

Netzwerk „Gesunde Arbeit in Thüringen“

**Vorhabenbeschreibung zum Projekt
im Rahmen der ESF-Weiterbildungsrichtlinie (2014-2020)**

**Antragsteller:
Ernst-Abbe-Hochschule Jena**

Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangssituation und Bedarf.....	1
2.	Projektziele.....	2
2.1	Zielstellung des Projektes.....	2
2.2	Demografischer Wandel, Nachhaltigkeit, Chancengleichheit.....	4
3.	Zielgruppe.....	4
3.1	Zugangsvoraussetzungen.....	4
3.2	Teilnehmergewinnung.....	5
4.	Projekthinhalte.....	5
4.1	Arbeitsplan.....	5
4.2	Angemessenheit des Arbeitsplans.....	6
4.3	Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten.....	7
4.4	Öffentlichkeitsarbeit.....	7
4.5	Netzwerk.....	7
5.	Erfolgskontrolle.....	8
6.	Personal.....	9
7.	Methoden, Medien und Materialien.....	9
8.	Arbeitsumgebung.....	9
8.1	Durchführungsort und Räumlichkeiten.....	9
8.2	Einhaltung spezieller Vorschriften.....	10
9.	Referenzen.....	10
	Literaturverzeichnis.....	11

1. Ausgangssituation und Bedarf

Die anhaltende demografische Entwicklung führt bundesweit zu einer Reduzierung der Bevölkerung und einem Mangel an Fachkräften.¹ Auch Thüringen wird nach dem Demografiebericht 2013 von dieser Entwicklung betroffen sein. Der Anteil der Bevölkerung über 65 Jahren wird bis 2030 weiter steigen. Gleichzeitig wird das Bundesland durch massive Abwanderungen gut ausgebildeten Fachpersonals und sinkende Geburtenzahlen 392.000 Einwohner verlieren, was einem Bevölkerungsrückgang von 17,5 % entspricht. Diese Faktoren führen dazu, dass die erwerbsfähige Bevölkerung (20 bis 65 Jahre) ebenfalls sinkt.^{2,3,4}

Dabei ist die kleinteilige Thüringer Betriebslandschaft auf qualifizierte Erwerbstätige angewiesen. Die Thüringer Betriebsstruktur setzt sich aus 88 % Kleinstbetrieben, 9,4 % Kleinbetrieben, 2,3 % mittelständischen Betrieben und 0,3 % Großbetrieben zusammen.⁵ Der Anteil an Kleinst- und Kleinbetrieben (bis 49 Mitarbeiter) liegt somit insgesamt bei 97,4 %. Die aktuell zahlenmäßig stärksten Branchen sind nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 und dem Thüringer Landesamt für Statistik (2014) der Handel (18,8 %), das Baugewerbe (17,5 %), die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (10,7 %), das verarbeitende Gewerbe (8,6 %) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (7,2 %). Der Gesamtarbeitskräftebedarf, der sich aus Ersatzbedarf (Bedarf, der durch verstärkte Renteneintritte entsteht) und Erweiterungsbedarf (Bedarf, der durch Beschäftigungsaufbau entsteht) zusammensetzt, wird für die Thüringer Betriebslandschaft bis zum Jahr 2025 auf ca. 280.000 Arbeitskräfte prognostiziert. Am stärksten betroffen werden dabei die Wirtschaftszweige Verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie der Handel sein.⁶

Die bestehende Erwerbsbevölkerung ist durch die heutige Arbeitswelt mit steigenden, komplexen Anforderungen sowie einer Verdichtung der Arbeitsintensität konfrontiert. Stressfaktoren wie zum Beispiel permanenter Termin- und Leistungsdruck, unterbrochene Arbeitsprozesse sowie das Bewältigen von verschiedenen Arbeiten zur gleichen Zeit, führen bei den Arbeitnehmern⁷ seit vielen Jahren zu einem hohen Stressniveau.⁸ Die tendenziell steigenden Belastungen und Beanspruchungen können sich in der Folge mittel- und langfristig negativ auf die Gesundheitssituation der noch erwerbsfähigen Beschäftigten auswirken.

Diesen neuen Ansprüchen der Arbeitswelt stehen zudem veränderte Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber. Selbstverwirklichung, Partizipation, Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung und Zufriedenheit bei der Arbeit stehen zunehmend im Mittelpunkt der Arbeitstätigkeit.^{9,10} Diese Veränderungsprozesse und die Auswirkungen des demografischen Wandels erfordern ein Umdenken der Unternehmen hinsichtlich ihres Umgangs mit der wertvollsten Ressource - dem Personal als Innovationsträger - und der Gestaltung ihrer Arbeits- und Organisationsstrukturen und -bedingungen. Die Ge-

¹ Vgl. Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer: Fehlzeiten-Report, 2014

² Vgl. Roland Berger Strategy Consultants GmbH: Trendatlas, 2011

³ Vgl. Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr: Demografiebericht, 2014

⁴ Vgl. Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr: Demografiebericht, 2011

⁵ Vgl. Thüringer Landesamt für Statistik, www.statistik.thueringen.de vom 16.03.2015

⁶ Vgl. TMWAT: Fachkräfteperspektive Thüringen 2025, 2013

⁷ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

⁸ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Stressreport Deutschland 2012, 2013

⁹ Vgl. Roland Berger Strategy Consultants GmbH: Trendatlas, 2011

¹⁰ Vgl. TMWAT: Innovationen für Thüringen, 2012

undheit als höchstes Gut des Menschen ist sowohl Voraussetzung für die Zufriedenheit und Lebensqualität, als auch zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit und somit zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben.

Zusammenfassend können anhand der skizzierten Trends folgende Handlungsbedarfe für Thüringer Unternehmen abgeleitet werden:

- Um wettbewerbs- und leistungsfähig zu bleiben, müssen sich Thüringer Unternehmen und Beschäftigte mit den Themen demografische Entwicklung, alternden Belegschaften, rückläufigen Erwerbspersonenzahlen, den sich wandelnden komplexen Anforderungen, der Verdichtung der Arbeitsintensität sowie mit veränderten Ansprüchen der Beschäftigten und deren Folgen auseinandersetzen.
- Kleinen Betrieben stehen weniger personelle und finanzielle Ressourcen zur gezielten Fachkräftegewinnung und Mitarbeiterbindung zur Verfügung als mittleren oder großen, weshalb sie von den Folgen der demografischen Entwicklung stärker betroffen sind.
- Der Gesundheitszustand der Erwerbstätigen wird aufgrund der Diskrepanz steigender Renteneintritte und rückläufiger Erwerbspersonenzahlen belastet.
- Im Handlungsfeld Gesundheitsschutz und -förderung engagieren sich erst 28 % der Thüringer Betriebe.¹¹ Analyseinstrumente und Interventionen, die in mittleren und großen Betrieben erprobt wurden, sind meist nicht auf Kleinst- und Kleinbetriebe übertragbar.
- Das Engagement in Arbeits-, Gesundheitsschutz und -förderung hängt von der Einstellung der Geschäftsführung, Beschäftigtenzahl, den betrieblichen Strukturen und verfügbaren Ressourcen ab.
- Der Zugang zu Informationen, geeigneten Unterstützern oder Beratern ist vielfältig, zeitaufwendig, unübersichtlich und komplex.

Vor diesem Hintergrund zielt das Vorhaben darauf ab, Strukturen und Qualitätskriterien für ein neutrales, branchenunabhängiges Netzwerk für „Gesunde Arbeit“ aufzubauen und zu etablieren. Die im Rahmen des Netzwerkes geplante Geschäftsstelle steht den Thüringer Unternehmen bei der bedarfsorientierten Gestaltung der Rahmenbedingungen für gesunde Arbeit als kompetenter Informations- und Ansprechpartner, Handlungsbedarfsermittler, Koordinator und Vermittler neutraler professioneller Leistungen sowie Organisator von Netzwerktreffen zur Verfügung.

2. Projektziele

2.1 Zielstellung des Projektes

Die Initiatoren verfolgen mit diesem Projekt das übergreifende Ziel Thüringer Unternehmen für das Thema „Gesunde Arbeit“ zu sensibilisieren und dadurch beizutragen die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter aufrecht zu erhalten, Fachkräfte zu gewinnen und Mitarbeiter zu binden. Dieses Ziel soll durch die Etablierung des Netzwerkes „Gesunde Arbeit“ sowie die Etablierung eines Zertifizierungsprozesses und die Vergabe des „Thüringer Siegels für Gesunde Arbeit“ gestärkt werden. In diesem Sinne werden weiterführende Teilziele abgeleitet:

- durch die Gestaltung gesunder Arbeit und der Vergabe einer Zertifizierung, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und somit zur Fachkräftesicherung beizutragen,

¹¹ Vgl. TMWAT: IAB Betriebspanel. Länderbericht Thüringen, 2012

- die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Erwerbstätigen zu fördern,
- Führungskräfte und Erwerbstätige für die Themen Gesunde Arbeit, Gesundheit, gesundheitsbewusstes Verhalten zu sensibilisieren und die Beteiligung an verhältnis- und verhaltenspräventiven Gesundheitsmaßnahmen quantitativ und qualitativ zu steigern,
- die Chancen der Netzwerkarbeit unter den Betrieben zu nutzen,
- die öffentliche Wahrnehmung zu Prävention und Gesundheitsförderung zu steigern,
- interne Ressourcen zur Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen zu analysieren, zu reflektieren und zu aktivieren,
- durch die Teilnahme an der Zertifizierung des „Thüringer Siegels für Gesunden Arbeit“ das Image/Attraktivität Thüringer Unternehmen gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Öffentlichkeit und Bewerbern zu verbessern,
- durch die Zertifizierung ein Feedback bzw. eine Reflexion der eigenen Unternehmenssituation in Bezug auf gesunde Arbeitsbedingungen, gesundheitsförderliche Maßnahmen, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhalten.

Zur Erreichung der oben genannten Ziele werden folgende Schwerpunkte abgeleitet:

- Es werden Strukturen aufgebaut und ein Netzwerk „Gesunde Arbeit“ etabliert, welches für Thüringer Unternehmen neutral, branchenunabhängig und bedarfsorientiert agiert. Dabei steht das Ziel der Fachkräftesicherung im Vordergrund.
- Zur Sicherung der nachhaltigen Arbeitsfähigkeit des Netzwerkes ist die Einrichtung einer Geschäftsstelle unerlässlich. Die Geschäftsstelle erarbeitet strukturierte, systematisch aufbereitete Informationen und wählt nach definierten Qualitätsstandards kompetente und professionelle Ansprech- und Netzwerkpartner aus, die zur Unterstützung, Vermittlung und Prozessbegleitung in Thüringer Unternehmen einsetzbar sind.
- Anhand eines strukturierten Bewerbungsprozesses mit fixem Punktevergabesystem, wird ein „Thüringer Siegel für Gesunde Arbeit“ an interessierte Unternehmen vergeben.
- Damit soll den Unternehmen ein neutraler Ansprechpartner zur Verfügung stehen, der
 - die Unternehmen durch die Schaffung der Bedingungen für Gesunde Arbeit bei der Fachkräftegewinnung und –Bindung unterstützt,
 - informiert über Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten der Geschäftsstelle, die Art und Weise der Zusammenarbeit mit dem Netzwerk sowie mit anderen Unternehmen,
 - im Erstgespräch die Problemkonstellation, und den Handlungs- und Vermittlungsbedarf aus der Sicht des Betriebes erfasst,
 - weiterführend Ansprechpartner, Experten sowie Unterstützungsmöglichkeiten der Netzwerkpartner - am betrieblichen Bedarf orientiert – vermittelt,
 - an Vorbereitung und Durchführung der Treffen der Netzwerkpartner beteiligt ist,
 - Netzwerktreffen der Thüringer Unternehmen bei der Vorbereitung und Umsetzung unterstützt.
- Thüringer Unternehmen erhalten Unterstützung durch das Netzwerk „Gesunde Arbeit in Thüringen“. Die Leistungsanbieter begleiten interessierte Betriebe entsprechend ihrer Kompetenzen und Schwerpunkte in den Handlungsfeldern Demografie, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung, Betriebliches Gesundheitsmanagement.
- Die Netzwerkpartner sind sich ihrer Verantwortung hinsichtlich ihrer Aufgabenschwerpunkte und Kompetenzen bewusst und werden durch die Geschäftsstelle anhand dieser Kriterien an Betriebe vermittelt.

Die genannten Ziele und Inhalte sind im Rahmen des Operationellen Programms¹² zugeordnet unter:

- Punkt 2.3.2 in der Prioritätsachse C: Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen im formalen, nicht formalen und informalen Rahmen, Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte sowie die Förderung der flexiblen Bildungswege unter anderem durch Berufsberatung und die Bestätigung erworbener Kompetenzen
- Punkt 2.3.2.1 in der Investitionspriorität 2: Unterstützung der beruflichen Weiterbildung unter Berücksichtigung der Qualifikationsbedarfe

Das Projektvorhaben ist in der ESF-Weiterbildungsrichtlinie¹³ dem Fördergegenstand zugeordnet unter:

- Punkt 2.2: Vorhaben und Netzwerke, die zur Ausweitung der Weiterbildungsbeteiligung und/oder zur Fachkräftesicherung beitragen.

2.2 Demografischer Wandel, Nachhaltigkeit, Chancengleichheit

Die Maßnahmen aus dem Vorhaben zielen darauf ab, Arbeits- Gesundheitsschutz und -förderung in Thüringer Unternehmen zu stärken, für eine gesundheitsfördernde Personalpolitik zu sensibilisieren und hierdurch Potenziale zur Mitarbeitergewinnung und -bindung aufzudecken und nutzbar zu machen. Die Instrumente und Vorgehensweisen des Arbeitsschutzes (Gefährdungsbeurteilung), des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bzw. der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) basieren im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) auf einem systematischen Regelkreis (PDAC Zyklus), der die Elemente Analyse, Planung, Umsetzung, Wirkungskontrolle (zur Umsetzung und Optimierung bedarfsorientierter Maßnahmen) enthält. Die Maßnahmen, die infolge der Bedarfsanalysen abgeleitet werden, beziehen alle Mitglieder des beratenen Betriebes, unabhängig von Geschlecht, sozialem Status und Religion ein.

3. Zielgruppe

3.1 Zugangsvoraussetzungen

Das Angebot des Netzwerkes (inkl. Zertifizierung) richtet sich an kleine, mittlere und große Betriebe, die ihren Sitz in Thüringen haben. Aufgrund ihrer personellen und strukturellen Besonderheiten liegt der Fokus insbesondere bei Klein- und Kleinstunternehmen, die eine neutrale, kostenfreie Unterstützung zur Einführung von Maßnahmen zur gesunden Gestaltung der Arbeit in Anspruch nehmen möchten. Das Angebot wird für den Projektzeitraum zunächst in Jena und den angrenzenden Landkreisen Saale-Holzlandkreis, Weimar, Weimarer Land, Gera, Greiz und der Saale-Orla-Kreis erprobt, um im Rahmen des Projektvorhabens grundlegende Netzwerk-Strukturen aufzubauen und zu verstetigen. Zugang zu Angeboten haben Geschäftsführer, Personalverantwortliche, Arbeitsschutz-, Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte, Personalvertretungen sowie Beschäftigte.

Für die Aufnahme in das Netzwerk wird ein entsprechendes Anmeldeformular für potentielle Mitglieder zur Verfügung gestellt, welches nach entsprechender Prüfung die Aufnahme in das Netzwerk ermöglicht. Die Aufnahme von Leistungsanbietern erfolgt zudem durch die Erfüllung der Qualitätskriterien, die durch das Netzwerk festgelegt werden. Gegebenenfalls können Auflagen mit Terminfrist erteilt werden. Vereinbarungen zwischen den Netzwerkparteien werden durch Unterschrift auf dem Anmeldeformular sowie durch die Erfüllung der Qualitätskriterien geschlossen. Das Thüringer Siegel für Gesunde Arbeit

¹² Vgl. TMWAT: „Weiterbildungsrichtlinie“ des Programms Europäischer Sozialfonds 2014-2020 im Freistaat Thüringen

¹³ Vgl. TMWAT: „Weiterbildungsrichtlinie“ des Programms Europäischer Sozialfonds 2014-2020 im Freistaat Thüringen

kann an alle interessierten Unternehmen vergeben werden, die sich freiwillig einer Prüfung ihrer Arbeitsbedingungen sowie gesundheitsförderliche Maßnahmen unterziehen möchten sowie einen Sitz im Freistaat Thüringen haben, über einen Ansprechpartner für das Thema Gesundheit im Unternehmen verfügen und ein nachweisliches Engagement in den Bereichen Mitarbeiter-Gesundheit sowie gesundheitsförderliche Maßnahmen und Arbeitsbedingungen vorzeigen können. Gleiche Voraussetzungen gelten für den Zugang ins Netzwerk.

3.2 Teilnehmergebung

Im Rahmen der indirekten Ansprache werden verschiedene Kommunikationswege aufbereitet und eingesetzt (Informationen in Presse, Flyern, Fachtagungen, Homepage). Die direkte Ansprache erfolgt über gezielte Kontaktaufnahme zu Geschäftsführern, Personalverantwortlichen oder anderen Ansprechpartnern der Unternehmen. Ergänzend wird anhand der Beteiligung und Mitwirkung an Netzwerk-Treffen bzw. Unternehmerstammtischen der Kontakt zu den Unternehmen ermöglicht und gefestigt.

4. Projektinhalte

4.1 Arbeitsplan

Ziele / Aufgaben	Teilziele	Zeitplanung
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> Abstimmung Koordinierungsstelle mit dem Beirat 	1x Quartal
Recherche	<ul style="list-style-type: none"> Recherche über bestehende Netzwerke bzgl. Gesunde Arbeit Kontaktaufnahme zu bestehenden Netzwerken um Synergien zu entwickeln 	10.2015 Ab 10.2015
Konzept	<ul style="list-style-type: none"> Slogan, Leitlinien, Logo 	10.2015 - 01.2016
Erstellung Projektplan	<ul style="list-style-type: none"> Konkreten Arbeitsplan entwickeln, Verantwortlichkeiten zuordnen, Zeitraum festlegen 	10.2015 - 01.2016
Entwicklung von Handlungshilfen für die Arbeit der Koordinierungsstelle	<ul style="list-style-type: none"> Briefkopf, Textbausteine (E-Mail & Brief) Vorteilsargumentation gesunder Arbeit entwickeln (Handout) <ul style="list-style-type: none"> Informationen für öffentliche Auftritte (Internet, Flyer, etc.) auswählen Design und Material für Flyer/Broschüren auswählen Gesundheitstypische Begriffe in einfache Sprache formulieren Material für Erstgespräch erstellen Standardisierte Formulare erstellen Leitfaden für telefonische Kontaktaufnahme entwickeln Konzept für Zertifizierung entwickeln (rechtliche Rahmenbedingungen prüfen) Finanzierung Projekt (Mitgliedsbeiträge) prüfen 	10.2015-12.2015 10.2015-05.2016 Ab 10.2015 01.-06.2016 01.-06.2016 01.-06.2016 01.-06.2016 10.15-03.2016
Qualitätsstandards erstellen	<ul style="list-style-type: none"> Aufgaben & Arbeitsweise der Geschäftsstelle Auswahl potentieller Netzwerkpartner Zusammenarbeit Geschäftsstelle/Netzwerkpartner/KMU Erarbeitung Bewerbungsprozess für Zertifizierung/ Punkte-Vergabe-System 	10.2015 Ab 01.2016 Ab 01.2016 01.-06.2016
Bekanntmachung durch Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Internetseite entwerfen (Struktur/Inhalte) & Veröffentlichung Info, Präsentation zu Fachtagungen (u.a. Tag BGM) Informations- & Werbeträger entwickeln Pressemitteilungen 	12.2015.-05.2016 Nach Termin 12.2015.-05.2016 Nach Anlass
Qualitätsprüfung und Gewinnung von Partnern für	<ul style="list-style-type: none"> Gezielte Ansprache/Gewinnung, potentieller Leistungsanbieter Erstellung Anbieterverzeichnis und Leistungsportfolio 	Ab 07.2016

Anbieter-Netzwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Erwartungsklärung mit Partnern • Abstimmung Leistungen/Umfang/Kosten (Partner) • Abstimmung der Qualitätsstandards (s.o.) • Neue Anbieter im Netzwerk veröffentlichen/vorstellen • Kontaktpflege mit Anbietern (aktueller Stand, neue Leistungen) 	
Ansprache und Gewinnung von Thüringer Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Ansprache/Gewinnung von Thüringer Unternehmen, der angegebenen Landkreise <ul style="list-style-type: none"> ○ Auswahl der Unternehmen treffen (Firmendatenbank, IHK, Genossenschaften, etc.) ○ Kontaktaufnahme (telefonisch, postalisch, Fachtagung) ○ Ansprechpartner vereinbaren ○ Vorhabenbeschreibung/Sensibilisierung (telefonisch/vor Ort) ○ Aufnahme in Netzwerk • Gewinnung von Thüringer Unternehmen durch öffentliche Veranstaltungen • Kontaktpflege 	<p>Ab 10.2016</p> <p>Ab 01.2017</p> <p>Ab 09.2016</p>
Zusammenarbeit der Netzwerkpartner etablieren	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation von regelmäßigen Netzwerktreffen <ul style="list-style-type: none"> ○ Gründungstreffen (Eckpunkte der Zusammenarbeit, Rollenklärung, etc.), anschließend Netzwerktreffen in gleichen Abständen, für regelmäßigen Erfahrungsaustausch ○ Organisation von Referenten Netzwerktreffen (Thema Gesunde Arbeit) • Organisation von öffentlichen Veranstaltungen „Tag der Gesunden Arbeit“ • Internetseite auf aktuellen Stand halten, Austausch (geschützter Bereich) der Netzwerkmitglieder ermöglichen 	<p>Ab 01.2017</p> <p>Ab 05.2017</p> <p>Ab 05.2016</p>
Vermittlung von Unternehmen und Anbietern	<ul style="list-style-type: none"> • Erstgespräch, Ermittlung des Beratungsbedarfes in Unternehmen • Bedarfsorientierte Vermittlung von Anbietern • Ansprechpartner und Prozessbegleiter 	Ab 07.2016
Zertifizierung „Thüringer Siegel für Gesunde Arbeit“	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbungsunterlagen prüfen • Bewertungsprozess durchführen (Punkte-Vergabe-System) <ul style="list-style-type: none"> ○ Motivationsschreiben prüfen ○ Fragebogen auswerten ○ Vor-Ort-Begehung ○ Eingruppierung vornehmen ○ Siegelvergabe ○ Kontrolle auf Einhaltung der Bestimmungen 	Ab 07.2016
Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Messung der Output-Indikatoren (quantitative und qualitative Indikatoren, Veranstaltungen, Weiterbildungen) • Regelmäßige Kontrolle der vermittelten Prozesse 	<p>Ab 01.2018</p> <p>Ab 07.2016</p>
Berichtswesen	<ul style="list-style-type: none"> • Definieren der Kriterien zur Berichterstattung in Abstimmung mit dem Lenkungsgremium • Berichterstattung an Beirat • Verwendungs- und Zwischennachweis GFAW 	<p>10.-12.2015</p> <p>1x Halbjahr 31.12. des Jahres</p>
Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Weiterbildung im Bereich Gesunde Arbeit 	Nach Termin

4.2 Angemessenheit des Arbeitsplans

Die skizzierten Aufgaben bauen systematisch aufeinander auf. Um im Projektzeitraum das Ziel zu erreichen, ein funktionsfähiges Netzwerk zu etablieren, stehen folgende Aufgaben im Vordergrund:

- Aufbau grundlegender Strukturen für ein Netzwerk Gesunde Arbeit,
- die Implementierung einer neutralen Geschäftsstelle für das Netzwerk an der EAH Jena,

- die Einbindung geeigneter Kooperationspartner und Anbindung des Netzwerkes an die Geschäftsstelle,
- die Vermittlung bedarfsgerechter Leistungen an Thüringer Unternehmen,
- die Etablierung eines Zertifizierungsprozesses und die Vergabe des „Thüringer Siegels für Gesunde Arbeit“.

4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Siehe Punkt 4.5 Etablierung eines funktionsfähigen Netzwerkes

4.4 Öffentlichkeitsarbeit

Um das Projekt, die Angebote und Leistungen der Geschäftsstelle und des angegliederten Netzwerkes öffentlichkeitswirksam zu präsentieren, werden geeignete Werbeträger (Flyer, Plakate, Pressemitteilungen) und Medien (Homepage) erarbeitet, Fachtagungen (z.B. Tag des BGM) und Netzwerktreffen genutzt bzw. veranstaltet. Die Informations- und Werbeträger, Präsentationen, Internetseite, Briefköpfe, Anmeldeformulare, Flyer etc. sind stets mit dem ESF-Logo versehen. Nach den geplanten Veranstaltungen werden Pressemitteilungen für die regionale Presse verfasst um Werbung für die nächsten Veranstaltungen zu machen und Gäste zu gewinnen. Darüber hinaus sollen weitere Informations- und Werbeträger im Laufe der Zeit entwickelt werden.

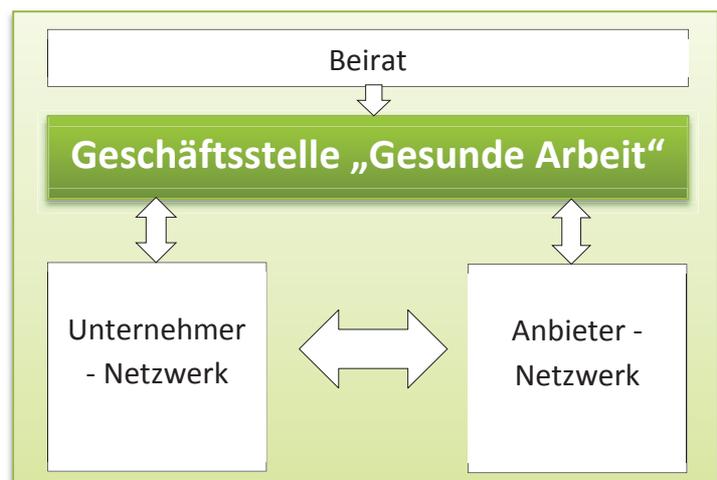
4.5 Netzwerk

Die strukturellen Besonderheiten Thüringer Unternehmen lassen hinsichtlich der Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und Strukturen eine hohe Differenziertheit an Handlungsbedarfen vermuten. Daher erfordert eine bedarfsorientierte Leistung und Unterstützung im Interesse der Unternehmen die Bündelung von Kernkompetenzen im Sinne einer systematisch abgestimmten Nutzung von Synergieeffekten.

Im Vorhabenprojekt setzt sich das Netzwerk aus einer neutralen Geschäftsstelle und einem angegliederten Anbieter-Netzwerk branchenunabhängiger Institutionen sowie einem Unternehmens-Netzwerk zusammen. Im Zeitraum des Projektes werden der Etablierungsprozess der Geschäftsstelle und der Aufbau des Netzwerkes durch einen Beirat eng begleitet.

Im Projektzeitraum liegen die Kernaufgaben der Geschäftsstelle im Aufbau tragfähiger Netzwerkstrukturen und deren Verstetigung. Dies beinhaltet Öffentlichkeitsarbeit, Gewinnung von Netzwerkpartnern, Kontaktaufnahme mit Thüringer Unternehmen, Information zu Unterstützungsangeboten, Erstbedarfsermittlung, sowie der bedarfsgerechten Vermittlung von kompetenten Ansprechpartnern und Prozessbegleitern an Unternehmen.

Die Kernaufgaben der Partner im Anbieter-Netzwerk liegen entsprechend ihrer Kernkompetenzen und Handlungsfelder (Demografischer Wandel, BGM, BGF, Arbeits- und Gesundheitsschutz) in der Unterstützung und Prozessbegleitung der Unternehmen hinsichtlich des Einsatzes geeigneter Analyseinstrumente, der Vertiefung der betriebsspezifischen Bedarfsanalysen, der Ableitung bedarfsorientierter ver-



hältnis- und verhaltenspräventiver Gesundheitsmaßnahmen sowie der Wirkungskontrolle. Im Netzwerk werden primär branchenunabhängige Einrichtungen wie ansässige Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Träger gesetzlicher Rentenversicherung(...) eingebunden. In diesem Sinne wird ebenso ein kooperativer Austausch mit den regionalen Arbeitsmarktakteuren (z.B.: HWK, IHK, Bundesagentur für Arbeit,...) angestrebt.

Zur Stärkung der Akzeptanz sowie der öffentlichen Wirksamkeit wird eine symbolische arbeitsmarktpolitische Unterstützung relevanter Thüringer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im Rahmen eines „Letter of intent“ bzw. einer Deklaration angestrebt.

Das Neuwertige des Projektvorhabens zeichnet sich durch das Zusammenwirken der folgenden Kriterien aus:

- Strukturaufbau und Etablierung eines funktionsfähigen Netzwerkes,
- Unterstützung von Thüringer Unternehmen bei der Gestaltung gesunder Arbeit mit kooperativ zusammengeführten Kernkompetenzen,
- Ansiedlung der Geschäftsstelle an einer neutralen, branchenunabhängigen wissenschaftlichen Einrichtung, der EAH Jena,
- an der Geschäftsstelle ist anhand definierter Kernkompetenzen in den Handlungsfeldern Demografie, BGM, BGF, Arbeits- und Gesundheitsschutz ein branchenunabhängiges Anbieter-Netzwerk angebunden,
- Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Träger gesetzlicher Rentenversicherung kooperieren als Netzwerk im Rahmen der Prozessbegleitung interessierter Unternehmen entsprechend ihrer Kernkompetenzen im Sinne der Nutzung von Synergieeffekten,
- die Geschäftsstelle „Gesunde Arbeit“ agiert für Thüringer Unternehmen neutral und kostenfrei,
- das Pilotvorhaben wird durch die EAH Jena wissenschaftlich begleitet.

5. Erfolgskontrolle

Die Geschäftsstelle des Netzwerkes ist für den Aufbau und die Verstetigung tragfähiger Netzwerkstrukturen sowie die Entwicklung von Qualitätsstandards verantwortlich. Der Erfolg des Netzwerkes wird am Ende der Projektlaufzeit anhand der Erreichung folgender Indikatoren gemessen:

- Qualitative Indikatoren:
Die Geschäftsstelle des Netzwerkes hat mindestens in den Fachgebieten Gesunde Führung, Arbeitszeitmodelle, Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit, Bewegung, Entspannung, Ergonomie und Kommunikation vermittelt. Im Ergebnis wurden hierzu die Leistungen der Anbieter durch die Geschäftsstelle geprüft und nach Qualifikationskriterien bewertet.
- Quantitative Indikatoren:
Das Unternehmer-Netzwerk setzt sich aus min. 40 Mitgliedsunternehmen der Stadt Jena und der angrenzenden Landkreise Saale-Holzlandkreis, Gera, Weimarer Land, Weimar, Saale-Orla-Kreis und Greiz zusammen.
Demgegenüber besteht das Anbieter-Netzwerk aus einer ausreichenden Anzahl an Leistungsanbietern, die die qualitativen Indikatoren des Unternehmer-Netzwerkes abdecken.
- Durchgeführte Symposien, Tagungen und Workshops:
Die Geschäftsstelle hat über die Projektlaufzeit vierteljährliche Workshops zum Erfahrungsaustausch und jährliche Fachtagungen (Tag des BGM) mit externen Referenten durchgeführt.

- Öffentlichkeitsarbeit:
Broschüren, Flyer und ein Internetauftritt sind erstellt. Grundlegende Informationen zum Thema „Gesunde Arbeit“ liegen in systematisch aufbereiteter bedarfsorientierter Weise zur weiteren Verwendung vor. Netzwerkmitglieder haben zudem die Möglichkeit auf nicht-öffentliche Materialien zurückzugreifen. Die Geschäftsstelle hat regelmäßig (jährlich/ halbjährlich) öffentliche Veranstaltungen zum Thema „Gesunde Arbeit“ organisiert.

Ein erster wichtiger Arbeitsschritt ist die Erstellung eines konkreten Projektplanes. Durch regelmäßige (zu Beginn wöchentliche) interne Besprechungen erfolgt ein ständiges Controlling und Reporting an die Projektleitung, wodurch Abweichungen vom Projektplan möglichst gering gehalten werden sollen und bei Bedarf sofort nachgesteuert werden kann.

6. Personal

Um die im Projekt erforderlichen koordinierenden Tätigkeiten quantitativ und qualitativ gewährleisten zu können, sind 3 wissenschaftliche Mitarbeiter für fachspezifische Schwerpunktarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, organisatorische und koordinierende Tätigkeiten vorgesehen. Mit der AOK PLUS – „Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen“ konnte ein Kofinanzierer gewonnen werden, der beabsichtigt, den Eigenanteil sowie die nicht förderfähigen Vorhabenkosten zu finanzieren.

Die für das Projekt vorgesehenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über eine hohe fachliche, organisatorische, soziale und kommunikative Kompetenz.

7. Methoden, Medien und Materialien

Um einen erfolgreichen Projektablauf zu gewährleisten, stehen dem Netzwerk für Workshops und Versammlungen professionelle Seminarräume an der EAH Jena zur Verfügung. Zudem existieren mehrere Besprechungsräume, die mit dem neuesten Stand der Technik ausgestattet sind. Für Vorträge oder Präsentationen sind diese Räume mit Flipcharts, Pinnwänden, Tafeln und Beamern ausgestattet. Entsprechende Moderationskoffer mit Präsentationsutensilien (Magnete, Textmarker, Karteikarten etc.) stehen dem Netzwerk ebenfalls zur Verfügung. Für groß angelegte Veranstaltungen, mit einer hohen Teilnehmerzahl kann die Aula der EAH Jena vom Netzwerk genutzt werden. Um die Veranstaltungen angemessen zu moderieren haben die Mitarbeiter der Forschergruppe BGM im Jahr 2014 ein Moderationstraining absolviert.

8. Arbeitsumgebung

8.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten

Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena stellt die erforderlichen Räume für die Geschäftsstelle. Durch die Ansiedlung der Geschäftsstelle an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena ist die beabsichtigte Neutralität gegeben. Die Geschäftsstelle des Netzwerkes „Gesunde Arbeit in Thüringen“ ist an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena angesiedelt und in einem Großraumbüro (Raum 05.01.85) zu finden. Das Büro verfügt über eine entsprechende Ausstattung (Drucker, PCs, Schrank zum Verstauen von Ordnern, Büchern und anderen Büromaterialien, Tische und Bürostühle). Besprechungen mit Netzwerkpartnern sind aufgrund der Größe und Ausstattung des Raums möglich.

8.2 Einhaltung spezieller Vorschriften

Die EAH Jena agiert im Sinne ihrer Selbstverpflichtung als seriöse und professionelle Institution hinsichtlich innerbetrieblicher und personenbezogener Daten grundsätzlich auf der Basis der Einhaltung des Datenschutzes sowie den Verordnungen des Arbeitsschutzes.

9. Referenzen

Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena beschäftigt sich im Fachbereich Betriebswirtschaft bereits seit 2010 intensiv mit dem Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Erarbeitung von Konzeptionen für ein erfolgreiches BGM bei Praxispartnern waren Inhalte mehrerer erfolgreicher Masterarbeiten durch Studierende des Schwerpunktes Personalwirtschaft.

Seit Beginn der Arbeit des im Herbst 2011 gegründeten Netzwerkes „Thüringer Netzwerk Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (TN BGM) bestehen zu Netzwerkmitgliedern umfängliche fachliche Kooperationen. Das Netzwerk besteht mittlerweile aus ca. 40 nicht-kommerziellen Mitgliedern, die an der Etablierung eines BGM-Konzeptes interessiert sind. Das Netzwerk ermöglicht den Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen und stellt Informationsmaterial zur Verfügung. Größtenteils besteht das Netzwerk, aus mittelständischen- und Großunternehmen sowie Öffentlichen Einrichtungen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit betreut die an der EAH angesiedelte Forschergruppe „BGM in Thüringer Unternehmen“ aktuell ein mittleres, großes und öffentliches Modellunternehmen bei der Einführung eines ganzheitlichen BGM-Konzeptes.

Die bisherigen Erfahrungen aus dem "Thüringer Netzwerk BGM" und die Ergebnisse der Forschung im Rahmen der Forschergruppe „BGM in Thüringer Unternehmen“ bilden trotz ihrer Andersartigkeit zu dem hier beantragten Vorhaben eine fundierte Grundlage zum Thema "Gesunde Arbeit". Im Mittelpunkt des TN BGM stehen Unternehmen, die für sich das Thema BGM bereits bearbeiten. Hier liegen teilweise bereits erste Erfahrungen bzw. Ergebnisse vor. Der Schwerpunkt der Forschergruppe liegt in der modellhaften Erprobung eines ganzheitlichen BGM-Konzeptes in Abhängigkeit unterschiedlicher Unternehmensgrößen. Das ebenfalls erwähnte Verbundprojekt „VorteilJena“ untersucht basierend auf einem psychologischen Modell (HAPA) den Zusammenhang zwischen sozialer Teilhabe und Gesundheit. Die beteiligten Modellunternehmen sind mittelständische- und Großunternehmen. Kleinunternehmen werden jedoch in diesen Projekten weniger betrachtet. Mit dem hier beantragten Vorhabenprojekt soll diese Lücke geschlossen werden und der Fokus auch auf Kleinunternehmen gelegt werden. Die bisherigen Erfahrungen mit Unternehmen zeigen, dass ein Netzwerk für "Gesunde Arbeit" mit geprüften Leistungsanbietern sowie der Vergabe eines Siegels mit Qualitätskriterien wesentlich zur Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung in Thüringen beitragen kann.

Literaturverzeichnis

- Badura B./ Ducki A./ Schröder H./ Klose J./ Meyer M. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2014: Erfolgreiche Unternehmen von morgen – Gesunde Zukunft heute gestalten, Springer, Berlin 2014
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Stressreport Deutschland 2012 - Die wichtigsten Ergebnisse, Dortmund 2013
- GKV-Spitzenverband der Krankenkassen (Hrsg.): Leitfaden Prävention – Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung von §§ 20 und 20 a SGB V vom 21. Juni 2000, derzeit in der Fassung vom 27. August 2010, Berlin 2010
- Roland Berger Strategy Consultants GmbH (Hrsg.): Trendatlas – Endbericht – Freistaat Thüringen, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, München 2011
- Thüringer Landesamt für Statistik (Hrsg.): Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen und Kreisen in Thüringen, URL:
<http://www.statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr000454%7C%7C> vom 16.03.2015
- Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr (Hrsg.): Demografiebericht 2011- Bevölkerungsentwicklung des Freistaats Thüringen und seiner Regionen, Erfurt 2011
- Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr (Hrsg.): Demografiebericht 2013- Bevölkerungsentwicklung des Freistaats Thüringen und seiner Regionen, Erfurt 2014
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (Hrsg.): Fachkräfteperspektive Thüringen 2025, Erfurt 2013
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (Hrsg.): Innovationen für Thüringen – Impulse, Leitlinien, Empfehlungen, Erfurt 2012
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (Hrsg.): IAB Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 17. Welle, Erfurt 2012
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (Hrsg.): Operationelles Programm. Für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds im Freistaat Thüringen von 2014-2020, Erfurt 2014
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (Hrsg.): Weiterbildungsrichtlinie des Programms Europäischer Sozialfonds 2014-2020 im Freistaat Thüringen