vereinbaren.

4 Bei welchen Problemstellungen sind interorganisationale Kooperationsnezuwerke sinnvoll ?

Die Beantwortung dieser Frage ist letztlich abhängig vom prozessbezogenen Zusammenspiel der weiter oben skizzierten Faktoren. Stehen Effizienzüberlegungen zur Beantwortung dieser Frage im Vordergrund, so muss bedacht werden, dass sich bei bestimmten Aufgabenstellungen Alternativen zur Kooperation über Netzwerkstrukturen in Betracht zu ziehen sind. Netzwerke im Arbeitsschutz bieten sich z.B. auf regionaler Ebene eher für konkrete branchenbezogene Innovationsprojekte an, wenn die Rahmenbedingungen dafür gegeben sind (vgl. die Checkliste weiter unten). Unter der gleichen Prämisse eignet sich die Netzwerkkoperation zum gegenseitigen Informationsaustausch bzw. zur Verbesserung des inter- und intraorganisationalen Informationsmanagements. Vorteilhaft ist es auch, wenn einige Partner im Rahmen einer geplanten Netzwerkkooperation bereits im Vorfeld in anderen Konstellationen zusammen gearbeitet haben und gegenseitig eine Vertrauens- bzw. Verlässlichkeitsbasis entwickelt haben. Sind die Rahmenbedingungen für die interorganisationale Kooperation ohnehin kritisch, erweisen sich konfliktbehaftete Konsensverhandlungen oder Projekte mit äußerst komplexem und zeitkritischem Koordinationsaufwand als eher weniger geeignet, da der Grad der Steuerbarkeit i.d.R. eingeschränkt ist.

Aus den theoretischen Überlegungen und aus den empirischen Ergebnissen können Empfehlungen für die Vorbereitung von Kooperationsverbünden abgeleitet werden. Es muss jedoch aufgrund der aufgezeigten Komplexität und der Multideterminiertheit des Prozessgeschehens berücksichtigt werden, dass die nachfolgende **"Checkliste zur Vorbereitung von Netzwerk-Kooperationen"**, die hier nur auszugsweise dargestellt wird, somit nur im Sinne eines Ordnungsschemas zur Vorbereitung und Beurteilung von Netzwerkkooperationen zu verstehen ist.

I. Kooperationsinhalt / Aufgabe definieren:

- Worum soll es in dem Kooperationsnetzwerk gehen ?
- Welche Ziele sollen hauptsächlich verfolgt werden ?

II. Kooperationsgewinn, Synergie- u. Nebeneffekte einschätzen:

- Welcher Mehrwert in Bezug auf bestehende Strukturen kann erreicht werden ?
- Was ist der Gewinn, den alle Netzwerkpartner teilen können (z.B. Ver-

besserung des Informationsmanagements, Verbesserung der Kundenzufriedenheit und des Images im Arbeitsschutz, Entlastung von internen Stabsstellen etc.)?

- Werden ausreichend (für das Kooperationsziel) sich ergänzende Kompetenzen im Netzwerk vertreten sein ?
- Welche positiven Nebeneffekte (z.B. organisationales Lernen, Abbau von Vorurteilen, Veränderung der Organisationskultur etc.) können erreicht werden ?
- Welche Evaluations- bzw. Bewertungsmaßstäbe sollten vorgeschlagen werden ?

III. Kooperations- und Netzwerkaufwand einschätzen:

- Welche zeitlichen, materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen werden von den Partnern für die Aufgabenerfüllung benötigt ?
- Werden alle Partner ausreichend Zeit zur Verfügung stellen können ?
- Können diese Ressourcenbereitstellungen verbindlich vereinbart werden ?

IV. Engagement und Kooperationsbereitschaft:

- Gibt es engagierte Personen aus den angedachten Institutionen, die Prozesse voran bringen können?
- Kennen sich die potentiellen Netzwerkpartner, besteht bereits eine Vertrauensbasis ?
- Wie wird die Bereitschaft zur Kooperation sowie die Sozialkompetenz der Netzwerkbeteiligten eingeschätzt ?
- Kann die Kooperation aus sich heraus motivierend sein (etwa aus Freude an einem herausfordernden Thema, existierende freundschaftlich-kollegiale Beziehungen zwischen angedachten Netzwerkpartnern etc.) ?

V. Potentielle Probleme in der Kooperation

- Welche Interessenkonflikte bestehen bzw. können auftreten ?
- Was sind die Risiken der angestrebten Kooperation (z.B. Einbuße strategischer Autonomie, Steigerung von Koordinationskosten, unkontrollierter Abfluss von Wissen etc.) ?
- Welche zwischenmenschlichen Konflikte bestehen bzw. können auftreten ?
- Treffen unterschiedliche Arbeits- und Organisationskulturen aufeinander und kann dies ein Problem werden ?
- Wenn (informations-)technische Unterstützungen geplant sind: welche Probleme können sich dabei ergeben (Softwarestandard, Benutzerkompetenz etc.) ?

- Wann und unter welchen Bedingungen können diese Probleme angesprochen werden ?

Zwischenbewertung:

- Überwiegen die Probleme einer Kooperation ?
- Ist das Verhältnis von Aufwand (bereitzustellende Ressourcen, Koordinationsaufwand, Management von Konflikten, etc.) zum Synergieeffekt (inklusive der positiven Nebeneffekte) gerechtfertigt ?
- Welche Gründe sprechen sonst noch für oder gegen die Netzwerkkooperation ?
- Bieten sich andere organisatorische Lösungen als ein einzurichtendes Netzwerk an ?[2]

5 Literatur

[1] DEUTSCHMANN, C. (1997):
Die Mythenspirale. Eine wissenssoziologische Interpretation industrieller Rationalisierung.
In: Soziale Welt, 1, 55 - 70

[2] GIDDENS, A. (1992):
Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung.
Frankfurt u.a.: Campus

[3] LASI (2002):
Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und Möglichkeiten der Prävention.
In: sicher ist sicher, 53 (5), 206 - 216

[4] SEILER, K. (in Vorber.):
Interorganisationale Kooperationsnetzwerke im Anwendungsfeld 'Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit'.
Dissertation in der Abteilung Sicherheitstechnik des Fachbereichs D der Bergischen Universität Wuppertal

[5] SYDOW, J. (1992):
Strategische Netzwerke.
Wiesbaden: Gabler

[6] TIELSCH, R. & MÜLLER, B.H. (2001):
Innovative Informationssysteme und -netzwerke im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
In: Badura, B., Litsch, M & Vetter, C. (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2000.
Berlin u.a.: Springer

Autor:

Dipl.-Psych. Kai Seiler

Bergische Universität Wuppertal, Fachgebiet Arbeitssicherheit/Ergonomie
Gaußstr. 20
42119 Wuppertal

---

[2] Der Beitrag wurde innerhalb des Projektes "Synergien durch Kooperationen im Arbeits- und Gesundheitsschutz" erarbeitet, welches mit EG/ESF- und NRW-Mitteln kofinanziert wird.

ProGründer - Sicher investieren und gesünder arbeiten !

Michael Stein, Karl-Heinz Lang, Thomas Langhoff,
Tanja Schulze & Andreas Schäfer

Vom 26. bis 28. Mai 2003 wurde in der neuen BG-Akademie in Dresden der 12. Workshop "Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit" durchgeführt. Das Ziel-3 - Projekt "Arbeitsschutzberatung als Teil einer neuen Qualität der Unternehmensgründung" (ProGründer), das mit Mitteln der Europäischen Gemeinschaft/ Europäischer Sozialfonds und des Landes NRW kofinanziert wird, ist dabei mittels zweier Referate (s.a. Bild 1) im Arbeitskreis 10 "Sicherheit und Gesundheit in KMU" unter der Leitung von Prof. L. Packebusch (Hochschule Niederrhein) präsentiert worden. Das dort gehaltene Referat von Dr. Michael Stein, Universität Wuppertal, wird im folgenden Beitrag zusammenfassend dargestellt.

1 Einleitung

In einer Zeit hoher Arbeitslosen- und Insolvenzenquoten besteht ein großer gesellschaftlicher Bedarf an Personen, die eigenverantwortlich und innovativ wirtschaftliche Ideen im Rahmen von Existenzgründungen umsetzen. Daher werben Bund und Länder mit vielerlei Mittel (Gründungsmessen, -initiativen, -beratung) für die Gründung und Ansiedlung neuer Unternehmen. Dies aus gutem Grund, denn aus Existenzgründungen gehen in der Regel kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) hervor, die bundesweit und so auch in Nordrhein-Westfalen fast die Hälfte aller Arbeitnehmer/innen beschäftigen (LANGHOFF et al., 2002).

Einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg der Existenzgründung und die Güte der Arbeit (Produkt- und Prozessqualität, Arbeitsschutz, Umweltschutz) haben Investitionsentscheidungen. Diese werden in der Regel vor der eigentlichen Existenzgründung, in der Phase der Planung und

*Bild 1: Dr. Thomas Langhoff, Dipl.-Gesundheitswirtin Tanja Schulze und Dr. Michael Stein (v.l.n.r.) - das **ProGründer-Team** im Foyer der **Dresdner BG-Akademie***

Beratung getroffen. Hier konzentrieren sich Existenzgründer häufig nur auf kurzfristig wirksam werdende monetäre Aspekte und vernachlässigen dabei häufig die Aspekte der Nachhaltigkeit ihrer Investitionen für das gegründete Unternehmen. Ziel des ProGründer-Projektes ist es Existenzgründer/innen für die Aspekte Arbeit, Umwelt und Qualität zu sensibilisieren. Daher wurden zur Unterstützung der Gründungsplanung und -beratung u.a. das Gründungsportal „www.progruender.de“ sowie der „Investitions-Check“ (Papier-Bleistift und WWW-Online-Version) entwickelt.

2 Gründungsportal „www.progruender.de“

Im Mittelpunkt der Entwicklung des Gründungsportals „www.progruender.de“ standen die Bedürfnisse und Anforderungen von Existenzgründern/innen und Gründungsberatern/innen. Um diesem Ziel - ein kundenorientiertes Webportal zu gestalten - gerecht zu werden, wurde die gesamte Entwicklungs- und Implementierungsphase nach einem Entwicklungs- und Evaluationsmodell für Webportale von STEIN & LANG (2002) durchgeführt. Das Modell beinhaltet verschiedene Phasen der prozessbegleitenden Evaluation (u.a. Nutzer-,

Bedarfs-, Kontextanalyse) und der Produktevaluation. So wurden z.B. die einzelnen Kategorien der Navigationsleiste mit den Zielgruppen entwickelt und auf Nutzerfreundlichkeit und Verständlichkeit überprüft. Des weiteren ergaben die zuförderst durchgeführten Kontextanalysen, dass sich Existengründer/innen und Gründungsberater/innen ein Gründungsportal wünschen, das vor allem die zielgerichtete und schnelle Suche nach Information ermöglicht. Um dies zu unterstützen wurde auf eine übersichtliche Gestaltung des Designs, der Navigationsleisten/Inhaltskategorien und der Text- und Bildbeiträge geachtet. Auch wurde auf Animationen, aufwendige graphische Gestaltungen und Werbung verzichtet, da diese in der Regel die Aufmerksamkeit der Nutzer ablenken und zu verschiedenen Nutzungsproblemen führen. In den einzelnen Entwicklungsstufen wurden die realisierten Prototypen den Zielgruppen zur Bewertung vorgestellt. Die Urteile der Zielgruppen flossen dann in die weitere Entwicklung und Umsetzung des Gründungsportals mit ein.

Nachfolgend werden die Haupt-Rubriken „Investitions-Check“, „Nützliche Werkzeuge“ und „Info-System Gründer“ des Gründungsportals (s.a. Bild 2) kurz erläutert (STEIN et al., 2003).

2.1 Investitions-Check (WWW-Online-Version)

Mit dem „Investitions-Check“ sollen Existenzgründer dafür sensibilisiert werden, dass es sich lohnt, Gütekriterien aus den Bereichen Sicherheit und Gesundheit, Qualitätswesen und Umweltschutz bei geplanten Investitionen zu berücksichtigen, um später erfolgreich und zuverlässig arbeiten zu können. Der „Investitions-Check“ bietet Anwendern die Möglichkeit, die während der Gründung geplanten Investitionen auf diese Themen hin zu überprüfen, ggf. zu überdenken und nachzubessern. Jeder thematische Schwerpunkt des Investitions-Checks (Arbeit, Umwelt und Qualität) besteht aus 9 Bewertungskriterien. Diese beinhalten auf einer Seite jeweils eine thematische Einführung, Argumente und Hinweise zu weiterführenden Informationsmöglichkeiten. Zur Selbstkontrolle wird zu jedem Bewertungskriterium eine Frage gestellt. Eine Auswertung am Ende bietet eine Gesamtübersicht, die dem Anwender zeigt, in Bezug auf welche Kriterien er noch Beratungs- und Informationsbedarf hat. Es werden auch, mittels der Nennung von spezifischen regional ansässigen Ansprechpartnern und Adressen direkt Hinweise und Kontaktmöglichkeiten gegeben. Der bisherige Entwicklungsstand des Investitions-Checks enthält hierzu in seinem Anhang eine thematisch gegliederte umfangreiche Adressensammlung von beratenden Institutionen, die regional vornehmlich in Nordrhein-Westfalen tätig werden sowie bundesweit agierende Institutionen. Der Einsatz des Investitions-

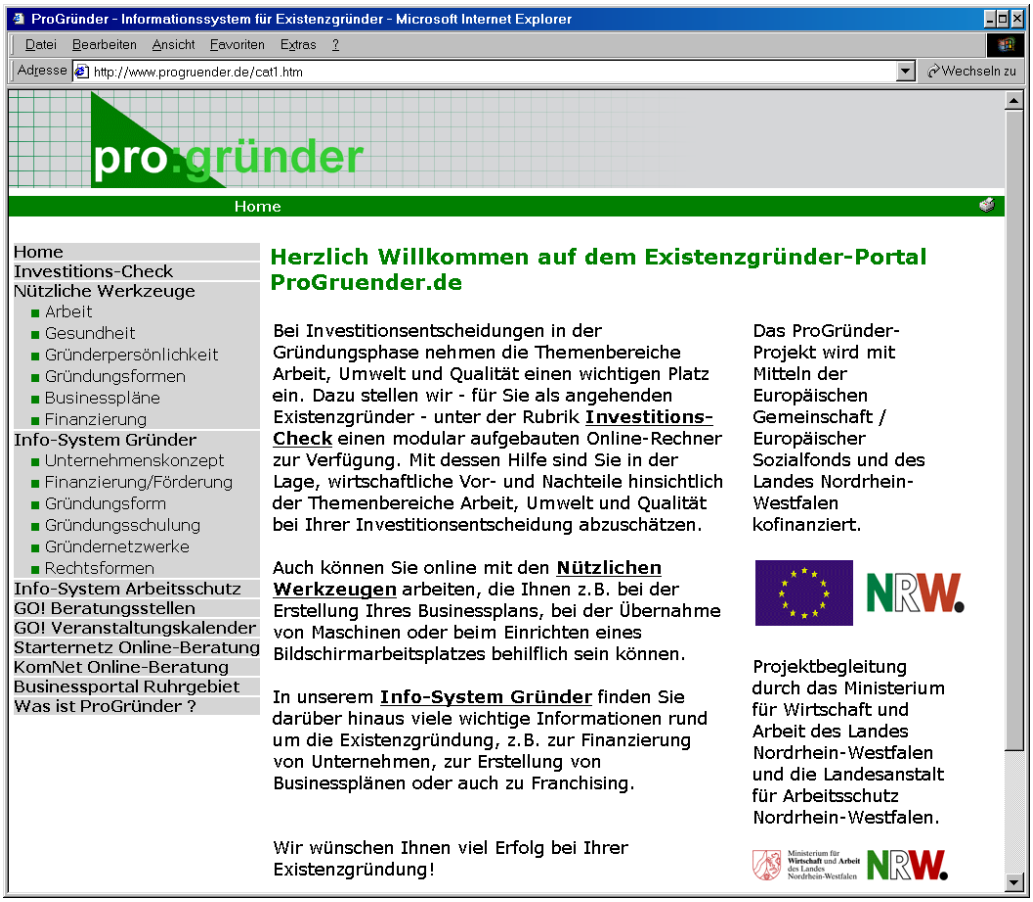

Bild 2: Eingangs-Webpage des Gründungsportals www.progruender.de

Checks empfiehlt sich in der Gründungsplanung, vor oder bei der Erstellung des Geschäftsplans und vor der Beantragung von Fördergeldern bzw. Krediten, aber auch im laufenden Unternehmen, um getätigte Investitionen zu überprüfen.

2.2 Nützliche Werkzeuge

Unter der Rubrik "Nützliche Werkzeuge" werden unterschiedliche Online-Rechner sowie Download-Versionen verschiedener Anbieter für Existenzgründer/innen, Jungunternehmer/innen und Gründungsberater/innen zur Verfügung gestellt. Dies sind z.Z. etwas über 100 Gründungs-Werkzeuge, die ganz überwiegend über das Wolrd Wide Web online verwendet werden können. Dabei werden nur solche Werkzeuge ausgewählt und dort zur Verfügung gestellt, die beim selbständigen Einsatz dokumentierbare Bewertungsergebnisse sowie möglichst auch direkt risikospezifische Gestaltungsvorschläge hervorbringen. Eine weitere Anforderung ist, dass diese Werkzeuge entweder direkt online im Internet oder nach einem Download auf dem lokalen PC entgeltlos anwendbar sind. Die wichtigste Voraussetzung für die

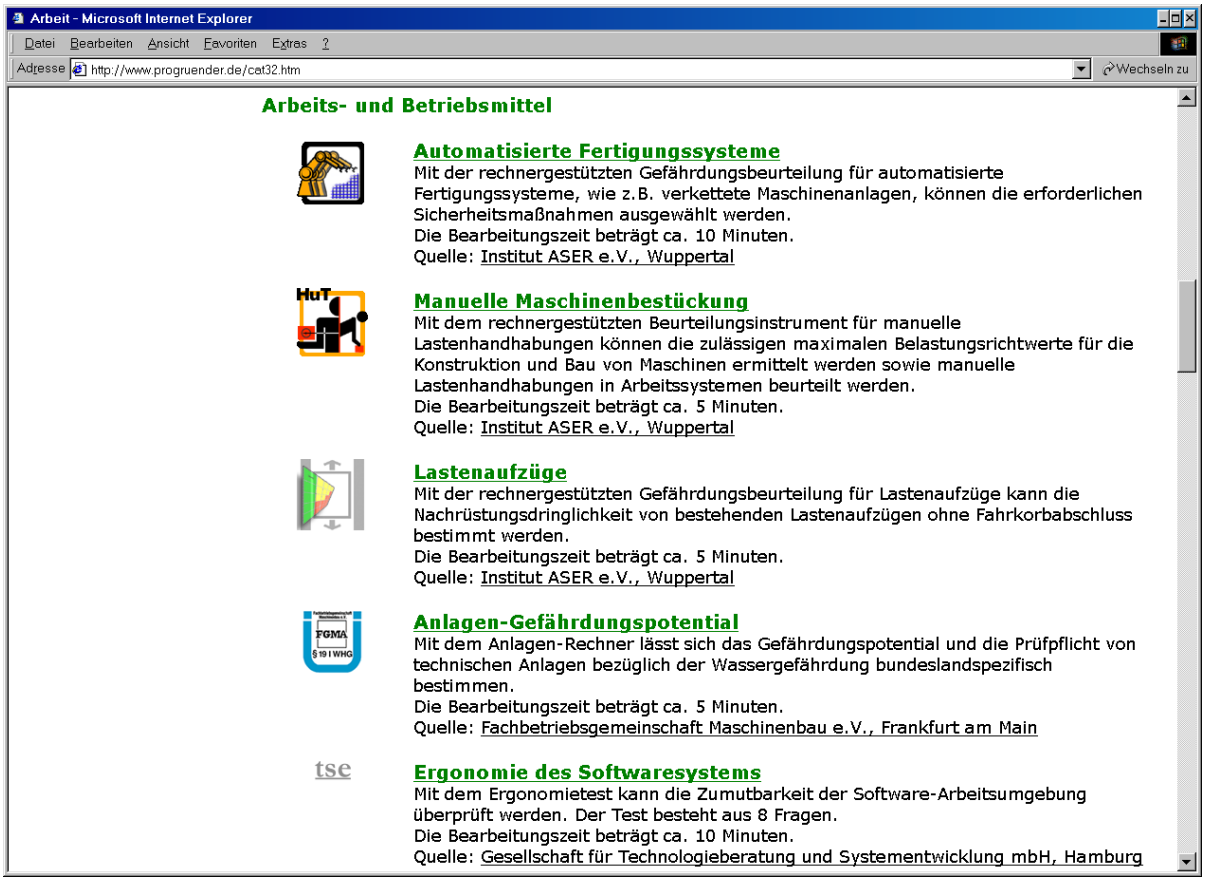

Bild 3: Ausschnitt aus den "Nützlichen Werkzeuge" der Rubrik "Arbeit" des Gründungsportals www.progruender.de

Ermöglichung einer selbständigen Anwendbarkeit dieser Werkzeuge durch die Nutzer ist es, dass von ihnen gründungsspezifische Angaben abgefordert werden, die möglichst nur auf beschreibender Ebene und nicht auf bewertender Ebene liegen. Das heißt, Zielgruppe dieser Werkzeuge sind in erster Linie die Existenzgründer/innen selbst.

Die zur Zeit eingestellten etwas über 100 "Nützliche Werkzeuge" sind in die Kategorien „Arbeit“, „Gesundheit“ „Gründerpersönlichkeit“, „Gründungsformen“, „Businesspläne“ und „Finanzierung“ gegliedert. Mit den Werkzeugen der Kategorie „Arbeit“ (s. Bild 3) können zukünftige Arbeitssysteme (Arbeitsplätze) oder einzelne Elemente von Arbeitssystemen, wie z.B. Arbeitsstätten, Arbeits- und Betriebsmittel oder Arbeits- und Gefahrstoffe, spezifisch bewertet sowie risikospezifische Gestaltungsvorschläge ermittelt werden. Die Kategorien „Gesundheit“ und „Gründerpersönlichkeit“ enthalten Werkzeuge, mit denen der Existenzgründer u.a. testen kann, inwiefern seine aktuellen persönlichen Voraussetzungen und seine persönliche Eigenschaften sich zu den Anforderungen

eines Gründungsprozesses verhalten. Ferner wie ggf. erkannte Defizite beseitigt oder vermindert werden können. Auch können Gesundheitsressourcen abgeschätzt werden. In den Rubriken „Gründungsformen“, „Businesspläne“ und „Finanzierung“ sind Online-Rechner und Checklisten enthalten mit deren Hilfe Existenzgründer/innen z.B. die für sie geeignete Gründungsform herausfinden oder auch individuelle Businesspläne erstellen können.

2.3 Info-System Gründer

Ziel des „Info-Systems Gründer“ ist es, die wichtigsten Internetangebote und Informationen zur Thematik „Existenzgründung“ zu bündeln und Existenzgründer/innen, deren Gründungsberater/innen und anderen interessierten Nutzern zur Verfügung zu stellen. Hierbei muss betont werden, dass mit dem „Info-System Gründer“ dem umfangreichen Angebot an Websites - keine inhaltlich neue Website hinzugefügt werden soll. Daher ist die Grundlage des „Info-Systems Gründer“ ein spezielles Suchmaschinen-Tool, das ausschließlich auf Internetangeboten ausgewählter, deutschsprachiger Anbieter zur Thematik Existenzgründung zurückgreift und auf diesen recherchiert. Diese, nach ihrer Qualität ausgewählten Websites, werden in bestimmten zeitlichen Abständen vom „Info-System Gründer“ selbständig durchsucht. Die erhaltenen Ergebnisse werden dann automatisch in die Kategorien des „Info-Systems Gründer“ eingruppiert. Die Haupt-Kategorieren sind dabei „Unternehmenskonzept“, „Gründungsformen“, „Gründernetzwerke“, „Rechtsformen“, „Finanzierung/Förderung“ und „Gründungsschulung“. Hierbei wurden keine neuen Kategorien entwickelt, sondern die profundesten Anbieterseiten untersucht und auf dieser Basis die am häufigsten genannten und wichtigsten Kategorien übernommen. Zur Zeit werden rund 100 Anbieter mit ungefähr 18.000 Webpages nach nützlichen Informationen und Dokumenten durchsucht.

Der Informationszugriff ist zum einen über die aufgeführten 6 Haupt-Kategorien sowie weiteren Unter-Kategorien ("Browsing") und zum anderen über eine freie Volltextsuche ("Searching") über die vereinfacht qualitätsgeprüften Websites möglich. Dadurch erhält der Nutzer des „Info-Systems Gründer“ auch bei einfachsten Suchanfragen ausschließlich relevante Informationen zur Thematik Existenzgründung. Zur genauen Orientierung weist das „Info-System Gründer“ für jedes Suchergebnis den Anbieter der Information sehr transparent aus. Neben postalischen Angaben werden Ansprechpartner sowie E-Mail und Homepage genannt. So kann der Anwender - z.B. bei Nachfragebedarf - direkt Kontakt mit dem jeweiligen Anbieter der Information oder des Dokumentes aufnehmen. Diese Informationen werden in regelmäßigen Zeitabständen gepflegt und sind so immer auf

einem sehr aktuellen Stand. Ein Vorteil gegenüber bestehenden anderen Systemen ist, dass das „Info-System Gründer“ auf die führenden Informationssysteme (qualitätsgesichert) zur Thematik Existenzgründung zugreift und so immer die relevantesten Informationen der wichtigsten Anbieter aktuell auf nur einem Gründungsportal zur Verfügung stellt.

3 Literatur

[1] LANGHOFF, T.; WILDFÖRSTER, R.; LANG, K.-H.; STEIN, M.; BOECKENBRINK, V. & POTH, G. (2002):
Gesund und sicher gründen - Arbeitsschutzberatung für Existenzgründer - Machbarkeitsstudie
Landesanstalt für Arbeitsschutz des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Praxis in NRW, Schriftenreihe: Innovativer Arbeitsschutz Nr. 2, Düsseldorf.

[2] STEIN, M. & LANG, K.-H. (2003):
Tranfer- und Evaluationsstrategien im Rahmen der Entwicklung und Implementierung eines Arbeitsschutz-Informationssystems
In: Gebhardt, Hj.; Lang, K.-H.; Müller, B.H.; Stein, M. & Tielsch, R. (Hrsg.): Sicherheit und Gesundheit bei betrieblichen Entwicklungs- und Planungsprozessen. Bremerhaven: NW-Verlag.

[3] STEIN, M.; LANG, K.-H.; LANGHOFF, T.; SCHULZE, T. (in Druck):
ProGründer - sicher investieren und gesünder arbeiten.
Erscheint in: Timpe, K.-P., Giesa, H.G. & Winterfeld, U. (Hrsg.). Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit - 12. Workshop 2003. Kröning: Asanger

Autoren:

Dr. Michael Stein

Bergische Universität Wuppertal, Fachgebiet Arbeitssicherheit/Ergonomie Gaußstr. 20, 42119 Wuppertal

Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang & Dipl.-Ing. Andreas Schäfer

Institut ASER e.V. Corneliusstr. 31 42329 Wuppertal

Dr. Thomas Langhoff & Dipl.-Gesundheitswirtin Tanja Schulze

Prospektiv GmbH Friedensplatz 6 44135 Dortmund

Integration von Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Investitionsplanung bei Existenzgründungsvorhaben

Thomas Langhoff, Tanja Schulze, Volker Boeckenbrink & Karl-Heinz Lang

Vom 26. bis 28. Mai 2003 wurde in der neuen BG-Akademie in Dresden der 12. Workshop "Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit" durchgeführt. Das Ziel-3 - Projekt "Arbeitsschutzberatung als Teil einer neuen Qualität der Unternehmensgründung" (ProGründer), das mit Mitteln der Europäischen Gemeinschaft/ Europäischer Sozialfonds und des Landes NRW kofinanziert wird, ist dabei mittels zweier Referate im Arbeitskreis 10 "Sicherheit und Gesundheit in KMU" unter der Leitung von Prof. L. Packebusch (Hochschule Niederrhein) präsentiert worden. Das dort gehaltene Referat von Dr. Thomas Langhoff, Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH, wird hier im folgenden Beitrag zusammenfassend dargestellt.

1 Hintergrund

Im Rahmen des Ziel-3 - Projektes mit dem Kurztitel „ProGründer - Sicher investieren und gesünder arbeiten“ zählt der "Investitions-Check" zu einem der Kerninstrumente für Existenzgründer/innen und Gründungsberater/innen. Der Investitions-Check wird als WWW-Online-Version auf dem Gründungsportal www.progruender.de angeboten (s. Bild 1). Die separate Veröffentlichung des Investitions-Checks als Broschüre war für die zweite Jahreshälfte 2003 geplant (LANGHOFF et al., in Druck), wird aus Haushalts- und auch aus Promotorgründen nun für den Jahresübergang 2003/2004 angestrebt. Zum Gründungsportal www.progruender.de siehe detailliert auch den vorhergehenden Projektbei-

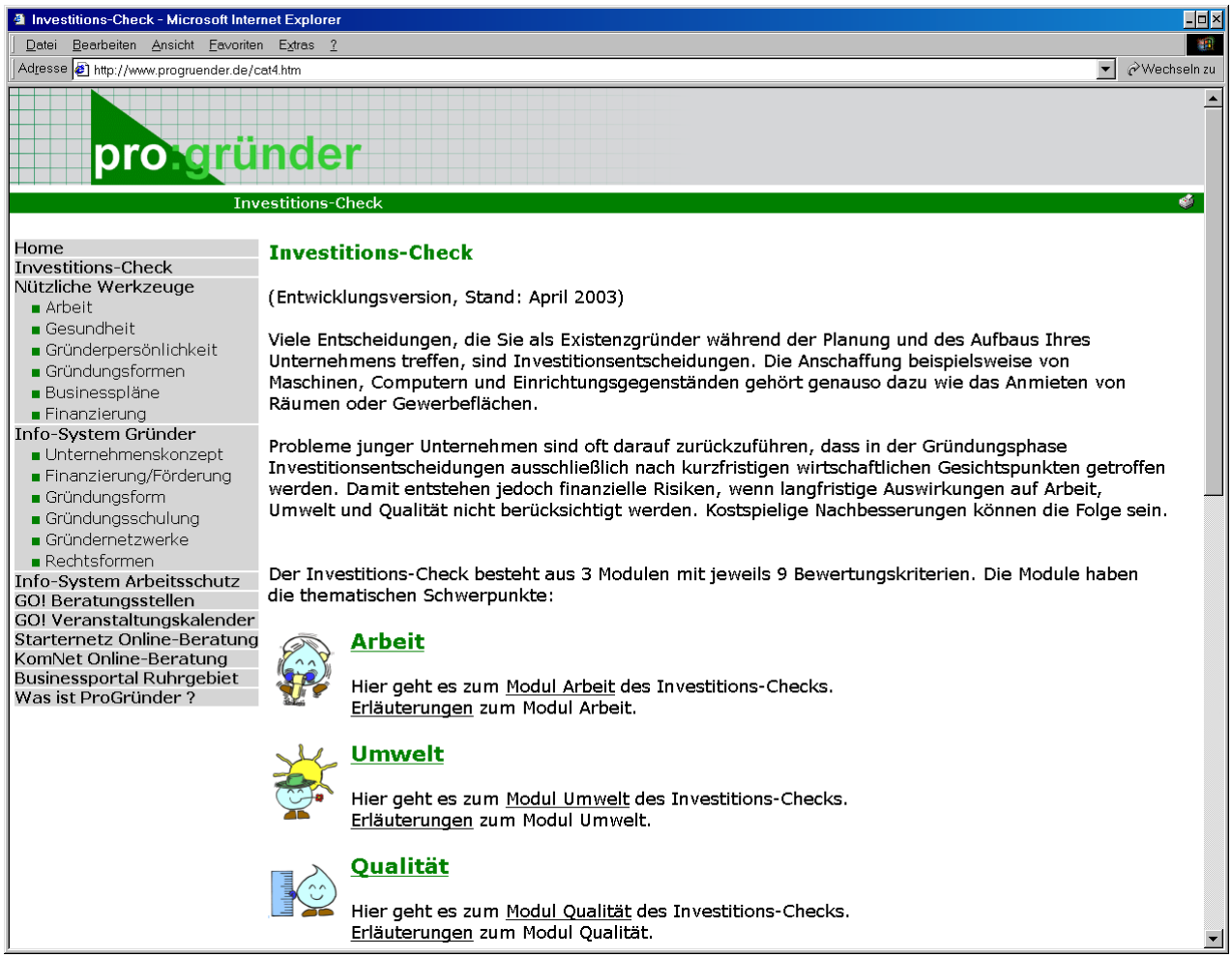

Bild 1: WWW-Online-Version des "Investitions-Checks" auf dem Gründungsportal www.progruender.de

trag von STEIN et al. (2003) in dieser aser:info Nr. 3 - Ausgabe.

Hintergrund der Erarbeitung des Investitions-Checks ist die Tatsache, dass viele Entscheidungen, die Existenzgründer/innen während der Planung und des Aufbaus ihres Unternehmens treffen, Investitionsentscheidungen sind (LANGHOFF et al., 2002). Die Anschaffung beispielsweise von Maschinen, Anlagen, Personal Computern oder Büromobilar gehört genauso dazu wie das Anmieten von Gewerbeflächen oder Buroräumen sowie das Einrichten einer Arbeitsstätte.

Probleme junger Unternehmen sind oft darauf zurückzuführen, dass in der Gründungsphase Investitionsentscheidungen ausschließlich nach vermeintlich nur wirtschaftlich kurzfristig wirksam werdenden Gesichtspunkten getroffen werden („Preisgünstigkeit!“). Damit entstehen jedoch finanzielle Risiken, wenn mittel- und langfristige Auswirkungen auf Arbeit, Umwelt und Qualität nicht berücksichtigt werden.

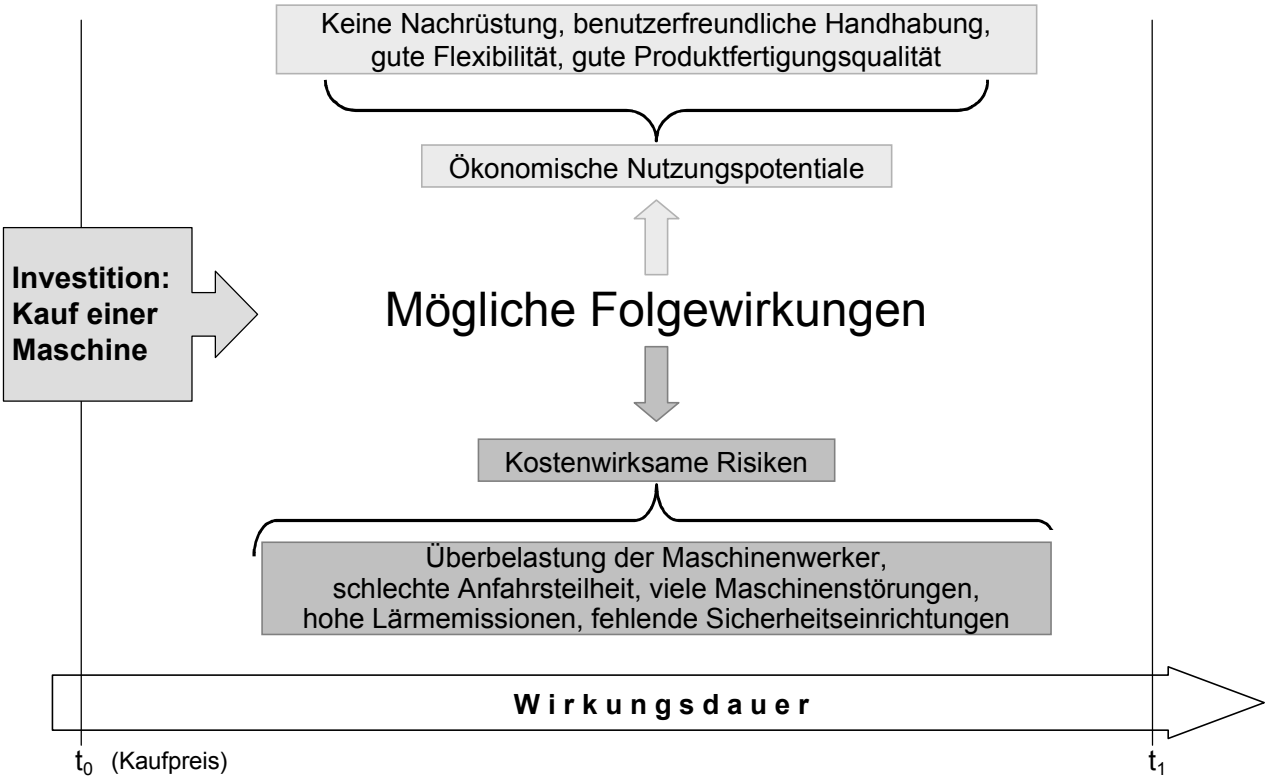

Bild 2: Mögliche Folgewirkungen beim Kauf einer Maschine (LANGHOFF et al., 2002)

Kostspielige Nachbesserungen können die Folge sein. In Bild 2 wird am Beispiel des Maschinenkaufs die Grundidee gezeigt, die zur Entwicklung des Investitions-Checks geführt hat.

2 Methode

Der Investitions-Check hilft dabei, Investitionsentscheidungen zu überprüfen, kostenwirksame Risiken zu erkennen und wirtschaftliche Potenziale zu erschließen. Werden die Anregungen des Investitions-Checks umgesetzt, trägt er zur langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des jungen Unternehmens bei. Der Investitions-Check besteht aus drei Modulen mit z.Z. jeweils neun Bewertungskriterien (s. Bild 3).

Für jedes Bewertungskriterium werden zusätzlich anschauliche Praxisbeispiele, gezielte Hinweise auf fachkompetente Beratung und Quellen für weiterführende Informationen (nützliche Werkzeuge im Internet, weiterführende Literatur und relevante Vorschriften) angegeben.

Stellt der/die Existenzgründer/in bei einem Bewertungskriterium Defizite seiner (geplanten) Investitionsentscheidung fest, so findet er/sie über einen Wegweiser Berateradressen, die ihm bezogen auf das ermittelte Defizit spezifisch weiterhelfen können.

Arbeit	Umwelt	Qualität
1.1 Produktsicherheit	2.1 Umweltverträgliche Produkte	3.1 Kundenwünsche
1.2 Produkt-Informationen	2.2 Altlasten	3.2 Verträge und Versicherungen
1.3 Arbeitsstätten	2.3 Nutzungsgenehmigung	3.3 Standortwahl
1.4 Brandschutz	2.4 Genehmigung von Anlagen	3.4 Arbeitskultur
1.5 Bildschirmarbeitsplätze	2.5 Emissionen	3.5 Beschaffungsobjekte
1.6 Arbeits- und Betriebsmittel	2.6 Arbeitsstoffe	3.6 Hersteller/Lieferanten
1.7 Sichere Arbeitsabläufe	2.7 Entsorgung und Abwasserbeseitigung	3.7 Lieferungen
1.8 Arbeits- und Gefahrstoffe	2.8 Beauftragte Mitarbeiter/ Sachkunde	3.8 Arbeitsabläufe
1.9 Sicherheit und Gesundheit für Mitarbeiter	2.9 Umweltkommunikation	3.9 Service und Kundenpflege

Bild 3: Module und Bewertungskriterien des Investitions-Checks

Der Einsatz des Investitions-Checks empfiehlt sich in der Gründungsphase:

- vor oder bei der Erstellung des Geschäftsplans und
- vor der Beantragung von Förderkapital bzw. Gründerkrediten.

Der Einsatz des Investitions-Checks empfiehlt sich auch im laufenden Geschäft, zum einen um Investitionsentscheidungen im nachhinein zu überprüfen und ggf. zu korrigieren sowie zum anderen bei neuen Investitionen in der Existenzsicherungsphase.

3 Transfer

Mit dem Investitions-Check soll eine Lükke in der Beratung von Existenzgründer/innen ausgefüllt werden. Je nachdem welchen Beratungsverlauf der/die Existenzgründer/in einschlägt (s. Bild 4), ob er/sie einen Einstiegsberater der Kammern oder der Wirtschaftsförderer kontaktiert oder sich eigenständig im World Wide Web informiert - er/sie soll für die Thematik „Integration von Arbeit, Umwelt & Qualität bei der Gründungsinvestition“ sensibilisiert werden und den Investitions-

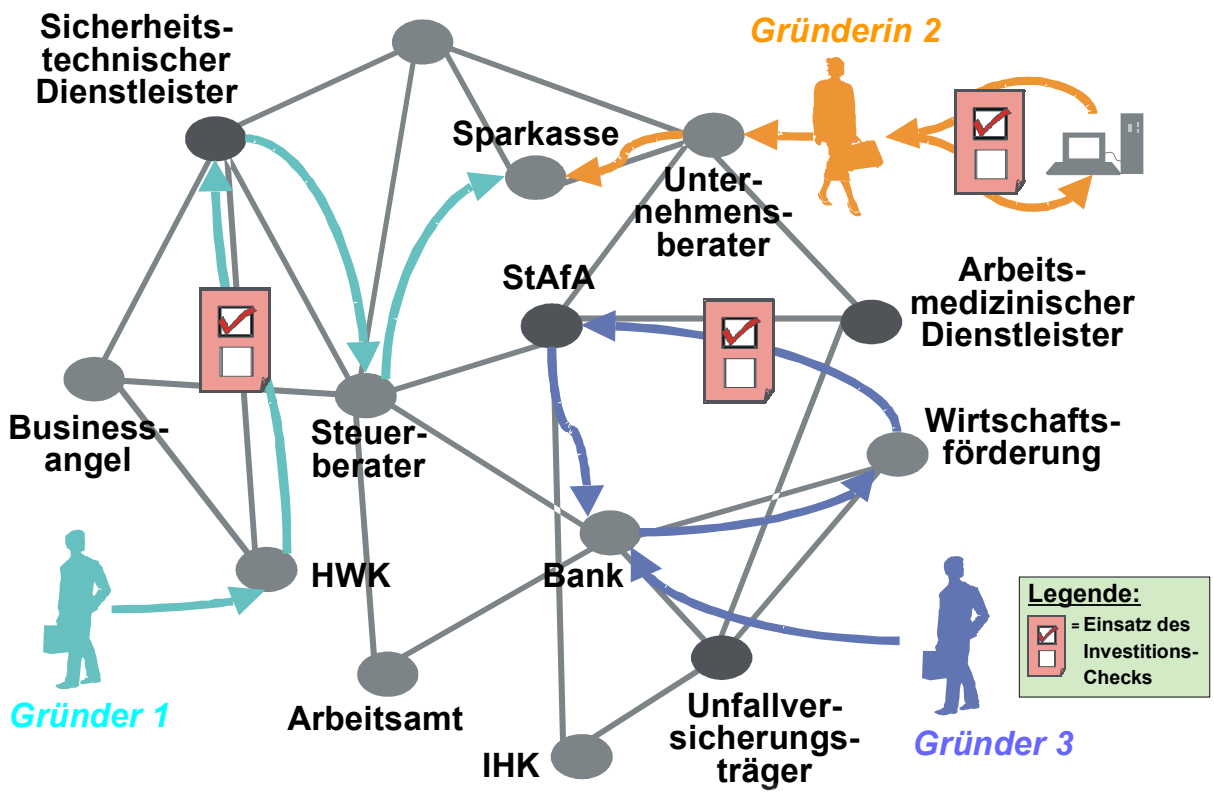

Bild 3: Mögliche Beratungsverläufe von Existenzgründer/innen zwischen den Institutionen mit Gründungsberater/innen (LANGHOFF et al., 2002)

Check dann selbständig einsetzen. Bei festgestellten Defiziten werden ihm/ihr direkt über einen Wegweiser Berater bzw. Beratungsstellen in seiner/ihrer Nähe mitgeteilt, an die er/sie sich zur tiefergehenden Fachberatung wenden kann.

Der Investitions-Check ist von den Pro-Gründer-Projektpartnern zusammen mit 13 Gründungsberater/innen aus Nordrhein-Westfalen erarbeitet und validiert worden, die repräsentativ für Institutionen stehen, die Existenzgründer i.a. beraten:

- Wirtschaftsförderungsgesellschaften,
- Industrie- und Handelskammern,
- Handwerkskammern,
- Geldinstitute (Banken / Sparkassen),
- Steuerberatungen,
- Unternehmensberatungen,
- Business Angels,
- staatliche Arbeitsschutzverwaltung.

Gegenwärtig wird der weiterentwickelte Investitions-Check mit Existenzgründern unterschiedlicher Profession erprobt (vgl. LANG et al., 2002).

4 Literatur

[1] ASER (2002):
Sicher investieren und gesünder arbeiten!
aser:info Nr. 1, Ausgabe: September 2002, Schriftenreihe des Instituts ASER e.V. (Hrsg.), ASER Eigenverlag, Wuppertal, 2002 (Download unter www.progruender.de/87.htm)

[2] LANG, K.-H., LANGHOFF, T., STEIN, M., VORATH, B.-J. (2002):
Arbeitsschutzberatung für Existenzgründer
Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 56 (2002), ergonomia Verlag, Stuttgart, Heft 5/2002, S. 346-350

[3] LANGHOFF, T., SCHULZE, T., BOECKENBRINK, V., LANG, K.-H. (in Druck):
Integration von Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Investitionsplanung bei Existenzgründungsvorhaben.
Erscheint in: Timpe, K.-P., Giesa, H.G. & Winterfeld, U. (Hrsg.). Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit - 12. Workshop 2003. Kröning: Asanger

[4] LANGHOFF, T., WILDFÖRSTER, R., LANG, K.-H., STEIN, M., BOECKENBRINK, V., G. POTH (2002):
Gesund und sicher gründen - Arbeitsschutzberatung für Existenzgründer - Machbarkeitsstudie
Landesanstalt für Arbeitsschutz des Landes NRW (Hrsg.), Praxis in NRW, Schriftenreihe: Innovativer Arbeitsschutz Nr. 2, Düsseldorf, 2002

Autoren:

Dr. Thomas Langhoff &
Dipl.-Gesundheitswirtin
Tanja Schulze

Prospektiv GmbH
Friedensplatz 6
44135 Dortmund

Dipl.-Ing. Volker
Boeckenbrink

Zentrum für Umwelt und
Energie der HWK Düsseldorf
Mülheimer Straße 6
45049 Oberhausen

Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang

Institut ASER e.V.
Corneliusstr. 31
42329 Wuppertal

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

Thomas Brückert & Günter Leßwing

Die Autoren berichten über die Initiierung und Entwicklung des Kooperationsnetzwerks Arbeits- und Gesundheitsschutz der rheinisch-bergischen Region, welches im Herbst 2001 für die bergischen Städte Wuppertal, Solingen und Remscheid sowie für Düsseldorf und den Kreis Mettmann ins Leben gerufen wurde.

1 Der Netzwerkgedanke

Der Schutz der Gesundheit in der Arbeitswelt der Bundesrepublik Deutschland ist gekennzeichnet durch das Mit- und Nebeneinander unterschiedlichster Akteure und Institutionen. Sie bilden das Arbeitsschutzsystem, das durch die rechtlichen Rahmenbedingungen und das spezifische Rollenverständnis der einzelnen Akteure charakterisiert ist.

Ziel dieses Systems ist es, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten. Daran muss sich auch das Zusammenwirken aller beteiligten Akteure orientieren und messen.

Denn alle Beteiligten erfüllen Ihre Aufgaben nur dann optimal, wenn sie nicht nur ihrer jeweiligen Aufgabe und der daraus abgeleiteten Verantwortung gerecht werden, sondern den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sinne eines umfassenden Schutzes und einer konsequenten Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten in enger Kooperation miteinander gestalten. Durch Kooperation können die begrenzten personellen und finanziellen Kapazitäten der unterschiedlichen Institutionen mit dem größtmöglichen Nutzen für die Sache eingesetzt und Parallelarbeit vermieden werden. Es ist daher eine große Herausforderung für alle Beteiligten, diesen Kooperationsgedanken mit Leben zu füllen.

Bild 1: Netzwerkpartner bei der konstituierenden Sitzung im November 2001

Vor diesem Hintergrund wurde im Herbst 2001 für die bergischen Städte Wuppertal, Solingen und Remscheid sowie für Düsseldorf und den Kreis Mettmann, im folgenden kurz die rheinisch-bergische Region genannt, ein Kooperationsnetzwerk Arbeits- und Gesundheitsschutz ins Leben gerufen. Nicht weniger als 16 namhafte Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, IHK, Handwerkskammer, VDSI, Verband der Betriebsärzte und der Universität Wuppertal folgten der Einladung des Staatlichen Amtes für Arbeitsschutz Wuppertal und nahmen an der Auftaktveranstaltung teil (Bild 1).

2 Zusammensetzung des Netzwerks

Das Netzwerk bietet eine moderne Kommunikations- und Aktionsplattform für alle Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Region.

Das Netzwerk setzt sich daher möglichst paritätisch aus Vertretern folgender Institutionen zusammen:

- Arbeitgeberverbände;
- Arbeitnehmerverbände;
- Unfallversicherungsträger;
- Experten nach dem Arbeitssicherheitsgesetz;
- Wissenschaft/Universitäten;
- Krankenkassen;
- Staatliches Amt für Arbeitsschutz Wuppertal.

Im Netzwerk kommen somit Institutionen zusammen, die sich hinsichtlich ihrer Grösse, ihrer Aufgaben und ihrer Ziele zum Teil stark unterscheiden.

Die Netzwerkpartner vertreten jedoch die Auffassung, dass dieser Pluralismus mehr Chancen als Risiken in sich birgt:

- **Stichwort: Nutzung von Synergieeffekten -**
  Bündelung von personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Erreichung von gemeinsamen Zielen;
- **Stichwort: Kooperation statt Konkurrenz -**
  Vermeidung von "Doppelarbeit";
- **Stichwort: einfacher, schneller Informationsaustausch -**
  das Know-how aller ist auch für den einzelnen Netzwerkpartner verfügbar;
- **Stichwort: verbesserte Zielgruppenorientierung -**
  oft kann ein Kooperationspartner innerhalb des Netzwerks ein bestimmtes Ziel besser, schneller oder nachhaltiger erreichen als man selbst;
- **Stichwort: verbesserte Breitenwirkung -**
  Multiplikatoreigenschaften der Netzwerkpartner.

Zur Zeit arbeiten folgende Institutionen im Netzwerk mit (s.a. Bild 2):

- 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 e.V.;
- 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 e.V.;
- Verband deutscher Sicherheitsingenieure.

3 Ziele des Netzwerks

Das Netzwerk verfolgt folgendes Leitziel:

In der rheinisch-bergischen Region wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die Zusammenarbeit von Kooperationspartnern auch auf denjenigen Gebieten verbessert, die für die Kooperationspartner einzeln nicht oder nur schwer erreichbar sind.

Bild 2: Zusammenstellung der Logos der Netzwerkpartner

Dies Leitziel kann nur durch den Dreiklang aus **Kommunikation, Kooperation** und **Koordination** zwischen den Netzwerkpartnern erreicht werden. Realistische Einzelziele der Netzwerkpartner bei der Zusammenarbeit sind dabei beispielsweise:

- Transparenz der Aktivitäten der einzelnen Netzwerkpartner;
- Konsensbildung über die regionalen Prioritäten im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- Durchführung von gemeinsamen regionalen Programmen;
- Verbesserung der Kommunikation und des Informationsflusses zwischen den Netzwerkpartnern.

Die geleistet Netzwerkarbeit wird mit der Zeit in den Unternehmen der Region eine Vielzahl von positiven Veränderungen bewirken; zum Beispiel:

- Gesunde und motivierte Arbeitnehmer in den Unternehmen;
- Reduzierung der Fehl- und Ausfallzeiten der Arbeitnehmer und damit verbundene Kostenminimierung;
- Verbesserung der Arbeits-, Lebens- und Produktqualität;
- Imagegewinn der regionalen Unternehmen.

Darüber hinaus werden, so die Meinung aller Netzwerkpartner, durch die Netzwerkarbeit auch Bereiche positiv beeinflusst werden, die über die betriebliche Ebene zum Teil weit hinausgehen, obwohl eine genaue messbare Quantifizierung der Verbesserungen in diesen Bereichen oft schwierig ist:

- betriebs- und volkswirtschaftliche Kostenreduzierung;
- Stärkung der rheinisch-bergischen Region als Wirtschaftsstandort;
- Entlastung des Sozialsystems.

4 Organisation und Struktur des Netzwerks

Bei der Organisation des Netzwerks wird zwischen der strategischen und der operativen Ebene unterschieden. Die strategische Ebene beschäftigt sich mit der Planung und setzt den Rahmen für die operative Ebene, während auf der operativen Ebene die konkrete Ausgestaltung von Konzepten und Programmen liegt (Bild 3).

Auf der strategischen Ebene befindet sich die **Steuerungsgruppe** des Netzwerks. Sie ist die zentrale Einrichtung des Netzwerks und hat folgende Aufgaben:

- **Informationen**
  sammeln, sortieren und gewichten;

- **Probleme**
  erkennen und priorisieren;
- **Umsetzungsstrategien**
  für die operative Ebene festlegen;
- **Organisatorischen Rahmen**
  für die operative Ebene schaffen.

Die Steuerungsgruppe tagt zweimal jährlich. In ihr kommen Vertreter der einzelnen Mitgliedsinstitutionen zusammen, die auch über die für die strategische Ebene notwendige Entscheidungskompetenzen verfügen (z.B. Einsatz von personellen und finanziellen Mitteln der Partnerinstitutionen für die Arbeitsgruppen).

Auf der operativen Ebene befinden sich die **Arbeitsgruppen**. In ihnen arbeiten Experten der einzelnen Institutionen gemeinsam an konkreten Aufgaben. Im Gegensatz zur Steuerungsgruppe werden Arbeitsgruppen nur temporär gebildet. Jede Arbeitsgruppe erhält bei ihrer Bildung von der Steuerungsgruppe einen konkreten Arbeitsauftrag. Nachdem der Auftrag abgearbeitet ist, berichtet die Arbeitsgruppe der Steuerungsgruppe und löst sich im Anschluss

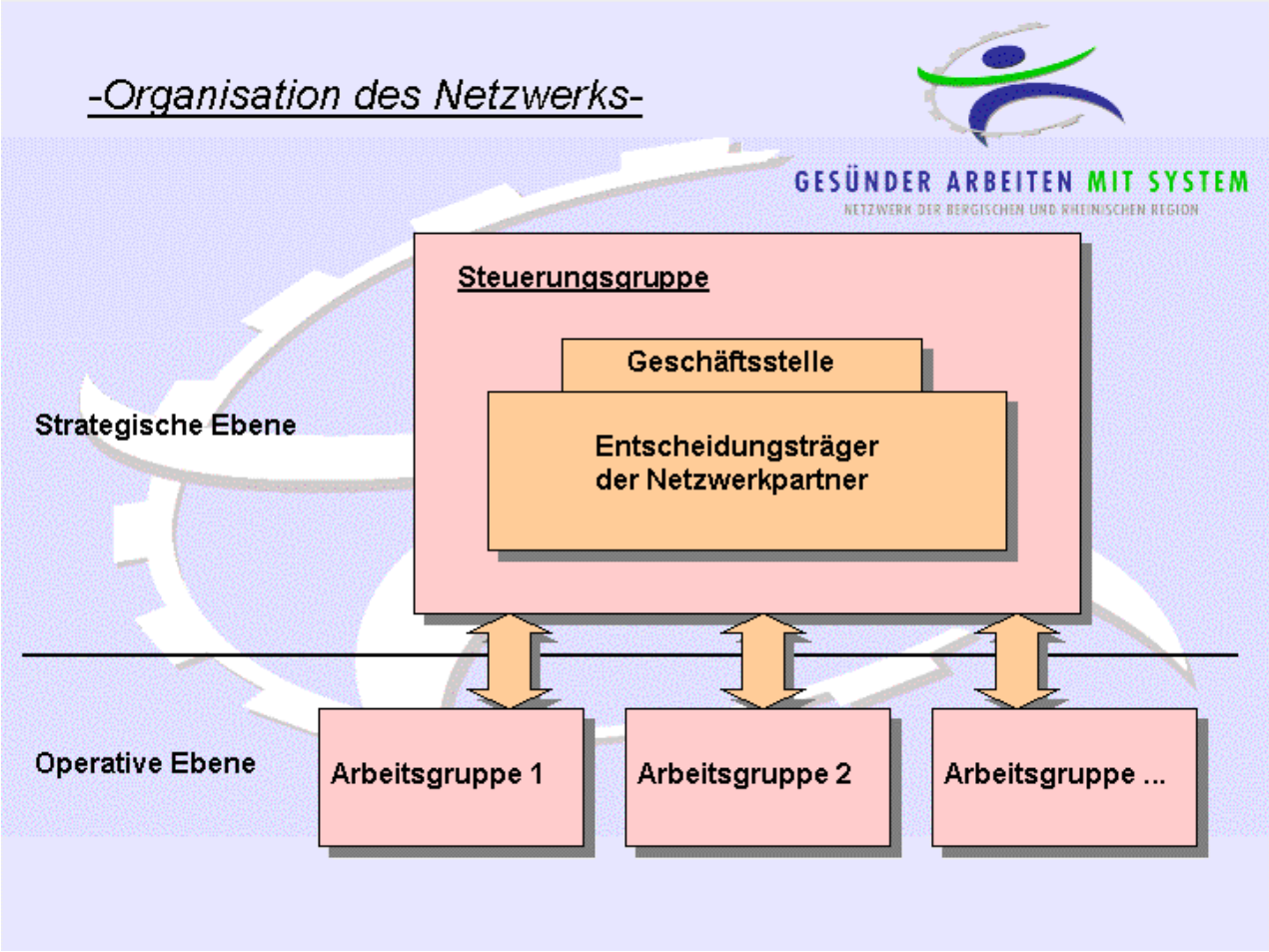

Bild 3: Übersicht der Organisationsstruktur des Kooperationsnetzwerks

daran auf. Die Tagungshäufigkeit der Arbeitsgruppen ist flexibel, je nach Thema und Ressourcen. Typischerweise haben Arbeitsgruppen folgende Aufgaben:

- **Konzepte**
  für problemorientierte Lösungswege erarbeiten;
- **Umsetzungsstrategien**
  für die Unternehmen vor Ort entwickeln;
- **Programme**
  zur Umsetzung in den Unternehmen vorbereiten.

Das Netzwerk verfügt auch über eine **Geschäftsstelle**, in der alle Informationen zusammenfliessen und die das Netzwerk auch nach außen hin vertritt. Das Staatliche Amt für Arbeitsschutz Wuppertal führt zur Zeit die Geschäftsstelle. Die Geschäftsstelle hat koordinierende Aufgaben zwischen den Netzwerkpartnern. Sie erledigt die Öffentlichkeitsarbeit des Netzwerks und unterstützt die operative Ebene.

Die Organisation und Arbeitsweise des Netzwerks sind in einer **gemeinsamen Arbeitsgrundlage** verschriftlicht. Sie dient den am Netzwerk beteiligten Institutionen als gemeinsame Basis und gibt den Rahmen der Zusammenarbeit vor. Bei Bedarf kann die Arbeitsgrundlage von der Steuerungsgruppe angepasst oder ergänzt werden. Das regionale Kooperationsnetzwerk ist kein eingetragener Verein, sondern ein freiwilliger Zusammenschluss der Partner auf der Basis der gemeinsamen Arbeitsgrundlage.

5 Arbeitsweise des Netzwerks

Das Netzwerk ist als eine dauerhafte regionale Kooperation angelegt, wobei die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsweise des Netzwerks von allen Beteiligten im Konsens festgelegt wird. Die angestrebte Zusammenarbeit reicht vom reinen Austausch von Informationen über die Abstimmung von Maßnahmen bis hin zur Durchführung gemeinsamer Programme.

Das Netzwerk ist **keine neue regionale Institution**, sondern vielmehr eine stabile Plattform und ein Koordinationsinstrument für die regionale Zusammenarbeit im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das Kooperationsnetzwerk ist stets offen für die Aufnahme neuer Partnerinstitutionen, die sich mit dem Netzwerkgedanken und dem Leitziel identifizieren. Die Kooperationspartner geben selbstverständlich keine ihrer Kompetenzen an das Netzwerk ab. Es findet lediglich eine **freiwillige Selbstbindung** an Ziele und Projekte des Netzwerks statt. Jedes Mitglied entscheidet selbst an welchen Projekten eine Beteiligung sinnvoll erscheint und in welchem Umfang die Beteiligung erfolgt.

Das Netzwerk arbeitet projektbezogen. Ziele und Aktivitäten des Netzwerks orientieren sich an den regionalspezifischen

Problemschwerpunkten im Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Unternehmen. Die Schwerpunkte werden durch Analyse der bei den Netzwerkpartnern vorhandenen Daten oder aufgrund von aktuellen Ereignissen ermittelt. Welche Schwerpunkte dann in den Focus des Netzwerks rücken und tatsächlich abgearbeitet werden, wird von der Steuerungsgruppe festgelegt. Dabei ist es durchaus möglich, dass sich zu einem bestimmten Schwerpunktthema nicht alle Netzwerkpartner gemeinsam zusammenfinden. Es ist durchaus gewollt, dass sich innerhalb des Netzwerks bei bestimmten Problemen auch bi- oder trilaterale Kooperationen bilden können.

6 Aktuelle Handlungsfelder des Netzwerks

6.1 Statusdaten für die Region

Bei den Netzwerkpartnern existieren verschiedene Statusdaten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Region. Diese Daten unterscheiden sich aufgrund der unterschiedlichen Rollen, die die Netzwerkpartner im Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen, können sich aber in vielen Bereichen sinnvoll ergänzen. Das Netzwerk wird deshalb diese Daten zusammenführen und bewerten, um ein möglichst umfassendes Bild des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Region zu erhalten und aus den zusammengeführten Daten Handlungsfelder für die Zukunft abzuleiten. Die zusammengefassten Statusdaten stehen dabei selbstverständlich auch jedem Netzwerkpartner für eigene Bewertungen zur Verfügung.

6.2 Corporate Design und Internetauftritt

Getragen von dem Gedanken, dass nur eine Institution mit Identität und Profil bei ihrem Handeln von aussen auch wahrgenommen werden kann, haben die Netzwerkpartner ein gemeinsames Corporate Design erarbeitet. Kernelement des Designs ist das Netzwerklogo, welches sowohl von der Farbgebung (blau/grün) als auch in seiner Symbolik einen hohen Wiedererkennungswert hat. Das Corporate Design kommt immer dann zum Einsatz, wenn nicht eine Einzelinstitution, sondern das Netzwerk als solches agiert (s. Bild 4).

Ergänzt wird das Corporate Design durch einen Internetauftritt. Unter der Adresse: **www.gamsys.de** entsteht die Homepage des Kooperationsnetzwerks, die aller Voraussicht nach im Herbst 2003 freigeschaltet wird. Die Homepage hat zum Ziel für Unternehmen der Region konkrete Handlungshilfen und Beratung anzubieten. Darüber hinaus bietet die Homepage ein zentrales Portal zu den Internetangeboten der einzelnen Netzwerkpartner.

GESÜNDER ARBEITEN MIT SYSTEM

NETZWERK DER BERGISCHEN UND RHEINISCHEN REGION

Bild 4: Corporate Design bzw. Logo des Kooperationsnetzwerks

6.3 Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation in den Kleinbetrieben der Region

Gerade in den Klein- und Kleinstbetrieben in der Region findet man, dass die Arbeitsschutzorganisation nach dem Arbeitsschutzgesetz oft nur unzureichend oder gar nicht umgesetzt wird, obwohl es viele Hilfestellungen, Handlungsleitfäden und Informationsmaterialien der Netzwerkpartner zu diesem zentralen Thema gibt. Aber gerade eine funktionierende Arbeitsschutzorganisation ist in diesen Betrieben die Voraussetzung dafür, dass überhaupt systematischer Arbeits- und Gesundheitsschutz betrieben wird. Aus diesem Grund strebt das Netzwerk im Rahmen eines Projekts die deutliche Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation in den Kleinbetrieben der Region an.

In diesem Zusammenhang stellt sich jedoch die Frage inwieweit die bisherigen Kommunikationsstrategien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz angepasst bzw. geändert werden müssen, um die Betriebe nachhaltiger zu erreichen. Das Netzwerk ist bereit auch hier neue Wege zu beschreiten und die bisherigen Strategien kritisch zu hinterfragen. In Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Medienwissenschaften der Ruhr-Universität Bochum und dem Bochumer Institut Bifak wird untersucht, wie eine Kommunikationsstrategie aussehen muss, die die Nützlichkeit des „Produkts“ Arbeits- und Gesundheitsschutz stärker in den Köpfen der Unternehmer in den Kleinbetrieben der Region verankert.

7 Ausblick

Der Verlauf der ersten gemeinsamen Projekte gibt allen Beteiligten Grund optimistisch in die Zukunft des Netzwerks zu blicken. Offensichtlich hat ein solches Forum für Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Region bislang gefehlt.

Trotzdem ist es nach knapp 2 Jahren erfolgreicher Netzwerkarbeit Zeit kurz innezuhalten, um über das Netzwerk, seine Struktur und Arbeitsweise kritisch zu reflektieren. Aus diesem Grund wird das Fachgebiet Arbeitssicherheit / Ergonomie der Bergischen Universität Wuppertal zusammen mit dem Wuppertaler ASER-Institut in den nächsten Wochen eine Befragung der Netzwerkpartner durchführen, um zu ermitteln, ob und wie die Netzwerkarbeit noch weiter optimiert werden kann.

Es ist angedacht, eine solche Befragung regelmässig alle 2-3 Jahre durchzuführen, weil alle Netzwerkpartner die Zusammenarbeit im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) begreifen; denn: „Nichts ist so gut, dass es nicht noch verbessert werden kann“.

Autoren:

Dr. Thomas Brückert &
Dipl.-Ing. Günter Leßwing
(Amtsleiter)

Staatliches Amt für
Arbeitsschutz Wuppertal
Alter Markt 9-13
42275 Wuppertal

Aktuelle ProGründer-Veranstaltungen & Beiträge

11. START-Messe 2003 - Die Messe für Franchising, Existenzgründung, Unternehmensführung und Unternehmensnachfolge

Messe Essen, 26. - 28. September 2003, Essen

ProGründer-Messestand "www.progruender.de" A 20** in **Halle 12
***ProGründer-Beiträge** am **26. September 2003** auf der **Messebrücke**:*
12:30 - 13:00 Uhr - Dipl.-Ing. K.-H. Lang & Dipl.-Ing. A. Schäfer
Barrierefreies Existenzgründerportal „Pro Gründer“
13:00 - 13:30 Uhr - Dr. T. Langhoff & Dipl.-Gesundheitswirtin T. Schulze
Webbasierter „Investitions-Check“ und weitere „Nützliche Werkzeuge“ für Existenzgründer

3. ProGründer-Meilensteintreffen 2003 - Verknüpfung des Investitions-Checks mit dem Businessplan

Institut ASER e.V., 23. Oktober 2003, Wuppertal-Vohwinkel

28. Internationaler Kongress und Fachmesse für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2003 - Neue Qualität der Arbeit - menschengerecht und wirtschaftlich

Congress Center Düsseldorf, 27. - 30. Oktober 2003, Düsseldorf

ProGründer** auf dem **BUW/ASER-Messestand A 68** in **Halle 9
***ProGründer-Beitrag** am **28. Oktober 2003** in **Raum 14 CCD.Süd 1.OG**:*
14:40 - 14:55 Uhr - Dr. T. Langhoff & Dipl.-Ing. K.-H. Lang
Existenzgründerportal www.progruender.de - Sicher investieren und gesünder arbeiten!

8. ASER-Weihnachtskolloquium 2003 - Wuppertaler IT-Instrumente und Handlungshilfen - Nahtstellen zwischen Arbeitswissenschaft und Wirtschaft & Verwaltung

Institut ASER e.V., 12. Dezember 2003, Wuppertal-Vohwinkel

***ProGründer-Beiträge** am **12. Dezember 2003** im **Hettinger-Saal**:*
10:20 - 10:35 Uhr - Dipl.-Ing. K.-H. Lang
Wuppertaler Instrumente zur Bewertung und Gestaltung von Arbeit
10:50 - 11:05 Uhr - Dipl.-Ing. A. Schäfer
Wuppertaler IT-Instrumente als Basis des Existenzgründerportals ProGründer - www.progruender.de

Was ist ProGründer ?

Unter dem Kurztitel "Sicher investieren und gesünder arbeiten" wird seit August 2002 das Ziel-3-Projekt "Arbeitsschutzberatung als Teil einer neuen Qualität der Unternehmensgründung" (10 - V52A - 0928) durchgeführt. Das ProGründer-Projekt wird mit Mitteln der Europäischen Gemeinschaft / Europäischer Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen kofinanziert. Ziel des Projektes ist es, im Land Nordrhein-Westfalen ein Unterstützungs- und Beratungsangebot zu entwickeln, das Existenzgründern hilft, insbesonders Aspekte der sicheren und gesundheitsgerechten Arbeits- und Produktgestaltung sowie des betrieblichen und produktbezogenen Umweltschutzes selbständig in die Planung von Investitionsvorhaben einzubeziehen.

ProGründer-Projektpartner

Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH
Friedensplatz 6, 44135 Dortmund
Dr. Thomas Langhoff & Dipl.-Gesundheitswirtin Tanja Schulze
Telefon: 0231-556976-13, Telefax: 0231-556976-30
E-Mail: schulze@prospektiv-do.de
Internet: http://www.prospektiv.de

Institut ASER e.V. an der Bergischen Universität Wuppertal
Corneliusstr. 31, 42329 Wuppertal
Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang & Dipl.-Ing. Andreas Schäfer
Telefon: 0202-731000, Telefax: 0202-731184
E-Mail: aser1@uni-wuppertal.de
Internet: http://www.aser.uni-wuppertal.de

Zentrum für Umwelt und Energie der HWK Düsseldorf
Mülheimer Straße 6, 46049 Oberhausen
Dipl.-Ing. Volker Boeckenbrink & Gabriele Poth
Telefon: 0208-82055-60, Telefax: 0208-82055-99
E-Mail: boeckenbrink@uzh.hwk-duesseldorf.de
Internet: http://www.hwk-duesseldorf.de/uzh/

Bergische Universität Wuppertal
Fachgebiet Arbeitssicherheit/Ergonomie
Gaußstr. 20, 42119 Wuppertal
Dipl.-Ing. Stephan Beitzel & Prof. Dr.-Ing. Bernd H. Müller
Telefon: 0202-731000, Telefax: 0202-731184
E-Mail: beitzel@uni-wuppertal.de
Internet: http://www2.uni-wuppertal.de/FB14/as-ergo

ProGründer-Projektbegleitung

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
Ansprechpartner: Dr. Gottfried Richenhagen
Telefon: 0211-8618-3419, Telefax: 0211-8618-4444
E-Mail: gottfried.richenhagen@masqt.nrw.de
Internet: http://ww.mwa.nrw.de

Landesanstalt für Arbeitsschutz Nordrhein-Westfalen
Ulenbergstraße 127-131, 40225 Düsseldorf
Ansprechpartnerin: Dr. Eleftheria Lehmann
Telefon: 0211-3101-1149, Telefax: 0211-3101-1189
E-Mail: lehmann@lafa.nrw.de
Internet: http://www.arbeitsschutz.nrw.de

Assoziierte ProGründer-Netzwerke

Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten e.V. (GiGA)
Internet: http://www.gesuender-arbeiten.de
Ansprechpartner: Dr. Gottfried Richenhagen
c/o Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211-8618-34190, Telefax: 0211-8618-4444
E-Mail: gottfried.richenhagen@masqt.nrw.de
Internet: http://www.mwa.nrw.de

Kompetenznetz Arbeitsschutz NRW (KomNet)
Internet: http://www.komnet.nrw.de
Ansprechpartner: Dipl.-Ing. Michael Deilmann
c/o Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211-8618-3444, Telefax: 0211-8618-4444
E-Mail: michael.deilmann@mwa.nrw.de
Internet: http://www.mwa.nrw.de

START - Die Messe für Franchising, Existenzgründung, Unternehmensführung und -nachfolge
Internet: http://www.start-messe.de
Ansprechpartner: Sven Apenburg
c/o IMP International Marketing Partners GmbH
Hermann-Glockner-Straße 5, 90763 Fürth
Telefon: 0911-970058-62, Telefax: 0911-970058-66
E-Mail: sven.apenburg@imp-fuerth.de
Internet: www.imp-fuerth.de

Assoziierte ProGründer-Partner

Business Angel Netzwerk Ostwestfalen
Ansprechpartner: Franco Rizzo
Hans-Böckler-Str. 20 - 22a, 59423 Unna
Telefon: 02303-239938, Telefax: 02303-239968
E-Mail: rizzo@ban-ow.de
Internet: http://www.ban-ow.de

Dortmunder Volksbank eG
Ansprechpartner: Matthias Frentzen
Betenstr. 10, 44137 Dortmund
Telefon: 0231-5402-163, Telefax: 0231-5402-400
E-Mail: mail@dovoba.de
Internet: http://www.dortmunder-volksbank.de

IMP International Marketing Partners GmbH
Ansprechpartner: Sven Apenburg
Hermann-Glockner-Straße 5, 90763 Fürth
Telefon: 0911-970058-62, Telefax: 0911-970058-66
E-Mail: sven.apenburg@imp-fuerth.de
Internet: http://www.imp-fuerth.de

managementservices lutz
Ansprechpartnerin: Dipl.-Ing. Martina Lutz
Ludgerusstraße 19, 45663 Recklinghausen
Telefon: 02361-891167, Telefax: 02361-943747
E-Mail: martina.lutz@mslutz.de
Internet: http://www.mslutz.de

Sozietät J. Schäfer und Partner
Ansprechpartner/-in: Joachim Schäfer & Karin Müller
Bahnhangstr. 1a, 44289 Dortmund
Telefon: 0231-9400110, Telefax: 0231-9400112
E-Mail: kanzlei@sozietaet-schaefer.de

Staatliches Amt für Arbeitsschutz Dortmund
Ansprechpartner: Dr.-Ing. Torsten Wolf
Ruhrallee 1-3, 44139 Dortmund
Telefon: 0231-5415-605, Telefax: 0231-5415-384
E-Mail: poststelle@stafa-do.nrw.de
Internet: http://www.stafa-dortmund.nrw.de

Staatliches Amt für Arbeitsschutz Siegen
Ansprechpartnerin: Petra Blum
Leimbachstr. 230, 57074 Siegen
Telefon: 0271-3387-6, Telefax: 0271-3387-777
E-Mail: poststelle@stafa-si.nrw.de
Internet: http://www.stafa-siegen.nrw.de

Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen
Geschäftsbereich Technologie und Umwelt
Ansprechpartner: Dipl.-Ing. Joachim Malinowski
Gartenstr. 15, 58636 Iserlohn
Telefon: 02371-8092-14, Telefax: 02371-8092-80
E-Mail: malinowski@hagen.ihk.de
Internet: http://www.hagen.ihk.de

Toberg Innotivity Unternehmensberatung
Ansprechpartner: Dipl.-Ökonom Michael Toberg
Lyrenstr. 13, 44866 Bochum
Telefon: 02327-323710, Telefax: 02327-323725
E-Mail: info@innotivity.de
Internet: http://www.innotivity.de

Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Ansprechpartner: Dr. Michael Danneboom & Ralf Niederlaak
Friedrich-Ebert-Str. 17, 59425 Unna
Telefon: 02303-251040, Telefax: 02303-271490
E-Mail: rn@wfg-kreis-unna.de
Internet: http://www.wfg-kreis-unna.de

z e i s e unternehmensberatung
Ansprechpartner: Dr. Wolfram Zeise
Beethovenweg 1 a, 41325 Korschenbroich
Telefon: 02161-996354, Telefax: 02161-996360
E-Mail: zeise@zeise-consult.de
Internet: http://www.zeise-consult.de

Bisherige aser:info - Ausgaben:

Sicher investieren und gesünder arbeiten !
aser:info, Nr. 1, ASER, Ausgabe: September 2002, ISBN 3-936841-04-7

Call Center - Service Center - E-Government
aser:info, Nr. 2, ASER, Ausgabe: November 2002, ISBN 3-936841-05-5

Kooperationsnetzwerke zur Verbesserung von Wirtschaftlichkeit und Arbeitsqualität
aser:info, Nr. 3, ASER, Ausgabe: September 2003, ISBN 3-936841-07-1

Bezogen werden können die Ausgaben der Schriftenreihe „aser:info“ über das Institut ASER e.V., Corneliusstr. 31, 42329 Wuppertal zum Preis von 4,00 EURO inkl. MWSt. zzgl. Porto und Verpackung sowie entgeltlos als pdf-Download im Internet unter der Adresse http://www.aser.uni-wuppertal.de und dort weiter in der Rubrik „Fachliteratur“.

Impressum:

Schriftenreihe aser:info
Nr. 3, Ausgabe: September 2003
Institut ASER e.V. (Hrsg.)
Corneliusstr. 31
42329 Wuppertal,
Telefon: +49 - (0)202 - 731000
Telefax: +49 - (0)202 - 731184
E-Mail: aser1@uni-wuppertal.de,
Internet: http://www.aser.uni-wuppertal.de

Redaktion: Karl-Heinz-Lang, Institut ASER e.V., Wuppertal

Layout & Grafik: Kai Seiler, Bergische Universität Wuppertal

Druck: digital print, Luisenstr. 13 -17, 42103 Wuppertal

Bildnachweis:
Titelbild, S. 40 und S. 42: ASER-Archiv;
S. 53: Staatliches Amt für Arbeitsschutz Wuppertal;

ISBN 3-936841-07-1