

Interorganisationale Netzwerkarbeit in der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur Stärkung der Health Literacy von Unternehmen

Katharina Hauer, MA¹, Carmen Braun, BA¹ & Prof.(FH) Mag. Dr. Erwin Gollner MPH, MBA²

¹ Forschung Burgenland GmbH, Campus 1, 7000 Eisenstadt

² Fachhochschule Burgenland GmbH, Campus 1, 7000 Eisenstadt

Abstract. Interorganisationale Netzwerkarbeit spielt in der Gesundheitsförderung eine große Rolle. Durch Vernetzung können einzelne Initiativen der Gesundheitsförderung verbunden und ein Erfahrungsaustausch sowie neue Initiativen ermöglicht werden, die einzelne Organisationen alleine nicht bewerkstelligen können. In dem vorliegenden Beitrag sollen die Nutzeneffekte einer interorganisationalen Vernetzung im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur betriebsübergreifenden Umsetzung von Maßnahmen für die Steigerung der Gesundheitskompetenz von Unternehmen dargestellt werden. Dabei gestaltet sich die Vernetzung der am Projekt teilnehmenden Betriebe in zweifacher Form. Zum einen werden Maßnahmen zur Stärkung des Gesundheitskapitals und der Gesundheitskompetenz von MitarbeiterInnen und Führungskräften betriebsübergreifend umgesetzt, zum anderen werden die Projektteams der jeweiligen Betriebe im Rahmen von betriebsübergreifenden Multiplikatorenschulungen hinsichtlich der Betrieblichen Gesundheitsförderung weitergebildet sowie zum Wissensaustausch und zur Diskussion über das Projekt eingeladen. Ein Fokus liegt dabei auf der Stärkung der Gesundheitskompetenz, die unter anderem durch die Schließung von Wissenslücken und Verringerung von Kompetenzdefiziten in Hinblick auf gesundheitsdienliches Denken und Handeln gestaltet wird. Im Sinne des Multiplikatorenansatzes wird das angeeignete Wissen durch die SchulungsteilnehmerInnen in den Unternehmen multipliziert und damit einhergehend die organisationale Gesundheitskompetenz gesteigert.

Zusammenfassend gilt festzuhalten, dass durch Vernetzung von Betrieben im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung Lern- & Multiplikationseffekte verstärkt sowie im Sinne eines lernenden Organisationsnetzwerkes eine Steigerung der organisationalen Gesundheitskompetenz erzielt werden können.

Keywords: Betriebliche Gesundheitsförderung, Interorganisationales Netzwerk, Vernetzung, Resilienz, Health Literacy, Gesundheitskompetenz

1 Einleitung

In den letzten Jahren gewinnt der Begriff „Interorganisationales Netzwerk“ zunehmend an Bedeutung in der Gesundheitsförderung. Gemäß einer der Hauptstrategien „Vermitteln und Vernetzen“ der Ottawa-Charta 1986 verlangt Gesundheitsförderung „ein koordiniertes Zusammenwirken unter Beteiligung der Verantwortlichen in Regierungen, im Gesundheits-, Sozial- und Wirtschaftssektor, in nichtstaatlichen und selbstorganisierten Verbänden und Initiativen sowie in lokalen Institutionen, in der Industrie und in den Medien.“ [1]

Zudem wird Netzwerkarbeit vom Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) als zentraler Qualitätsbereich für die Planung, Umsetzung und Evaluation von Gesundheitsförderungsprojekten definiert. Vernetzen bedeutet, systematisch Erfahrungen auszutauschen, Synergien und Ressourcen optimal zu nutzen und durch die interorganisationale Zusammenarbeit neues Wissen zu generieren. [2]

Ziel dieses Beitrages ist es, die Nutzeneffekte einer interorganisationalen Vernetzung im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur betriebsübergreifenden Umsetzung von Maßnahmen für die Steigerung der Gesundheitskompetenz von Unternehmen darzustellen.

2 Interorganisationale Vernetzung im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)

Interorganisationale Netzwerkarbeit spielt in der Gesundheitsförderung eine große Rolle. Durch Vernetzung können einzelne Initiativen der Gesundheitsförderung verbunden und ein Erfahrungsaustausch sowie neue Initiativen ermöglicht werden, die einzelne Organisationen alleine nicht bewerkstelligen können. Durch den Austausch von Informationen, Instrumenten, Produkten und fachlichen Kompetenzen können neue gesundheitsförderliche Strukturen und Prozesse geschaffen werden. Prinzipien wie langfristige Orientierung, Gegenseitigkeit, transparente Kommunikation und Konsens in der Entscheidungsfindung sollten in der Netzwerkarbeit leitend sein. [3] Um nachhaltiges Wissen, Fähigkeiten, Engagement, Strukturen und Systeme in der Netzwerkarbeit effektiv aufzubauen, bietet sich die Anwendung des „Capacity Building“ bzw. „Kapazitätenentwicklungs-“ Konzeptes an. Das Konzept Capacity Building beinhaltet die fünf Handlungsstränge Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Ressourcenallokation, Partnerschaften und Leadership. Der Aufbau von Partnerschaften ist für einzelne Organisationen oft entscheidend, da sie alleine nicht oder nur schwer ans Ziel gelangen würden. Kooperationen und die Teilnahme an einem Netzwerk sind in der Gesundheitsförderung wichtig, um externe Expertisen nutzen zu können, Herausforderungen erfolgreich meistern zu können und neue Lösungsansätze gemeinsam zu entwickeln. [4]

Gemäß Bröckamp-Stone werden interorganisationale Netzwerke als Cluster von Organisationen beschrieben, welche nicht-hierarchische Kollektive von rechtlich unabhängigen bzw. autonomen organisatorischen Einheiten darstellen. Dementsprechend

definiert sie das Vernetzen von Organisationen als die Erschaffung oder Erhaltung eines Clusters von Organisationen für den Austausch, Handel und das Produzieren unter den Mitgliedsorganisationen. [3]

Das diesem Beitrag zugrundeliegende Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung wird in fünf Betrieben unterschiedlicher Branchen und Betriebsgrößen durchgeführt. Ein Ziel des Projektes ist es, die teilnehmenden Betriebe miteinander so zu vernetzen, dass ihnen die Möglichkeit geboten wird, miteinander in Austausch zu treten und gemeinsam zu lernen. Im Rahmen des Projektes soll diesbezüglich eruiert werden, welche Nutzenpotentiale die interorganisationale Vernetzung für die Betriebliche Gesundheitsförderung birgt und wie bzw. ob die Health Literacy (Gesundheitskompetenz) der Unternehmen dadurch gesteigert werden kann.

Die interorganisationale Vernetzung gestaltet sich im Rahmen des Projektes in zweifacher Form. Zum einen werden Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenz und des Gesundheitskapitals von MitarbeiterInnen und Führungskräften betriebsübergreifend umgesetzt, da die Ergebnisse der betriebspezifischen Ist-Analysen ähnliche Herausforderungen für die Betriebe offenbarten (s. Kap. 3 und Kap. 4). Zum anderen werden die Projektteams der jeweiligen Betriebe im Rahmen von betriebsübergreifenden Multiplikatorenschulungen hinsichtlich der Betrieblichen Gesundheitsförderung weitergebildet sowie zum Wissensaustausch und zur Diskussion über das Projekt eingeladen (s. Kap. 5).

3 Messung des psychosozialen Gesundheitskapitals und der Gesundheitskompetenz

Die theoriegeleitete Basis für das Projekt bildet der Sozialkapitalansatz nach Badura zusammen mit dem Resilienzansatz nach Reivich & Shatté. In Ableitung dieser Modelle wurde das psychosoziale Gesundheitskapital erarbeitet. Ergänzend dazu wurde in den teilnehmenden Unternehmen eine Messung der Gesundheitskompetenz vorgenommen, um etwaige Wechselwirkungen zwischen dem psychosozialen Gesundheitskapital und der Gesundheitskompetenz erkennen zu können. Im Folgenden werden der Sozialkapitalansatz und die Ableitung des psychosozialen Gesundheitskapitals sowie die Gesundheitskompetenzmessung näher erläutert.

Studien belegen, dass psychische Belastungen insbesondere an der Mensch-Mensch-Schnittstelle auftreten. Das bedeutet, dass die Qualität der sozialen Beziehung, die Qualität der Unternehmenskultur sowie die Qualität der Personalführung einen zentralen Einfluss auf die psychosoziale Gesundheit des Individuums haben. [5]

Auf Grundlage des Sozialkapitalansatzes von Badura wurde ein Modell zum Gesundheitskapital von Betrieben auf psychosozialer Ebene abgeleitet. Das Gesundheitskapital gliedert sich in drei Ebenen, die im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements adressiert werden müssen, um einen psychosozial gesunden Betrieb zu konstituieren: die Netzwerkebene, die sich an den MitarbeiterInnen orientiert, die Führungsebene, die sich auf die Führungskräfte bezieht und die Werteebene, die den gesamten Betrieb in den Fokus stellt.

Die Netzwerkebene bezieht sich auf die sozialen horizontalen Beziehungen im Betrieb. Dazu zählen das Zusammengehörigkeitsgefühl der MitarbeiterInnen, die Gestaltung der Kommunikation und Art und Ausmaß der sozialen Unterstützung sowie des Vertrauens. In dieser Ebene spielen zahlreiche Aspekte der individuellen Resilienz eine bedeutende Rolle. Die persönliche Resilienz und das Netzwerk unter der Kollegenschaft stehen in starkem Wechselwirkungszusammenhang. Daher kann die Resilienz in dieser Ebene am besten in das Modell des psychosozialen Gesundheitskapitals integriert werden. Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements adressieren auf dieser Ebene das Verhalten der MitarbeiterInnen und die sie betreffenden Verhältnisse. Sie können der Personalentwicklung zugeordnet werden und zielen auf gesunde MitarbeiterInnen und organisationale Resilienz ab. Organisationale Resilienz hängt maßgeblich von der Netzwerkbildung zwischen Unternehmensmitgliedern ab. Teilfaktoren der individuellen Resilienz kommen über Netzwerkstrukturen dem Unternehmen zugute. Die Kumulation der individuellen Resilienz ergibt die organisationale Resilienz, welche daher als Voraussetzung für ein funktionierendes, gesundes Netzwerk gesehen werden kann.

Die Führungsebene bezieht sich auf die sozialen vertikalen Beziehungen im Betrieb. Hier sind die Mitarbeiterorientierung, die Fairness und die Gerechtigkeit der Führungskraft in ihrem Führungsverhalten eingeschlossen. Darüber hinaus sind die Kommunikation und das Vertrauen zwischen der Führungskraft und den MitarbeiterInnen sowie die Akzeptanz der Führungskraft vonseiten der MitarbeiterInnen wesentliche Aspekte. Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements adressieren auf dieser Ebene in erster Linie die Führungskräfte des Betriebes. Sie können der Führungskräfteentwicklung zugeordnet werden und zielen auf die Umsetzung des Konzepts „Gesundes Führen“ ab.

Die dritte Ebene – die Werteebene – umfasst die intraorganisationalen Beziehungen. Diese beinhalten die gemeinsamen Normen und Werte, die gelebte Kultur, den Zusammenhalt im Betrieb, Gerechtigkeit, Wertschätzung sowie das Leitbild, die Vision und die Mission. Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf dieser Ebene können der Organisationsentwicklung zugeordnet werden und zielen auf einen gesunden Betrieb ab.

Darüber hinaus stellt die unternehmensspezifische Gesundheitskompetenz einen weiteren wichtigen Aspekt zur Förderung der MitarbeiterInnen- und Führungskräftegesundheit dar. Die Gesundheitskompetenz im Unternehmenskontext kann als die Handlungsfähigkeit und die Handlungsbereitschaft der Belegschaft im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen verstanden werden [6]. Vor diesem Hintergrund kommt der Förderung eines gesundheitsdienlichen Denkens und Handelns von MitarbeiterInnen und Führungskräften ein hoher Stellenwert zu. Die Gesundheitskompetenz setzt sich dabei aus unterschiedlichen beruflichen Handlungskompetenzen zusammen, die sich in eine fachliche, methodische, soziale und personale Kompetenz unterteilen lässt. Im betrieblichen Alltag zeichnen sich demnach gesundheitskompetente MitarbeiterInnen und Führungskräfte wie folgt aus:

- Konsequente und selbstkritische Auseinandersetzung mit der Thematik,
- adäquater Umgang mit den eigenen Ressourcen und gesundheitlichen Belastungen

- und gezieltes Engagement zur gesundheitsdienlichen Verbesserung des Umfeldes.

Die Messung des psychosozialen Gesundheitskapitals und der Gesundheitskompetenz eines jeden teilnehmenden Betriebes erfolgte mittels einer Fragebogenerhebung mit MitarbeiterInnen und Führungskräften. Aufbauend auf einer Literaturanalyse und -bewertung wurden zur Fragebogenerstellung eine Dimensionsbildung hinsichtlich des psychosozialen Gesundheitskapitals und der Gesundheitskompetenz sowie eine aussagekräftige Bezeichnung dieser Kategorien vorgenommen. Es hat sich gezeigt, dass auf der Netzwerkebene zahlreiche Aspekte der individuellen Resilienz eine bedeutende Rolle spielen. Individuelle Resilienzfaktoren wie hohe Sozialkompetenz beeinflussen das Netzwerk einer Person. Ebenso ist der Zugang zu einem unterstützenden Netzwerk ein wesentlicher Resilienzfaktor. [7] Hinsichtlich der Ebene Führung wurde im Rahmen der Fragebogenentwicklung der transformative Führungsstil als Grundlage herangezogen, da Studien immer wieder zu der Erkenntnis gelangen, dass dieser besonders gesundheitsförderlich ist. Führungskräfte, die den transformativen Führungsstil einsetzen, sind in der Lage, durch die Beeinflussung der Werte und Einstellungen ihrer MitarbeiterInnen diese zu motivieren und folglich auch ihre Leistung zu steigern. So setzen sich MitarbeiterInnen unter einer transformativen Führung für das Wohl des Unternehmens ein, fördern den Zusammenhalt in der Arbeitsgruppe und sind zufriedener und gesünder. [8] Die Ebene Werte entspricht der Unternehmenskultur. Zur Stärkung der Gesundheit von MitarbeiterInnen und Führungskräften ist eine auf Gesundheitsförderung ausgerichtete Unternehmenskultur wesentlich. Dazu braucht es u.a. gemeinsame Werte und Normen, eine gesundheitsförderlich ausgerichtete Personalentwicklung, gemeinsame Ziele und Zusammenhalt auf dem Weg zur Erreichung dieser. [9]

Daher wurden zur Messung der Ebenen Netzwerk, Führung und Werte des psychosozialen Gesundheitskapitals die Dimensionen „Resilienz“, „Führungsverständnis“ und „gesundheitsförderliche Unternehmenskultur“ gebildet. Für die Führungskräfte wurde im Fragebogen ein Perspektivenwechsel eingefügt, sodass bei den inhaltlich identen Items der Dimension Führungsverständnis einmal die Fremdeinschätzung und einmal die Selbsteinschätzung erhoben werden konnte. Die MitarbeiterInnen bewerteten das Führungsverhalten der direkten Vorgesetzten aus ihrer Wahrnehmung und die Führungskräfte bewerteten ihr eigenes Führungsverhalten. In den Dimensionen Resilienz und gesundheitsförderliche Unternehmenskultur wurde bis auf einzelne Items der letztgenannten Dimension die jeweilige Selbsteinschätzung von MitarbeiterInnen und Führungskräften erhoben.

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung zeigten in allen fünf teilnehmenden Betrieben ein ähnliches Bild. So scheinen die Gesundheitskompetenz und die Resilienz der MitarbeiterInnen und Führungskräfte gut ausgeprägt zu sein, während die Dimension „gesundheitsförderliche Unternehmenskultur“ verbesserungswürdige Werte aufzeigt. Interessant ist, dass in allen teilnehmenden Betrieben die Führungskräfte im Zuge der Selbstbewertung ihr eigenes Führungsverhalten besser einschätzen als die MitarbeiterInnen im Zuge der Fremdbewertung. Diese klar erkennbare und betriebsübergreifend auftretende Abweichung bietet einen wesentlichen Ansatzpunkt für die Gestaltung der gesundheitsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Projektes. So scheint es aufgrund der ähnlichen Voraussetzungen und Herausforderungen in den Betrieben sinnvoll,

Maßnahmen zur Verringerung der abweichenden Wahrnehmung betriebsübergreifend umzusetzen. Dadurch können eine Perspektivenerweiterung ermöglicht, die Entwicklung von Lösungsansätzen gefördert und Lerneffekte verstärkt werden.

4 Betriebsübergreifende Gestaltung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen

Im Rahmen des Projektes wird das interorganisationale Netzwerk zwischen den teilnehmenden Betrieben zur Maßnahmenumsetzung genutzt. Zur Steigerung der Gesundheitskompetenz wird den MitarbeiterInnen und Führungskräften ein Online-Wissensquiz zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen im Arbeitsalltag unter dem Namen „Quizmax“ angeboten. Dabei können MitarbeiterInnen und Führungskräfte ihr Gesundheitswissen und in Folge daraus ihre individuelle Gesundheitskompetenz steigern. In einem betriebsübergreifenden Austausch der Projektteammitglieder wurden aktuell relevante Gesundheitsthemen zur inhaltlichen Gestaltung dieses Quiz gesammelt. Dadurch wurde die Erkenntnis gewonnen, dass trotz unterschiedlicher Branchen und Unternehmensstrukturen die Beschäftigten mit ähnlichen gesundheitsrelevanten Themen im Berufsalltag konfrontiert sind. Zudem konnte sichergestellt werden, dass die Maßnahme die Bedürfnisse der Zielgruppe berücksichtigt.

Ebenso wurde eine Seminarreihe für MitarbeiterInnen und Führungskräfte zur Stärkung des Gesundheitskapitals als Maßnahme implementiert. Die Seminarinhalte wurden basierend auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung und der partizipativ durchgeführten Fokusgruppen mit den Beteiligten erarbeitet. Zudem sind sie auf die erforderlichen Kompetenzen und gegebenen Handlungsspielräume von MitarbeiterInnen und Führungskräften abgestimmt. Somit steht für MitarbeiterInnen und für Führungskräfte je eine eigene Seminarreihe zur Stärkung des psychosozialen Gesundheitskapitals und der Gesundheitskompetenz zur Verfügung.

Die Seminarreihe für MitarbeiterInnen kann unter dem Titel „Gesundes Arbeiten“ zusammengefasst werden. Ziel ist es, dass der/die MitarbeiterIn nach Absolvierung der Seminarreihe dazu befähigt ist, die Arbeit gesund bzw. gesundheitsförderlich zu gestalten und durch die Anwendung von erlernten Strategien und Handlungen zu einem/r gesunden MitarbeiterIn wird. In weiterer Folge soll dies in Kombination mit der Weiterentwicklung der Führungskräfte dazu beitragen, dass das Verhalten der Führungskraft nachvollziehbarer und dadurch gesundheitsförderlicher wird. Zudem soll die Stärkung des/der Einzelnen zur Stärkung des Kollektivs beitragen und diese unterstützen sowie in einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur münden.

Die Seminarreihe für Führungskräfte führt unter dem Titel „Gesundes Führen“ dazu, dass die Führungskräfte einerseits in ihrer individuellen Resilienz gestärkt werden und ihnen andererseits Wege für gesundheitsförderliches Führungsverhalten aufgezeigt werden. Dieses trägt nicht nur zur Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen bei, sondern stärkt auch deren eigene Gesundheit. Dadurch leisten auch sie einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung der gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur.

Die Seminare finden an einem neutralen Ort in betriebsübergreifender Form statt. Das bedeutet, dass an jedem Mitarbeiterseminar MitarbeiterInnen der unterschiedlichen

Betriebe und an jedem Führungskräfte-seminar Führungskräfte der unterschiedlichen Betriebe teilnehmen. Diese Vorgehensweise wurde aufgrund mehrerer Vorteile gewählt, die bereits durch die bisherigen Projekterfahrungen bestätigt werden konnten:

- Die Beschäftigten der teilnehmenden Betriebe können miteinander in Austausch über das Projekt, über die Seminarinhalte und über die Betriebliche Gesundheitsförderung kommen.
- In Bezug auf herausfordernde Arbeitssituationen können etwaige Betriebsblindheit und eingeengte Sichtweisen durch die Erweiterung der Perspektive aufgehoben werden.
- Fernab des Arbeitsplatzes ist es für MitarbeiterInnen sowie Führungskräfte einfacher, sich von der alltäglichen Arbeit zu lösen und auf das Thema zu fokussieren.
- Der Austausch mit anderen Personen erleichtert die Entwicklung von neuen Lösungsansätzen und neuen Zugängen zu einer Thematik.

5 Betriebsübergreifendes miteinander und voneinander Lernen

Um gesundheitsförderliche Strukturen nachhaltig in den teilnehmenden Betrieben zu verankern, werden Mitglieder der betriebsinternen Projektteams und Fachgruppen zu MultiplikatorInnen ausgebildet. Dazu finden mehrere Schulungen statt, um Kompetenzen zur Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung aufzubauen sowie Wissen über gesundheitsrelevantes Verhalten und gesundheitsfördernde Aktivitäten im Betrieb hinsichtlich der psychosozialen Gesundheit zu vermitteln. Dadurch werden Kompetenzen in den teilnehmenden Betrieben aufgebaut, die dazu beitragen sollen, den jeweiligen MitarbeiterInnen sowie Führungskräften Zugang zu gesundheitsförderlichen Ressourcen zu gewähren. Die Themen der Multiplikatoren-schulungen sind Projektmanagement in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, erfolgreiche Implementierung und interne Kommunikation von Betrieblicher Gesundheitsförderung, psychosoziale Gesundheit und Ressourcenstärkung im Betrieb sowie Überführung in das Betriebliche Gesundheitsmanagement.

Die Durchführung der Multiplikatoren-schulungen erfolgt ebenso betriebsübergreifend. Hierdurch ergaben sich bisher folgende Nutzeneffekte:

- Durch den betriebsübergreifenden Austausch erfolgte eine Sensibilisierung der MultiplikatorInnen für die Unterschiede und Gemeinsamkeiten hinsichtlich der Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung in den verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen.
- Das Treffen der SchulungsteilnehmerInnen wurde als gute Gelegenheit wahrgenommen, mit den Projektteams der anderen Betriebe in Kontakt zu kommen und sich über das Projekt auszutauschen.
- Im Rahmen einer Multiplikatoren-schulung wurden verfügbare Kommunikationswege in den Betrieben ermittelt, die zur Projekt- und Maßnahmenkommunikation genutzt werden können. Die gemeinsame, betriebsübergreifende Reflexion der Kommunikationswege führte dazu, dass die Betriebe neue Wege erschließen und voneinander lernen konnten.

- Darüber hinaus werden die SchulungsteilnehmerInnen hinsichtlich ihrer personalen Gesundheitskompetenz gestärkt. Durch Sensibilisierung und Gesundheitsbildung können Wissenslücken der TeilnehmerInnen geschlossen und ihre Methodenkompetenz hinsichtlich gesundheitsdienlichem Handeln und Gestalten gestärkt werden. Im Sinne des Multiplikatorenansatzes wird das angeeignete Wissen durch die SchulungsteilnehmerInnen in den Unternehmen multipliziert und damit einhergehend die organisationale Gesundheitskompetenz gesteigert.

6 Bilanz und Ausblick

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Vernetzung von Betrieben im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung mehrere Nutzeneffekte für die Projektumsetzung aufweist. Der Wissensaustausch im Rahmen des interorganisationalen Netzwerkes erlaubt es, sowohl Betriebsspezifika als auch Gemeinsamkeiten bezüglich der Rahmenbedingungen zu erarbeiten und diese bei der Planung und Durchführung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen zu berücksichtigen. Zudem ergibt sich bei ähnlichen Voraussetzungen die Möglichkeit, einzelne Maßnahmen betriebsübergreifend umzusetzen, wodurch Lern- und Multiplikationseffekte verstärkt werden können. Vor diesem Hintergrund ist es Ziel der betriebsübergreifenden Vernetzung ein lernendes Organisationsnetzwerk zur Steigerung der organisationalen Gesundheitskompetenz aufzubauen. Mittels einer Follow-Up Messung des Gesundheitskapitals und der Gesundheitskompetenz sollen die Nutzeneffekte der Netzwerkarbeit zur betriebsübergreifenden Maßnahmenumsetzung festgestellt werden.

References

1. WHO, Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf, letzter Zugriff 2017/12/15.
2. FGÖ, Vernetzung, <http://www.fgoe.org/aktivitaeten/vernetzung>, letzter Zugriff 2017/12/15.
3. Bröckamp-Stone, U.: Institutionen, Systeme und Strukturen in der Gesundheitsförderung und Prävention. In: Schwartz, F.W. et al. (Hrsg.) Public Health: Gesundheit und Gesundheitswesen, S. 259-289. Elsevier, München (2012).
4. Soffried, J., Spitzbart, S., Schloffer, A.: Capacity Building für Public Health in der Sozialversicherung 2009/2010. Soziale Sicherheit 9, 437-445 (2011).
5. Badura, B., Griener, W., Rixgens, P., Ueberle, M., Behr, M.: Sozialkapital: Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. Springer Verlag, Berlin Heidelberg (2008).
6. Loebe H. & Severing, E.: Wege zum gesunden Unternehmen: Gesundheitskompetenz entwickeln. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (2010).
7. Helmreich, I., Lieb, K.: Resilienz: Schutzmechanismen gegen Burnout und Depression. InFo Neurologie & Psychiatrie 17 (2), 52-62 (2015).
8. Pundt, A., Nerdinger, F.W.: Transformationale Führung: Führung für den Wandel. In Grote, S. (Hrsg.) Die Zukunft der Führung, S. 27- 36. Springer, Heidelberg (2012).
9. Kroll, D.: Gesundheit als Führungsaufgabe. In Kroll, D., Dzudzek, J. (Hrsg.) Neue Wege des Gesundheitsmanagements: „Der gesunderhaltende Betrieb“ - Das Beispiel Rasselstein, S. 49-63. Gabler, Wiesbaden (2010).