

Gesundheit
aktiv
fördern

STADTPUNKTE

ISSN 1860-7276

Aktuelle Informationen der HAG zur Gesundheitsförderung in Hamburg Nr. 1 Februar 2006

Editorial



Zum vierten Mal seit 1999 hat die HAG den Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung (HGP) ausgeschrieben. Um den HGP 2005 haben sich 40 Betriebe beworben, die aus ganz unterschiedlichen Bereichen und Branchen stammen. Industrie, Handwerk, Handel und Verkehr sind ebenso vertreten wie Finanzdienstleistungen, Versicherungen und der öffentliche Dienst sowie der Kultur- und Wissenschaftsbereich. Die teilnehmenden Betriebe weichen in der Größe sehr voneinander ab, die Spanne reicht vom kleinen Handwerksbetrieb mit weniger als fünf Mitarbeitern bis zu großen Industriebetrieben mit über 6.000 Beschäftigten. Um den ungleichen strukturellen Voraussetzungen der Betriebe unterschiedlicher Größe gerecht zu werden, wurde das Bewerberfeld in drei Betriebsgrößenklassen eingeteilt: Kleinbetriebe (bis 160 Beschäftigte), Mittelbetriebe (bis 1.000 Beschäftigte) und Großbetriebe (über 1.000 Beschäftigte). Aus jeder Gruppe hat die Jury in einem mehrstufigen Auswahlverfahren einen Preisträger ermittelt. Die feierliche Preisverleihung fand am 16. Februar 2006 statt, Senator Jörg Dräger, Ph.D. hielt die Festansprache. In der nächsten Ausgabe werden wir über die Preisverleihung und die Preisträger ausführlich berichten.

Der Weltgesundheitstag am 7. April 2006 steht unter dem Motto „Menschen für Gesundheit – Die Gesundheitsberufe“. In Hamburg wird dazu durch die Behörde für Wissenschaft und Gesundheit ein Senatsempfang im Rathaus ausgerichtet.

Die HAG wird sich in den nächsten Monaten mit dem Schwerpunkt „Seelische Gesundheit in Hamburg“ beschäftigen, ein Thema, das sowohl Menschen in der Arbeitswelt, als auch immer häufiger Kinder und Jugendliche betrifft.

In der nächsten Ausgabe berichten wir über unser Schulprojekt „Gesunde Schule – gesundes Miteinander“. Wie immer sind Sie herzlich eingeladen, uns für die Ausgabe Beiträge, Anregungen und Informationen zur Verfügung zu stellen. Redaktionsschluss ist der 13. März 2006.

Margrit Schlankardt & Team

Inhalt

1	Editorial
2	Das Thema
2	Betriebliche Gesundheitsförderung vor neuen ...
2	Hamburger Gesundheitspreis ...
4	Betriebliche Gesundheitsförderung
5	Investitionen, die sich lohnen
6	Entlassungen beeinträchtigen auch die Gesundheit ...
7	Gesund älter werden – ...
8	Familienbewusste Personalpolitik lohnt sich
10	Familienfreundliche Betriebe in Hamburg
10	Besser als Krankenrückgespräche: ...
12	Die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg
13	HAG - aktiv
13	Regionaler Knoten ...
14	Eigenverantwortung in der Mittellosigkeit?!
15	Zielpatenschaften: ...
16	Schulaktivitäten setzen sich fort
17	Vier Gesunde Schulen ausgezeichnet
17	Video: „Wenn der Sex in die Jahre kommt ...“
18	Arbeitskreise
19	Gut zu wissen
25	Mediothek
26	Impressum
28	Termine

DAS
THEMA
DER
STADTPUNKTE



Betriebliche
Gesundheitsförderung





Kolumne

Foto: privat

Betriebliche Gesundheitsförderung vor neuen Herausforderungen

Gesundheitsförderung ist im „Setting“ unbestritten am wirksamsten. Das von der letzten Bundesregierung ins Parlament eingebrachte aber nicht mehr verabschiedete Präventionsgesetz vermeidet den englischen Ausdruck und wählt dafür den etwas sperrigen Begriff „Lebenswelt“. Wichtiger als der Streit um die besten Worte ist das Verständnis, was dahinter steht: Eine bessere Gesundheit erfordert ein gesundheitsgerechtes Verhalten jedes Einzelnen, aber die Arbeits- und Lebensbedingungen müssen auch so gestaltet werden, dass sie die Gesundheit fördern, auf jeden Fall nicht schädigen. Es muss also Akteure geben, die gesundheitsfördernde Verhältnisse durchsetzen. Der betriebliche Gesundheitsschutz ist das älteste und beste Beispiel für diesen Handlungsansatz.

Traditioneller Arbeitsschutz ist darauf ausgerichtet, Maschinen und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie Menschen so gering wie

möglich belasten. Das ist ein Gebot der Ethik, aber es ist auch ökonomisch rational, weil Unfälle und Krankheiten vermeidbare Betriebskosten sind. Deshalb ziehen Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Krankenkassen beim betrieblichen Gesundheitsschutz an einem Strang und in der Vergangenheit ist viel erreicht worden. Das Bewusstsein, dass kranke Beschäftigte teuer sind und sich betriebliche Investitionen zum Erhalt der Gesundheit lohnen, ist sicher weit verbreitet. Aber in der Vergangenheit gab es auch immer den bequemen Ausweg, nicht in Gesundheitsschutz zu investieren, um zu unterstützen, dass auch ältere Arbeitnehmer bei guter Gesundheit im Betrieb verbleiben, sondern um die gesetzlichen Möglichkeiten zu nutzen, diese in den vorzeitigen Ruhestand zu schicken. Belegschaften, in denen Arbeitnehmer über 50 bestenfalls in der Vorstandsetage und in der Pförtnerloge zu finden sind, stellen keine Seltenheit dar. Junge Belegschaften sind geradezu eine Garantie für niedrigen Krankenstand, denn erst nach 55 nimmt die Häufigkeit von Krankheiten deutlich zu.

Die Bevölkerung wird älter, damit ist der bequeme Weg, über junge Belegschaften einen geringen Krankenstand zu erreichen, auch aus betrieblicher Sicht eine Sackgasse, weil die älteren Arbeitnehmer gebraucht werden. Gesellschaftlich war es schon immer ein Irrweg, weil die vorzeitige Verrentung die Sozialkassen überfordert. Deshalb kommt zu den klassischen Aufgaben des betrieblichen Arbeitsschutzes eine neue Herausforderung hinzu: Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte. Dazu gibt es ermutigende Beispiele, wie der Beitrag der

Lufthansa-Technik, immerhin der größte private Arbeitgeber in Hamburg, in diesem Heft dokumentiert.

Die zweite Herausforderung für die betriebliche Gesundheitsförderung ist die dramatisch zunehmende Zahl psychischer Erkrankungen. Bei der Zahl der Krankentage sind seelische Krankheiten als Aufnahmegrund mittlerweile an der Spitze. Insbesondere die Häufigkeit von Depressionen ist bei Angestellten am höchsten, was ein Indiz sein kann, dass die Arbeitsbedingungen ein wichtiger Einflussfaktor sind. Der französische Psychiater Alain Ehrenberg bezeichnet die Depression als die Krankheit der Moderne, weil die Seele müde wird, wenn die Gesellschaft dauerhaft Leistungsbereitschaft und eigenverantwortliche Initiative verlangt, aber die sozialen Bindungen und Netze immer dünner werden. Dagegen gesundheitsfördernde Strategien zu entwickeln ist sicher schwieriger als der Kampf gegen Lärm oder einseitige Körperbelastungen, aber auch hier zeigen die Beispiele aus dem diesjährigen Wettbewerb zur betrieblichen Gesundheitsförderung der HAG, dass es gute Ansätze gibt.

Die HAG will Depressionen und was dagegen präventiv getan werden kann, in 2006/07 zu einem ihrer Arbeitsschwerpunkte machen. Auch für uns ein unbekanntes Feld, aber die Nachfrage nach unseren „Stadtunkten“ mit dem Schwerpunkt psychische Erkrankungen hat deutlich gemacht, wie groß der Bedarf allein an Informationen ist.

Kontakt:

Prof. Dr. Leonhard Hajen
HAG-Vorsitzender

Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung 2005 vergeben

Zum vierten Mal seit 1999 hat die HAG den Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung (HGP) ausgeschrieben. Die rege Beteiligung und das hohe Niveau im Hinblick auf Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, das insbesondere die Spitzengruppe der in die engere Wahl gelangten Betriebe aufweist, verdeutli-

chen: Der Preis hat sich etabliert und die Ziele, die die HAG damit verbindet, haben sich realisiert.

Insbesondere sollen Betriebe ausgezeichnet werden, die im Sinne eines modernen, präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie einer darüber hinausgehenden betrieblichen Gesundheitsförderung als „Vorbilder“ (im Sinne von „best

practice“) für andere wirken können. Außerdem soll ein breites Forum geschaffen werden, das der Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch zwischen Betrieben und Akteuren dient, die das Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung nach vorne bringen wollen. Nicht zuletzt sollen auch die betrieblichen Akteure, die sich durch ein besonderes Engage-



ment bei der Gesundheitsförderung auszeichnen, eine öffentliche Anerkennung und eine ausdrückliche Bestätigung erfahren, den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen.

Um den HPG 2005 haben sich 40 Betriebe beworben, die aus ganz verschiedenen Branchen und Bereichen stammen. Industrie, Handwerk, Handel und Verkehr sind ebenso vertreten wie Finanzdienstleistungen, Versicherungen und der öffentliche Dienst sowie der Kultur- und Wissenschaftsbereich. Die teilnehmenden Betriebe sind auch von sehr unterschiedlicher Größe; die Spanne reicht vom kleinen Handwerksbetrieb mit weniger als fünf Mitarbeitern bis zu großen Industriebetrieben mit weit mehr als 6.000 Beschäftigten.

Der von der HAG eingesetzten Jury gehören zehn Vertreterinnen und Vertreter ganz unterschiedlicher Bereiche an, die sich beruflich mit den verschiedenen Aspekten des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung befassen. Dazu gehören Vertreter/innen der Handelskammer, der Handwerkskammer und der Gewerkschaften, des Amtes für Arbeitsschutz, der Berufsgenossenschaften und der Krankenversicherung sowie aus der Arbeitsmedizin, der Arbeitspsychologie, der Arbeitswissenschaft und der Beratung in Fragen betrieblicher Gesundheit und Prävention. Alle Entscheidungen wurden nach eingehenden Beratungen in mehreren Sitzungen einvernehmlich getroffen.

Der Entscheidungsprozess innerhalb der Jury vollzog sich in einem mehrstufigen Auswahlverfahren. Um den ungleichen strukturellen Voraussetzungen der Betriebe unterschiedlicher Größenordnung besser Rechnung zu tragen, wurde das Bewerberfeld in drei etwa gleich große Gruppen eingeteilt: *Kleinbetriebe* (bis zu 160 Beschäftigte), *Mittelbetriebe* (bis 1.000 Beschäftigte) und *Großbetriebe* (über 1.000 Beschäftigte). In jeder dieser drei Betriebsgrößenklassen sollte jeweils ein Preisträger ermittelt werden. Zunächst wurde jede Bewerbung auf der Grundlage der im HAG-Fragebogen gemachten Angaben (und zum Teil zusätzlich eingereicherter Unterlagen) mit Hilfe eines Punktesystems von der Jury bewertet. Zehn Betriebe kamen in die engere Auswahl. Je zwei Jurymitglieder aus unterschiedlichen Bereichen such-

ten je zwei Betriebe unterschiedlicher Größenklassen auf, um sich vor Ort im Rahmen von Präsentationen, Gesprächen und Begehungen ein genaueres Urteil zu bilden. In der abschließenden Klausursitzung stellten die fünf Bewertungsteams der Jury die Ergebnisse ihrer Betriebsbesuche vor, um auf dieser Grundlage die Preisträger zu ermitteln.

Die Entscheidung war diesmal besonders *schwierig*, denn in allen



drei Gruppen gab es einige Bewerber, die in den Bewertungen sehr nahe beieinander lagen. Das ist erfreulich, weil es ein positives Licht auf das in Hamburger Betrieben erreichte Niveau betrieblicher Gesundheitspolitik wirft. Zudem macht es deutlich, dass sich der Hamburger Gesundheitspreis in der „Szene“ etabliert hat. Die Jury hat den Unterschiedlich nur geringen Unterschieden in der Differenzierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dadurch Rechnung getragen, dass in jeder Betriebsgrößenklasse neben der Auszeichnung für den jeweiligen *Preisträger* auch weiteren Betrieben eine ausdrückliche *Anerkennung* für ihre im Rahmen der Bewerbung nachgewiesenen Leistungen ausgesprochen wird.

In der Gruppe der *Kleinbetriebe* (bis 160 Mitarbeiter) erhält den *Preis* die „Effenberger-Vollkornbäckerei“, ein erfolgreicher Handwerksbetrieb mit ökologischer Orientierung, in dem die gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung einen hohen Stellenwert genießt und die präventive Gesundheitsförderung nachhaltig implementiert ist.

Den „Deutschen Hefewerken GmbH“, einem alteingesessenen Hersteller von speziellen Hefeprodukten, wird für ihr umfassendes Konzept integrierter Gesundheitspolitik, das sie auf den Weg gebracht haben, eine ausdrückliche *Anerkennung* ausgesprochen.

In der Gruppe der *Mittelbetriebe* (bis 1.000 Beschäftigte) geht der *Preis* an die „Dolmar GmbH“, ein führender Hersteller von Motorgeräten, in

der ein umfassendes und sehr aktives Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement praktiziert wird.

Dem „Nestlé-Chocoladenwerk Hamburg“, das bereits vor vier Jahren mit dem HGP ausgezeichnet worden ist, wird eine besondere *Anerkennung* für den weiteren Ausbau des auf hohem Niveau gehaltenen Systems des umfassenden Gesundheitsmanagements ausgesprochen.

Positiv hervorzuheben ist auch das „Institut für Hygiene und Umwelt“ (Hamburger Landesinstitut für Lebensmittelsicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltuntersuchungen), weil es schon über längere Zeit den hohen Stand im Arbeits- und Gesundheitsschutz erhält und weiter ausbaut. Ebenso ist die „Barclaycard Germany“, die zu einem großen internationalen Finanzdienstleister gehört, hervorzuheben, weil es ihr gelungen ist, entscheidende Schritte einer aktiven Gesundheitspolitik einzuleiten.

In der Gruppe der *Großbetriebe* (über 1.000 Beschäftigte) wird der *Preis* dem „Werk Hamburg der DaimlerChrysler AG“ verliehen für das über Jahre hinweg entwickelte und fest implementierte, differenzierte und integrierte System eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Dem „Berufsgenossenschaftlichen Unfallkrankenhaus Hamburg“, einem überregional wichtigen Schwerpunktkrankenhaus zur Maximal- und Spezialversorgung, das im Rahmen seiner Bewerbungen um den HGP seit Jahren zur engsten Spitzengruppe gehört, wird für den kontinuierlichen Ausbau seines auf hohem Niveau befindlichen Systems des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung eine besondere *Anerkennung* ausgesprochen.

Der „Lufthansa Technik AG“, einem Unternehmen, das bei der Instandhaltung, Reparatur und Überholung von Flugzeugen führend ist, wird eine besondere *Anerkennung* für ihr breit getragenes, professionelles und engagiertes Gesundheitsmanagement ausgesprochen.

Die Intention der HAG wäre realisiert, wenn die mit Preisen oder durch Anerkennungen ausgezeichnete-

Das Thema

ten Betriebe das erreichte Niveau betrieblicher Gesundheitspolitik weiter konsolidieren und wenn möglich viele Betriebe im Rahmen ihrer Mög-

lichkeiten diesem Vorbild folgen – damit es der Jury beim nächsten Mal noch „schwerer“ fällt, aus der wachsenden Zahl vorbildlicher Betriebe einzelne Preisträger auszuwählen.

Die feierliche Preisverleihung fand am 16. Februar 2006 statt, Senator Jörg Dräger, Ph. D. hielt die Festansprache. Eine Dokumentation ist in Vorbe-

reitung und kann in der HAG angefordert werden.

Prof. Dr. Alfred Oppolzer
(im Namen der Jury)

Kontakt:

Margrit Schlankardt
HAG
Tel: 040 – 632 22 20

Betriebliche Gesundheitsförderung

In den folgenden zwei Artikeln wird die betriebliche Gesundheitsförderung aus der Sicht zweier Krankenkassen dargestellt. Alle gesetzlichen Krankenkassen haben in ihrem Aufgabenbereich die Förderung der betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie ist im § 20 Abs. 2 SGB V geregelt.

Der Erfolg eines Unternehmens hängt von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab. Deshalb setzen immer mehr Unternehmen auf Programme zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten, ein Engagement, das von vielen Krankenkassen unterstützt wird. Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung ist die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch aktive Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Erlernen gesundheitsgerechten Verhaltens am Arbeitsplatz. Sie ergänzt damit den vorgeschriebenen Arbeitsschutz im Rahmen der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, beruht aber im Gegensatz zu diesem auf einem freiwilligen Engagement.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist es vernünftig, auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten. Studien der Uni Bielefeld belegen, dass sich die Beschäftigten wohler fühlen, die Fehlzeiten zurückgehen und die Produktivität des Unternehmens steigt.

Für eine effektive und nachhaltige Gesundheitsförderung in Unternehmen ist ein ganzheitlicher Ansatz erforderlich. Es geht also nicht nur um einzelne Menschen, Personengruppen und ihr Gesundheits- oder Risikoverhalten, sondern auch um das System Betrieb. Ebenso geht es nicht primär um die Durchführung von Einzelmaßnahmen (z. B. ein Rückenschul-Kurs im Unternehmen), denn aus gesundheitsfördernder Sicht sind daraus nur kurzfristige Erfolge und keine langfristige Verbesserung des Gesundheitszustandes der Belegschaft zu erzielen. Bei dem Programm, das beispielsweise von der Deutschen Angestellten Krankenkas-

se (DAK) gefördert wird, sind alle Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung Bausteine eines speziell auf das Unternehmen zugeschnittenen Gesamtkonzeptes, das während der gesamten Laufzeit, mindestens ein Jahr, fachlich begleitet, dokumentiert und einer Erfolgskontrolle unterzogen wird.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist also ein kontinuierlicher Prozess von Analyse, Planung, Umsetzung und Auswertung. Maßnahmen setzen sowohl an den Arbeits-



Quelle: DAK

bedingungen und betrieblichen Abläufen (Verhältnissen) als auch an der Arbeitsweise der Mitarbeiter (Verhalten) an. Das Gesamtkonzept besteht aus einer Vielzahl von Bestandteilen, die aufeinander aufbauen und sich in ihrer Wirkung unterstützen. Die Steuerung dieses Prozesses sollte durch ein Gremium im Betrieb (Arbeitskreis Gesundheit) vorgenommen werden.

Die Durchführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements sollte „von oben nach unten“ aufgebaut werden. Ohne die Unterstützung und die Bereitschaft der Führungsebene (Unternehmensleitung und mittleres Management) kann Gesundheitsförderung nicht wirksam praktiziert werden.

Die Krankenkasse fungiert als Be-

rater und Kooperationspartner des Betriebes und unterstützt diesen Prozess der systematisch-organisatorischen Veränderung im Betrieb aktiv.

Unternehmen, in denen die DAK betriebliche Gesundheitsförderung finanziell unterstützt, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Unternehmensführung hat ein ernsthaftes Interesse. Sie stellt Ressourcen zur Verfügung (zeitliche, personelle und finanzielle), im Idealfall existiert eine Unternehmensleitlinie zum Thema Gesundheit
 - Mitarbeiter nehmen aktiv an Entscheidungen zu Gesundheitsfragen teil
 - Führungskräfte werden aktiv in den Prozess der betrieblichen Gesundheitsförderung eingebunden
 - Basis von Gesundheitsförderungsmaßnahmen ist eine regelmäßig aktualisierte Ist-Analyse (z. B. Betriebsberichte)
 - Ein internes Gremium (z. B. Arbeitskreis Gesundheit) steuert die Maßnahmen
 - Alle Maßnahmen basieren auf der Ist-Analyse und sind in eine regelmäßige Erfolgskontrolle eingebunden
 - Die Ergebnisse werden dokumentiert und regelmäßig der internen Öffentlichkeit zugänglich gemacht
- Teilnehmen am DAK-Programm können Betriebe und Verwaltungen, die in ihrer Belegschaft mindestens 25 Prozent DAK-Versicherte haben.

Kontakt:

Petra Rath
DAK-Landesgeschäftsstelle Nord-Ost
Tel: 040 – 23 96-29 76
e-mail: petra.rath@dak.de



Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für jedes Unternehmen ein Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg. Viele Betriebe haben mittlerweile erkannt, dass ein Engagement für mehr Gesundheit Krankenstände und Fluktuation senkt. Es steigert die Mitarbeiterzufriedenheit und führt zu mehr Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

Fehlzeiten kosten Geld, Zeit und Energie

Allein im Jahr 2003 schlugen die krankheitsbedingten Fehlzeiten bundesweit mit über 66 Milliarden Euro an volkswirtschaftlichen Kosten zu Buche. Dies geht aus Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hervor. Diese Kosten belasten nicht nur jedes einzelne Unternehmen, sondern regen – angesichts des immer teurer werdenden Produktionsfaktors „Arbeit“ – auch die immer noch stattfindende Diskussion um den Standort Deutschland an.

Es gibt zwar einen Trend zu niedrigen Krankenständen, doch nehmen die Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen zu. Die Zahl der Krankmeldungen nahm auch im Jahr 2004 erheblich ab. Gegenüber dem Vorjahr war ein Rückgang von 8,9 Prozent zu verzeichnen. Der Krankenstand lag 2004 bundesweit bei 4,5 Prozent. Die Anzahl der durch psychische Erkrankungen bedingten Ausfalltage stieg um 10 Prozent. Dies geht aus dem aktuellen Fehlzeiten-Report hervor, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld herausgegeben wird und dessen Ergebnisse sich auf alle AOK-Versicherten beziehen.

Die Analyse des WIdO ergab, dass die Krankenstände in den einzelnen Wirtschaftszweigen erheblich variierten. Branchen wie die Öffentliche Verwaltung, das Baugewerbe, das Verkehrs- und Transportgewerbe und das verarbeitende Gewerbe wiesen überdurchschnittlich hohe Krankenstände auf. Niedrige Krankenstände waren bei Banken und Versicherungen, im Handel sowie im Bereich Land- und Forstwirtschaft zu verzeichnen.

Muskel- und Skeletterkrankungen an der Spitze

Statistiken der AOK Hamburg zeigen, dass Muskel- und Skelett-

erkrankungen mit über 25 Prozent den größten Teil der Arbeitsunfähigkeitstage ausmachen. Zu den Krankheitsgruppen, die häufig für Fehlzeiten verantwortlich sind, gehören außerdem Erkrankungen der Atmungsorgane (12 Prozent) sowie Verletzungen und Vergiftungen (11,4 Prozent). Zugenommen haben auch in Hamburg die psychischen Erkrankungen (10,4 Prozent).

Zu den Auslösern von Fehlzeiten zählen körperliche Arbeitsbelastung, Stress, betriebsklimatische Bedingungen, die Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes sowie das individu-



Foto: AOK-Mediendienst

elle Verhalten der Betroffenen. Ziel sollte daher sein, partnerschaftlich mit allen Beteiligten die Arbeitsbedingungen gesundheitsgerechter zu gestalten und die Betroffenen zu motivieren, Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen.

Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind Investitionen in menschliche Ressourcen. Sie verursachen zwar kurzfristig Kosten, zahlen sich aber auf lange Sicht aus. Allerdings muss die Unternehmensleitung bereit sein, in entsprechende Programme zu investieren, sonst steht der Erfolg der Gesundheitsförderung auf dem Spiel. Sie sollte Mittel für konkrete Verbesserungen der Arbeitsplätze bereitstellen, Mitarbeiter/innen für Gesundheitszirkel freistellen und bei Bedarf externe Dienstleistungen finanzieren.

Die AOK Hamburg hilft bei der Suche nach erfahrenen Spezialisten und finanziellen Fördermöglichkeiten. Firmen, die aufgrund ihrer Größe für eine repräsentative Analyse in Frage kommen, bietet die AOK Hamburg im Rahmen von Gesundheitsförderungs-Projekten

Unterstützung auf verschiedenen Ebenen an.

Effektive Lösungen nach gründlichen Analysen

Um die betriebliche Gesundheitsförderung zu steuern und zu begleiten, wird zu Beginn ein Steuerungsgremium, beispielsweise ein Arbeitskreis Gesundheit besetzt. In einem solchen Gremium sind alle im Betrieb für Gesundheit Verantwortlichen und externe Berater vertreten: Unternehmensleitung, Personalleitung, Betriebsrat, Schwerbehindertervertretung, Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt sowie Berufsgenossenschaft. Auch Qualitätsmanager und Kantinenbetreiber sollten beteiligt werden. Der Arbeitskreis sollte über Management-Kompetenzen verfügen.

Um effektive und betriebswirtschaftlich sinnvolle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durchzuführen, ist zunächst eine Analyse des Krankenstandes und seiner Ursachen notwendig. Verschiedene Analyseverfahren helfen, die Belastungs- und Gesundheitssituation eines Unternehmens abzubilden. Die Instrumente sollten auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten des Betriebes abgestimmt werden.

Erste Hinweise über die Gesundheitssituation in einem Unternehmen kann die betriebsbezogene anonymisierte Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten liefern. Die AU-Analyse, die von der AOK Hamburg durchgeführt werden kann, enthält auch Informationen zu den wichtigsten Krankheitsarten, die für den Krankenstand verantwortlich sind. Allerdings macht eine Auswertung nur Sinn, wenn eine größere, repräsentative Anzahl von AU-Fällen ausgewertet werden kann. Da es um sensible Daten geht, müssen sich Geschäftsleitung und Betriebsrat über die Durchführung einer solchen Analyse einig sein.

Als Instrumente zur Analyse der betrieblichen Gesundheitssituation

Das Thema



haben sich Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel und Arbeitsplatzanalysen, gegebenenfalls unter Beteiligung interner und externer Fachleute, bewährt.

Nach Auswertung der betrieblichen Gesundheitssituation können Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Unternehmen bedarfsgerecht und zielgenau geplant und realisiert werden. Auf Wunsch vermittelt die AOK Hamburg erfahrene Spezialisten für gesundheitsfördernde Maßnahmen. Auch bei der Organisation eines betrieblichen Gesundheitsma-

agements erhalten Unternehmen von der AOK Unterstützung.

Kontakt:

Ahmed El-Jarad
AOK Hamburg
Tel: 040 – 2023-4933
e-mail: ahmed.el-jarad@hh.aok.de
www.aok.de

Entlassungen beeinträchtigen auch die Gesundheit der verbleibenden Belegschaft

Unternehmen müssen negativen Folgen von Umstrukturierungen vorbeugen

Die Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist geprägt durch Globalisierung der Märkte, beschleunigte technologische Entwicklung und das Bemühen von Unternehmen, die sich ändernden Kundenerwartungen zu bedienen. Dies erfordert nicht nur von den Arbeitnehmern Flexibilität, lebenslanges Lernen und von Arbeitgeberwechseln geprägte Berufskarrieren. Auch Unternehmen sind einer wachsenden Dynamik unterworfen, auf die sie mit teils weitgehenden Umstrukturierungen reagieren.

Neue Strukturen bringen nicht nur eine Veränderung der organisatorischen Ausrichtung mit sich, sondern haben häufig auch den Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge. Derart tief greifende Änderungen haben Auswirkungen auf die Motivation, das Selbstverständnis und nicht selten den Gesundheitszustand für die Mitarbeiter, die gehen müssen und die, die bleiben dürfen.

Das IPG (Institut für Psychologie der Arbeit, Arbeitslosigkeit und Gesundheit) an der Universität Bremen hat langjährig über die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit geforscht. Restrukturierungen haben danach nicht nur finanzielle Konsequenzen, sondern wirken sich auch erheblich auf den emotionalen, gesundheitlichen und sozialen Zustand der Entlassenen – sowie der verbleibenden Belegschaft aus.

Nach neueren Erkenntnissen führen die auf eine Erhöhung der organisatorischen Effizienz und Effektivität ausgerichteten Umstrukturierungen in manchen Fällen zum genauen Gegenteil: Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der verbleibenden Mitarbeiter sinken, weil diese „survivors of layoff“, also Überlebende des Personalabbaus, nicht selten unter erhöhter beruflicher Unsicherheit und gesundheitlichen Problemen leiden. Studien belegen jedenfalls den Verlust an Leistungsvermögen, Produktivität oder auch der Loyalität zum Arbeitgeber sowie

eine Zunahme von Krankmeldungen, Eigenkündigungen und des Widerstands gegen weitere Veränderungen im Arbeitsalltag.

Diejenigen, die von der Entlassung nicht betroffen wurden, erleben das Arbeitsumfeld oft sehr verändert. Besonders bei Rationalisierungen, deren Personalabbau als unfair empfunden wird, müssen sich die Belegschaften mit ihren widersprüchlichen Gefühlen von Zorn, Angst, Schuld und drohender beruflicher Unsicherheit auseinandersetzen.

Stichwort „Survivor Sickness“

In der Literatur werden diese subjektiven sozialen Stressfolgen dementsprechend auch als „survivor sickness“, also Krankheit der Überlebenden beschrieben. Debora Jeske: „Erkennbar werden bestimmte Verhaltensmuster, mit denen die Menschen auf ihre Schwierigkeiten bei der Bewältigung der neuen Situation reagieren. Das betrifft nicht allein den Arbeitsplatz, auch gesundheitsabträgliche Verhaltensweisen wie zunehmender Nikotin- oder Alkoholkonsum können Symptome der „survivor sickness“ sein.

Dazu kommt in vielen Fällen ein erhöhter Arbeitsstress, der nicht nur durch reine Mehrarbeit ausgelöst wird, sondern auch durch die Abkehr von eingespielten Prozessen und durch neue oder zusätzliche Aufgaben, auf deren Bewältigung die Mitarbeiter nicht vorbereitet sind. Personalabbau und der darauf folgende Umbau in einer Organi-



sation wird nur äußerst selten mit Weiterbildungs- oder Personalentwicklungsmaßnahmen für die restliche Belegschaft verbunden.

Präventive Maßnahmen notwendig

Für Professor Thomas Kieselbach ist jedenfalls unstrittig, dass die Kosten eines Personalabbaus nicht rein finanziell zu beschreiben sind. Das heißt, dass das Aufrechnen beispielsweise von Kosten für Sozialpläne mit den einzusparenden Lohnkosten nur ein unvollständiges und manchmal auch falsches Bild der Folgen einer Umstrukturierung liefert. Deshalb sollten Organisationen sich frühzeitig damit auseinandersetzen, welche neuen durch Einstellungen und Verhalten der Belegschaft begründete Barrieren die angestrebte Effizienz einer Umstrukturierung beeinträchtigen.

Kieselbach schlägt vor, dass Unternehmen im Vorfeld von Umstrukturierungen verstärkt präventiv angelegte Maßnahmen durchführen sollten, mit denen primär den absehbaren Problemen der Mitarbeiter, die entlassen werden aber auch jenen, die im Betrieb bleiben, rechtzeitig begegnet werden kann. Hier-



zu seinen Kooperationen mit Krankenkassen sinnvoll.

Dass dieses Ziel einer Verallgemeinerung von innovativen Lösungen nicht an Faktoren wie Branchenzugehörigkeit oder Betriebsgröße scheitern muss, wird nach Meinung der Wissenschaftler des IPG durch eine Betrachtung des Status quo deutlich. Denn, so Debora Jeske, „es ist keinesfalls so, dass bestimmte Unternehmenstypen in diesem Bereich pauschal besonders aktiv und vorbildlich sind bzw. einen einheitlich großen Nachholbedarf haben“.

Es gibt, so das IPG, kein Erfolgsrezept für eine geplante Umstrukturierung, obwohl die Investition in die eigene Belegschaft in Form von Weiterbildung und Personalentwicklungsmaßnahmen sicherlich dazu beiträgt, die Kompetenz der Belegschaft stetig zu erhöhen und deren Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Dies würde sicherlich dazu beitragen, dass im Fall einer Restrukturierung die Mitarbeiter, die Herausforderungen besser meistern, bzw. dass sich die Arbeitsmarktchancen für Mitarbeiter, die entlassen werden, erhöhen.

Soziale Verantwortung von Unternehmen

Allerdings sollte man nicht vergessen, dass die Begleitung der Entlassenen (z. B. Transitionsberatung in Form von Outplacement) auch Teil der sozialen Verantwortung eines Unternehmens gegenüber seinen

Mitarbeitern darstellen sollte. Gesundheitsförderung, Qualifizierung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sind somit Konzepte, die wichtig für die Gesundheit aller Mitarbeiter sind – während und besonders nachdem das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

„Eine gesunde, fähige und zuverlässige Belegschaft ist eine Voraussetzung für den Erfolg jeder Organisation, besonders allerdings bei Umstrukturierungen, um die Begleiterscheinungen in der darauf folgenden Zeit gut bewältigen zu können“ schreibt das IPG deshalb in seinem MIRE-Statusbericht zu den Gesundheitseffekten von Umstrukturierungen. MIRE ist ein derzeit laufendes Projekt, welches sich auf innovative Begleitmaßnahmen bei Umstrukturierungen bezieht (MIRE – „Monitoring Innovative Restructuring in Europe“).

Innovative Vorgehensweisen

Das Projekt zielt vor diesem Hintergrund auf den nationalen und internationalen Austausch und Wissenstransfer zwischen den Akteuren von Restrukturierungen. Es will europaweit innovative Vorgehensweisen identifizieren, mit denen negative soziale und persönliche Folgen des betrieblichen Umbaus abgemildert werden können, um Möglichkeiten ihrer Verallgemeinerung zu diskutieren.

Das im Januar 2005 gestartete und bis November 2006 auch in

Frankreich, Belgien, Großbritannien und in Schweden laufende Projekt wird in Deutschland in Kooperation des Instituts für Psychologie der Arbeit, Arbeitslosigkeit und Gesundheit (IPG) an der Universität Bremen mit dem Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, durchgeführt.

Fallbeispiele aus fünf Ländern

Anhand von Fallbeispielen aus den fünf beteiligten Ländern, versucht MIRE-Deutschland mithilfe eines Expertennetzwerkes (der BKK Bundesverband ist eine der beteiligten Organisationen) Fallbeispiele hinsichtlich der Übertragbarkeit und Innovation zu bewerten.

Die Teilnehmer haben sich vorgenommen, innovative Ansätze wie Gesundheitsförderung als begleitende Maßnahme bei Umstrukturierungen auf ihre mögliche betriebliche Umsetzung in verschiedenen Unternehmen zu prüfen und festzustellen, inwieweit sich diese Beispiele guter Praxis auf nationaler wie auf internationaler Ebene verallgemeinern lassen.

Weitere Information über das IPG und das MIRE-Projekt sind unter www.ipg.uni-bremen.de verfügbar.

Quelle: News – Gesundheitsförderung aktuell 05/2005; Abdruck mit freundlicher Genehmigung des BKK-Bundesverbandes

Gesund älter werden – Prävention für Jung und Alt in der Luftfahrtindustrie

Gesundheitsförderung im Betrieb: das bedeutet traditionell Arbeitskleidung, Ergonomie und Gefahrstoffe ... Wer allerdings bei der Lufthansa Technik in Hamburg nach Gesundheitsförderung fragt, landet ganz schnell auch bei Themen wie Familie, Stress, Freizeit, flexibler Arbeitszeit oder auch bei zum Teil überforderten Führungskräften. Gesundheit ist für die Lufthansa Technik nicht nur die Abwesenheit von Krankheit. Das umfassende Verständnis von Gesundheit entspricht im weitesten Sinne der Definition der Europäischen Kommission: Gesundheit ist demnach „nicht nur das Freisein von Krank-



heit oder Gebrechen, sondern umfasst auch die physischen und geistig-seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die in unmittelbarem Zusammenhang

mit der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit stehen.“ So verstanden hat Gesundheitsförderung durchaus zu tun mit Familie, Stress, Freizeit, Weiterbildung, Führung und mehr. Gestresste Eltern, die ihre Kinder nicht ausreichend betreut wissen, Arbeitnehmer/innen, die von Kolleginnen oder Kollegen gemobbt werden, Beschäftigte, die hoffnungslos verschuldet sind, bringen ihre Sorgen und Nöte in ihre tägliche Arbeit mit. Das wirkt sich negativ auf die Qualität ihrer Arbeit und auf ihre Arbeitsproduktivität aus. Der Betrieb verfolgt

Das Thema



deshalb das Ziel, das „Wohlbefinden“ bei der Arbeit zu fördern. Es stehen also nicht allein die Gefahrenabwehr und der Schutz der körperlichen Unversehrtheit im Mittelpunkt. Das umfassende Verständnis von Gesundheitsförderung passt sich an die veränderten Belastungsprofile in der modernen Arbeitswelt an. Dazu gehört eben auch die Zunahme von psychischen Belastungen.

Lufthansa Technik beschäftigt in Hamburg über 6.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Gesundheitsmanagement ist hier nicht hierarchisch strukturiert, im Mittelpunkt steht vielmehr ein Arbeitskreis, der vom Gesamtbetriebsrat und vom Personalbereich gemeinsam ins Leben gerufen wurde. Dieser Kreis mit dem Titel „LHT – more than a job“ sieht sich als Mittelpunkt eines umfangreichen Netzwerkes von Akteuren. Neben Betriebsrat und Personalabteilung sind das die Abteilungen Arbeitssicherheit und Medizinischer Dienst, aber auch die Sozialberatung, der Sportverein, die Kantine und das Facility-Management. Hier wird fachübergreifend gearbeitet, der Arbeitskreis initiiert nicht nur klassische Aktivitäten wie Rückenschulen, sondern kümmert sich mit den zuständigen Fachauschüssen beispielsweise auch um gesundes Essen, schön gestaltete Sozialräume und die Grünanlagen. Die vielen Aktivitäten der Abteilung „Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung“ unterstreichen den Wertewandel in diesem Veränderungsprozess. 16 Informationsbroschüren, u. a. zu den Themen Stress, Familie, Sucht, Schulden, Umwelt informieren die Beschäftigten über die Angebote in der Gesundheitsförderung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Mehrzahl zwischen 34 und 54 Jahre alt. Bisher gab es also noch wenig Veranlassung für „More than a job“, sich speziell um die älteren Beschäftigten und ihre spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten zu kümmern.

Der demografische Wandel und die vielen frühzeitigen Abgänge durch Altersteilzeit stellt das Unternehmen und möglicherweise die

gesamte Branche aber künftig vor völlig neue Herausforderungen. Das Renteneintrittsalter steigt, die Beschäftigten werden länger als heute im Betrieb bleiben. Das Unternehmen, das wenig Fluktuation bei seinen Beschäftigten hat, wird in wenigen Jahren überwiegend ältere Arbeitnehmer/innen beschäftigen. Es muss also Unternehmensstrategie sein, die Gesundheit von Älteren bereits frühzeitig durch entsprechende Maßnahmen so zu fördern, dass sie bis zum Rentenalter gesund und motiviert arbeiten können.

Aus dieser Einsicht heraus hat die Gewerkschaft ver.di zusammen mit der Lufthansa Technik eine Projektidee entwickelt, die sich dem Ziel des gesunden Alterns widmet. Das Projekt „Gesund älter werden“ soll einen Beitrag dazu leisten, die Qualität des Arbeitsumfeldes insbesondere für (ältere) Beschäftigte zu steigern. Es sollen entsprechende, auf die einzelnen Betriebe der Luftfahrtindustrie zugeschnittene Projekte entwickelt werden. Wie muss ein Arbeitsplatz aussehen, damit ein älterer Mensch „mithält“ – sich „wohl befindet“? Welche Qualifizierungsinhalte und -formen brauchen ältere Arbeitnehmer/innen? Wie kann das Erfahrungswissen genutzt werden? Wie kann die Zusammenarbeit mit Jüngeren gestaltet werden? Um ein „Voneinander Lernen“ zu ermöglichen, sollen die Ergebnisse der Projekte innerhalb der Branche transparent gemacht werden. Ein Netzwerk soll dem fachlichen Austausch und der Informationsvermittlung über die Betriebsgrenzen hinweg dienen und die Übertragbarkeit der Ergebnisse für kleine und mittlere Unternehmen prüfen. Noch ist das Projekt in der Entwicklungsphase. Wenn es gelingt, Unterstützung und finanzielle Mittel zu erhalten, soll es im Jahr 2006 starten und etwa zwei Jahre laufen.

Kontakt:

Bernd Niklas
Judith Beile
Lufthansa Technik AG a
e-mail: Bernd.Niklas@lht.dlh.de
e-mail: judith.beile@wmp-consult.de

Familienbewusste Personalpolitik lohnt sich

Das Audit Beruf & Familie® hilft auf dem Weg dahin

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist entscheidend, um Fachwissen und Motivation der Mitarbeiter dauerhaft zu sichern. Das haben viele Unternehmen in Deutschland erkannt und sich in den letzten Jahren intensiv damit beschäftigt, durch ihre Personalpolitik Unternehmensziele und Mitarbeiterinteressen in Balance zu bringen. Höhere Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten führt nicht nur zu spürbar niedrigeren Fluktuations- und Krankheitsquoten, das Image als „familienbewusster Arbeitgeber“ ist auch ein wichtiges Element der Personalrekrutierung.

Studien zeigen, dass die Zufriedenheit und Motivation von Mitarbeiter/innen familienbewusster Unternehmen deutlich steigen und die Unternehmen konstatieren einen sichtbaren Vorteil beim Wettbewerb um qualifiziertes Fachpersonal. Dabei geht es oft gar nicht um große und kostspielige Maßnahmen wie den eigenen „Betriebskindergarten“: So hilft zum Beispiel schon die wesentlich günstigere Einrichtung einer Notfall-Kinderbetreuung in Zusammenarbeit mit spezialisier-



ten Dienstleistern, teure Arbeitsausfälle zu vermeiden. Auch andere einfache Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, bessere Anbindung der Mitarbeiter/innen in Elternzeit, gründlichere Information und sorgfältige Kommunikation, Förderung der sozialen Kompetenz der Führungskräfte bis hin zu kleinen Services (Haushaltsdienste, Personalkauf) kosten (fast) nichts, aber bringen viel.

Das Audit Beruf&Familie® der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung unterstützt Organisationen aktiv bei der Realisierung neuer Chancen



durch eine familienbewusste Personalpolitik. Das Gütesiegel hat sich als anerkannter Qualitätsstandard etabliert, mehr als 300 Unternehmen sind inzwischen zertifiziert. Das Audit steht unter der Schirmherrschaft des Bundeswirtschaftsministeriums und des Bundesfamilienministeriums und wird von den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (DIHK, BDA, BDI und ZDH) empfohlen.

Das Audit ist für die zertifizierten Unternehmen der Startpunkt eines nachhaltigen Prozesses zur familienbewussten Ausrichtung ihres Personalmanagements. Dabei machen viele Unternehmen die Erfahrung, dass sich die ergriffenen Maßnahmen auch rechnen: So lassen sich z. B. kostspielige Reibungsverluste verringern, die entstehen, wenn Fachkräfte, in deren Aus- und Fortbildung viel investiert wurde, nach der Elternzeit nicht mehr zurückkommen. Genauso positiv zu Buche schlägt, wenn Beschäftigte sich nicht mehr gezwungen sehen, familienbedingt „krankzufeiern“. Bessere Motivation führt erfahrungsgemäß zu erhöhter Arbeitsqualität und wenn Überlastung durch die Doppelrolle als Mitarbeiter und Eltern vermieden wird, verringern sich Krankheit und Fluktuation.

In einem kompakten Verfahren werden im Rahmen des Auditierungsprozesses Ziele und konkrete, umsetzungsreife Maßnahmen entwickelt, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und zugleich den betrieblichen Anforderungen des Unternehmens Rechnung tragen: Ausgehend von der Situation des einzelnen Unternehmens resp. der jeweiligen Institution werden individuelle Lösungen erarbeitet. Dabei geht es nicht um die Umsetzung von gesetzlich vorgeschriebenen, allgemeinverbindlichen Modellen, sondern um das Angebot bedarfsgerechter und praktikabler Maßnahmen.

Die unternehmens-/institutionspezifischen Ziele und Maßnahmen

sind Teil einer individuellen Gesamtstrategie, mit der eine familienbewusste Personalpolitik im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten nachhaltig verwirklicht wird. Dazu werden acht Handlungsbereiche unterschieden:

Was kostet eine Auditierung?

Der Betrieb erwirbt zunächst das Grundzertifikat Audit Beruf & Familie. Nach einer erfolgreichen Re-Auditierung erfolgt die Verleihung des Zertifikats.

Für die Durchführung der Auditierungen zum Grundzertifikat werden von der Beruf & Familie gGmbH Mindestpreise vorgegeben.

In den Kosten ist ein Servicegebühr enthalten, die für die Betreuung der Unternehmen oder Institutionen erhoben wird.

Der Pauschalpreis umfasst die Kosten, die für die

- Begutachtung zur Zertifizierung
- Teilnahme an der öffentlichen Zertifikatsverleihung
- Prüfung zur jährlichen Berichterstattung und
- Einbindung in das Netzwerk audierter Unternehmen entstehen.

Die verbindlichen Mindestpreise zur Durchführung des Audit Beruf & Familie sind nach Unternehmensgrößen gestaffelt. Bis 50 Beschäftigte kostet die Durchführung 5.000 Euro, bis unter 100 Beschäftigte 8.500 Euro, bis unter 500 Beschäftigte 10.000 Euro und für Unternehmen bis unter 3.000 Beschäftigte 12.000 Euro. Bei größeren Betrieben ist der Preis abhängig von der Anzahl durchzuführenden Auditierungen.

Für die Re-Auditierung zum Zertifikat Beruf & Familie gilt unabhängig von der Betriebsgröße ein Mindestpreis von 5.000 Euro.

Für das Audit zum Grundzertifikat Familiengerechte Hochschule gelten andere Preise.

Im Jahr 2005 ist der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg das Grundzertifikat erteilt worden.

Im letzten Jahr erhielten 43 Betriebe und vier Hochschulen das Grundzertifikat sowie 5 Unternehmen das Zertifikat.

Informationen – auch zu Finanzierungsmodalitäten – sind erhältlich unter www.beruf-und-familie.de.

- Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation,
- Informations-/Kommunikationspolitik,
- Führungskompetenz und Personalentwicklung sowie
- Entgeltbestandteile und Service für Familien.

Die Auditierung erfolgt in einem strukturierten Prozess, der durch

eine/n von der Hertie-Stiftung zertifizierten Auditor/in begleitet wird. Kernelemente des Prozesses sind ein „Strategieworkshop“ mit der Leitung, in dem die Eckpunkte und Rahmenbedingungen festgelegt werden und der eigentliche „Auditierungsworkshop“: Hier werden von einer repräsentativ zusammengesetzten Projektgruppe die Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Diese werden in Form einer „Zielvereinbarung“ zusammengefasst, die von der Leitung unterschrieben wird.

Ein unabhängiger Auditor prüft die vorgelegten Ergebnisse und verleiht das Grundzertifikat. Die Unternehmen arbeiten in den folgenden drei Jahren daran, die vereinbarten Maßnahmen umzusetzen. In jährlichen Berichten dokumentieren sie ihren Fortschritt und profitieren in dieser Zeit von einem seitens der Hertie-Stiftung koordinierten Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen. Nach drei Jahren wird im Rahmen einer Re-Auditierung überprüft, inwieweit die Ziele erreicht wurden und es werden weiterführende Ziele und Maßnahmen definiert. Die anschließende Verleihung des Zertifikats zum Audit Beruf & Familie dokumentiert, dass das Unternehmen eine neue Balance von Erwerbsarbeit und Familie gefunden hat.

Kontakt:

Dr. Georg Barzel
blv consult GbR
Rothenbaumchaussee 11
20148 Hamburg
www.blv-consult.de

Familienfreundliche Betriebe in Hamburg

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein vernünftiger Arbeitsschutz sind entscheidende Voraussetzungen, um qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für den Betrieb zu gewinnen und zu halten. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wissen dies, haben aber häufig noch Vorbehalte gegenüber der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen im eigenen Betrieb.

Dass sich der Einsatz für den Arbeitsschutz und für familienfreundliche Arbeitsbedingungen auszahlt, zeigen zwei Hamburger Betriebe: die Steuerberatungskanzlei Heike Wolf und die Springer Bio-Backwerk GmbH & Co. KG. Beide wurden im Rahmen der „diwi – Messe für Dienstleistungen“, die im November 2005 in der Handelskammer stattfand, für ihren vorbildlichen Arbeitsschutz ausgezeichnet.

Die Steuerberatungskanzlei Heike Wolf betreut insbesondere kleine und mittlere Unternehmen und Privatpersonen in allen steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen. Die Betriebsinhaberin Frau Wolf hat in ihrem Betrieb die Arbeitsplätze nach ergonomischen Grundsätzen eingerichtet. Sie sorgt zum Beispiel mit Klimageräten gerade im Sommer für ein angenehmes Raumklima.

Ihre fünf Mitarbeiterinnen, die alle in Teilzeit beschäftigt sind und Kinder haben, führen Jahresarbeitszeitkonten. Die flexiblen Arbeitszeiten ermöglichen es ihnen, Beruf und Familie gut miteinander zu vereinbaren. Frau Wolf sagt: „Wer an das kranke Kind denkt, der kann nicht gut arbeiten.“ Daher können die Mitarbeiterinnen ihre Arbeitszeit

nach Absprache so gestalten, dass ihre persönlichen Bedürfnisse berücksichtigt werden.

Dies hat auch für das Unternehmen Vorteile, denn durch diese Arbeitszeitgestaltung war es möglich, die Mitarbeiterinnen über die letzten acht bis zehn Jahre im Betrieb zu halten. Damit wurden nicht nur kostenintensive Einarbeitungszeiten vermieden, sondern auch die Kundenbindung verbessert. Frau Wolf erläutert „Die Kontinuität im Betrieb ist nicht nur mir sehr wichtig, auch meine Kunden wollen nicht jedes Mal durch jemand anderen betreut werden.“

Auch die Springer Bio-Backwerk



Foto: BWC

GmbH & Co. KG hat sich nicht nur für einen vorbildlichen Arbeitsschutz, sondern auch für familienfreundliche Arbeitsbedingungen eingesetzt. „Mit Liebe backen“ heißt für Wolfgang Springer und sein Team von 41 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur leckeres Brot aus gesunden Zutaten herzustellen. Auch das Arbeiten soll Spaß machen. Deshalb wird Wert auf ein gutes Betriebsklima und eine funktionierende Arbeitsschutzorganisation gelegt.

Bei der Beurteilung der Gefährdungen in der Backstube verwendete der Backstubenleiter Herr Römer deshalb nicht nur Checklisten und verließ sich nicht nur auf seine ei-

genen Eindrücke. „Jeder ist an seinem Arbeitsplatz Fachmann“ sagt Herr Römer. Die Kollegen schrieben auf, was ihnen an ihren Arbeitsplätzen auffiel und was verbessert werden sollte. Diese Befragung stellt die Basis für verschiedene betriebliche Maßnahmen dar.

Auch bei der Gestaltung der Arbeitszeit zeichnet sich der Betrieb durch eine hohe Flexibilität aus. So werden familienbedingte Teilzeitmodelle angeboten. Dabei vertritt Herr Springer die Auffassung: „Es muss sich nicht alles gleich in Geld auszahlen. Was zählt ist die Gesamtzufriedenheit meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Und zufriedene, motivierte Mitarbeiter sind gerade in Betrieben mit Kundenkontakt ein wertvolles Betriebskapital.

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen herrscht häufig die Auffassung, diese seien auf Grund ihrer Betriebsgröße nicht in der Lage, geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen. Beide ausgezeichneten Betriebe haben mit ihrem Einsatz gezeigt, dass es sich auch für kleine und mittlere Unternehmen lohnt, sich nicht nur für einen vorbildlichen Arbeitsschutz sondern auch für familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der betrieblichen Praxis einzusetzen.

Kontakt:

Ursula Höfer
Dr. Jennifer Kölm
Behörde für Wissenschaft
und Gesundheit
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80
20359 Hamburg

Besser als Krankenrückkehrgespräche: Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX

Vor kurzem war der „niedrigste Krankenstand seit Jahrzehnten“ in den Betrieben sogar eine Meldung in den 20-Uhr-Nachrichten der Tagesschau. Trotzdem halten es viele Betriebe weiterhin für notwen-

dig, so genannte „Krankenrückkehrgespräche“ zu führen. Seit Jahren wird das Für und Wider dieses Instrumentes kontrovers diskutiert. Die Kritiker führen vor allem an, dass diese Instrumente häufig entgegen

aller propagierten Philosophie von fürsorglichem Umgang mit den Betroffenen nicht genutzt werden, um mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu klären, ob mögliche Mängel in den Arbeitsbedingungen



als Ursachen in Frage kommen und welche Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit nötig wären. Im Vordergrund scheint oft das Misstrauen gegenüber kranken Beschäftigten als lediglich schlecht motiviert oder sogar als notorische „Blaumacher“ zu stehen.

Das ist um so weniger verständlich, als alle Statistiken über Arbeitsunfähigkeiten der letzten Jahre zeigen, dass das Hauptproblem bei der Arbeitsunfähigkeit nicht in den Kurzerkrankungen sondern in den Langzeiterkrankungen liegt.

Der Gesetzgeber hat dieser Problematik Rechnung getragen, indem im Mai 2004 eine Rechtsvorschrift in das Sozialgesetzbuch (SGB) IX – § 84(2) – aufgenommen wurde, die den Arbeitgeber verpflichtet, bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit zu klären, wie diese überwunden und wie der Arbeitsplatz des Beschäftigten erhalten werden kann.

Die Verortung dieser Vorschrift im SGB IX, dem Recht der Behinderten und Schwerbehinderten, führte bei vielen Beteiligten zu dem Missverständnis, dass nur diese Zielgruppen Adressaten der Vorschrift sind.

Inzwischen ist eindeutig geklärt, dass sich der § 84 Abs. 2 SGB IX auf alle Beschäftigten bezieht.

Entscheidend für die Verpflichtung der Arbeitgeber zum Eingliederungsmanagement ist die Dauer der Arbeitsunfähigkeit:

1. „*langzeiterkrankte Arbeitnehmer/innen*“ (deren Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen im Jahr andauert);
2. „*mehrfacherkrankte Arbeitnehmer/innen*“ (die in der Summe mehr als sechs Wochen in einem Jahr arbeitsunfähig sind).

Aufgaben aus dem § 84

Der Arbeitgeber hat mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten und unter Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen zu klären, ob und wenn ja mit welchen Leistungen oder Hilfen die Arbeitsunfähigkeit überwunden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie der Arbeitsplatz möglichst dauerhaft gesichert werden kann. Auch wenn die Einbeziehung des Betriebsarztes nach § 84 als optional beschrieben wird, sollte man in der Regel nicht auf den Sachverstand von Betriebsärzten verzichten und die Gelegenheit nutzen, sie stärker in die Thematik von

Eingliederung und Wiedereingliederung Erkrankter einzubinden, als dies in vielen Betrieben Praxis ist.

Kommen anhand von Ursachenforschung, Analyse und Bewertung präventive Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht, wird bei Behinderten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten die örtliche Servicestelle und bei schwerbehinderten Beschäftigten zusätzlich das



Integrationsamt hinzugezogen.

Die betrieblichen Interessenvertretungen haben Mitbestimmungsrechte nach Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, das heißt, sie können die Vorgehensweise und Struktur eines betrieblichen Eingliederungsmanagements aktiv mit gestalten.

Zum einen geht es darum, einen verantwortlichen Umgang mit sensiblen Daten zu gewährleisten, zum anderen ist sicherzustellen, dass das Eingliederungsmanagement tatsächlich mit der Zielsetzung der Beschäftigungssicherung durchgeführt wird.

Da eine krankheitsbedingte Kündigung ohne Eingliederungsbemühungen keinen rechtlichen Bestand hat, liegt die Möglichkeit nahe, dies als reine „Pflichtübung“ zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung zu benutzen.

Ziele des Eingliederungsmanagements

Der Gesetzgeber reagiert mit dieser neuen Vorschrift auf Erkenntnisse, dass langandauernde Arbeitsunfähigkeitszeiten bzw. Erkrankungen (mitbedingt durch Arbeitsbelastungen) mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Krankheitsverläufen führen, die bleibende Gesundheitsschäden wie chronische Erkrankungen und Behinderungen nach sich ziehen können. In ihrem ungebremsten Verlauf kann diese Entwicklung mit Kündigungen, anschließender Dauerarbeitslosigkeit und/oder frühzeitiger Verrentung einhergehen. Beschäftigungssicherung ist daher das übergeordnete Ziel dieser Rechtsvorschrift.

Was wird im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements geklärt?

Es geht darum Maßnahmen zu erörtern, mit denen im spezifischen „Fall“ die beschriebene Zielsetzung erreicht werden kann. Eine Grundvoraussetzung hierfür sind Informationen über die gesundheitlichen Einschränkungen des betroffenen Arbeitnehmers, was aber nicht heißt, dass hier so sensible Informationen wie die genaue Diagnosen und Prognosen in Ausführlichkeit darzulegen sind.

Folgende Maßnahmen kommen grundsätzlich in Betracht

- Veränderungen des Arbeitsplatzes
- Veränderungen der Arbeitszeit oder der Arbeitsorganisation
- Veränderung der bisherigen Tätigkeit/Umsetzung
- eine möglichst an den konkreten Arbeitsbedingungen ausgerichtete medizinische Rehabilitation
- eine berufliche Qualifizierung.

Um wirksame Maßnahmen entwickeln zu können, ist es dringend nötig, die Arbeitsbedingungen und ihren Einfluss auf die Gesundheit beurteilen zu können. Das macht die Schnittstelle zum Arbeitsschutzgesetz deutlich, in dem eine ausagefähige Beurteilung der Arbeitsbedingungen an allen Arbeitsplätzen gefordert wird.

Angesichts der geschilderten Aufgabenstellung ist es sehr sinnvoll – je nach betrieblicher Situation – eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung abzuschließen. Ein wichtiges Detail ist die Bildung eines Eingliederungsteams, welches in enger Zusammenarbeit mit inner- und außerbetrieblichen Experten ein Eingliederungsmanagement für den Betrieb entwickelt, das auf Dauer präventive und zielgerichtete Maßnahmen gewährleistet.

Kontakt:

Cornelia Schubert
Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit
Tel: 040 – 439 28 58
e-mail: buero@arbeitundgesundheit.de

Die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg

Eine neue Qualität der Kooperation für den Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz in Deutschland hat in der Vergangenheit entscheidend zur Verringerung von Arbeitsunfällen und zur Prävention von Berufskrankheiten geführt und damit zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz beigetragen. Dennoch reichen seine herkömmlichen Instrumente und Methoden nicht mehr, um dem breiten Spektrum der sich erheblich gewandelten Probleme in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts zu begegnen.

Vor diesem Hintergrund wird in Hamburg auf ein neues Arbeitsschutzkonzept gesetzt, das sich mit den Stichworten: „Aufsicht, Beratung, Systemüberwachung“ charakterisieren lässt. Insbesondere bei den kleinen und mittleren Betrieben wird auf Formen überbetrieblicher Aufsicht gesetzt, zum Beispiel durch Branchenprojekte. Die Beratung in allen Fragen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung und die Überwachung des Arbeitsschutzsystems in den Unternehmen ergänzen den „Instrumentenkoffer“ des Arbeitsschutzes in Hamburg.

Das Amt für Arbeitsschutz agiert daher neben seiner gesetzlich vorgegebenen Aufsichts- und Beratungstätigkeit verstärkt als Initiator, Moderator und Koordinator mit dem Ziel, mehr Verantwortung in die Betriebe und die sie vertretenden Institutionen zu tragen. Aus diesem Grund ist eine neue Qualität der Kooperation angestrebt worden, die mit der Initiierung einer ArbeitsschutzPartnerschaft verwirklicht wurde, um den Gedanken eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes flächendeckend in Hamburg wirksam werden zu lassen.

In dieser ArbeitsschutzPartnerschaft haben sich folgende Kooperationspartner zusammengeschlossen:

- die Vereinigung der Unternehmensverbände Hamburg und Schleswig-Holstein,
- der Industrieverband Hamburg,
- die Handwerks- und Handelskammer,
- der Landesverband Nordwestdeutschland der gewerblichen Berufsgenossenschaften

- der Deutsche Gewerkschaftsbund
- und die für den Arbeitsschutz in Hamburg verantwortliche Behörde.

Die Partner haben sich darauf verständigt, durch gemeinsame Aktivitäten Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu verbessern und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit zu fördern.

Dabei handeln sie mit dem Bewusstsein, dass sichere und gesunde Arbeitsplätze einerseits im Interesse der Beschäftigten liegen, diese aber ebenso eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Hamburg sind. Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sind vom wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen nicht zu trennen.

Der Arbeitsschutz soll durch moderne, entbürokratisierte und dienstleistungsorientierte Aufsichtsmethoden, problem- und branchenbezogene Kooperationen und eine verstärkte Eigenverantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten effizienter gestaltet werden. Zur Umsetzung dieser Ziele führen die Partner gemeinsam geeignete Maßnahmen und Projekte in eigener Verantwortung durch.

Projekte müssen mindestens drei Kriterien erfüllen:

1. die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit in einem Unternehmen oder einer Branche,
 2. die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Stärkung des Wirtschaftsstandorts Hamburg,
 3. eine brancheninterne oder branchenübergreifende Kooperation.
- Beispiele für zurzeit durchgeführte Projekte sind:
- Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege,
 - Gesünder Arbeiten im Büro,
 - Gefährdungsbeurteilung nach der neuen Gefahrstoffverordnung in KFZ-Betrieben,
 - Lärmprojekt: Ruhe,
 - Einführung sicherer Instrumente

zur Prävention von Nadelstichverletzungen.

Ein besonderes Anliegen des Hamburger Arbeitsschutzmodells ist die Unterstützung von kleinen und mittleren Betrieben (KMU). Ein weiteres und besonders zu erwähnendes Projekt, das gemeinsam vom Amt für Arbeitsschutz und der Handwerkskammer durchgeführt wird, ist die Erarbeitung und Implementierung eines Arbeitsschutz-Handbuchs für Handwerksbetriebe.

Die Gründe für dieses Projekt



sind, dass systematische Ansätze der Einbindung des Arbeitsschutzes in betriebliche Abläufe im Handwerk bisher selten anzutreffen sind. Aktive Einbeziehung der Mitarbeiter in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist eher eine Ausnahme. Gesetzlich vorgeschriebene Dokumentationen werden als zusätzlicher Aufwand und nicht als Instrument der Organisationsentwicklung gesehen. Der wirtschaftliche Druck für kleine Handwerksbetriebe ist groß. In diesem Zusammenhang wird Arbeitsschutz bisher nicht als Ansatz für Mitarbeiterentwicklung und damit als Faktor für wirtschaftlichen Erfolg gesehen.

Die Ziele dieses Projekts sind:

- Arbeitsschutz wird als ein Einflussfaktor für betrieblichen Erfolg erkannt und messbar,
- Arbeitsschutz wird in betriebliche Abläufe wie Beschaffung, Information, Qualifikation integriert,
- die Verknüpfung des Arbeitsschutzmanagements mit anderen Managementsystemen wie Qualitätsmanagement oder Umweltmanagement ist leicht möglich,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz ist Bestandteil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.



In dem Handbuch, das speziell auf die Bedürfnisse von Klein- und Kleinstbetrieben abgestimmt ist, befinden sich Informationen und Formblätter zur Rolle des Arbeitsschutzes im Betrieb, über Aufgaben des Unternehmers und praktische Verbesserungsvorschläge zur leichteren Organisation und Integration von Arbeitsschutz im Betrieb.

Die ArbeitsschutzPartnerschaft ist

zunächst für zwei Jahre mit der Möglichkeit der Fortschreibung angelegt. Für die Organisation und das Controlling der Aktivitäten ist ein Koordinierungsausschuss verantwortlich, dem jeweils ein Vertreter der Partner angehört. Die Teilnahme an einem Projekt berechtigt für die Laufzeit des Projekts zur Verwendung des Logos „ArbeitsschutzPartnerschaft“ in der nicht produktbezogenen Werbung.

Kontakt:

Dr. Christoph Brandt
Amt für Arbeitsschutz
Behörde für Wissenschaft
und Gesundheit
Tel: 040 – 428 37-35 44
e-mail: christoph.brandt@bwg.hamburg.de
www.arbeitsschutzpartnerschaft.hamburg.de



Regionaler Knoten „Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“



HAG - aktiv

Auch im letzten Quartal des Jahres 2005 haben im Rahmen des Bundesprojektes „Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“ Veranstaltungen, Interviews mit guten Praxismodellen und Arbeitskreistreffen in Hamburg stattgefunden. Der Austausch auf regionaler und bundesweiter Ebene wurde auf vielfältige Weise gefördert.

Good Practice/Gute Praxis war ein zentraler Schwerpunkt des Regionalen Knotens: Mit Hilfe überarbeiteter Auswahlinstrumente wurden verschiedene gute Praxismodelle aus der Datenbank identifiziert. Dabei wurden einzelne Good Practice Kriterien in vertiefenden Interviews herausgearbeitet, um den Akteuren die Möglichkeit zu geben, aus den Erfahrungen anderer zu lernen und sich an erfolgreichen Maßnahmen zu orientieren. Die Darstellungen dieser Projekte werden in der Fachpublikation „Gesundheitsförderung konkret“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung veröffentlicht (siehe Mediothek).

Gute Praxismodelle wurden bundesweit von allen Regionalen Knoten identifiziert und nahmen an der Preisvergabe im Rahmen der Satellitenveranstaltung „Mehr Gesundheit für alle – jetzt erst recht!“ des BKK Bundesverbandes am 17. November 2005 in Berlin teil. Drei Projekte wurden ausgezeichnet; dazu zählte auch das Familienprojekt ADEBAR, welches für die erfolgreiche Arbeit mit sozial benachteiligten Familien insbesondere in den Bereichen Niedrigschwelligkeit, Multiplikatoren/

innenkonzept und des Empowerment Anerkennung fand.

Der Arbeitskreis „Förderung der Gesundheitschancen von sozial benachteiligten Kindern, Jugendlichen und ihren Familien“ hat sich auch im letzten Quartal einmal getroffen. Die Akteure konnten diesen Rahmen nutzen, um sich gemeinsam über die erfolgreiche Praxis des Projektes „connect“ auszutauschen und die Übertragbarkeit auf andere Arbeitsfelder zu diskutieren.

Ende Februar 2006 findet der erste Workshop statt, der den Mitgliedern des Regionalen Knotens im Bereich der Qualitätsentwicklung Unterstützung anbietet (siehe Termine).

Der Regionale Knoten „Woh-



Foto: HAG

nungslosigkeit und Gesundheit“ ist am 3. November 2005 mit der Fachtagung „Eigenverantwortung in der Mittellosigkeit“ in die Öffentlichkeit getreten und konnte mit über 160 Professionellen aus dem Bereich der Gesundheits- und Sozialarbeit die Auswirkungen des Reformprozesses auf die gesundheitliche Lage der Wohnungslosen thematisieren und einen sektorenübergreifenden Diskussionsprozess anstoßen (siehe Tagungsbericht).

Auf Bundesebene war der Regionale Knoten Hamburg an verschiedenen Veranstaltungen beteiligt: Die Arbeit wurde auf dem Kongress „Armut und Gesundheit“ in Berlin am 18. und 19.11. präsentiert. Am 24. Oktober 2005 fand in Essen das Treffen des Kooperationsverbundes „Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“ statt. Für die Beteiligung an dem Projektverbund konnten neue Partner/innen gefunden werden. Ihr Interesse bekundet haben weitere Bundesverbände der Krankenkassen (AOK, Barmer, Gmünder Ersatzkasse, IKK, VDAK/AEV u. a.) und der Wohlfahrtsverbände (AWO, Diakonisches Werk, Rotes Kreuz), die Bundesärztekammer und andere Akteure der Gesundheitsförderung und der Sozialen Arbeit.

Termine 2006

Der AK „Förderung der Gesundheitschancen von sozial benachteiligten Kindern, Jugendlichen und ihren Familien“ trifft sich am Mittwoch, 15. Februar, 17. Mai, 13. September und 15. November 2006 jeweils von 9.30 – 11.30 Uhr in der HAG.

Der AK „Wohnungslosigkeit und Gesundheit“ trifft sich am Donnerstag, den 26. Januar, 2. März und 27. April 2006 in der HAG von 9.00-11.00 Uhr.

Kontakt:

Petra Hofrichter
Tel: 040 – 63 64 77-91
e-mail:
petra.hofrichter@hag-gesundheit.de

Eigenverantwortung in der Mittellosigkeit?!

Auswirkungen des Reformprozesses auf die gesundheitliche Lage von Wohnungslosen

Das die gesundheitliche Situation von wohnungslosen Menschen besonders schlecht ist, ist bei den Akteuren des Gesundheits- und Sozialbereiches seit langem bekannt. Wie sich die gesundheitliche Lage der Betroffenen jedoch durch die gesundheits- und sozialpolitischen Reformprozesse weiterhin verschlechtern wird, darauf machte der Arbeitskreis „Wohnungslosigkeit und Gesundheit“ des Regionalen Knoten Hamburg auf der Fachtagung am 3. November 2005 aufmerksam. In einem sektorenübergreifenden Austausch, an dem sich 160 Professionelle aus dem Bereich der

trägt dazu bei „den Rückzug des Staates und der Wohlhabenden aus ihrer sozialen Verantwortung zu verschleiern“. Den Anspruch des „Forderns und Förderns“ wird insbesondere von den Akteuren der Sozialarbeit in der Praxis eher als „Überfördern oder Hinausbefördern“ wahrgenommen.

Die Förderung der Eigenverantwortlichkeit ist ein Ziel des Gesundheitsmodernisierungsgesetzes (GMG). Dr. Wilfried Kunstmann von der Bundesärztekammer (BÄK) stellte dar, dass die Einführung des GMG einen Beitrag zur Senkung der Lohnnebenkosten und der Steigerung der

medizinische Versorgungsangebot in Anspruch zu nehmen, andererseits verlangt es von medizinischen Projekten der Wohlfahrtsverbände ein hohes Engagement beim Einwerben zusätzlicher Gelder und Medikamentenspenden.

„Gute Praxis“ stellte Dr. Michael Schwarzenau von der Ärztekammer Westfalen-Lippe dar, wo es nach einem zehnjährigen Abstimmungsprozess gelungen ist, mit einem Umsetzungskonzept die medizinische Versorgung der wohnungslosen Menschen in Nordrhein-Westfalen zu verbessern. Der Einsatz von Mobilien Diensten in den großen Städten und in den Kreisen mit vergleichbarer Problemlage soll aufsuchende medizinische Hilfen leisten und somit eine Reintegration dieser Personengruppe in das System der gesundheitlichen Regelversorgung vorbereiten.

Ziel des Umsetzungskonzeptes ist es, eine medizinische Erstversorgung gesundheitlich behandlungsbedürftiger und nicht anderweitig medizinisch versorgter wohnungsloser Menschen zu erreichen.

Besonders hervorzuheben ist, dass entstehende Kosten gemeinsam von den Krankenkassen der Gesetzlichen Krankenversicherung sowie der KV Westfalen-Lippe und der KV Nordrhein einerseits und den an dieser Vereinbarung teilnehmenden Städten und Landkreisen andererseits getragen werden. Es wird eine kostendeckende Behandlungspauschale von 157 Euro je Quartal eingeführt. Mit dieser Pauschalfinanzierung werden alle ärztlichen und pflegerischen Leistungen der Mobilien Dienste abgedeckt. Die teilnehmenden Städte und Landkreise sowie die gesetzlichen Krankenkassen und die Kassenärztlichen Vereinigungen Nordrhein und Westfalen-Lippe (Finanzierungspartner) tragen die Behandlungspauschale bis zu einer festgelegten Obergrenze nach einem definierten Aufteilungsschlüssel.

Mit Guter Praxis ging es auch am Nachmittag weiter: Dieter Ackermann, Caritas Hamburg, stellte die Krankenwohnung vor. Durch die Einführung der Fallpauschale und die



Foto: HAG

Wohnungslosenhilfe, den Sozialdiensten der Krankenhäuser, der Feuerwehr und aus dem Gesundheitsbereich beteiligten, machte die Veranstaltung auf Defizite aufmerksam und stellte gute Praxismodelle vor.

Mit seinem Vortrag „Krise und Zukunft des Sozialstaates in einer sich spaltenden Gesellschaft“ stellte der Kölner Politikwissenschaftler Prof. Christoph Butterwegge den wachsenden Prozess der Entsolidarisierung der Gesellschaft dar. Butterwegge warnte davor „das Soziale dem Ökonomischen zu unterstellen“ und den stetigen Abbau des Sozialstaates fortzuführen, da damit nicht nur die soziale Spaltung zunimmt, sondern auch Armut und Wohnungslosigkeit wachsen werden. In Anspielung auf das Tagungsthema schlug Butterwegge vor, den Begriff „Eigenverantwortung“ als Unwort des Jahres zu küren, denn er

Qualität im Gesundheitswesen leisten soll. Und zwar durch mehr Wettbewerb und Eigenverantwortung, mehr Patientensouveränität, mehr Qualität und Wirtschaftlichkeit und Weiterentwicklung der Versorgungsstrukturen. Eine von der BÄK in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Wohnungslosenhilfe durchgeführte Erhebung hat jedoch gezeigt, dass genau die Zielgruppe, die am stärksten mit gesundheitlichen Problemen belastet ist, auch weiterhin am stärksten aus dem medizinischen Versorgungsbereich ausgegrenzt wird.

Durch die Einführung von Hartz IV ist ein Großteil der Wohnungslosen zu ALG II-Bezieher(inne)n geworden. Auch sie müssen die Praxisgebühr und die Zuzahlungen bei Arzneimitteln zahlen. Diese zusätzliche Hürde schreckt einerseits viele wohnungslose Patienten ab, das

Verkürzung der Verweildauer in den Krankenhäusern bietet die Kranken- wohnung als einzige Einrichtung den Betroffenen die Möglichkeit, sich nach einer Operation zu erho- len. Ackermann sagte, dass „Ob- dachlose oft mehrere Anläufe brau- chen, um ein strukturiertes Leben ‚zwischen vier Wänden‘ ertragen zu können. Die Akzeptanz dieses Phä- nomens gehört zur Arbeit mit dieser Personengruppe und zum Selbstver- ständnis der Hilfeangebote getreu der Maxime, dass die Ärmsten der Armen für die Caritas keine ‚hoff- nungslosen‘ Fälle sind“.

Gute Zusammenarbeit zeigte sich auch bei dem Bericht von Cornelia Finck, Leiterin der Über- nachtungsstätte Notkestraße für wohnungslose Frauen und Dr. Eck- hard Zeigert, dessen allgemein-me- dizinische Praxis sich im gleichen Stadtteil befindet. Wohnungslose Frauen haben einen langen Leidens- weg hinter sich und scheuen den Kontakt zum Medizinbetrieb. Um den Frauen den Zugang zu erleich- tern, bietet Zeigert jeden Mittwoch- nachmittag eine Sprechstunde in der Wohnunterkunft an.

Gelungene Kooperation wird auch deutlich in der Zusammenar- beit zwischen der Übernachtungs- stätte Pik As von p&w und der Feu- erwehr. Das Pik As ist eine nie-

drigschwellige Anlaufstelle und fun- giert laut Frau Stollmayer „in der Wirklichkeit als Psychiatrie ohne Ärzte und Medikamente und Alten- heim ohne Pflegeangebot für be- handlungsunwillige Kranke.“ Durch den extrem schlechten Gesundheits- zustand der Betroffenen kommt es häufig zu Notfalleinsätzen. Dr. Ste- fan Oppermann von der Feuerwehr Hamburg berichtete, dass gemein- same Schulungen der Mitarbeiter/ innen und wechselseitige Hospita- tionen allen Akteuren mehr Hand- lungssicherheit im Umgang mit der schwierigen Klientel geben konnte.

Die Notwendigkeit und die Stär- ken der aufsuchenden Arbeit im Bereich der psychischen Erkrankun- gen verdeutlichte Dr. Becker vom Klinikum Ochsenzoll, betonte je- doch, dass „die Betreuung der wirk- lich desolaten Wohnungslosen bzw. die Kontakt- und Beziehungsauf- nahme zu ihnen einen Zeitaufwand darstellt, der so nicht zu realisieren ist. Hier wäre eine finanzielle Un- terstützung durch die zuständigen Behörden und/oder durch Drittmittel zwingend erforderlich“.

Die abschließende Podiumsdis- kussion mit Vertretern/innen der Be- hörde für Soziales und Familie, der Behörde für Wissenschaft und Ge- sundheit, dem Diakonischen Werk, der Kassenärztlichen Vereinigung,

der Ärztekammer und der AOK machte deutlich, dass die Schlie- ßung der wachsenden Lücken in der medizinischen Versorgung von woh- nungslosen Frauen und Männern einer gemeinsamen Anstrengung aller Beteiligten bedarf. Kritische Themen sind weiterhin der Umgang mit der Praxisgebühr, die Zuzahlun- gen für Arzneimittel oder die feh- lenden Möglichkeiten der ambulan- ten Pflege für Wohnungslose in Übernachtungs- und Wohnunter- künften.

Der AK „Wohnungslosigkeit und Gesundheit“ im Regionalen Knoten wird an den Ergebnissen der Tagung anknüpfen und weitere Gespräche und Maßnahmen zur Förderung der gesundheitlichen Versorgung von wohnungslosen Männern und Frau- en in Hamburg anstoßen.

Kontakt:

Petra Hofrichter
HAG
Tel: 040 – 63 64 77-91
e-mail:
petra.hofrichter@hag-gesundheit.de

Zielpatenschaften: 10 Jahre Bündnisse für einen gesunden Start ins Leben

Am 23. November 2005 feier- ten rund 100 Gäste 10 Jahre Zielpatenschaften in Hamburg. Vie- le der Zielpaten waren der Einla- dung ins Erikahaus des UKE gefolgt und nutzten den Abend für Gesprä- che und fachlichen Austausch.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die Erkenntnisse und Emp- fehlungen zum gesunden Babyschlaf und zum Stillen. Dr. Skadi Springer informierte über die Empfehlungen der Nationalen Stillkommission zum Thema Stillförderung, die dazu die- nen, Bedingungen zu schaffen, die es stillwilligen Müttern ermögli- chen, ihre Kinder sechs Monate lang ausschließlich zu stillen.

Der Vortrag von Prof. Dr. Ekkehart Paditz zum gesunden Babyschlaf machte noch einmal deutlich, dass

die Diskussion über den Schlafort eines Babys – eigenes Bett im Eltern- schlafzimmer oder im Bett der Mutter (Cosleeping) – noch nicht beendet ist. In der Diskussion wur-

de klar, dass gemeinsam alle An- strengungen unternommen werden sollten, die ein gesundes Aufwach- sen der Kinder ermöglichen. Dazu gehört die Förderung des Stillens und der Interaktion zwischen Mutter und Kind genauso, wie die Prävention des Plötzlichen Säuglingstodes als gemeinsame und kooperative Auf- gabe. Ziel muss sein, Eltern über mögliche Risiken aufzuklären, sie aber nicht durch gegensätzliche Aussagen zu verunsichern.



Kontakt:

Margrit Schlankardt
HAG
Tel: 040 – 63 64 77-93
e-mail: margrit.schlankardt@
hag-gesundheit.de



Die Akteure im Projekt „Spannende Schule – entspanntes Miteinander“ planten an ihren Schulen verschiedene Aktivitäten, um das Schulklima zu verbessern, Konflikte zu lösen und für entspannte Minuten und Unterbrechungen zu sorgen.

sonen, die in unterschiedlichen Beziehungen zueinander stehen: Alina und Stefan, ihre Eltern, die Referendarin Frau Steffens und ihr Prüfer, ein Mitschüler und andere mehr.

Zwischen diesen Personen findet Gewalt durch Lächerlichmachen, Schweigen oder Desinteresse, durch Bedrohung und körperliche Auseinandersetzungen statt.

Die Schauspielerin und ihr Kol-

Im Steinadlerweg hatte die Tanzgruppe eine Aufführung auf der jährlich stattfindenden Buchausstellung und erhielt für ihre Darbietung großen Applaus.

Die Gruppe, die sich um die Pausenaktivitäten und die Bereitstellung der notwendigen Materialien kümmert, bestellte noch einige Seile, Karabinerhaken und Klettergurte. Durch die Unterstützung von Martin Legge (Stadtfinder) entstanden weitere Ideen für die Gestaltung der Schulhofaktivitäten, so dass für das Frühjahr eine Schulung von Jugendlichen und Erwachsenen geplant ist, um die Sicherheit bei der Nutzung der Kletterutensilien zu gewährleisten.

Über die Ausbildung der Klassenräte im Gymnasium Farmsen berichtet Herr Schlawski, der seit Februar 2005 dort als Lehrer tätig ist. Er ist Ansprechpartner für die Arbeit des Gesundheitszirkels und hat in dieser Funktion die Fortbildung der Schülerinnen und Schüler begleitet.

„Im September vergangenen Jahres haben 30 Schülerinnen und Schüler der Jahrgänge 7 bis 9 an einer Fortbildung zur Durchführung des Klassenrats teilgenommen, von der ich hier berichten möchte. Um es gleich vorweg zu sagen: die von der HAG finanzierte Fortbildung der Schülerinnen und Schüler kann man als wirklichen Erfolg bezeichnen. In den weitaus meisten Klassen der Jahrgangsstufen 7 bis 9 werden Klassenratssitzungen im Sinne der Fortbildung mit Begeisterung und guten Ergebnissen durchgeführt. Verschiedene Klassenlehrer berichten darüber sehr positiv.“

Wie lief die Fortbildung ab? Zwei Trainerinnen des Institut für Konflikt-austragung und Mediation (ikm) haben drei Tage lang jeweils von acht bis dreizehn Uhr mit den Schülerinnen und Schülern in den Tagungsräumen eines Sportvereins in der Nähe unserer Schule gearbeitet. Verschiedene Spiele zur Förderung der Interaktion innerhalb der Gruppe haben die Arbeitstage jeweils eröffnet und geholfen, den Altersunterschied zwischen den Schüler/innen zu überbrücken. In der Arbeit zur Durchführung des Klassenrats haben die Schüler/innen gelernt, wie man innerhalb der Klasse Ideen oder Meinungen in Form ei-



Foto: HAG

Der Gesundheitszirkel in der Schule Hermannstal hat – nach der Eingliederung der Klassen 6 – 9 aus der aufgelösten Schule Oststeinbeker Weg – im Herbst 2005 seine Arbeit aufgenommen.

Dank ihrer Erfahrungen bei der Organisation von Festen bereiteten die Jugendlichen verantwortlich und motiviert einen Weihnachtsnachmittag vor. So standen die Türen der einzelnen Klassenzimmer am 20. Dezember 2005 für alle offen.

In der einen Klasse konnten die Schülerinnen und Schüler Goldfolienlaternen basteln, in der anderen Knusperhäuschen zusammenbauen. Es wurden Waffeln gebacken oder selbstgebackener Kuchen verkauft, um die Klassenkasse aufzubessern. Jede Klasse war mit einer Aktion beteiligt und allen hat der quirlige Nachmittag Spaß gemacht.

Die Geschwister-Scholl-Gesamtschule beschäftigte sich mit dem Thema Gewalt. In der Klasse 9c wurde dies Thema nach der Projektwoche mit dem Theaterstück „Schlag 12 Pause“ . Die Schauspieler Monika Els und Jens Richter spielen in einer szenischen Abfolge zwölf Per-

lege beeindruckten die Schüler/innen. Lena schreibt: „Das Theaterstück war einfach super gut. Die meisten Sachen waren doch sehr realistisch gespielt. Als sie fertig gespielt hatten, fand ich es super, dass wir über das Stück gesprochen haben. Wie wir es fanden! Dann wurden manche nach vorn geholt und haben kleine Beispielsituationen gespielt mit den Schauspielern.“ Im anschließenden Seminar von Els und Richter ging es darum zu erkennen, wie Gewalt entsteht und wie es zu einer Eskalation kommt. Das, was auf den ersten Blick wie der Beginn aussieht ist in der Regel schon der Weg, der zur endgültigen Eskalation führt. „Dann haben wir Gruppen gebildet und hatten die Aufgabe, uns eine kleine Szene auszudenken und vorzustellen.“ Dabei ging es darum, eine neue, andere Lösung des Konfliktes zu suchen als die, die im Stück angeboten wurde.

Die Klassenlehrerin und Sozialpädagogin der Klasse waren während des Vormittags dabei und äußerten sich begeistert über die Beteiligung ihrer Schüler/innen.

nes brainstormings oder mindmaps effektiv sammelt.

Ihnen wurde auch gezeigt, wie hilfreich es ist, die Diskussionsführung auf verschiedene Personen zu verteilen, z. B. Beiträge aufrufen, auf die Einhaltung der Gesprächsregeln achten, Ergebnisse schriftlich festhalten. Sehr gut haben die Trainerinnen hier eigene Kurzvorträge mit Arbeitsaufträgen für Schülergruppen verbunden.

Am zweiten Tag ging es um die Realisierung von Projekten. Wie gelingt es, Arbeit für ein Ziel innerhalb der Klasse zu verteilen, zeitlich zu planen und die Ergebnisse zusammenzuführen? Die Schüler/innen lernten die dafür notwendigen Grundlagen des Projektmanagements. Die neuen Kenntnisse wurden am dritten Tag im Rahmen einer fiktiven Klassenratssitzung durchgespielt, an die sich eine Reflexion der aufgetretenen Schwierigkeiten anschloss.

Ich selbst habe die Arbeit der Trainerinnen mit den Schülern und Schülerinnen als sehr konstruktiv empfunden. Von verschiedenen Schülern wurde dieser Eindruck bestätigt und einige Klassenlehrer sind regelrecht begeistert, weil es ihren Schülern/innen gelingt, mit Problemen oder auch mit Plänen eigenständi-

ger umzugehen. Alles in allem will das Kollegium des Gymnasiums Farmsen die Durchführung des Klassenrats weiter tatkräftig unterstützen.“

Neben den schulinternen Aktivitäten nahmen aus jeder Schule Lehrkräfte und in einem Fall eine Mutter an einer eigens für dieses Projekt konzipierten dreiteiligen Fortbildung zu „Gesundheitsmoderator/innen“ teil. Die Bausteine „Gesundheitsförderung im Setting Schule“ und „Projektmanagement“ haben bereits stattgefunden und führten neben der Erarbeitung von Grundlagen und Wissenswertem zu einem Austausch zwischen den einzelnen Schulen. Erfahrungen wurden benannt und gaben anderen neue Anregungen. Der letzte Baustein „Moderationstechniken“ wird im Februar 2006 stattfinden.

Insgesamt wird die Moderation der Gesundheitszirkel durch die HAG im Februar 2006 in allen Schulen beendet – außer in der Schule Hermannstal. Hier läuft die Arbeit bis zu den Sommerferien weiter, um die Schule bei dem Integrationsprozess zu unterstützen.

Ziel der Fortbildung zum/r Gesundheitsmoderator/in ist die Fortführung der Gesundheitszirkelarbeit in den Schulen nach Abschluss des Projektes. So können die Erfahrun-



gen der letzten zwei Jahre genutzt und die Arbeit zielstrebig fortgeführt werden.

Die Evaluation des Projektes durch das UKE soll Schritte aufzeigen, um weitere Bedarfe zu erkennen, die eigenen Ziele umzusetzen und zu einer Einschätzung von geeigneten Einzelinterventionen zu kommen.



Auf der Abschlusstagung am 5. April 2006 werden dazu erste Anhaltspunkte vorgestellt. Im Sommer wird eine Dokumentation des Projektes veröffentlicht.

Kontakt:

Beatrice Roggenbach
HAG
Tel: 040 – 63 64 77-78
e-mail: beatrice.roggenbach@hag-gesundheit.de

Vier Gesunde Schulen ausgezeichnet

Am 6. Dezember 2005 wurden die Gewinner des Wettbewerbs „Gesunde Schule 2004/2005“ ausgezeichnet. Die feierliche Urkundenverleihung fand in der Grundschule Iserbrook statt. Neben dieser wurden drei weitere Schulen ausgezeichnet: die Haupt- und Realschule Griesstraße, die Grundschule Müssenredder und das Heinrich-Heine-Gymnasium.

Der Chor der Schule begrüßte mit fröhlichen Liedern die Preisträger.

Drei Schüler/innen der Schule Iserbrook berichteten von einer Projektwoche zur Gesunden Ernährung, in der sie

in dem Rollenspiel Vater/Mutter/Kind für eine Woche die Verantwor-

ten neben einer gesunden Ernährung, die sie selber kochten, dafür zu sorgen, dass die Kinder sich ausreichend bewegten und der Alltag zwischen Berufstätigkeit und Familie zu bewältigen war.

Die Grundschule Müssenredder hat in ihrer Schule Klöneckchen eingerichtet. Mit einer kleinen Installation berichteten Schülerinnen und Schüler von diesen Rückzugsorten, von der Schülerzeitung und den neuesten Ereignissen im schulischen Leben, die durch das Kinderparlament mit gestaltet werden können. Auch vermitteln Schü-



Foto: HAG

tung für die Puppenkinder der Familie übernehmen mussten. Sie hat-

HAG - aktiv



ler/innen als Pausenhelfer bei Streit oder organisieren Hilfe.

Aus der Schule Griesstraße, die bereits zum 7. Mal eine Auszeichnung im Wettbewerb „Gesunde Schule“ gewonnen hat, berichtete der Schulleiter von den vielfältigen Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung. Im Schuljahr 2003/2004 wurde ein Konzept der Beobachtungsstufe 5/6 eingeführt, nach dem die Schüler/innen sich von der Lerngruppe zum Team entwickeln sollen. Die Klassenstreitschlichter

kommen bei Konflikten zum Einsatz.

Eine intensive Elternarbeit in Form von außerordentlichen Elternsprechtagen soll zudem die Kooperation zwischen Schule und Elternhaus verbessern.

Das Heinrich-Heine-Gymnasium stellte neben den Aktivitäten für die Schüler/innen wie den jahrgangsübergreifenden Ansatz „Miteinander lernen“ auch die Supervisionsgruppe als Ausgleich für die beruflichen Belastungen von Lehrkräften vor. Eine Mutter führt einmal wöchentlich eine Yoga-Gruppe für Schüler/innen durch.

Die Grundschule Schenefelder Straße und die Schule Redder erhielten eine Anerkennung für die

ersten Schritte in der schulischen Gesundheitsförderung.

Bei den Tischgesprächen mit selbstgebackenen Plätzchen, Saft und Kaffee tauschten sich die Teilnehmenden über Aktivitäten und Ideen in der schulischen Gesundheitsförderung aus.

Kontakt:

Beatrice Roggenbach
HAG
Tel: 040 – 63 64 77-78
e-mail: beatrice.roggenbach@hag-gesundheit.de

Video: „Wenn der Sex in die Jahre kommt ...“

Über ein erfülltes Leben im Alter – mit Sex oder ohne – diskutierten der Sexrevolutionär Oswald Kollé, die Psychologin Margret Hauch, der ehemalige Aids-pastor Rainer Jarchow, die Altersmedizinerin Dr. Ann-Kathrin Meyer und Herma Wolff von der Selbsthilfeorganisation Safia e. V. – Lesben gestalten ihr Alter – im Mai 2005.

Daraus ist ein Video mit Begleitheft entstanden.

Den Wunsch nach der Beibehaltung lustvoller Erfahrungen trotz sich verändernder Attraktivität oder körperlicher Beschwerden bekräftigten

alle Podiumsgäste. Sie forderten,



dass die Tabus in den Köpfen der Alten wie auch der Jungen aufgebrochen werden müssen und traten ein für die Akzeptanz auch lesbischer oder schwuler Lebensweisen.

In dem Video beiliegenden Heft finden sich neben einer thematischen Einführung Literaturempfehlungen und Kurzbeschreibungen einiger Spielfilme.

Das Video mit Begleitheft eignet sich für Seniorenentretts, Bildungseinrichtungen und Multiplikatoren/innen in der Alten- und Seniorenarbeit und kann gegen 6,- Euro incl. Versandkosten bei der HAG bestellt werden.

Arbeitskreise



Der Arbeitskreis Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt

Der Arbeitskreis Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt ist seit 1993 ein wichtiger Treff für den Austausch und die Diskussion zur Thematik der betrieblichen Gesundheitsförderung in Hamburg. Der Arbeitskreis ist offen für alle Interessierten und trifft sich alle zwei Monate an einem Donnerstag von 17 – 19 Uhr.

Die Zusammensetzung der Teilnehmenden ist sehr heterogen. Aus Unternehmen kommen Funktionsträger wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner und Betriebsräte/Personalräte. Neben Freiberuflern kommen auch Vertreter

innen und Vertreter verschiedener Institutionen wie Krankenkassen und Behörden.

Im Arbeitskreis stellen Unternehmen aus der Region ihre betrieblichen Aktivitäten vor oder es werden neue betriebliche Themen/Entwicklungen diskutiert.

In 2005 waren dies die Themen „Gender Mainstreaming in der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ und die Prävention und das Eingliederungsmanagement als gesetzlicher Auftrag nach SGB IX mit der Präsentation der Erfahrungen der Telekom Nord. Von den Unternehmen präsentierten sich die Sozialstation



Eimsbüttel als Preisträger des Hamburger Gesundheitspreises 2003 und das mit einer Anerkennungsurkunde ausgezeichnete Unternehmen Vopak Terminal Hamburg (Lagerung und Umschlag von Flüssigkeiten). Thema einer Sitzung war das Konzept und die Wirkungsweise eines gesundheitsorientierten Krafttrainings. In einem Zentrum wurde das Krafttraining praktisch demonstriert.

Die Zahl der Teilnehmer/innen liegt seit Jahren konstant bei durchschnittlich 25 Interessierten. Daraus lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass die



inhaltlichen Angebote des Arbeitskreises auf Zustimmung stoßen.

Für die fünf Arbeitskreissitzungen im Jahr 2006 sind folgende Themen vorgesehen:

- Erfahrungen beim Eingliederungsmanagement bei EADS, Finkenwerder
- Vorstellung einer entwickelten Orientierungshilfe für den Umgang mit psychisch Erkrankten.

Ein Erfahrungsbericht (zweites Halbjahr 2006)

- Vorstellung der Gewinner des Hamburger Gesundheitspreises 2005
 - Betriebe im demographischen Wandel: altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Der Veranstaltungsort und das Thema der jeweiligen Arbeitskreissitzung kann unter [www.gesundear-](http://www.gesundearbeit.info)

[beit.info](http://www.gesundearbeit.info) unter der Rubrik „Termine“ eingesehen werden oder telefonisch bei der Beratungs- und Informationsstelle Arbeit & Gesundheit unter 040 - 439 28 58 erfragt werden.

Axel Herbst

Termine der HAG-Arbeitskreise

AK Ernährung, Kinder, Schule

Di 04.04.06
Di 02.05.06
Ort: Umwelt- und Gesundheitsamt HH-Nord,
Kümmellstr. 7, 20249 Hamburg
9.15 – 11.30 Uhr, Sitzungsraum der Umweltberatung neben Raum 17, Christine Dornieden
Tel: 040 – 428 04-2793

AK Selbstbestimmtes Altern

Mi 01.03.06
Mi 03.05.06
Ort: HAG
Repsoldstr. 4, 20097 Hamburg

10.30 - 12.00 Uhr, Sitzungsraum
Inge Heße, c/o HAG
Tel: 040 – 63 64 77-78

AK Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt

Do 16.02.06
Do 27.04.06
Do 22.06.06
Ort: bitte erfragen
17.00 – 19.00 Uhr
Axel Herbst
Tel: 040 – 439 90 33

AK Sexualität – Sexualität/AIDS und sexuell übertragbare Krankheiten

Mo 06.02.06

Mo 27.03.06
Mo 12.06.06
Ort: Billstr. 80, 20539 Hamburg
13.30 – 15.00 Uhr
Matthias Weikert
Tel: 040 – 428 48-24 28

Hamburger Bündnis gegen den Plötzlichen Säuglingstod

Mi 22.03.06 15.00 Uhr
Ort: HAG
Margrit Schlankardt, HAG
Tel: 040 – 632 22 20

Zielpatenschaft „Stillen“

Karin Wittek
Tel: 040 – 601 04 18

Experten beraten online zum Arbeitsschutz

Seit Sommer 2003 bietet Hamburg im Verbund mit dem Kompetenznetz „KomNet-Arbeitsschutz“ eine kostenlose Online-Beratung an. Es handelt sich um ein nachfrageorientiertes Serviceangebot. Experten beantworten Fragen rund um das Thema „Arbeit und Gesundheit“. Dabei soll über ein modernes Wissensmanagementsystem Hilfe zur Selbsthilfe gegeben werden. Derzeit führt das Amt für Arbeitsschutz ein Projekt durch, mit dem die Nutzung von KomNet-Arbeitsschutz durch schwangere Arbeitnehmerinnen gefördert werden soll.

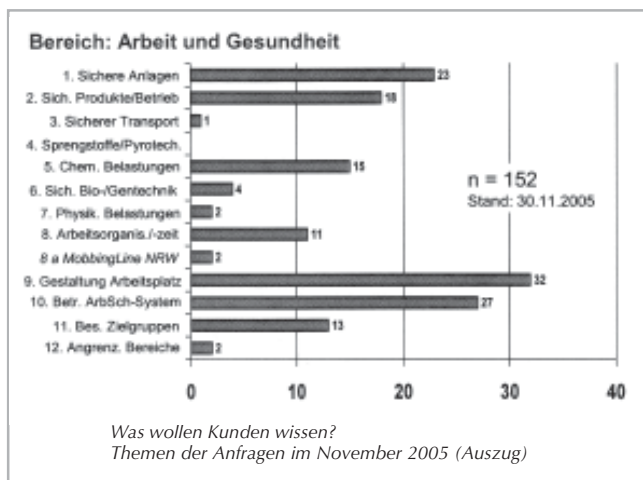
Unter www.komnet.hamburg.de können Unternehmen, Betriebsräte, Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes, Arbeitsschutzorganisationen, Beschäftigte oder andere Interessierte auf aktuelles Expertenwissen zugreifen. Mit Vorteil nutzen auch kleine und mittlere Unternehmen das Angebot. Sie können mit KomNet-Arbeitsschutz mögliche Informationslücken unbürokratisch schließen.

Anfragende finden zu 95 Prozent Antworten aus den veröffentlichten Dialogen. Etwa 5 Prozent der Datenbankkontakte führen zu eigenen Fragen. Anfragen von allgemeiner Bedeutung werden zunächst individuell beantwortet und danach mit ihren anonymisierten Antworten in den veröffentlichten Datenbestand übernommen.

Nutzer können durch Kommentare zum Datenbestand Einfluss auf Inhalte nehmen. Dadurch wird das Fachwissen der Nutzer/innen aktiviert. Die „Lernfähigkeit“ des Systems führt zu Synergieeffekten.

Der Ursprung von KomNet liegt in Nordrhein-Westfalen. Die dortige

Arbeitsschutzbehörde hat bereits 1998 angefangen, Fachwissen zum Arbeitsschutz zu sammeln. Es folgte eine Anpassung an das Internet und eine Ausweitung für die Öffentlichkeit.



Sowohl die Nutzung des als FAQ (frequently asked questions) gespeicherten Fachwissens als auch die Anzahl der neuen Anfragen an Experten zeigen eine deutlich steigen-



Gut zu wissen



de Tendenz. Derzeit werden monatlich ca. 13.000 Recherchen in der Datenbank KomNet-Arbeitsschutz durchgeführt und monatlich ca. 150 aktuelle Anfragen gestellt.

Bei KomNet-Arbeitsschutz bringen Experten und Expertinnen aus der Wirtschaft, Behörden, Berufsgenossenschaften, Universitäten und anderen Einrichtungen ihr Wissen ein. Erfahrungsgemäß wird eine hohe Beratungsqualität erreicht.

Eine durch KomNet erteilte Auskunft stellt eine Bündelung des Fachwissens von Experten dar. Fragen



werden möglichst aus der Sichtweise des Praktikers/der Praktikerin beantwortet. Formale Sichtweisen werden nur soweit wie nötig berücksichtigt.

Eine KomNet-Antwort ist eine Experten Auskunft! Kein anderes System kann so schnell und anwenderbezogen auf neue Regelungen des Arbeitsschutzes reagieren. Bei Bedarf werden von KomNet-Arbeitsschutz auch Ministerien, Bundesanstalten und Berufsgenossenschaften, also diejenigen, die an der Erarbeitung neuer Regelungen beteiligt waren, als Experten für die Beantwortung der Fragen herangezogen.

Um KomNet-Arbeitsschutz in Hamburg bekannt zu machen, werden jährlich zu bestimmten Themenbereichen Projekte durchgeführt. Zielgruppe des Jahres 2004 waren Hafearbeiter und Seeleute. Im laufenden Jahr und 2006 wird dieser Informationsweg insbesondere im Zusammenhang mit Arbeitsschutzfragen bei der Beschäftigung schwan-

gerer Frauen bekannt gemacht. KomNet-Arbeitsschutz ist nicht nur für die betroffenen Personengruppen selbst attraktiv, sondern auch für Vorgesetzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsräte, die fachgerechte Informationen und Entscheidungshilfen für die innerbetriebliche mündliche Beratung benötigen.

Eine Nutzung der Datenbank ist über die Adresse www.komnet.hamburg.de jederzeit möglich. Eigene Fragen kann man nur nach einer Registrierung stellen. Der Anfragende braucht neben dem Internetanschluss eine E-Mail-Adresse.

Kontakt:

Detlef Boels
Henning von Stosch
Amt für Arbeitsschutz Hamburg
e-mail: komnet@bwg.hamburg.de
www.komnet.hamburg.de

Beratungs- und Informationsstelle Arbeit & Gesundheit

Informationen und praktische Hilfen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn es um die Gesundheit am Arbeitsplatz geht

Seit nunmehr fünfzehn Jahren führt die Beratungs- und Informationsstelle Arbeit & Gesundheit eine branchen- und themenübergreifende Beratung zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch. Das Beratungsangebot richtet sich vor allem an Hamburger Beschäftigte.

Ziel ist es, die Beschäftigten in Hamburg dabei zu unterstützen:

- bei der Arbeit gesund zu bleiben
- ihre Rechte im betrieblichen Gesundheitsschutz kennen zu lernen und wahrzunehmen
- ihre Ansprüche auf Leistungen bei berufsbedingten Krankheiten und Arbeitsunfällen durchzusetzen.

Die Beratung findet je nach Fragestellung telefonisch oder in Form eines persönlichen Gesprächs statt. Nicht selten erstreckt sich eine Beratung über mehrere Monate.

Das ist zum Beispiel der Fall, wenn betriebliche Veränderungsprozesse begleitet werden oder wenn es um Berufskrankheiten oder Arbeitsunfälle geht.

Die folgende Aufzählung soll einen Einblick geben, worin die Tätigkeit besteht:

Die Beratungs- und Informationsstelle

- gibt verständliche Informationen zu Gefährdungen am Arbeitsplatz
- informiert darüber, welche gesetzlichen Vorschriften es gibt
- informiert darüber, wer die Beschäftigten im Betrieb und außerhalb des Betriebes unterstützen kann (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Betriebs-/Personalrat, Amt für Arbeitsschutz, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen)
- hilft, Verbesserungen im betrieblichen Gesundheitsschutz auf den Weg zu bringen
- bietet Unterstützung bei Verfahren zu Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen an
- hilft, die richtigen Ansprechpartner für Fragen und Probleme zu finden.

Die hier beschriebenen Beratungen für Arbeitnehmer sind in der Regel kostenlos.

Für Beratungen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten entsteht eine geringe Gebühr, die im Einzelfall festgelegt wird.

Diese kostenlose Beratung von Beschäftigten zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist nur möglich durch die kontinuierliche finanzielle Förderung aus dem Hamburger Haushalt.

Die Stadt Hamburg hilft somit dabei, Beschäftigte in die Lage zu



versetzen, Eigeninitiative zu entwickeln und ihre Rechte gegenüber Personen und Institutionen auf annähernd „gleicher Augenhöhe“ durchsetzen zu können.

Das Beratungsangebot richtet sich aber nicht nur an einzelne Beschäftigte, sondern auch an Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen. Hierbei geht es vor allem darum, die betrieblichen Interessenvertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte

im betrieblichen Gesundheitsschutz und der Umsetzung von gesetzlichen Vorschriften zu unterstützen und sie zu ermutigen, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung auf den Weg zu bringen.

Zusätzlich zu der beschriebenen Beratungsarbeit stehen die Mitarbeiter/innen der Beratungsstelle als Fachreferenten/innen zum betrieblichen Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung zur Verfügung. Dazu arbeiten betriebsspezifische Seminare nach Absprache durch, erstellen Handlungsanleitungen und Broschüren und arbeiten in Projekten mit.

Besonders wichtig ist es, mit al-

len Hamburger Institutionen und Personen zusammenzuarbeiten, die zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb aktiv sind.

Über die Jahre ist ein sehr produktives Netzwerk in Hamburg entstanden, aus dem heraus zum Beispiel gemeinsame Veranstaltungen und Tagungen durchgeführt werden.

Das besondere Anliegen ist, die Gesundheitsförderung in Betrieben voranzubringen. Dazu arbeitet die Beratungsstelle in der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. mit und gestaltet in diesem Rahmen die Arbeit des sehr aktiven Arbeitskreises

Gut zu wissen



„Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“.

Cornelia Schubert

Kontakt:

Beratungs- und Informationsstelle
Arbeit & Gesundheit
Schanzenstr. 75
20357 Hamburg
mo-do 10 – 17 Uhr
Tel: 040 – 439 28 58
buero@arbeitundgesundheit.de



www.gesundearbeit.info

Das Informationsportal rund um Arbeit und Gesundheit in Hamburg

Seit April 2002 ist das Hamburger Netzwerk für Gesundheit im Betrieb unter www.gesundearbeit.info zu erreichen. Die Idee zum Aufbau dieses Netzwerkes für Gesundheit im Betrieb und des Informationsportals wurde vom Arbeitskreis Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt entwickelt. Ein besonderes Anliegen des Portals ist die Wissensvernetzung der betrieblichen Akteure mit dem Ziel, dass der Austausch des vorhandenen Erfahrungswissens in der Region Hamburg zum gegenseitigen Nutzen aller führt.

Das Portal wird zurzeit ehrenamtlich betreut und lebt vom „Geben und Nehmen“. Interessierte sind

aufgefordert, an der weiteren Ausgestaltung des Portals mitzuwirken. Zu diesem Zwecke sind einfache Eingabeformulare entwickelt worden, die von Nutzerinnen und Nutzern online ausgefüllt werden können. So können Institutionen und Expert-(inn)en aus Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung ihre Kompetenzen und Dienstleistungen bekannt machen. Kommerzielle Anbieter können sich gegen eine Gebühr von 81,50 Euro jährlich in das Anbieterverzeichnis aufnehmen lassen. Unternehmen können unter der Rubrik „Good Practice“ in Kurzform ihre betrieblichen Aktivitäten dokumentieren. Hat jemand einen interessanten Literaturtipp oder einen

Veranstaltungstermin, so kann auch dies über ein Formular eingestellt werden.

Das Portal bietet Basisinformationen zum Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ sowie weiterführende Links. Ratsuchende haben nicht nur die Möglichkeit sich zu informieren, sondern können über die Rubriken „Netzwerk“, „Anbieterverzeichnis“ und „Good Practice“ Kontakt zu den betrieblichen Praktikern aufnehmen.

Kontakt:

Axel Herbst
Verein Arbeit & Gesundheit
e-mail: herbst@gesundearbeit.info

Wer berät wen beim Eingliederungsmanagement in Hamburg?

Das Beratungsprojekt **handicap** wendet sich mit seinem Angebot insbesondere an Betriebs- und Personalräte in kleineren und mittleren Unternehmen, um sie bei ihren vielfältigen Aufgaben zu unterstützen und berät auch bezüg-

lich § 84 SGB IX: Prävention.

Hier stehen eine Anzahl von Instrumenten zur Verfügung, die umfangreiche Einspruchs-, Überwachungs-, Handlungs- und Unterstützungsrechte ermöglichen.

tionsangebot der BIHA umfasst auch die Unterstützung bei der Einführung des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements.

Kontakt:

Arbeit und Leben
DGB/VHS Hamburg e.V.
Beratungsprojekt handicap
Besenbinderhof 59
20097 Hamburg
Tel: 040 – 28 40 16-50
e-mail:
handicap@hamburg.arbeitundleben.de

Die **Beratungsinitiative Hamburg** (BIHA) berät die Arbeitgeberseite der klein- und mittelständischen Unternehmen kostenfrei über die aktuellen gesetzlichen Veränderungen und unterstützt diese bei der Umsetzung in betriebliches Handeln. Das Beratungs- und Informa-

Kontakt:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft
(FAW) gGmbH
Akademie Hamburg - BIHA
Manfred Otto-Albrecht
Spohrstraße 6
22083 Hamburg
Tel: 040 – 63 64 62-6
e-mail: manfred.otto-albrecht@faw-hamburg.de

Betriebliche Gesundheitsförderung und Unternehmenskultur:

Erfolgsstrategien bei der Bewältigung des demografischen Wandels

Im Jahr 2000 gründeten die Bertelsmann Stiftung und der BKK Bundesverband gemeinsam das Netzwerk „Enterprise for Health“. Unter dem Vorsitz der ehemaligen Präsidentin des Deutschen Bundestages, Prof. Rita Süßmuth, entstand in den letzten fünf Jahren eine Plattform für europäische Unternehmen, die in einer partnerschaftlichen und gesundheitsgerechten Unternehmensgestaltung eine Schlüsselfaktor für die Bewältigung der Herausforderungen in den europäischen Gesellschaften und Volkswirtschaften sehen.

Die 19 Mitgliedsunternehmen von Enterprise for Health sind in unterschiedlichen Branchen tätig und kommen aus 13 europäischen Ländern.

Unternehmen müssen sich auf einen Mangel an jüngeren Beschäftigten einstellen und die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen erhalten. Investitionen in betriebliche Gesundheitsförderung und die Pflege partnerschaftlicher Unternehmenskultur sind hierbei entscheidende Erfolgsstrategien.

Betriebliche Gesundheitsförderung als zentrale Unternehmensaufgabe

Zukünftig sollten Unternehmen ihre Bemühungen stärker auf die unmittelbare Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens ihrer Mitarbeiter/innen konzentrieren. Geeignete Maßnahmen können sein:

- Anpassung von Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer/innen: flexible Arbeitszeitregelungen und individuelle Laufbahngestaltung

- Aufbau eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Unternehmenskultur: Strategie für eine altersgerechte Unternehmenspolitik

Unternehmen sollten ein positives Betriebsklima pflegen, welches von der Wertschätzung aller Mitarbeiter/innen geprägt ist, das die Potenziale jedes Einzelnen fördert und Vorurteile gegenüber Älteren im Betrieb ausräumt.

Hierbei kommt es insbesondere auf das Führungsverhalten der Vorgesetzten an, das sich an folgenden Kriterien messen lassen muss:

- Realistische Einschätzung des Leistungsvermögens Älterer
- Förderung des intergenerativen Dialogs zwischen Älteren und Jüngeren
- Kooperativer Führungsstil, Rücksichtnahme auf die individuelle Arbeitsplanung Älterer
- Anerkennung der Leistung Älterer, aber auch Thematisierung von Leistungsdefiziten und gemeinsame Suche nach Lösungswegen

Des Weiteren sollten Unternehmen beim Personaleinsatz auf eine heterogene Altersstruktur hinwirken und die Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer/innen gezielt verbessern, etwa durch:

- Einführung von Instrumenten zum lebenslangen Lernen/lernfördernde Arbeitsgestaltung
- Sicherstellung des intergenerativen Wissens-Transfers (u. a. durch altersgemischte Teams)

- Betriebliche Qualifizierungspläne für alle Altersgruppen
- Weiterbildung speziell für Ältere (zum Beispiel zu neuen Technologien)
- Betriebsinterne Weiterbildungsberatung (Weiterbildungscoaching)
- Integration älterer Arbeitnehmer/innen in den Innovationsprozess eines Unternehmens

Ältere Mitarbeiter/innen sind kein „Minusgeschäft“, sondern machen sich bezahlt

Ältere Mitarbeiter/innen verfügen über eine Vielzahl von Fähigkeiten, die für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen von zentraler Bedeutung sind. Dazu gehören Problemlösungskompetenz, größere Toleranz gegenüber anderen Meinungen, zeitliche Flexibilität, Zuverlässigkeit, realistisches Einschätzungsvermögen. Untersuchungen des renommierten nationalen Finnischen Instituts für Arbeitsschutz (FIOH) in Helsinki haben gezeigt, dass die Förderung einer altersgerechten Arbeitswelt zu einem betrieblichen „Return of Invest“ zwischen 20 und 30 Prozent führt.

Kontakt:

Dr. Gregor Breucker
BKK Bundesverband
Tel: 0201 – 179-12 08
e-mail: breuckerg@bkk-bv.de
Detlef Hollmann
Bertelsmann-Stiftung
Tel: 05241 – 808-98 31
e-mail:
detlef.hollmann@bertelsmann.de

fit und pfiffig – kinder bewegen ihre zukunft

Fachtagung am 25. Februar 2006

In den neuen Empfehlungen für die Bildung und Erziehung von Kindern in Tageseinrichtungen heißt es: „Bildung (...) ist der Prozess der aktiven Auseinandersetzung mit sich und der natürlichen, sozialen, kulturellen und re-ligösen Umwelt. Er vollzieht sich unter Beteiligung aller Sinne, in dem sich das Kind ein Bild von der Welt und zugleich von sich selbst

macht.“ (Vorabdruck S. 6)

Bildung im Kleinkindalter wird somit u. a. verstanden als „sinnliche Erkenntnistätigkeit“, die dann erfolgreich verläuft, wenn Kinder Gelegenheit erhalten, vielfältige Sinneserfahrungen zu erleben, so dass sich die sensorische, visuelle und akustische Wahrnehmungsfähigkeit differenzieren kann. Bewe-

gung sei dabei eine „elementare Form des Denkens“.

Ein entsprechendes Verständnis von Bewegung liegt der Fachtagung „fit und pfiffig – kinder bewegen ihre zukunft“ zugrunde. Die eingeladenen Expert/innen geben in 16 Praxisworkshops und 6 Seminaren Anregungen, wie aus dem angesprochenen Bewegungskonzept in Kinder-

tagesstätten und Sportvereinen Realität werden kann.

Die Referent/innen geben Gelegenheit, unterschiedliche Aspekte und Schwerpunkte einer Entwicklung durch Bewegungsaktivitäten zu erfahren und zu erleben, wie z. B.:

- Welche Art von Bewegung ist eigentlich entwicklungsfördernd? Was also sind sinnhafte Bewegungsangebote?
- Wie können auch kleinere Räume für sinnliche Bewegungserfahrungen genutzt werden?
- Welche Möglichkeiten bietet der „Erlebnisraum Stadt“?
- Wie kommen Kinder mittels Bewegungsangeboten zur Entspannung und Konzentration? (Fantasie- und Bewegungsgeschichten/Qigong mit Kinder)
- Inszenierte Bewegungslandschaften als Quelle der Entfaltung kindlicher Neugier und der Lust am selbstbestimmten Wagnis.



- Wie lassen sich Wahrnehmungsprobleme und Entwicklungsstö-

Gut zu wissen



rungen besser erkennen und verstehen und welche Förderung ist möglich und sinnvoll?

Zur Fachtagung sind Erzieher/innen, Übungsleiter/innen im Kinderturnen und alle, die Kinder in ihrer Entwicklung begleiten möchten, herzlich eingeladen. Sie findet im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung sowie im Vereinszentrum des Eimsbütteler Turnvereins statt. Die Tagungsgebühr beträgt 50 Euro.

Weitere Informationen über das Programm unter www.vtf-hamburg.de.

Kontakt:

Verband für Turnen und Freizeit
Tel. 040 – 41908 - 273
e-mail: krones@vtf-hamburg.de

„Offensive Qualität“ zur Behandlung von Brustkrebs

Am 10. November 2005 wurde der Öffentlichkeit das Projekt „Offensive Qualität“ vorgestellt, das vom Verein Hamburger Gesundheit e. V. initiiert wurde. Mit dem Vorhaben werden im wesentlichen folgende Ziele verfolgt, die am Beispiel der Versorgung von Brustkrebspatientinnen umgesetzt werden sollen:

Die Qualität in der stationären und ambulanten Versorgung soll verbessert werden, die einzelnen Versorgungssektoren – Arztpraxis, Krankenhaus, Rehabilitation und Nachsorge – sollen besser miteinander vernetzt werden und die Patientinnen sollen in ihrer Position als „Verbraucherinnen“ von Gesundheitsleistungen gestärkt werden. Und nicht zuletzt soll der Telematikeinsatz in Arztpraxen und Krankenhäusern gefördert werden. Das Projekt „Offensive Qualität“ will diese sehr unterschiedlichen Aspekte der Gesundheitsversorgung gleichzeitig bewegen.

Ärzte und Kliniken, die am Projekt „Offensive Qualität“ teilnehmen möchten, verpflichten sich, kontinuierlich Qualitätsverbesserungen umzusetzen und in vertrauensvoller Zusammenarbeit die An-

forderungen von Patientinnen zu berücksichtigen. Sie melden Brustkrebskrankungen an das epidemiologische Krebsregister und schließen sich einem telematischen Netz an.

Damit besteht für die an der „Offensive Qualität“ teilnehmenden Ärzte erstmals die Möglichkeit, ihr persönliches Engagement für die Qualitätssicherung sowie ihre besonderen Bemühungen um Patientenorientierung auf der Homepage der „Offensive Qualität“ zu präsentieren. Dadurch wird eine gute Ausgangsposition im Qualitätswettbewerb mit anderen Leistungsanbietern ermöglicht. Das Projekt „Offensive Qualität“ erfindet dabei keine neuen Qualitätsstandards oder -maßnahmen, sondern will bestehende Systeme sichtbar für Patientinnen und kooperierende Ärzte machen. Hierzu gehören zum Beispiel die Teilnahme am Disease Management Programm (DMP) Brustkrebs oder das von der Kassenärztlichen Bundesvereinigung speziell für niedergelassene Ärzte entwickelte System „QEP“ (Qualitätsentwicklung in Praxen) und andere anerkannte Zertifizierungsverfahren.

Zur Verbesserung der Qualität

und Wirtschaftlichkeit der medizinischen Versorgung soll bei teilnehmenden Ärzten die papiergestützte Kommunikation so bald wie möglich in eine elektronische Kommunikation überführt werden. Die Nutzung eines besonders gesicherten Bereichs im Internet (telematisches Netz) ermöglicht es den Brustkrebspezialisten und den zuweisenden Ärzten, einfacher miteinander zusammen zu arbeiten: Diagnosebilder oder Befund-Dokumentationen können sicher elektronisch übertragen werden. Für die Patientinnen können ärztliche Therapieentscheidungen beschleunigt werden und sie können sicher sein, dass alle an der Behandlung beteiligten Ärzte jeweils über den aktuellen Sachstand verfügen. Selbstverständlich werden die strengen Regeln des Datenschutzes und der Datensicherheit eingehalten. Die „Offensive Qualität“ und die teilnehmenden Ärzte und Kliniken fördern die telematische Vernetzung als neue Form der einrichtungs- und sektorübergreifenden Kommunikation.

Eine für alle Frauen zugängliche Information, die Auskunft über die medizinische Qualität von Kran-

Früherkennungsuntersuchungen von Brustkrebs – Chance nutzen!

kenhäusern bzw. Brustzentren und einzelnen Fachärzte gibt, existiert bisher nicht. Das hat auch die Frauenselbsthilfe nach Krebs immer wieder kritisiert und Änderungen eingefordert. Die „Offensive Qualität“ schafft Abhilfe: auf ihrer Internetseite www.offensive-qualitaet.de oder telefonisch unter 040/63 85 46 02 kann geklärt werden, welche Ärzte teilnehmen und welche Qualitätsmanagementprogramme sie anwenden bzw. ob sie am DMP Brustkrebs teilnehmen.

Das Projekt „Offensive Qualität“ ist eine Initiative des Vereins Hamburger Gesundheit e. V., der im Juni 2001 gegründet wurde und das Ziel hat, gemeinsam mit allen wichtigen Akteuren des Hamburger Gesundheitswesens die Entwicklung und den Einsatz einer telematischen Infrastruktur zu fördern. Dies soll aber nicht allein um der Technik willen geschehen, sondern um die medizinische Qualität zu sichern und fortzuentwickeln, mittelfristig den Verwaltungskostenanteil an der medizinischen Versorgung zu senken.

Im Vorstand des Vereins Hamburger Gesundheit e. V. sind je ein Vertreter der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit, der Kassenärztlichen Vereinigung, der Hamburgischen Krankenhausgesellschaft, der Ärztekammer, der Frauenselbsthilfe nach Krebs Landesverband Hamburg/Schleswig-Holstein, großer Wirtschaftsunternehmen und für die Krankenkassen die TK-Landesvertretung Hamburg vertreten.

Die „Offensive Qualität“ hat für Patientinnen und Ärzte je einen Flyer erstellt, der das Projekt ausführlich beschreibt. Die Materialien können abgefordert werden bei Renate Bunde, Telefon 040 – 69 09-55 11 oder im Internet unter www.tk-online.de/lv-hamburg (Projekte) heruntergeladen werden.

Einen direkten Zugang zur Homepage der „Offensive Qualität“ finden Sie unter www.offensive-qualitaet.de, nähere Informationen über den Verein Hamburger Gesundheit e. V. unter www.hamburger-gesundheit.de.

John Hufert

Mehr als 1100 Frauen erkranken allein in Hamburg jährlich an Brustkrebs – bundesweit werden 50.000 Frauen mit der schockierenden Diagnose konfrontiert. Doch Brustkrebs ist kein unabänderliches

wird, wie sich Früherkennung, Screening, Vorsorge und kurative Untersuchungen voneinander unterscheiden und welche Untersuchungen unter welchen Bedingungen von den gesetzlichen Krankenkassen bezahlt werden. Insbesondere bei der Mammographie erhalten Frauen immer wieder nicht ganz zutreffende oder ungenaue Informationen. Deshalb wird auf die Mammographie in der Informationsschrift besonders ausführlich eingegangen.

Brustkrebsfrüherkennung bedeutet aber mehr als Mammographie: Wichtig ist, dass Frauen die regelmäßigen Früherkennungsuntersuchungen bei ihrem Gynäkologen durch eine systematische Selbstabtastung ergänzen und selbst auf sich achten. Denn nicht selten sind es die Frauen selbst, die ihrem Arzt den entscheidenden Hinweis auf Veränderungen in der Brust geben. Diese Erfahrungen haben auch einschlägige Selbsthilfegruppen immer wieder gemacht. Worauf bei der Selbstabtastung geachtet werden sollte und wie am besten zu tasten ist, wird anschaulich in einer Grafik gezeigt, die ebenfalls Bestandteil der neuen TK-Broschüre ist.

Die Broschüre „Früherkennung von Brustkrebs“ steht im Internet unter www.tk-online.de/lv-hamburg oder kann telefonisch bei der TK-Landesvertretung Hamburg angefordert werden.

Die Broschüre „Früherkennung von Brustkrebs“ steht im Internet unter www.tk-online.de/lv-hamburg oder kann telefonisch bei der TK-Landesvertretung Hamburg angefordert werden.



Schicksal – Frauen können selbst viel tun, um möglichst früh die ersten Anzeichen zu erkennen und mit ärztlicher Hilfe gegenzusteuern.

Denn frühe Krankheitsstadien sind in den weit überwiegenden Fällen heilbar. Deshalb ist entscheidend, dass möglichst viele Frauen die Früherkennungsuntersuchungen in Anspruch nehmen. Aktuell nutzen in Hamburg nur 50 bis 60 Prozent der berechtigten Frauen diese Chance. Dies ist nach unserer Auffassung ein Zeichen von unnötiger Verunsicherung.

Gute Information stärkt Patientinnen und soll sie motivieren, sich für ihre eigene Gesundheit stark zu machen und die gesetzlichen Früherkennungsangebote in Anspruch zu nehmen. Deshalb hat die Landesvertretung Hamburg der Techniker Krankenkasse eine Broschüre herausgegeben, in der beschrieben

Kontakt: _____

John Hufert
Techniker Krankenkasse
Landesvertretung Hamburg
Telefon: 040 – 69 09 55 13
e-mail: john.hufert@tk-online.de

Stempel im Bonusheft ist bares Geld

Seit Anfang 2005 gelten neue gesetzliche Regelungen für die Versorgung mit Zahnersatz. Eins hat sich allerdings nicht geändert. Unverändert ist die Bedeutung der



jährlichen Vorsorgeuntersuchungen beim Zahnarzt, der diese mit einem Stempel im Bonusheft quittiert. Ein Nachweis der Vorsorgeuntersuchungen von mindestens ununterbrochen fünf Jahren spart den Versicherten auch künftig bares Geld.

Zum Hintergrund: Für eigene Bemühungen zur Gesunderhaltung der Zähne – unter anderem durch die Inanspruchnahme der jährlichen Vorsorgeuntersuchung (für die keine Praxisgebühr anfällt!) – erhöhten sich die seit 1. Januar 2005 geltenden Festzuschüsse auf bis zu 65 Prozent, wenn der Zahnarzt in den letzten zehn Jahren regelmäßig einmal pro Kalenderjahr aufgesucht wurde.

Die Ersatzkassen rufen ihre Versicherten daher auf, im eigenen Interesse die jährliche Vorsorgeuntersuchung bei ihrem Zahnarzt in An-

Gut zu wissen



spruch zu nehmen.

Das ist Eigenverantwortung, die sich doppelt lohnt – für gesunde Zähne und einen höchstmöglichen Kassenzuschuss.

Kontakt:

Vera Kahnert
VdAK/AEV-
Landesvertretung Hamburg
Tel: 040 – 41 32 98 20

Arbeitsschutz in Hamburg

Mit Kommunikation, Kooperation und Konzeption zu mehr Gesundheit im Betrieb

Der dritte Arbeitsschutzbericht für Hamburg liegt vor. Sieben Themen stellt das Amt für Arbeitsschutz auf knapp 70 Seiten vor: Mit der Arbeitsschutz Partnerschaft wurde in Hamburg ein Startsignal für eine bessere Kooperation im betrieblichen Gesundheitsschutz geschaffen. Betriebe sollen von dieser Partnerschaft ganz praktisch profitieren.



Die Arbeitsschutzpartner wollen ge-

meinsam betriebsnahe und effektive Lösungen für Arbeitsschutzprobleme in Branchen und Betrieben entwickeln.

Unter dem Titel „Arbeitsschutz leicht gemacht“ wird das erste gemeinsame Projekt der Partnerschaft vorgestellt: ein praxisnahes Handbuch für den Arbeitsschutz in Kleinbetrieben des Handwerks wird gerade von Betrieben erprobt. Wie werden Unternehmen in Hamburg zu „ausgezeichneten“ Betrieben? Neue Anforderungen und Wege, wie Unternehmen sie erfüllen können, vermittelt das Amt für Arbeitsschutz jetzt auch in Seminaren. Hilfestellung zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes liefert die

Online-Beratung für „Jedermann“ unter www.komnet.hamburg.de: Sie fragen – Experten antworten. Ob Gefahren aus der Schädlingsbekämpfung in Containern für Beschäftigte und Verbraucher erwachsen können, welche praktischen Erfahrungen es mit der neuen Betriebssicherheitsverordnung gibt und mit welchen Konzepten der Verbraucherschutz gestärkt wird, auch zu diesen Fragen informiert der Arbeitsschutzbericht.

Der Bericht kann kostenlos beim Amt für Arbeitsschutz (G23/AS01, Billstraße 80, 20539 Hamburg) bestellt oder unter www.arbeitsschutzpublikation.hamburg.de heruntergeladen werden.

Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen

Die Bedeutung der Gesundheit der Beschäftigten für deren Motivation und Leistungsfähigkeit und damit auch die wirtschaftliche Prosperität der Unternehmen ist inzwischen hinlänglich bekannt. Dieses haben große Unternehmen, häufig durch die rechtlichen Rahmenbedingungen angestoßen, mit eigenem hauptamtlichen und speziell qualifiziertem Personal in der Regel erkannt: Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte und Personalabteilungen, oftmals unterstützt von Betriebsräten, haben auf die jeweiligen Betriebe bezogen, spezielle Konzepte entwickelt und Programme aufge-

legt. Kleine und mittlere Unternehmen haben es da weitaus schwerer. Die Flut einschlägiger Vorschriften, Richtlinien, Empfehlungen und Konzepte scheint oft undurchdringlich. Da sich kleine Unternehmen in vielfacher Hinsicht von großen Unternehmen unterscheiden, lassen sich deren Erfahrungen nicht einfach auf kleinere Betriebe übertragen.

Auf dem Hintergrund jeweils spezifischer Entwicklungen

in Deutschland, Österreich und der Schweiz wird in diesem Buch gezeigt, wie betriebliche Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben funktio-

niert und dass sie mit betriebswirtschaftlichen Kriterien in Einklang steht.

Oskar Meggeneder, Klaus Pelster, Reinhold Sochert (Hrsg.), Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen, 239 S., Verlag Hans Huber, 2005, 39,95 Euro, ISBN 3-456-84242-2



Kaum jemand leugnet, dass sich der Sozialstaat in einer Krise befindet, aber ist es auch die Krise des Sozialstaates, oder wird dieser nur zum Hauptleidtragenden einer Entwicklung, deren Ursachen ganz woanders liegen? Um welche Sachfragen und Kontroversen es bei der Diskussion darüber geht, macht dieses Buch deutlich.

Es befasst sich mit den Ursachen für die Probleme des Sozialsystems und mit der Frage, wie oder was es erhalten kann bzw. was seine viel dis-

kutierten Alternativen sind.

Es bietet einen Überblick über die Geschichte des Sozialstaates, angefangen im Kaiserreich bis in die heutige Zeit, seinen Wandel und dessen Ursachen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Vergleich der CDU/CSU/FDP-Regierung unter Helmut Kohl in den Jahren 1982 bis 1998 und der rot-grünen Koalition unter Gerhard Schröder in den Jahren 1998 bis 2005.

Der Autor beschreibt aus seiner Sicht, inwieweit der Trend weg vom Wohlfahrtsstaat hin zu einer Ellenbogen-, Hochleistungs- und Konkurrenzgesellschaft

geht, die eigentlich für die Mehrheit der Bevölkerung keine erstrebenswerte Alternative darstellt.

In dieser Veröffentlichung werden sowohl Erklärungsmuster für die Krise des Wohlfahrtsstaates dargestellt, als auch Entwicklungsprozesse und Lösungsmöglichkeiten diskutiert.

Ein kontroverses, interessantes und informatives Buch, das sich mit seiner aktuellen Thematik besonders an Politikwissenschaftler/innen, Soziologen und Soziologinnen, Wirtschaftswissenschaftler/innen und politisch Interessierte richtet.

Christoph Butterwegge, Krise und Zukunft des Sozialstaates, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, 318 S., 24.90 Euro, ISBN 3-8100-4138-6



Lebenslagen und Zukunftschancen von (armen) Kindern und Jugendlichen

Nun liegen die Ergebnisse der dritten vom AWO Bundesverband e. V. und dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS) in Auftrag gegebenen Langzeitstudie zur Kinderarmut vor. Unter dem Titel „Armut und deren Folgen, Wege und Lebenssituationen armer und nicht-armer Kinder zwischen Kindergarten und weiterführender Schule“ haben die AWO und das ISS den Endbericht veröffentlicht.

Basis der Studien sind quantitative und qualitative Erhebungen zu 500 Kindern, die 1999 erstmals als Sechsjährige und 2003/4 als Zehnjährige

befragt wurden. Es ist somit gelungen, die Entwicklung von (armen) Kindern von der Kindergartenzeit bis zum Übergang in die weiterführenden Schulen zu betrachten. Zentrale Ergebnisse sind: Armen Kindern bleiben erfolgreiche Bildungswege weitgehend verschlossen und Armut der Familien beeinflusst die Bewertung der schulischen Leistungen durch die Lehrer/innen. Armut im frühen Kindesalter wirkt sich demnach nicht nur kurzfristig aus, sondern deren Folgen sind noch am Ende der Grundschulzeit sichtbar.

Eine Zusammenfassung des Be-

richts mit dem Titel „Zukunftschancen für Kinder. Wirkung von Armut bis zum Ende der Grundschulzeit“ kann beim AWO-Bundesverband e. V. auf der website herunter geladen werden.

Der Abschlussbericht ist zu beziehen beim AWO-Bundesverband e. V., Tel: 0228 – 66 85-0, e-mail: presse@awo.org oder dem ISS, Frankfurt/M., Tel: 069 – 95 78 90, e-mail: info@iss-fm.fr.

Natürlich komm' ich über die Tage

Faltblatt in mehreren Sprachen

Menstruationsbeschwerden werden häufig medikamentös behandelt, bevor alternative Methoden ausprobiert worden sind. Bei Migrantinnen geschieht dies eher, weil eine Beratung über Alternativen aus sprachlichen Gründen scheitert.

„Ratschläge für Mädchen und Frauen zum Umgang mit Regelbeschwerden“ ist ein neues Faltblatt, das jetzt in deutsch-türkisch, deutsch-russisch, deutsch-englisch, deutsch-urdu und deutsch-farsi erschienen ist.

Erarbeitet hat das Faltblatt Dr. Beate Homann von der Ärztlichen

Gesellschaft zur Gesundheitsförderung der Frau e. V. Das Gesundheitsamt Eimsbüttel und die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. haben durch organisatorische und finanzielle Unterstützung den Druck ermöglicht.

Einrichtungen und Praxen, die das Faltblatt in ihrer Arbeit einsetzen möchten, können es kostenlos anfordern.

Gesundheitsamt Eimsbüttel, Gesundheits- und Umwelt-Treff, Tel: 040 – 428 01-29 20, Fax 428 01-33 82, e-mail: christian.lorenz@eimsbuettel.hamburg.de

Impressum

Herausgeberin:

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)

Repsoldstr. 4

20097 Hamburg

Tel: 040 – 632 22 20

Fax: 040 – 632 58 48

Internet: www.hag-gesundheit.de

e-mail: buero@hag-gesundheit.de

V.i.S.d.P.: Margrit Schlankardt

Redaktionsteam:

Ahmed El-Jarad, Dörte Frevel, Petra Hofrichter, John Hufert, Christine Orlt, Petra Rath, Margrit Schlankardt

Koordination: Dörte Frevel

Konzeption und Gestaltung:

Kontor 36, Elga Voß

Satzstellung: Christine Orlt

Druck: Drucktechnik

Auflage: 2500

ISSN 1860-7276

Erscheinungsweise: 4 x jährlich

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des/der Autors/in wieder, nicht unbedingt die der Redaktion.

Kriterien guter Praxis in der Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten

In dieser Veröffentlichung stellt die BZgA exemplarisch erste Good-Praxis-Beispiele vor, die auf unterschiedlichen Ebenen Erfolge in der sozialogenbezogenen Gesundheitsförderung aufweisen. Die praktische Arbeit vor Ort wird auf Grundlage der Good-Practice-Kriterien beschrieben, so dass die jeweils besonderen Stärken der Maßnahmen sichtbar werden und zur Übertragung anregen. Die Good-Practice-Beispiele wurden zum größten Teil von den Koordinatoren/innen der Regionalen Knoten zusammengestellt.

Neben dieser Darstellung bietet dieser Band auch einen gelungenen Einstieg in den Good-Practice-Ansatz, es werden die Kriterien guter Praxis vorgestellt und ein kommentiertes Literaturverzeichnis, Hinweise auf Ressourcen

Familiale, ambulante und Stationäre Pflege im Alter

Durch die demografische Entwicklung bedingt wird in den nächsten Jahrzehnten die Anzahl älterer Menschen ansteigen. Als Konsequenz wird die Versorgung und Pflege kranker alter Menschen eine Herausforderung darstellen.

Der vorliegende Band gibt einen Überblick über Beobachtungen und Trends zur gesundheitlichen Lage älterer Menschen und verknüpft diese mit bestehenden Angeboten der Versorgung durch Angehörige, einem Netz von Nachbarn und Freunden, der stationären und der ambulanten Pflege. Eine gute Zusammenarbeit zwischen diesen einzelnen Säulen scheint immer notwendiger zu werden, um die demografische Verschiebung bewältigen zu können. Das Buch zeigt Perspektiven und gesundheitspolitische Handlungsmöglichkeiten auf, so dass es für Professionelle im Gesundheits- und Pflegesektor geeignet ist. Am Beispiel Schweiz lassen sich Anregungen auf ihre Umsetzbarkeit in Deutschland prüfen.

Francois Höpflinger, Valérie Hugentobler, Familiäre, ambulante und Stationäre Pflege im Alter, Perspektiven für die Schweiz, 137 Seiten, Verlag Hans Huber 2005, 22.95 Euro, ISBN 3-456-84259-7

im Internet sowie ein Glossar mit Definitionen wichtiger Fachbegriffe geben umfangreiche Informationen. Die Broschüre ist über die BZgA, Ostmerheimer Str. 220, 51101 Köln oder über www.bzga.de kostenlos zu beziehen.

Gesundheitsförderung konkret, Band 5, Kriterien guter Praxis in der Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten, Ansatz – Beispiele – Weiterführende Informationen, Köln, BZgA 2005, ISBN: 3-937707-21-2

Primary Nursing Ein personenbezogenes Pflegesystem

Beim Primary nursing wird einer primären Pflegekraft die Versorgung und Pflege eines oder mehrerer Patienten/innen übertragen. Die Zuständigkeit und Verantwortung für die Pflege wird von der Aufnahme bis zur Entlassung an eine Pflegekraft delegiert, so dass die Patienten/innen verlässliche Ansprechpersonen erhalten. Dies erhöht in der Folge die Verantwortung sowie die unmittelbare Überprüfbarkeit des eigenen Tuns. In der Kommunikation zwischen Pflegekraft und Patienten werden Informationen direkt und nicht mehr über Dritte weitergegeben.

Das Buch von Marie Manthey zeigt, wie durch dieses Pflegekonzept eine Vielzahl von Problemen, die durch die geschichtliche Entwicklung der modernen Pflege entstanden sind, gelöst werden können. Daran anknüpfend kommt sie zu einer Neubestimmung dessen, was eine humane und professionelle Pflege ausmacht. Sie stellt dar, wie dieses Konzept eingeführt werden kann und wie Hindernisse erfolgreich bewältigt werden können. Geeignet ist dieser Band für Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegesektor.

Marie Manthey, Primary Nursing, Ein personenbezogenes Pflegesystem, 2. unv. Aufl., 129 Seiten, Verlag Hans Huber, 2005, 22.95 Euro, ISBN 3-456-84158-2



Neue Broschüre: Kinder – Netz – Hilfe *Plädoyer für eine Kultur des Hinschauens und Anleitung zur Zusammenarbeit für Fachkräfte, Ehrenamtliche und Angehörige von Kindern suchbelasteter Eltern*

Viele Erwachsene schauen lieber weg, wenn ihnen Kindern aus suchbelasteten Familien begegnen. Die Folgen sind Vernachlässigungen sowie körperliche und seelische Störungen. Dabei kann jede kleine Hilfestellung im Alltag wertvoll sein. In manchen Fällen allerdings sind weiterreichende Eingriffe notwendig.

Die neue Broschüre Kinder-Netz-Hilfe des Büros für Suchtprävention beschreibt im ersten Teil die Situation suchbelasteter Familien in Deutschland. Im zweiten Teil der Broschüre werden Arbeitsbereiche und Lebenszusammenhänge angesprochen, in denen Kinder aus suchbelasteten Familien anzutreffen sind wie KiTas, Schulen, Kinderarztpraxen oder die Nachbarschaft: In all diesen Bereichen bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten einzugreifen. Dazu enthält die Broschüre konkrete Vorschläge und Tipps. Fachkräfte, Verwandte und das weitere Umfeld werden angeregt aktiv zu werden und sich zu vernetzen, denn Hilfen im Verbund bieten die beste Chance für frühe und effektive Unterstützung der Kinder. Der dritte Teil enthält Hinweise auf therapeutische und gesetzliche Hilfen und geht kurz auf Interventionsmöglichkeiten, Sorgerechtsregelungen und weitere Maßnahmen ein. Arbeitsmaterialien ergänzen die Broschüre.

Die Broschüre Kinder-Netz-Hilfe wurde im Rahmen von connect entwickelt, einem Kooperationsprojekt zur Effektivierung der Hilfen für Kinder aus suchbelasteten Familien in der Modellregion Hamburg-Osdorf, das von der BSF und auch von der HAG unterstützt wurde.

Kinder-Netz-Hilfe kann für Euro 2,00 zuzüglich Euro 1,44 Porto bestellt werden über: Büro für Suchtprävention, Repsoldstr. 4, 20097 Hamburg, Tel: 040 – 284 99 18-0, e-mail: bfs@suchthh.de oder im Internet unter www.suchthh.de.

Einzel Exemplare werden an Hamburger Bürgerinnen und Bürger kostenlos abgegeben.

Termine

Good Practice in der Gesundheitsförderung – Erste Schritte zur Qualitätsentwicklung und Evaluation – Workshop 1 im Rahmen des Regionalen Knoten Hamburg

22.02.06, 9.00 – 17.00 Uhr
 Rauhes Haus, Hamburg
 Kontakt: HAG, Petra Hofrichter
 Tel: 040 – 63 64 77-91
 petra.hofrichter@hag-gesundheit.de

16. Kongress für Klinische Psychologie, Psychotherapie und Beratung

03. – 07.03.06, Berlin
 Kontakt: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e. V.
 Postfach 1343, 72003 Tübingen
 Tel: 07071 – 94 34 94
 e-mail: kongress@dgtv.de

„Arme Schule ...?!“, Allianzen bilden für Ernährung und Bewegung (5. – 10. Schuljahr), Niedersächsische Fachtagung Gesundheitsförderung in der Schule

07.03.06, Hannover
 Kontakt: Landesvereinigung für Gesundheit Nds. e. V.
 Fenskeweg 2, 30165 Hannover
 Tel: 0511 – 350 00 52
 e-mail: info@gesundheit-nds.de
 www.gesundheit-nds.de

Fit mit Ball – Neue Konzepte der Gesundheitsförderung

16.03.06, Hannover
 Kontakt: Landesvereinigung für Gesundheit Nds. e. V.
 Tel: 0511 – 350 00 52
 e-mail: info@gesundheit-nds.de

Alkohol und Schwangerschaft – Frühe Hilfen für alkoholbelastete Frauen und Ihre Babys, 2. Fachtagung

25. – 26.03.06, Bürgerhaus Wandsbek
 Kontakt: Sucht- und Wendepunkt e. V.
 An der Alster 26, 20099 Hamburg
 Tel: 040 – 280 543 89
 e-mail: info@sucht-und-wendepunkt-ev.de

Gesund leben lernen, Bundesweite Tagung

29. – 30.03.06, Magdeburg
 Kontakt: Landesvereinigung für Gesundheit Sachsen-Anhalt e. V.
 Ansprechpartner: Volker Hesse
 Badestraße 2, 39114 Magdeburg
 Tel: 0391 – 836 41 08
 e-mail: magdeburg@lvg-lsa.de
 www.lvg-lsa.de

2. Tagung des Deutschen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung

28. – 29.03.06, Bonn
 Kontakt: DNBGF – Geschäftsstelle
 c/o BKK Bundesverband
 Kronprinzenstr. 6, 45128 Essen
 Tel: 0201 – 179-12 89
 e-mail: dnbgf@bkk-bv.de

Abschlussveranstaltung Schulprojekt

05.04.06, 12.00 – 16.00 Uhr
 Kulturhof Dulsberg, Hamburg
 Kontakt: HAG, Beatrice Roggenbach
 Tel: 040 – 632 22 20
 beatrice.roggenbach@hag-gesundheit.de

Mobbing in Schulen

24.04.06, Hannover
 Kontakt: Landesvereinigung für Gesundheit Nds. e. V.
 Tel: 0511 – 350 00 52
 e-mail: info@gesundheit-nds.de

Von der Quelle zum Strom – Stärken und Grenzen in der Beratung von Mädchen mit sexualisierten Gewalterfahrungen, Wochenseminar nur für Frauen

08. – 12.05.06, Sylt
 Kontakt: Allerleirauh e. V.
 Menckesallee13, 22089 Hamburg
 Tel: 040 – 29 83 44 83
 info@allerleirauh.de
 www.allerleirauh.de

Gute Ideen – kein Geld? Fit werden für neue Partnerschaften! – Workshop 2 im Rahmen des Regionalen Knoten Hamburg

10.05.06, 9.00 – 17.00 Uhr
 Rauhes Haus, Hamburg
 Kontakt: HAG, Petra Hofrichter
 Tel: 040 – 63 64 77-91
 petra.hofrichter@hag-gesundheit.de

Gesundheitsförderung und Prävention mit und für Familien und Kinder in Krisen: Zugangswege finden – Ressourcen fördern statt Defizite kompensieren! – Workshop 3 im Rahmen des Regionalen Knoten Hamburg

21.06.06, 9.00 – 17.00 Uhr
 Rauhes Haus, Hamburg
 Kontakt: HAG, Petra Hofrichter
 Tel: 040 – 63 64 77-91
 petra.hofrichter@hag-gesundheit.de



Antwort

Bitte ausfüllen und schicken oder faxen an die:

- Ich möchte die Stadtpunkte regelmäßig kostenlos beziehen.
- Ich möchte in den Verteiler der HAG aufgenommen werden.
- Ich möchte weitere Informationen über die HAG.
- Ich möchte folgende Veranstaltungen und Termine ankündigen.

(Bitte gesondert hinzufügen)

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)
 Repsoldstr. 4
 20097 Hamburg
Fax: 040 – 632 58 48

Name:

Institution:

Anschrift:

Tel / Fax:

e-mail:

