

Netzwerk Gesunde Betriebe OWL

Netzwerkziele

Kontakt und Dialog des Netzwerks mit Unternehmen und von Unternehmen untereinander auf unterschiedlichen Handlungsebenen in der Region OWL

Wissenstransfer

- durch Veranstaltungen
- durch Internetauftritt
- durch Vernetzung von Experten/Expertinnen

BGF fördern

- Bedarf wecken
- Ansprechpartner/in sein
- Impulsgeber/in
- Best-Practice-Modelle
- BGF-Konzepte in Kooperation mit mehreren Netzwerkpartnern/innen in Betrieben umsetzen
- Kompetenzen an Multiplikatoren/innen im Betrieb vermitteln

Statuten

Statuten des Netzwerks Gesunde Betriebe OWL

Stand: 10.07.2020

Die **Formalien** der Zusammenarbeit/Statuten wurden in grundsätzlichen Punkten festgelegt:

- Das Netzwerk ist gegliedert in zwei Ebenen. Es handelt sich hier um das Organisationsteam und das Gesamtnetzwerk. Das Organisationsteam lenkt und steuert die Aktivitäten des Netzwerkes. Das Gesamtnetzwerk wird bei den Aktivitäten angesprochen und einbezogen. Die Formalien der Zusammenarbeit sowie die Aufnahme- und Ausschlusskriterien gelten nur für das Organisationsteam.
- Jedes Quartal findet eine Sitzung des Organisationsteams statt. Bei Bedarf gibt es häufigere Treffen. Die Dauer einer Sitzung soll zwischen 1,5 und 2 Stunden betragen.
- Die Einladung zu der Sitzung erfolgt durch den aktuellen Sitzungsleiter Herrn Christian Bombeck (AOK). Eine Tagesordnung soll mitgeschickt werden.
- Der Sitzungsleiter kann die Moderation eines Treffens an eine/n Teilnehmer/in seiner Wahl abgeben.
- Eine Beschlussfähigkeit der Anwesenden einer Sitzung ist immer gegeben - Voraussetzung: Vier Vertreter/innen der teilnehmenden Institutionen sind anwesend. Die getroffenen Entscheidungen sind verbindlich. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit getroffen.
- Wenn absehbar ist, dass weniger als vier Vertreter/innen der teilnehmenden Institutionen zum vereinbarten Termin erscheinen werden, sagt der Sitzungsleiter die Sitzung ab.

- Dies setzt voraus, dass sich die Teilnehmer/innen grundsätzlich immer bei dem Sitzungsleiter abmelden, wenn sie nicht an einer Sitzung teilnehmen können.
- Jede/r verhinderte Teilnehmer/in kann eine Vertretung aus der eigenen Institution schicken, ist aber nicht dazu verpflichtet. Die Vertretung sollte den aktuellen Stand der Entwicklungen kennen.
- Das Organisationsteam kann entscheiden, dass sich zu bestimmten Themen kleinere Arbeitsgruppen bilden. Die Ergebnisse sind jeweils in den Organisationsteamsitzungen vorzustellen und ggf. dort zu beschließen.
- Zu jeder Sitzung wird ein Ergebnisprotokoll verfasst.
- Alle getroffenen Entscheidungen sind vertraulich. Netzwerkinterna dürfen nur auf eindeutigen Beschluss veröffentlicht werden.

Finanzierungsregelung

Jede/r Akteur/in des Netzwerkes bringt finanzielle, personelle oder sachliche Mittel im Rahmen seiner/ihrer Möglichkeiten ein.

Aufnahme- und Ausschlusskriterien für das Gesamtnetzwerk

Jeder/e Interessierte hat die Möglichkeit im Gesamtnetzwerk aufgenommen zu werden.

Aufnahme- und Ausschlusskriterien für das Organisationsteam

Bei Interessierten am Organisationsteam erfolgt die Aufnahme nach Zustimmung durch die aktuellen Mitglieder des Organisationsteams. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass jede Institutionsform nur fünf Mal vertreten ist.

Es kommt zu einem automatischen Ausschluss eines Mitgliedes, wenn durch Wechsel der Tätigkeit kein Bezug zu BGM Themen mehr besteht. Auf Beschluss des Organisationsteams kann ebenfalls ein Ausschluss erfolgen, wenn sich die Mitglieder nicht gemäß den Statuten verhalten bzw. mehr als drei Jahre nicht mehr an den Sitzungen teilgenommen haben.

Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung im Netzwerk wird durch die Aufnahmekriterien und das Selbstverständnis (kein Vermarktungsnetzwerk) gewährleistet.

Gesundheit, Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die WHO formulierte in der Ottawa-Charta 1986 Grundsätze und Ziele zur Förderung der Gesundheit und zur Schaffung bzw. Erhaltung gesunder Umwelten:

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, dass sowohl Einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern bzw. verändern können. In diesem Sinne ist die Gesundheit als ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens zu verstehen und nicht als vorrangiges Lebensziel. Gesundheit steht für ein positives Konzept, das in gleicher Weise die Bedeutung sozialer und individueller Ressourcen für die Gesundheit ebenso wie die körperlichen Fähigkeiten betont. Die Verantwortung für Gesundheitsförderung liegt deshalb nicht nur im Gesundheitssektor, sondern in allen Bereichen der Politik und zielt über die Entwicklung gesünderer Lebensweisen hinaus auf die Förderung von umfassendem Wohlbefinden“.

In der Charta steht weiter, dass die Menschen ihre Gesundheitspotentiale nur dann entfalten können, wenn sie die Bedingungen, die ihre Gesundheit beeinflussen, auch mitgestalten können. „Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein“, ist hier weiter zu lesen.

Nach der WHO-Charta basiert eine umfassende Gesundheitsförderung auf dem Ansatz der Salutogenese. Sie stellt damit die Frage nach den Ursachen guter Gesundheit in den Mittelpunkt und zielt auf die Förderung vorhandener Ressourcen und Möglichkeiten ab.

Der Betrieb und die Qualität der Arbeitsbedingungen nimmt bei der Gesundheitsförderung eine zentrale Rolle ein.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Gemäß der Definition der Luxemburger Deklaration zur BGF in der Europäischen Union umfasst BGF „alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

Die Deklaration charakterisiert BGF als „eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Ein umfassendes Konzept der BGF in diesem Sinne steht der häufigen Kritik, BGF sei oftmals ein kurzfristiges, unsystematisches und auf Einzelmaßnahmen zur Verhaltensmodifikation beschränktes Vorgehen, entschieden entgegen.



NGB OWL
Netzwerk Gesunde Betriebe
Ostwestfalen-Lippe

Betriebliches Gesundheitsmanagement

BGM wird als integriertes, struktur- und prozessorientiertes Konzept für das betriebliche Gesundheitshandeln verstanden.

In ein BGM werden verschiedene Bereiche gesundheitserhaltender und –fördernder Prozesse integriert

- Arbeitssicherheit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Unternehmenskultur
- Personalmanagement
- Betriebliche Gesundheitsförderung

(vgl. *Froböse, Wellmann, Weber 2008 in Gesundheitsförderung – Möglichkeiten der betriebswirtschaftlichen Bewertung, S. 21*)

„Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement verstehen wir die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben.“

(*Badura/Heilmann 2003 in Betriebliche Gesundheitspolitik – Der Weg zur gesunden Organisation, S. 19*)

BGM wird als Querschnittsaufgabe in vorhandenen betrieblichen Aufgabengebieten verstanden: Bestandteil in Unternehmensleitsätzen, in Führungsleitsätzen, Verankerung im Personalmanagement, im Arbeitsschutzmanagement, im Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement, Mitarbeiterbeteiligung, Überprüfung von Arbeitsprozessen usw.

D. Fraune, 26.10.2009