



Hamburger Gesundheitspreis

Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen: Das ist das Leitmotiv des Hamburger Gesundheitspreises für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung. Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. verleiht die Auszeichnung alle zwei Jahre.

Es werden Betriebe ausgezeichnet, die sich über ihre öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung

der Gesundheit ihrer Beschäftigten einsetzen.

Thema dieser Ausgabe Arbeit und Gesundheit

Die Aufgabe: Altern(s)gerechte Arbeitsgestaltung

Das Schwerpunktthema der Ausschreibung 2011 war „Alter(n)s-gerechte Arbeitsgestaltung“. 20 Betriebe machten mit. Sie reichten viele Beispiele guter Praxis ein. Jurymitglieder besuchten acht Betriebe, die in die Endrunde gekommen waren, und überzeugten sich von der hohen Qualität der betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen. So wurden in diesem Jahr fünf Betriebe mit dem Hamburger Gesundheitspreis geehrt: E.ON-Hanse und die Olympus Europa Holding in der Kategorie „großes Unternehmen“, die Eppendorf Instrumente GmbH in der Kategorie „mittelgroßer Betrieb“ und die DRK Sozialstation Lokstedt-Stellingen und Heinz-Sander-Bau bei den „kleinen Unternehmen“. Die Preisverleihung fand am

11. April 2012 beim Gesundheitstag der Hamburger Wirtschaft in der Handelskammer Hamburg statt. Die Preise überreichten Gesundheitsssenatorin Cornelia Prüfer-Storcks, der Präses der Handelskammer Fritz Horst Melsheimer und die HAG-Vorsitzende

weiter auf Seite 2



Foto: HAG

HAG aktiv Gelungener Auftakt von GUT DRAUF, der BZgA-Jugendaktion. BGV-Staatsrätin Elke Badde und Reinhard Mann (li.), BZgA, haben sich vor Ort von den gesundheitsförderlichen Aktivitäten in Rothenburgsort überzeugt. Mehr S. 12

Liebe Leserinnen und Leser,

„Gesund leben und arbeiten in Hamburg!“ – das dritte Gesundheitsziel im Rahmen des Paktes für Prävention startet auf dem Kongress am 6. September. Arbeit hat einen großen Einfluss auf das seelische Wohlbefinden. Wenn sie schlecht verteilt ist, kann sie unsere Gesundheit gefährden. Dann leiden die, die Arbeit haben, womöglich unter der psychischen Belastung durch Verdichtung und Beschleunigung. Und die, die keine haben, sind sozial benachteiligt. Es fehlt nicht nur Geld, sondern auch soziale Integration, Selbstwirksamkeitserfahrung und vielleicht sogar ein Lebenssinn. Auch hier können seelische Erkrankungen die Folge sein.

Klar ist: Die Balance von Leben und Arbeit ist nicht nur ein individuelles, sondern auch ein gesellschaftliches Thema. Ob Vereinbarkeit von Familie und Beruf, demografischer Wandel oder psychische Belastung – Staat und Betriebe sind in der Pflicht, für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu sorgen. Die HAG will mit ihrem

„Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung“ zur betrieblichen Gesundheitsförderung motivieren und gute Praxis bekannt machen. Lassen Sie sich von den Beispielen der mit dem Gesundheitspreis 2011 ausgezeichneten Betriebe anregen!

Eine interessante Lektüre wünscht
Susanne Wehowsky und Team



In Hamburg aktiv und gesund

Prof. Dr. Ulrike Ravens-Sieberer. Die HAG vergab den Gesundheitspreis zum 7. Mal.

Good Practice in der betrieblichen Gesundheitsförderung
Lassen Sie sich von den fünf Preisträgerbetrieben 2011 inspirieren: Die Praxisbeispiele finden Sie in Kurzportraits auf den folgenden Seiten.

Hamburger Gesundheitspreis setzt Impulse

Die HAG will mit der Verleihung des Hamburger Gesundheitspreises neue Impulse geben, Anregungen bieten, den Erfahrungsaustausch vorantreiben und die Vernetzung in der betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützen. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe sollen zur betrieblichen Gesundheitsförderung motiviert werden. Denn Gesundheitsförderung im Betrieb lohnt sich – für alle Beteiligten. Gerade in Zeiten des demografischen Wandels sind qualifizierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Motor erfolgreicher Unternehmen. Der Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit, steigende Produktivität und Kreativität sind einige Vorteile, die betriebliche Gesundheitsförderung mit sich bringt.

Kein Preis für die Besten

Dabei ist der Hamburger Gesundheitspreis kein Preis nur für die Besten. Entscheidend für eine Platzierung ist die gute Qualität und die kontinuierliche Einbindung der Gesundheitsförderung in den betrieblichen Alltag – unabhängig davon, ob es sich um Maßnahmen in den Handlungsfeldern Ernährung, Bewegung, psychosoziale Gesundheit und demografischer Wandel oder um ein integriertes Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung handelt.

Unabhängige Jury

Die Mitglieder der unabhängigen Jury wurden u. a. von Krankenkassen, Gewerkschaften, Versicherungen, Arbeitgeberverbänden und Behörden vorgeschlagen. Die Jury beurteilte die Bewerbungen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Betriebsgrößen und strukturellen Voraussetzungen in den Unternehmen. Die Entscheidung für eine Auszeichnung fiel in einem mehrstufigen Auswahlverfahren, bei dem die Betriebe der Endrunde besucht wurden.

Fachlicher Austausch und Vernetzung

Alle ausgezeichneten Betriebe stellen ihre Konzepte der betrieblichen Gesundheitsförderung im HAG-Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“ vor.



Foto: Nicolas Maack

Ausgezeichneter Betrieb 2011

Heinz Sander-Bau-GmbH

Im Besonderen ist hervorzuheben:

- Der Betrieb wurde bereits zum zweiten Mal mit dem Gesundheitspreis ausgezeichnet!
- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsförderungsmanagements (BGM) im Unternehmen seit vielen Jahren
- Vorbildliche langjährige Zusammenarbeit mit dem arbeitsmedizinisch-sicherheitstechnischen Dienst in der BG Bau – Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft
- Starkes persönliches Engagement des Firmeninhabers, der verantwortlichen Mitarbeiter/innen und des Betriebsrates
- Regelmäßige Durchführung von Betriebsversammlungen zu Themen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung
- Arbeit in altersgemischten Teams und mit alter(n)sge-rechter Arbeitsplatzgestaltung

Kontakt: Heinz Sander-Bau-GmbH | Karin Schmidt | Bei der neuen Münze 11a | 22145 Hamburg | Tel: 040 – 210072-0 | info@sander-bau.de | www.sander-bau.de

Inhalt

- 1 Editorial
- 1 **Thema: Arbeit und Gesundheit**
- 1 Hamburger Gesundheitspreis
- 3 Betriebliche Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte
- 4 Zufrieden im Beruf – kann das über viele Jahre gelingen?
- 7 Den Arbeitsschutz stärken
- 8 Gemeinsam handeln: Gesundheitsförderung bei erwerbslosen Menschen

- 9 HAG aktiv
- 15 Gesundheit aktuell
- 17 Mediothek
- 19 HAG Arbeitskreise
- 19 Impressum
- 20 Veranstaltungen

Der Arbeitskreis ist ein etablierter Treffpunkt für den fachlichen Austausch zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Hamburg. Das Forum dient dazu, die Vielfalt betrieblicher Gesundheitsförderungsaktivitäten und -projekte vorzustellen und zu diskutieren. Der Arbeitskreis trifft sich 2012 noch zwei Mal (s. S. 19). Sprecher des Arbeitskreises ist Axel Herbst. Er ist auch der Initiator des Hamburger Gesundheitspreises für

Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung. Die Dokumentation der Ausschreibung findet sich auf den Websites www.hag-gesundheit.de/gesundheitspreis und www.gesundearbeit.info/dokumente/gesundheitspreis.

Kontakt: Susanne Wehowsky, Tel: 040 2880364-0
susanne.wehowsky@hag-gesundheit.de

Betriebliche Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte

Vor dem Hintergrund der demografischen Alterung kommt dem Thema „betriebliche Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte“ eine zunehmende Bedeutung zu. Ältere Beschäftigte gehören schon jetzt zur betrieblichen Realität und zukünftig wird der Anteil noch steigen. Prognosen gehen davon aus, dass das Erwerbspersonenpotenzial der 50-Jährigen und Älteren von 27 % im Jahr 2010 auf 40 % im Jahr 2030 zunehmen wird (vgl. Abbildung). Auch wenn Hamburg diesen Prognosen zufolge das einzige Bundesland ist, dessen Bevölkerung bis zum Jahr 2030 wachsen wird, gilt auch hier, dass die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit älterer Erwerbstätiger einen hohen Stellenwert hat.

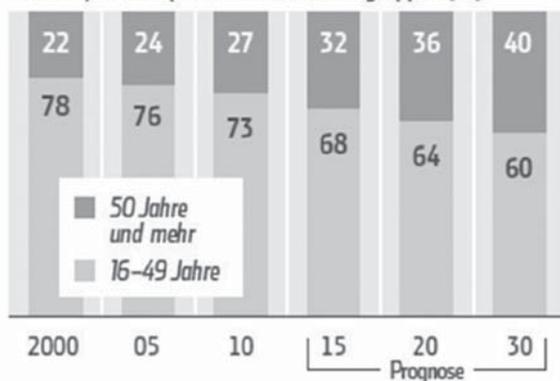
gesundheitliche Einschränkungen bzw. Erkrankungen (z. B. Herz-Kreislaufkrankungen und psychische Störungen), für frühzeitige Verrentung und für frühzeitige Sterblichkeit aufweisen. Darüber hinaus zeigt sich nach wie vor ein starkes Gefälle von Arbeitsbelastung und -beanspruchung nach beruflichem Qualifikationsgrad bzw. sozialer Lage: Je niedriger die berufliche Qualifikation und Stellung von Beschäftigten, desto höher die Belastung und die gesundheitliche Gefährdung.

Zunahme gesundheitlicher Einschränkungen

Die spezifische Situation älterer Beschäftigter ist zum einen dadurch gekennzeichnet, dass sie den oben angesprochenen Wandel in der Arbeitswelt zum großen Teil miterlebt haben und sich immer wieder auf veränderte Bedingungen (z. B. Einführung und Ausbreitung neuer Technologien, Globalisierung, steigende Arbeitsintensivierung, zunehmender

Über 50-Jährige werden gebraucht

Erwerbspersonenpotenzial nach Altersgruppen (%)



Quelle: (http://www.abendblatt.de/multimedia/archiv/O1112/Arbeitsmarkt2030_2_1112898a.pdf)

Steigend: psychosoziale Arbeitsbelastungen

Die Erforschung von Zusammenhängen zwischen Belastungen und Beanspruchungen moderner Erwerbsarbeit und der Gesundheit von Beschäftigten hat in den letzten Jahren beeindruckende Erkenntnisfortschritte erzielt. Dabei hat sich gezeigt, dass chronische psychosoziale Belastungen gegenüber physikalischen und chemischen Belastungen an Bedeutung gewinnen. Gründe dafür sind in weitreichenden Veränderungen der Struktur der Erwerbsarbeit in den vergangenen Jahrzehnten zu suchen (technischer Fortschritt, verbesserter Arbeitsschutz, Ausbreitung von Informationstechnologien, Tertiärisierung, Globalisierung). Nationale und internationale Studien haben zudem belegt, dass Beschäftigte, die starken psychosozialen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind, höhere Risiken für



Foto: Nicolas Maack

Ausgezeichneter Betrieb 2011

E.ON Hanse AG

Im Besonderen ist hervorzuheben:

- Seit 2003 kontinuierlich weiterentwickeltes Betriebliches Gesundheitsförderungsmanagement (BGM)
 - Demografiefeste Unternehmensausrichtung
 - Altersgerechte Arbeitszeitregelungen
 - Bildung altersgemischter Teams
 - Spezielle Führungskräfte trainings
 - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Kontakt: E.ON Hanse AG | Sabine Tannert | Schlesweg-Hein-Gas-Platz 1 | 25450 Quickborn | Tel: 04106 – 629-3712 | sabine.tannert@eon-hanse.com | www.eon-hanse.com



Foto: Nicolas Maack

Ausgezeichneter Betrieb 2011

Olympus Europa Holding

- Hervorragende Organisation und beispielhafte Maßnahme der Infektionsabwehr im Service-Bereich
- Altersgerechte und individuelle Ausgestaltung der Arbeitsplätze, dem Stand der Technik und der Ergonomie entsprechend
- Durchführung von zwei Gesundheitstagen jährlich mit wechselnden Schwerpunktthemen, Gesundheitscheck für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 50+
- Externe Programme für psychologische und psychosoziale Problemstellungen und Suchtberatung
- Finanzielle Zuschüsse bei Arbeitsunfähigkeit über sechs Wochen und Lohnfortzahlung bei Erkrankung des Kindes (eine Woche pro Kind und Mitarbeiter/in)

Kontakt: Olympus Europa Holding | Karsten Bonnhoff | Wendenstraße 14-18 | 20097 Hamburg | Tel: 040 23773-3158 | karsten.bonnhoff@olympus-europa.com | www.olympus.de

Leistungsdruck) einstellen mussten. Zum anderen sind sie häufig – auch wenn sich die gesundheitliche Situation älterer Bevölkerungsgruppen insgesamt nachweisbar verbessert hat – mit einer Zunahme gesundheitlicher Einschränkungen konfrontiert. Dem steht eine begrenzte Verfügbarkeit von altersgerecht gestalteten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen gegenüber.

So verwundert es nicht, dass inzwischen zahlreiche Studien belegen, dass die oben angesprochenen gesundheitlichen

Auswirkungen von psychosozialen Arbeitsbelastungen auch und besonders für ältere Beschäftigte gelten.

Um die Situation von älteren Beschäftigten zu verbessern, kommen unterschiedliche Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in Betracht:

- Gezielte Qualifizierung und Weiterbildung der älteren Beschäftigten,
- Angebot an so genannten vollständigen Tätigkeiten,
- Einrichtung alters- und qualifikationsgemischter Teams,
- ‚Job rotation‘ insbesondere bei langjähriger Exposition gegenüber beruflichen Noxen,
- Verstärkte Mitgestaltung von Arbeitszeiten mit dem Ziel höherer Flexibilität,
- Faire Entlohnung unter Beachtung von Lebensarbeitszeit und Betriebstreue,
- Führungstraining insbesondere im Hinblick auf die Wertschätzung der Leistung der älteren Beschäftigten.

Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsförderung

Auch wenn solche Maßnahmen naheliegend, sinnvoll und notwendig erscheinen, weiß man über deren Wirksamkeit bislang noch relativ wenig. So kommt ein aktuelles Review von dem Düsseldorfer Medizinsoziologen Johannes Siegrist und Mitarbeitern zu dem Schluss, dass zwischen den häufig gegebenen Empfehlungen für Gesundheitsförderung bei älteren Beschäftigten und dem nach strengen wissenschaftlichen Kriterien belegten Nutzen solcher Empfehlungen eine Lücke klafft. Das bedeutet nicht, dass entsprechende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nicht wirken, sondern, dass die Wirksamkeit bislang nicht hinreichend untersucht wurde. Das heißt, es besteht ein großer Bedarf an qualitätsgesicherten Interventionsstudien zu gesundheitsförderlichen Effekten von Verbesserungen der Arbeitsqualität und Beschäftigungssituation bei Älteren. Daraus leitet sich die Bitte an die Hamburger Unternehmen ab, die im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte aktiv sind, ihre Maßnahmen einer Evaluation zu unterziehen.

Kontakt: Prof. Dr. Olaf von dem Knesebeck, Institut für Medizinische Soziologie, Sozialmedizin und Gesundheitsökonomie (IMSG), Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
Tel: 040 7410 53396 (Skr.)
www.uke.de/institute/medizin-soziologie/

Zufrieden im Beruf – kann das über viele Jahre hinweg gelingen?

Viele Menschen leben in zwei verschiedenen Lebensaltern. Im Privaten ist man heute mit 50 und 60 längst noch nicht alt. Aber im beruflichen Kontext fühlen sich viele schon ab 45 etwas beim Alten Eisen: Die Weiterbildungsangebote von Seiten der Firmen werden dünner, die interessanten Jobs gehen an Jüngere, Erfahrung wird nicht angemessen wert geschätzt. Eine unbefriedigende Situation für viele, die die Frage aufwirft: Wie kann es überhaupt gelingen, über viele Jahre hinweg berufliche Zufriedenheit zu finden? Angesichts

der verlängerten Lebensarbeitszeit eine drängende Frage. Vielleicht ändert sich vieles sehr schnell, wenn immer mehr Beschäftigte in den Personalabteilungen selbst in das Alter kommen, das sie heute als „zu alt“ für Förderung und Herausforderung empfinden. Denn mit dem eigenen Alter ändert sich die Wahrnehmung häufig stark. Ein Personalverantwortlicher erzählt: „Als der Personalchef noch unter 30 war, bewarb sich ein 50 Jahre alter Herr um einen Posten. Man fand, dass er zu alt sei dafür, und bevorzugte einen

Jüngeren. Ich befürwortete dies, weil ich ebenso jung war. Aber heute muss ich eingestehen, dass man bis ins hohe Alter agil bleiben und aufgrund seiner Erfahrung sogar mehr leisten kann als die Jüngeren. Verständlicherweise ist dafür Voraussetzung, auch körperlich gesund zu sein – das trifft aber genauso für die jüngere Generation zu. Inzwischen weiß ich: Die neue Generation bedarf des Rates und der Erfahrung der Älteren. Wenn man lernt, Senioren richtig einzuschätzen, gewinnen beide Seiten. Das Unternehmen erfährt eine echte Bereicherung und die jüngeren Angestellten profitieren ebenso davon.“

Doch wer nicht zu den fragten Fachkräften gehört (also die meisten) und auch nicht warten möchte, bis die Personalverantwortlichen ihren 45. Geburtstag hinter sich gebracht haben und von selbst ihre Vorurteile ablegen, kann sich natürlich aktiv die persönliche Frage stellen: Wie möchte ich meinen persönlichen demografischen Wandel gestalten? Wie mache ich das Beste aus meinem – eventuell recht langen – Berufsleben? Wie bleibe ich gesund? Wie finde ich eine neue Tätigkeit, wenn ich das möchte oder muss?

Selbst ist der Demograf – der persönliche demografische Wandel

Mit diesen Fragen kommen viele Menschen zu Svenja Hofert, Coach, Bestsellerautorin von Berufsplanungsbüchern und Inhaberin der Beratungsfirma „Karriere und Entwicklung“. Ihre Klienten merken im Berufsalltag, dass irgendetwas nicht mehr stimmt – und im Gespräch mit Hofert kommen sie der Tatsache auf die Spur, dass es nicht darum geht, wie man als Älterer den Anschluss an den Turbo-Alltag hält, sondern dass ihre Tätigkeit eigentlich nicht mehr zu ihrem Leben passt. Sie sind dem Job entwachsen, wie einem Anzug, der einem zu klein geworden ist. „Es gibt Berufe, die sind eher geeignet für den Anfang des Berufslebens, und andere sind eher geeignet für später“, ist Hofert überzeugt.

Häufig ist der Beruf für das jüngere Ich nicht der gleiche wie für das ältere Ich. „Deshalb wird für viele in der mittleren Lebensphase ein größerer Schritt der beruflichen Veränderung nötig“, erklärt Hofert. Und das gilt nicht nur für die Kreativbranche, wo alle davon ausgehen, dass sich beispielsweise ein Werber ab Mitte 30 noch einmal neu orientiert, weil er sich zu alt oder gelangweilt vom temporeichen Business der Jungen fühlt. Hofert beobachtet vielmehr, dass es in allen Branchen so ist, dass junge Menschen andere Wünsche an den Job haben als ältere – und dass der Wechsel oft nicht auf dem gleichen Posten gelingen kann. Zum Beispiel der Unternehmensberater: Von ihm wird in gewisser Weise Jugendlichkeit verlangt. Er soll mobil, international einsetzbar, immer auf Abruf, gerne auch nachts erreichbar sein. Das ist ein typischer Job, in dem sich jüngere Menschen wohlfühlen. Oder auch die hoch spezialisierte Personalfachfrau für internationales Personalmanagement: Morgens konferiert man per Videokonferenz mit Menschen aus ganz verschiedenen Ländern. Mittags geht der Flieger nach London, übermorgen ist man schon in Madrid zur Stelle. Hier gilt, Tempo und Abwechslung kombiniert mit sehr guter Bezahlung machen den Reiz der Arbeit aus.



Foto: Nicolas Maack

Ausgezeichneter Betrieb 2011

Eppendorf Instrumente GmbH

Im Besonderen ist hervorzuheben:

- Feste Verankerung des Betrieblichen Gesundheitsförderungsmanagements (BGM) im Unternehmen
- Vernetzte Organisation: BGM und Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Planung / Steuerung des BGM in einer Lenkungsgruppe mit Mitarbeiter/innen und externer Beraterin
- Maßnahmen, zum Beispiel: verbesserte Tourenplanung, Teamsupervision, Entärgerungsseminar, Entspannungstraining, Regenkleidung
- Evaluation und Weiterentwicklung des BGM durch Mitarbeiterbefragungen

Kontakt: Eppendorf Instrumente GmbH | Gerd Müller-Westphal | Barkhausenweg 1 | 22339 Hamburg | 040 53801-685 | gmw@eppendorf.de | www.eppendorf.de

Ab 40: Der Wunsch, einen Gang runter oder beruflich umzuschalten

Doch ab Mitte 30 oder 40 haben viele das Gefühl, dass sie ein ruhigeres Fahrwasser bräuchten. „Man kann nicht dauerhaft auf der Hochtourigkeit leben“, erklärt Hofert. „Am Anfang will man das sogar. Aber irgendwann auch nicht mehr.“ Erst im Gespräch mit ihr wird diesen Klienten klar, dass es nicht nur darum geht, ein bisschen am Job zu verändern, sondern dass es um eine grundlegendere Veränderung geht. Dass man einen Beruf möchte, in dem die Lebenserfahrung eine größere Rolle spielt und auch das Wissen, das man sich im Laufe des Berufslebens aufgebaut hat.

Dabei ist das Gefühl keine Luxusallüre, sondern Ausdruck von gesundem Menschenverstand. Studien zeigen, dass vor allem die Beschäftigten bis ins Rentenalter arbeitsfähig bleiben, die sich subjektiv gesund fühlen. Und das bedeutet, dass man das Gefühl hat, man wird gefordert, aber nicht permanent überfordert, man lebt seine Werte auch im Joballtag, kann sich entwickeln und bekommt für seine Arbeit Anerkennung. Eine Umfrage der Bertelsmannstiftung aus dem Jahre 2006 zeigte deutlich, dass viele Menschen ab 50 ziemlich genau wissen, was sie brauchen, um sich bis zur Rente im Berufsleben wohlfühlen. Sie möchten Familie und Beruf vereinbaren können, wollen Tätigkeiten, die gesundheitlich weniger belastend

sind, wollen ihre Leistung anerkannt wissen, möchten die Möglichkeit haben, die wöchentliche Arbeitszeit irgendwann zu reduzieren, und wollen neue Aufgaben, die sie fordern. Und weil die meisten Unternehmen genau diese Mischung aus Entwicklungsperspektiven und Möglichkeiten von Entlastung nicht bieten, entwickeln viele Menschen ab 40 oder 45 alternative Ideen für ihre zukünftige berufliche Laufbahn. Sie denken über Weiterbildungen oder ein Zusatzstudium nach, das ihnen einen Jobwechsel auf einen passenderen Posten ermöglicht. Sie prüfen die Möglichkeiten für ein Sabbatjahr oder den Schritt in die Selbstständigkeit.



Foto: Nicolas Maack

Ausgezeichneter Betrieb 2011

Deutsches Rotes Kreuz Sozialstation Lokstedt-Stellingen gGmbH

Im Besonderen ist hervorzuheben:

- seit Jahren feste strukturelle Verankerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) im Unternehmen
- Entwicklung eines Entlastungskataloges für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 50+
- Entwicklung einer Smartphone-Software zur besseren Erfassung von Mehrarbeit und zur verbesserten Übergabe zwischen Pflegekräften
- Implementierung eines Systems zur Meldung von Überlastungen
- Entwicklung eines Gesprächsleitfadens zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen

Kontakt: DRK-Sozialstation Lokstedt-Stellingen gGmbH | Barbara Schwarzloh | Försterweg 10 | 22525 Hamburg | Tel: 040 547597-12 | info@drk-sozialstation-lokstedt-stellingen.de | www.drk-sozialstation-lokstedt-stellingen.de

Manchmal ist schon alleine die Ruhe in der Reflexion Gold wert. Wenn man wieder spürt, was man wirklich gut kann und gerne tut, dann ergeben sich zum Teil von allein neue Chancen und eine neue Selbstsicherheit im Vorstellungsgespräch. Zumindest beobachtet Sylke Jehna, die gut ausgebildeten Personen nach ihrer Entlassung bei der Neuorientierung hilft: „Oftmals bedeutet der Wechsel letztlich einen Aufstieg.“ Oft ist die Idee, die sich bei der Neuorientierung abzeichnet, aber auch nicht so leicht umzusetzen, denn häufig sprengen

die neuen Gedanken die alten Denkmuster: So wie bei dem Fotografen Olaf Z., der mit 40 sein Leben als Fotograf zu mobil und intellektuell nicht mehr befriedigend fand und deshalb sein Medizinstudium wiederaufnahm. Experten wie der Soziologie-Professor Dr. Ansgar Weymann von der Universität Bremen sind zwar der Ansicht, dass sich ein Studium bis zum Alter von 45 Jahren durch- aus noch finanziell im späteren Berufsleben auszahlt, aber erst einmal heißt der Wechsel vom Foto-Profi zum Vollzeitstudenten natürlich, dass man seinen Lebensstandard für einige Jahre völlig einschränken muss. Nicht selten bedeutet der neue Wunsch-Beruf auch generell, dass man weniger verdienen wird. „Das Problem bei der Neuorientierung ist beispielsweise häufig, dass der neue Beruf mit einem gewissen Verlust an Einkommen verbunden wäre“, weiß Hofert. Jemand, der jahrelang im Verkauf tätig war und entdeckt, dass er gerne weiter mit Sprache arbeiten würde, aber beispielsweise lieber als Logopädin und nicht mehr im Verkauf, wird im neuen Beruf vermutlich um einiges weniger verdienen als im alten. Hofert findet so einen Schritt durchaus überlegenswert. Aber noch passt so eine Wende wenig in unsere Vorstellung von einer „gelungenen“ beruflichen Entwicklung. „Viele können diesen Schritt innerlich nicht gehen“, weiß Hofert. Sie arrangieren sich lieber weiter mit dem alten Beruf – allerdings oft auf Kosten des Engagements und der Zufriedenheit.

Ein sehr deutsches Phänomen, wie Hofert feststellt. Sie erzählt von einem amerikanischen Klienten, den sie seit einiger Zeit berät. Der ist IT-Fachmann und möchte mit 41 ein Architekturstudium beginnen. Einfach, weil ihn das interessiert. Noch weiß er nicht, wofür diese Ausbildung gut sein wird, aber er ist sich sicher, sein Interesse und seine Begeisterung werden ihn richtig leiten und auch beruflich werden sich durch das Thema Architektur für ihn neue Perspektiven entwickeln. Schließlich hat er viele Bekannte in Amerika, bei denen Entwicklung im Berufsleben genau so funktioniert. Seine Freunde in Amerika sagen dementsprechend: „Great! Go for it!“ Seine deutschen Freunde dagegen fragen ihn: „Spinnst du?“

In deutschen Köpfen ist der gerade Weg immer noch der bessere. Und viele wählen auch deshalb eine Spezialisierung, wenn sie sich beruflich verändern möchten. Der Wunsch dahinter: Wenn man noch besser qualifiziert ist, fühlt man sich sicherer und kann sich den Job aussuchen. Doch das ist ein Irrtum. Für Spezialisten gibt es gute Jobs – aber häufig nur auf internationaler Ebene eine gute Auswahl. Deshalb ist der Weg in die Spezialisierung oft eine Art Sackgasse, wenn man sich eigentlich vom Rattenrennen im Job verabschieden möchte, wie Hofert beobachtet. Das Spezialwissen schneidert das persönliche Profil immer schärfer auf ganz bestimmte Arbeitsplätze zu – und es kann leicht passieren, dass es den passenden Job eher in London als in Lübeck gibt –, und schon ist man wieder im Mobilitätswang. „Im Zweifel ist der Schritt zurück in die Generalisierung oft besser, wenn man seine weitere Berufslaufbahn in ruhigere Bahnen lenken möchte“, hat die Karriereberaterin festgestellt.

Allerdings scheint es auch ein wenig so zu sein, dass der stete Blick auf Effizienz bei der Weiterbildung die Lust am Lernen auf Dauer empfindlich lädiert. Das Nullachtfünfzehn-Seminar lockt

einen irgendwann einfach nicht mehr. Verständlicherweise. Vielleicht wäre eine etwas buntere Auffassung von Weiterbildung, die auch das Verfolgen von Interessen mit einschließt, ein gesünderer Ansatz.

Das persönliche Interesse als roter Faden

Aber was konkret soll man denn nun tun, wie seine Ausbildung und Karriere steuern, wenn man mit seinem persönlichen demografischen Wandel gut klarkommen will? Die Erfahrung der Experten und derjenigen, die schon mittendrin stecken, zeigen, dass es letztlich darum geht, sich wieder mehr an den persönlichen Interessen als an vermeintlich „sicheren“ Ausbildungswegen, Branchen oder Unternehmen zu orientieren. Letztlich bietet heute kein Unternehmen und keine Branche mehr Sicherheit. Wer Sicherheit empfinden möchte, kann sie nur in sich selbst finden. Zum Beispiel, weil man weiß, was man gut kann, was man gerne macht – und den Mut hat, die berufliche Richtung zu wechseln, wenn sich die Interessen oder das Leben verändern.

„Wichtig sind die Vorlieben“, erklärt Soziologe Dr. Ansgar Weymann. Häufig hatte man dazu als Jugendlicher einen ganz guten Kontakt zu seinen Interessen und konnte sich stundenlang mit etwas beschäftigen. Im Arbeitsleben geht diese Verbindung zu sich selbst aber häufig im Alltagsstress verloren.

Doch eine Rückbesinnung auf diese Fähigkeiten lohnt, wenn man trotz aller Veränderungen für sich persönlich einen roten Faden der beruflichen Laufbahn entwickeln möchte. Denn letztlich speist sich unsere Motivation, unser Wohlfühl und damit auch unsere Arbeitsfähigkeit zu einem großen Teil aus dem guten Zusammenspiel von beruflichen Aufgaben und persönlichen Interessen.

Studien zeigen, dass die subjektive Gesundheit mehr darüber aussagt, ob ein Mensch eher bis zum regulären Rentenalter arbeiten kann oder eher früher aus gesundheitlichen Gründen ausscheiden wird. Sich in seinem Beruf und in der Branche, in der man arbeitet überwiegend wohlfühlen, ist also eine wichtige Voraussetzung dafür, dass man bis 67 sein Geld verdienen kann.

„Umorientierung lohnt sich“, ist Weymann deshalb überzeugt. Und manchmal heißt das heute einfach, dass man sich mit 40 oder auch mit 50 beruflich in eine neue Richtung bewegt, vielleicht inhaltlich, vielleicht auch durch eine Phase der Selbstständigkeit, dass man vielleicht zwischendurch oder in den 60ern bewusst von Vollzeit auf Teilzeitarbeit wechselt, weil es gerade besser zum Leben passt.

Dieser Artikel ist ein leicht veränderter Auszug aus dem Buch „Jung Alt Werden – Warum es sich mit 40 schon lohnt an 80 zu denken“ von Carola Kleinschmidt. Verlag Ellert & Richter, 2010

Den Arbeitsschutz stärken

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Länder und Unfallversicherungsträger gemeinsame Ziele gesetzt und ihre Aktivitäten bei der Überwachung und Prävention im Arbeitsschutz eng aufeinander abgestimmt. Die Träger haben damit eine Kernforderung der Europäischen Gemeinschaft, nationale Strategien zur Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu entwickeln, umgesetzt.

Ziele, Handlungsfelder und Arbeitsprogramme

Die Ziele, Handlungsfelder und Arbeitsprogramme der GDA werden von der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) – einem Gremium aus Vertretungen der drei Träger sowie den Sozialpartnern in beratender Funktion – beschlossen. Die Arbeitsschutzziele werden für einen Zeitraum von ca. drei bis fünf Jahren festgelegt, in dem alle Träger und weitere Akteure durch gemeinschaftliche Aktionen und gemeinsame Maßnahmen zur Zielerreichung beitragen. Für die erste Periode 2008-2012 haben sich die Träger auf drei Ziele verständigt: (1) die Zahl der Arbeitsunfälle, (2) Muskel- und Skelett- sowie (3) Hauterkrankungen sollen gesenkt werden. Diese Ziele sollen durch Arbeitsprogramme in Arbeitsbereichen und Branchen umgesetzt werden, die durch besondere Gesundheitsrisiken gekennzeichnet sind: Bau- und Montagearbeiten, Logistik-, Transport- und Verkehrsbetriebe und Zeitarbeit wegen ihrer hohen Unfallhäufigkeit, Gesundheitsdienste und einseitig belastende und bewegungsarme Tätigkeiten wegen der erhöh-



Foto: Amt für Arbeitsschutz

Arbeitsschutzthema: Hauterkrankungen bei Feuchtarbeit

ten Häufigkeit von Muskel-Skelett-Belastungen bzw. -erkrankungen sowie Berufsgruppen, die sog. „Feuchtarbeit“ leisten wie Friseure, Köche, Reinigungskräfte wegen der Häufigkeit und Schwere von Hauterkrankungen. In diesen zentralen Handlungsfeldern haben sich die Träger verpflichtet, mit etwa 10 % ihrer Personalressourcen sechs Arbeitsprogramme bundesweit durchzuführen. Unter Berücksichtigung regionaler Aktivitäten wurden insgesamt elf Arbeitsprogramme aufgelegt, die überwiegend im Segment der kleinen und mittleren Betriebe angesiedelt sind. Neben der klassischen Kontrolle von Vorschriften und Maßnahmen in den Betrieben haben die

Träger in den Branchen zahlreiche gemeinsame Beratungs- und Informationskampagnen gestartet.

Hamburger Projekte: Zwei Beispiele

Hauterkrankungen zu verringern – dieses Ziel verfolgt das Amt für Arbeitsschutz Hamburg in Zahnarztpraxen, Dental-laboren und in Supermärkten mit Verkaufstheken. Etwa 160 kleine und mittelständische Betriebe werden dazu aufgesucht. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege konzentriert sich in Absprache mit der Hamburger Arbeitsschutzbehörde auf das Friseurgewerbe. Im Projekt „Zeitarbeit“ überprüft Hamburg in etwa 120 Betrieben nicht nur, ob die Betriebe ihren Arbeitsschutz gut organisieren, sondern auch, wie sie ihre „geliehenen“ Arbeitskräfte einsetzen.

Evaluation – Wirkung der Maßnahmen

In der GDA arbeiten Länder und Unfallversicherungsträger auf der Basis gemeinsamer Projektpläne und vorgegebener Besichtigungszahlen zusammen. Bundesweit einheitliche Erhebungsbögen, Gesprächsleitfäden und Handlungshilfen für jedes Arbeitsprogramm stellen sicher, dass Länder und Unfallversicherungsträger in den Betrieben in gleicher Weise vorgehen und die Ergebnisse bundesweit ausgewertet werden

können. Die Ziele der GDA und ihre Arbeitsprogramme werden evaluiert. Darüber hinaus ist vorgesehen, die GDA in ihrer Gesamtheit hinsichtlich übergreifender Wirkungen auf das Arbeitsschutzsystem zu bewerten. Das bedeutete, dass die GDA hinsichtlich ihrer Gesamtwirkung in den Betrieben und der Verbesserung der Zusammenarbeit der Aufsichtsträger im sog. Dualen Arbeitsschutzsystem überprüft wird.

Wie geht es weiter – 2. Periode 2013

Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz hat bereits Ende 2011 gemeinsame Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder für die GDA-Periode ab 2013 beschlossen. Es sind dies die

1. Verbesserung der betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes,
2. Verringerung von arbeitsbedingten Gefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich und – als nunmehr herausragendes und eigenständiges Handlungsfeld –
3. Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung.

Kontakt: Rainer Hellbach, Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz, Billstr. 80, 20359 Hamburg
Tel: 040 428373103

Gemeinsam handeln: Gesundheitsförderung bei erwerbslosen Menschen

Arbeitslosigkeit stellt ein Gesundheitsrisiko dar und gesundheitliche Einschränkungen erschweren den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt. Erwerbslose Menschen – seien es die jungen, unter 25-Jährigen, die Über-50-Jährigen, Männer, Frauen, Alleinerziehende, Migrantinnen und Migranten, dies gilt, welche Personengruppe wir auch immer betrachten – haben ein doppelt so hohes Risiko zu erkranken wie Erwerbstätige! Für eine koordinierte Zusammenarbeit besteht dringender Bedarf, da wir es hier mit schwierigen sozialen Bedingungen zu tun haben: Gerade langzeitarbeitslose Menschen wissen um die Gefahr von Stigmatisierung und Diskriminierung, sie nehmen kaum selbstbewusst am Leben in der Gemeinschaft teil. Sie sind zudem keine Zielgruppe, mit der sich Projektanbieter und Kostenträger der Gesundheitsförderung und Prävention gerne „schmücken“.

Heraus aus dem Teufelskreis mit koordinierter Zusammenarbeit

Um den Teufelskreis aus Arbeitslosigkeit und Krankheit zu durchbrechen, müssen sich alle verantwortlichen Akteure zusammen an einen Tisch setzen und ihre Maßnahmen aufeinander abstimmen. Als herausragendes Beispiel ist in diesem Zusammenhang die kürzlich veröffentlichte Kooperationsvereinbarung der Bundesagentur für Arbeit und der Gesetzlichen Krankenversicherungen anzusehen. Ziel dieser Vereinbarung ist es, Gesundheits- und Arbeitsmarktpolitik enger miteinander zu verzahnen.

Auch der Kooperationsverbund „Gesundheitsförderung bei so-

zial Benachteiligten“ hat die Herausforderung angenommen, zu formulieren, welches die zentralen Qualitätserfordernisse für die Kooperation der Partner in der Kommune sind. Das Ergebnis ist das Eckpunktepapier „Gemeinsam handeln“, das von einer großen Anzahl von Expertinnen und Experten aus der Praxis ebenso wie aus der Wissenschaft, aus der Bundesagentur für Arbeit und der Gesetzlichen Krankenversicherung, aus den Bundesministerien, der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, dem Robert Koch-Institut, aus den Landesvereinigungen für Gesundheit, und vielen weiteren zusammengestellt wurde.

Vielfältige Erfahrungen – sieben Eckpunkte

Gemeinsam konnten vielfältige Kenntnisse gebündelt werden, wie die gesundheitliche Lage arbeitsloser Menschen verbessert werden kann. In sieben Eckpunkten werden die Erfahrungen aus Beispielen guter Praxis (Good Practice) und aus laufenden Unterstützungsprozessen in den Bundesländern zusammengefasst:

1. Herausforderung gemeinsam angehen – Nur im Zusammenwirken aller relevanten Akteure im kommunalen Rahmen sind die durch Arbeitslosigkeit verursachten vielfältigen Problemlagen erfolgreich zu bewältigen.
2. Strategien für Zielgruppen mit besonderen Bedarfslagen entwickeln – Die höchst unterschiedlichen Ressourcen, Risiken und Bewältigungsstrategien arbeitsloser Menschen müssen bei der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt werden.

3. Gesundheits- mit Beschäftigungsförderung verzahnen – Die Verknüpfung von gesundheitlicher Prävention mit Maßnahmen der Arbeitsförderung bietet einen erfolgreichen Zugang für Arbeitslose zur Gesundheitsförderung und ist weiter auszubauen.

Ein Good Practice-Beispiel:

In Kooperation mit den Bewohnerinnen und Bewohnern wurde der Denk-Sport-Spiel-Parcours in Bremerhaven-Wulsdorf entwickelt und von eigens qualifizierten arbeitslosen Anwohnern umgesetzt. Der Parcours bietet Treffpunkte für alle Generationen und Nationalitäten, Geschicklichkeitsspiele, Brettspiele, Spiel- und Fitnessgeräte sowie Orte der Ruhe und des Austausches.

4. Gesundheitsförderung in den Lebenswelten verankern – Um Rahmenbedingungen zu schaffen, die gesunde Lebensstile im Alltag ermöglichen und soziale Belastungen mildern, sind Veränderungen in den Lebenswelten und Angebote sozialer Unterstützung erforderlich.
5. Übergänge gestalten – Bereits bei drohendem Arbeitsplatzverlust sollten unterstützende Angebote frühzeitig ansetzen, um so von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen bei der Gestaltung und Bewältigung ihrer Lebenssituation zu stärken.
6. So früh wie möglich aktiv werden – Frühzeitige Intervention durch Bildung und Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen sowie der Lebenskompetenz sind Teil einer umfassenden präventiven Strategie gegen die negativen Folgen von Arbeitslosigkeit.
7. Stärken fördern, Wertschätzung und Transparenz sichern – In allen Lebenssituationen sind die Ressourcen und Fähigkeiten arbeitsloser Menschen zentral einzubeziehen. Ausgangspunkt für Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen ist eine vorurteilsfreie, unterstützende und respektvolle Begegnung.

Verbindliche Strukturen schaffen

Damit bietet das Eckpunktepapier einen fachlichen Rahmen und Anregung zur Stärkung der Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen. Auch wenn es schon viele gelungene Beispiele gibt, beispielsweise die durch den Kooperationsverbund identifizierten Good Practice-Beispiele, fehlt es doch fast allerorten noch an umfassenden, nachhaltigen Strategien. Alle verantwortlichen Akteure sind gefordert, gemeinsam verbindliche Strukturen auf den Weg zu bringen, Unterstützungsangebote bedarfsgerecht und ressortübergreifend aufeinander abzustimmen und erfolgreiche Ansätze zu verstetigen.



Das Eckpunktepapier „Gemeinsam handeln“ kann über die Webseite des bundesweiten Kooperationsverbundes www.gesundheitliche-chancengleichheit.de als PDF-Datei heruntergeladen oder kostenlos in gedruckter Form bestellt werden.

Informationen zur Kooperationsvereinbarung der Bundesagentur für Arbeit und der Gesetzlichen Krankenversicherung finden Sie in der gemeinsamen Presseerklärung „Damit Arbeitslosigkeit nicht krank macht“ vom 5.4.2012 unter www.gkv-spitzenverband.de. Hier kann auch die Vereinbarung selbst – mit Überlegungen zu konkreten Vorhaben – als PDF-Datei heruntergeladen werden.

Kontakt: Stefan Bräunling, Geschäftsstelle des Kooperationsverbundes Gesundheitliche Chancengleichheit bei Gesundheit Berlin-Brandenburg, Friedrichstraße 231, 10969 Berlin
Tel: 030 44319074, braeunling@gesundheitsbb.de

**Praxisnahe Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung
Workshopreihe 2012**

Die Qualitätsentwicklung ist mittlerweile eine feste Größe in der Projektarbeit der Gesundheitsförderung und der Prävention. Anknüpfend an die Fortbildungsreihe im Jahr 2011 startete die HAG im April dieses Jahres eine zweite Reihe, die das Thema Qualität weiter vorantreiben soll. Was bedeutet Qualität in der Gesundheitsförderung? Welches Instrument passt für meinen Praxisalltag?

Um die vorhandenen Instrumente der Qualitätsentwicklung auch gezielt nutzen zu können, wird in dieser Workshopreihe der Schwerpunkt auf die Vorstellung der geeigneten Instrumente und deren Anwendung gelegt.

Der erste Workshop fand am 26. April statt. Titel: Gesundheitsförderung auf Augenhöhe?! – Qualitätsentwicklung mit Web

2.0 und Social Media. Web 2.0 und Social Media sind Schlagworte sowohl für eine Reihe von interaktiven Elementen und digitalen Medien als auch für Technologien im Internet. Hierbei konsumiert die Nutzerin bzw. der Nutzer nicht mehr nur den Inhalt, sondern stellt selbst Inhalte zur Verfügung, beteiligt sich an Diskussionen, vernetzt sich mit anderen Akteuren und gestaltet Interaktionen zu verschiedenen Themen.

Aber wie kommen Web 2.0 und Social Media mit Gesundheitsförderung und Prävention zusammen? Wie werden diese Medien bisher in diesem Feld genutzt? Welche Möglichkeiten zur zielgruppengerechten Ansprache und Beteiligung gibt es? Wie können solche Technologien die Qualität in der Gesundheitsförderung und Prävention verbessern?

Mit fachlichen Inputs und Beispielen aus der Praxis gaben die Referenten und die Referentin einen Einblick in das weite Feld von Web 2.0 und Social Media und deren Nutzung in der Gesundheitsförderung und Prävention.

Christoph Karlheim von der Universität Bielefeld stellte unter dem Titel „Gesundheitskommunikation Web 2.0“ wissenschaftliche Grundlagen und verschiedene Nutzungsbereiche dar. Nach einer Diskussion zu Chancen und Risiken von neuen Medien für den eigenen Praxisalltag machte Niels Löchel von Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V. anhand des Kooperationsverbundes „Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“ verschiedene Einsatzgebiete von Web 2.0 und Social Media deutlich. Er berichtete über Erfahrungen bei der Einführung solcher Elemente und legte darüber hinaus einen Fokus auf die zielgruppengerechte Ansprache. Annette Quinton von der Behörde für Schule und Berufsbildung stellte das Good Practice Beispiel „Superklasse“ vor. Die Fragen:

- Wie wurden in dem Projekt neue Medien genutzt?
- Warum wurden diese Zugänge gewählt?
- Was sind die Erfolge?

standen dabei im Mittelpunkt.

Unterschiedliche Diskussionsmethoden regten die Teilnehmer/innen zu intensivem Austausch und Diskussion an.



Foto: HAG

Die Teilnehmenden vertiefen in Kleingruppenarbeit die einzelnen Qualitätsschritte

Wie fördere ich die Qualität in meiner alltäglichen Projektarbeit?

Den zweiten Workshop führte die HAG am 2. Juni durch. Das Thema: Praxisnahe Einführung in verschiedene Qualitätsinstrumente der Gesundheitsförderung. Es wurde ein Überblick über die einzelnen Phasen des Public Health Action Cycle gegeben und daran die einzelnen Phasen der Qualitätsentwicklung erläutert.

Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung ist als ein ständiger Regelkreis (Public-Health-Action-Zyklus) zu verstehen, der in der Problemdefinition (Planungs- oder Konzeptqualität), Strategieformulierung (Strukturqualität), Umsetzung (Prozessqualität) sowie Bewertung / Evaluation (Ergebnisqualität) immer mitgedacht und berücksichtigt wird. Mittlerweile existieren zahlreiche Ansätze, die Praktikerinnen



Foto: HAG

Die Referentinnen: Prof. Dr. Petra Kolip, Universität Bielefeld und Nicole Tempel, LVG & AFS Niedersachsen

und Praktiker darin unterstützen, in verschiedenen Bereichen die Qualität der eigenen Arbeit zu erhöhen.

Die Expertinnen für Qualitätsentwicklung in der Projektarbeit von Gesundheitsförderung Prof. Dr. Petra Kolip (Universität Bielefeld) und Nicole Tempel (Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.) hatten eine praxisnahen Fortbildungstag konzipiert: Sie erläuterten die einzelnen Dimensionen der Qualitätsentwicklung zunächst theoretisch und jeweils im Anschluss anhand eines Projektbeispiels zur Bewegungsförderung von älteren Menschen. Auf jeden Input folgte eine kurze Vorstellung ausgewählter Qualitätsinstrumente, die in der jeweiligen Projektphase angewandt werden können. Dazu zählten z. B. die Good Practice Kriterien, der Einsatz von partizipativen Methoden wie z. B. Fokusgruppen oder auch Instrumente von Quintessenz. In Kleingruppen konnten die Teilnehmenden die vorgestellten Instrumente anwenden und üben. Hierzu dienten spezifische Projekte der Teilnehmer/innen, die zu Beginn des Workshops kurz vorgestellt beziehungsweise vorab schon mit den Referentinnen abgestimmt wurden.

Partizipativ Qualität steigern

Der dritte Workshop „Partizipativ Qualität steigern! Partizipative Qualitätsentwicklung in der Praxis“ findet am 11. September 2012 von 9.30 Uhr – 17.00 Uhr statt. Hierbei wird eine spezielle Form der Qualitätsarbeit vorgestellt, die die Teilnehmer/innen sehr praxisorientiert erproben können. Weitere Informationen zu dieser Veranstaltung sowie zur Teilnahme finden Sie auf der Homepage der HAG unter <http://www.hag-gesundheit.de/magazin/veranstaltungen>

Die WS-Reihe wird von der HAG mit dem Projekt Regionaler Knoten in Kooperation mit dem Pakt für Prävention – Gemeinsam für ein gesundes Hamburg! der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) angeboten.

Sie wird gefördert aus Projektmitteln der Hamburger Krankenkassen (GKV) und der BGV.

Autorinnen: Wiebke Sannemann, Carina Laule

Kontakt: Wiebke Sannemann, HAG, Tel: 040 2880364-18

wiebke.sannemann@hag-gesundheit.de

Gesundheitsförderung und Selbsthilfeförderung

Perspektiven entwickeln – Partnerschaften stärken

Menschen mit gesundheitlichen Problemen oder besonderem Unterstützungsbedarf zu erreichen bzw. zu aktivieren ist immer dann eine Herausforderung, wenn sie sozial benachteiligt sind. Dies gilt für viele Handlungsfelder, so auch für Gesundheitsförderung und Selbsthilfeförderung.



Foto: Jens Hannewald

Prof. Raimund Geene stellte die Entwicklung von Selbsthilfe und Gesundheitsförderung dar

Wie kann es den professionellen Akteuren gelingen, die Teilhabe und Selbstbestimmung dieser Menschen zu fördern? Welche konkreten Handlungsansätze haben sich bewährt? Diese Fragen bildeten den roten Faden der Fachtagung „Gesundheitsförderung und Selbsthilfeförderung. Perspektiven entwickeln – Partnerschaften stärken“, die die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) in Zusammenarbeit mit der HAG mit ihrem Projekt Regionaler Knoten und KISS – Kontakt- und Informationsstellen für Selbsthilfegruppen Hamburg am 18.04.2012 durchgeführt hat. Staatsrätin Elke Badde, Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, die Vorsitzende des PARITÄTISCHEN Hamburg, Dr. Wilma Simon, und die HAG-Vorsitzende Prof. Dr. Ulrike Ravens-Sieberer betonten im Begrüßungsinterview die Gemeinsamkeiten aber auch die Unterschiede der Gesundheitsförderung und Selbsthilfeförderung und unterstützten die Kooperation und den Prozess des Voneinanderlernens.

Erfahrungsaustausch fördern – Zusammenarbeit stärken

Im Mittelpunkt der Veranstaltung, an der rund 100 Akteure teilnahmen, standen der Erfahrungsaustausch und die Stärkung der Zusammenarbeit von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus den Bereichen Gesundheit, Selbsthilfe und Soziales.

Was haben Gesundheitsförderung und Selbsthilfe gemeinsam? Wo können sie voneinander stärker lernen? Diesen Fragen widmete sich Prof. Dr. Raimund Geene in seinem Einstiegsreferat. Er stellte Hintergründe, Ansätze und Entwicklungen der beiden Konzepte vor und machte deutlich, dass sowohl Selbsthilfe als auch Gesundheitsförderung Menschen nicht „belehren“,

sondern Empowerment- und Emanzipationsprozesse fördern. Einen neuen Weg in der Selbsthilfe-Unterstützung präsentierte Andreas Greiwe: In-Gang-Setzer® – hier werden ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Selbsthilfe-Kontaktstellen darin geschult, Selbsthilfegruppen in der Startphase methodisch zu unterstützen.

Partizipation ermöglichen: auf der Tagung ...

Unter dem Titel: Gesundheitsförderung und Selbsthilfe für und mit sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen: Welche Ansätze haben sich bewährt? fand eine Fishbowl-Diskussion statt. Die Teilnehmenden waren eingeladen über Möglichkeiten der Zusammenarbeit und erfolgreiches Vorgehen zu diskutieren. Neben den Veranstaltern waren mit dabei: Margit Glattes von der AOK Rheinland/Hamburg und Dr. Christopher Kofahl vom UKE. Die Teilnehmenden nahmen die Aufforderung zur aktiven Beteiligung gerne wahr und brachten ihre Themen und Anregungen ein.



Foto: Jens Hannewald

Rege Diskussionen mit den Akteur/innen der Selbsthilfe und der Gesundheitsförderung

... und in der Projektarbeit

Der Nachmittag ermöglichte den Teilnehmenden ein weiteres Eintauchen in die Praxis. Hier wurden in den Foren zum einen Qualitätsentwicklungsinstrumente der Gesundheitsförderung wie Good Practice und Partizipative Qualitätsentwicklung vorgestellt. Die Projekte „Selbsthilfeunterstützung für Migranten“ und „In-Gang-Setzer“ stellten sich ebenfalls vor.

Perspektiven

Wohin das Schiff „Gesundheitsförderung und Selbsthilfeförderung“ segeln wird, machten die Teilnehmenden und die Veranstalterinnen im Get-together deutlich: Ein erster Schritt der Zusammenarbeit ist getan, der Prozess des miteinander Lernens wird fortgesetzt.

Kontakt: Petra Hofrichter, HAG, Tel: 040 2880364-14
petra.hofrichter@hag-gesundheit.de

„Meine Kolleginnen werden immer jünger“ Dokumentation der Fachtagung des Netzwerks Gesunde Kita

Über 150 Erzieherinnen und Erzieher, Kita-Leitungen, Fachleute und Vertretungen der Träger, Verbände und Institutionen, die mit und für Kitas arbeiten, trafen sich 23.05.2012 im Rudolf-Steiner-Haus Hamburg um sich mit dem Thema „Älter werden im Beruf der Erzieherin, des Erziehers“ auseinanderzusetzen. Eröffnet wurde die Fachtagung vom Senator der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Detlef Scheele, der neben einem Grußwort auch wichtige inhaltliche Impulse einbrachte. Die Vorsitzende der HAG, Prof. Dr. Ulrike Ravens-Sieberer, nahm insbesondere die Aktivitäten des Netzwerkes Gesunde Kitas in Hamburg in den Blick und würdigte diese. Zwei einführende Vorträge vom Mediziner Dr. Stefan Ueing und der Autorin und Journalistin Carola Kleinschmidt beleuchteten das Thema auf unterschiedliche Weise, zeigten die aktuelle Situation auf und gaben bereits Anregungen, um gesund und fit arbeitsfreudig zu bleiben.

In sieben verschiedenen Workshops konnten sich die Teilnehmenden am Nachmittag intensiv mit unterschiedlichsten Aspekten des Themas „Älter werden im Beruf der Erzieherin, des Erziehers“ auseinandersetzen. Besonders großes Interesse galt dabei den Themen: „Achtsamer Umgang mit den eigenen Grenzen“, „Eigenmotivation im Berufsleben“ und „Beispiele Guter Praxis für Ganzheitliche Gesundheitsförderung und Sicherheit im Kita-Alltag“.

Die Fachtagung fand mit freundlicher Unterstützung der Un-



Foto: Jens Hannewald

Dr. Stefan Ueing begeisterte die Teilnehmer/innen mit seinem Vortrag

fallkasse Nord und des Sozialpädagogischen Fortbildungszentrums Hamburg statt. Veranstalter war das von der HAG koordinierte Netzwerk „Gesunde Kitas in Hamburg“. Eine ausführliche Tagungsdokumentation finden Sie auf der HAG-Homepage unter: www.hag-gesundheit.de

Kontakt: Maria Gies, HAG, Tel: 040 2880364-13
maria.gies@hag-gesundheit.de

GUT DRAUF in Hamburg Schwungvoller Auftakt der Jugendaktion in Rothenburgsort



Foto: HAG

Das Kinderkochfestival war ein voller Erfolg beim GUT DRAUF-Auftakt

Die Kinder der Fritz-Köhne-Schule in Rothenburgsort freuten sich über Gemüseburger und Fruchtcocktails beim GUT DRAUF Kochfestival. Das fand am 7. Juni 2012 im Rahmen des Auftakts für die Jugendaktion GUT DRAUF in Hamburg statt. Für die Kids war es eine informative und lebendige Veranstaltung: Neben dem Kochfestival, das Hermann Teiner vom

Haus der Jugend Rothenburgsort organisiert hatte, konnten sie Einradfahren üben, jonglieren lernen, verschiedene Ballspiele ausprobieren und sich in der Entspannungsoase wohlfühlen. Die GUT DRAUF-Themen Ernährung, Bewegung und Stressregulation wurden so praxisnah und jugendgerecht präsentiert.

GUT DRAUF – jetzt auch in Hamburg

Die Jugendaktion GUT DRAUF ist eine Initiative der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). Sie hat das Ziel, gesundheitsgerechte Botschaften so zu vermitteln, dass Kinder und Jugendliche diese ganz selbstverständlich in den eigenen Lebensalltag aufnehmen. Einrichtungen der Jugendarbeit und Jugendbildung können mit ihren Angeboten GUT DRAUF-Partner werden. Die HAG koordiniert die Jugendaktion in Hamburg und unterstützt Jugendeinrichtungen auf dem Weg zur GUT DRAUF-Partnereinrichtung, vermittelt Fachberatung durch die BZgA und schafft eine Plattform für den aktiven Austausch untereinander.

GUT DRAUF ergänzt Präventionskette

Die Gäste der Auftaktveranstaltung, Akteure aus der Jugendarbeit und Jugendbildung, Vertreter/innen aus dem Bezirk und

der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV), nutzten das Informationsangebot und unterstrichen die Bedeutung der Gesundheitsförderung von Kindern und Jugendlichen.

Elke Badde, Staatsrätin der BGV begrüßte, dass mit GUT DRAUF Jugendeinrichtungen gefördert werden, die im direkten Kontakt mit der Gruppe der 12- bis 18-Jährigen stehen, und dass GUT DRAUF die Präventionskette „Gesund aufwachsen“ in Rothenburgsort optimal ergänzt. Reinhard Mann, Verantwortlicher für die Jugendaktion auf Bundesebene, sagte: „Die BZgA fördert mit GUT DRAUF die Vernetzung der Partner aus unterschiedlichen Handlungsfeldern im Sozialraum Jugendlicher“.

Infos aus der Vernetzungsstelle

Am 22. Februar trafen sich die „Nordländer“-Vernetzungsstellen Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg zu ihrem turnusmäßigen Vernetzungstreffen in Bremen. Neben den Mitarbeiter/innen der Vernetzungsstellen nahmen auch die zuständigen Länderreferent/innen teil.



Zentrales Thema war die Planung des Tages der Schulverpflegung 2012, der am 26. September in allen fünf Bundesländern durchgeführt wird.

Eine Arbeitsgruppe erstellte Texte für unterschiedliche Zielgruppen im Feld Schulverpflegung, die auf der Web-

Ein Beispiel aus der Arbeit des Stadtteilzentrums Die Rothenburg stellte Vorstandsmitglied Marion Hartung vor: das HipHop-Projekt, das in Kooperation mit der Hamburger HipHop-Akademie in Rothenburgsort stattfindet. Dieses Angebot steht ebenso für GUT DRAUF wie der musikalische Auftritt von Schülerinnen und Schülern der Stadtteilschule Lurup und der Geschwister-Scholl-Stadtteilschule in Hamburg-Lurup unter Leitung der Musiklehrerin Nicole Kloppenburg, die Lieder aus dem Projekt „Superklasse“ präsentierten.

Kontakt: Martina Schroeder, HAG, Koordinatorin GUT DRAUF
gutdrauf@hag-gesundheit.de, Tel: 040 2880364-0



site der Vernetzungsstelle Schulverpflegung unter <http://www.hag-vernetzungsstelle.de/aktuelles/tag-der-schulverpflegung> abrufbar sind.

Tag der Schulverpflegung 2012

Die Vernetzungsstelle stellt den Tag der Schulverpflegung 2012 unter das Leitthema „Nachhaltigkeit“. Am 26. September wird es am Vormittag in einigen Schulen unterschiedliche Aktionen zum Thema Schulverpflegung geben und am Nachmittag findet die Jahrestagung statt. Thema: „Am besten schmeckt ´s nachhaltig – auch in der Schule!“

Im Eingangsvortrag geht es um nachhaltigen Konsum als Leitbild von Schulentwicklung. In vier Foren wird das Thema aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet:

- Lebensmittel aus der Region – für Schulen vor Ort
- Zukunftsfähig essen – Hamburg schaut über den Tellerrand
- Ernährungsbildung nachhaltig im Schulalltag verankern
- Schulverpflegung nachhaltig qualitätsgesichert: Zertifizierung

Vor den Sommerferien schrieb die Vernetzungsstelle alle Hamburger Schulen an und informierte mit dem offiziellen Plakat und der Info-Karte über den Tag der Schulverpflegung 2012.

Vernetzungstreffen in Leipzig

Das inzwischen achte Vernetzungstreffen aller 16 Vernetzungsstellen fand am 10./11. Mai in Leipzig statt. Themen, die die Teilnehmenden in den zwei Tagen diskutierten, waren u. a.: UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“, Jahresthema 2012: Ernährung – Vorstellung durch die Deutsche UNESCO-Kommission und Vernetzung mit dem Thema

- Tage der Schulverpflegung 2012
- Zukunft der Vernetzungsstellen
- Ganztagschulkongress
- Gemeinsamer (Internet)-Auftritt der Vernetzungsstellen nach außen

Aktivitäten

Am 12. April wirkte die Vernetzungsstelle Schulverpflegung am Thementag Mittagessen mit, den die Behörde für Schule und

Berufsbildung für die neuen offenen Ganztagsgrundschulen anbot. Silke Bornhöft beantwortete viele Fragen rund um das Thema Schulverpflegung und nahm Kontakt zu einigen Schulen auf.

Am 9. Mai fand im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung der Behörde für Schule und Berufsbildung im Rahmen des Projektes „Zukunftsfähig essen – Hamburg schaut über den Tellerrand“ der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt eine Lehrkräfte-Fortbildung statt, an der die Vernetzungsstelle beteiligt war.

Am 22. Mai fand im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung die Messe „Gesundheitsförderung in der Schule“ im Rahmen des Paktes für Prävention statt. Die Vernetzungsstelle informierte die teilnehmenden Lehrkräfte über ihre Aktivitäten und Angebote.

Am 24. Mai kamen Hamburger Essensanbieter zusammen zum Caterer-Netzwerk.

Die Schulbehörde informierte über den aktuellen Stand des Ausbaus der Schulverpflegung in den neuen offenen Ganztagsgrundschulen. Frau Dr. Bölts, Deutsche Gesellschaft für Ernährung e. V., stellte das DGE-Zertifizierungsverfahren vor und beantwortete vielfältige Fragen der ca. 25. Teilnehmer/innen.

Termine

- 29.08.2012 | Hygiene-Workshop
- 06.09.2012 | Caterer-Netzwerk
- 11.10.2012 | Nordländer-Vernetzungstreffen
- 12.10.2012 | Fortbildung für Mitarbeiterinnen in der Schulverpflegung

Kontakt: Dörte Frevel, Vernetzungsstelle Schulverpflegung
Hamburg c/o HAG, Tel: 040 2880364-17
vernetzungsstelle@hag-gesundheit.de

Plötzlicher Säuglingstod: neue Daten

Beim 9. Hamburger Fachgespräch PLÖTZLICHER SÄUGLINGSTOD „Neue Daten! ... für neue Taten?“ werden aktuelle Daten zur SIDS-Prävention präsentiert und diskutiert. In einem World Cafe haben die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, gemeinsam mit Expert/innen Kon-

HAMBURGER BÜNDNIS GEGEN
DEN PLÖTZLICHEN SÄUGLINGSTOD



sequenzen für ihr berufliches Handeln abzuleiten. Das Ziel: die abgestimmte Umsetzung neuer Taten.

Termin: 14. November, 14.00 Uhr

MAZZA Hamburg. Weitere Infos:

www.hag-gesundheit.de/veranstaltungen

Gefällt mir! (Gesundheits)Kommunikation von Jugendlichen verstehen und Gesundheitskompetenzen stärken

Unter diesem Motto findet die Jahrestagung der HAG am Donnerstag, den 25. Oktober 2012 von 13:30 – 16:30 Uhr in den Baseler Hof Sälen statt.

DIE Jugend gibt es in Deutschland nicht. Jugendliche bewegen sich je nach Herkunft, Elternhaus, Wertevorstellung, Musikgeschmack oder Religion in unterschiedlichen Lebenswelten. Das zeigen auch die Ergebnisse der zweiten, qualitativen Sinus-Jugendstudie, die auf der diesjährigen Jahrestagung der HAG vorgestellt wird. Hier wurden 14- bis 17-Jährige zu Schule, Berufswünschen, Glaube, Engagement oder Medien befragt und sie schildern ihre Hoffnung, ihre Ängste, ihre Art zu leben. Die Lebenswelten unterscheiden sich zum Teil eklatant. Was können Akteure der Gesundheitsförderung daraus lernen? Welche Rolle spielt das Thema

Gesundheit bei Jugendlichen? Und: Welche Medien eignen sich, um mit jungen Menschen Gesundheit zu thematisieren? Ziel der Veranstaltung ist es, mit Mitgliedern und Kooperationspartnerinnen und -partnern sowie interessierten Akteuren aus den Bereichen Gesundheit, Soziales, Bildung und Stadtentwicklung in einen Dialog über Bedarfe und Interessen dieser heterogenen Zielgruppe zu treten. Herausforderungen in dieser Lebensphase werden sichtbar gemacht, um zielgruppengerechtere Angebote und Maßnahmen der Gesundheitsförderung zu entwickeln.

Infos und Anmeldung unter:

www.hag-gesundheit.de/magazin/veranstaltungen

Im Anschluss an die Tagung findet um 17.00 Uhr die HAG-Mitgliederversammlung statt

Alleinerziehende wirken mit

Jede fünfte Familie in Deutschland ist alleinerziehend, Tendenz steigend. In Hamburg wachsen 27 Prozent der Kinder nur mit einem Erwachsenen auf, im Bezirk Harburg sind es sogar 29,5 Prozent.

Alleinerziehen heißt: Kinder ohne Partner/in erziehen, heißt: Alltag allein bewältigen und Beziehungskonflikte durchleben. Und es bedeutet: allein Verdienen, allein Wohnen und allein Arbeiten.

Die Erwerbstätigenquote der Alleinerziehenden in Hamburg liegt bei 55 Prozent, wobei Teilzeitbeschäftigungen dominieren. 31 Prozent der Alleinerziehenden in Hamburg leben ganz oder überwiegend von Hartz IV. Alleinerziehende und ihre Kinder sind dadurch verstärkt von Armut und mangelnder Teilhabe am kulturellen Leben bedroht. Die Auswirkungen, unter anderem auch auf die physische und psychische Gesundheit, sind allgemein bekannt.

Das Netzwerk „HANe“ ist Teil des ESF-Bundesprogramms „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ des Bundesarbeitsministeriums und wird aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert.

Zusammenarbeit ist gefordert

Bei der Unterstützung von Alleinerziehenden ist die Zusammenarbeit der Fachkräfte aus den unterschiedlichsten Bereichen von Jugendamt, Kitas, Beratungsstellen bis hin zu Wohnungsbaugesellschaften, Jobcenter und Krankenkassen etc. gefordert.

Das Harburger Alleinerziehenden Netzwerk „HANe“ ist Teil des ESF-Bundesprogramms „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Es soll dazu beitragen, die komplexen Lebens- und Arbeitsperspektiven für Alleinerziehende wirkungsvoll zu verbessern. Bundesweit sind im Jahr 2011 rund 100 Projekte mit unterschiedlichen Schwerpunkten und einer Laufzeit bis zum 30.06.2013 gestartet.

Die IN VIA Hamburg e.V.-Mitarbeiterinnen Imme Stoffers und Marianne Sorokowski koordinieren seit dem 01.07.2011 für den Bezirk Harburg den Auf- und Ausbau eines lokalen Netzwerkes. Beteiligt sind 13 Kooperationspartner und Kooperationspartnerinnen und eine stetig wachsende Zahl an Netzwerkpartner/innen und Multiplikator/innen, die lose und fachbezogen mitarbeiten.

Dienstleistungsketten knüpfen

Jobcenter, Sozialbehörde und Einrichtungen ziehen in Harburg an einem Strang, nehmen die Lebenswelt von Alleinerziehenden in den Blick und koordinieren, entwickeln und verknüpfen die Einzelangebote zu sogenannten Dienstleistungsketten. Geplant ist ein internetgestütztes Austauschforum, das die Vernetzung der Fachkräfte im Bezirk Harburg optimiert und dadurch den Alleinerziehenden passgenaue, individualisierte

und effiziente Lösungen bei den spezifischen Problemlagen vermitteln wird. Vorhandene Angebote und Hilfesysteme werden dabei gebündelt mit dem Ziel „der kurzen Wege für Alleinerziehende“.



Foto: INVIA Hamburg e. V.

Treffen des Hamburger Alleinerziehenden-Netzwerkes

So treten bestehende Lücken in der Versorgung zu Tage, neue Forderungen können formuliert und Angebote weiterentwickelt werden. Da ist beispielsweise die Kinderbetreuung, die mit den Arbeitszeiten zusammenpassen muss, eine finanzierbare Wohnung in zumutbarer Größe und zumutbarem Zustand, die gefunden werden soll usw.

Darüber hinaus ist es den Projektkoordinatorinnen wichtig, auf die spezifische Lebenssituation aufmerksam zu machen und dementsprechend spezifische Angebote und Konzeptionen für Alleinerziehende im Bezirk nachhaltig zu verankern.

Arbeitgeber müssen mitmachen

Und natürlich sollen auch die Arbeitgeber einbezogen werden und für die besonderen Lebens- und Arbeitsbedingungen Alleinerziehender sensibilisiert werden, um z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle Alleinerziehende zu gewinnen und zu unterstützen und so Fachkräfte nachhaltig an sich zu binden. Den Vorurteilen, Alleinerziehende seien aus unternehmerischer Perspektive unflexibel, müssten wegen der Kinder früher Feierabend machen und seien häufiger krank, will HANe ein positives Bild entgegensetzen: Alleinerziehende als „verantwortungsbewusste, belastbare und organisationserprobte Menschen“. Denn letztendlich kann Hamburg mit Blick auf den Fachkräftemangel nicht länger auf das berufliche Potenzial der Alleinerziehenden verzichten.

Sie finden das Projekt HANe unter www.harburger-alleinerziehenden-netzwerk.de.

Kontakt: Marianne Sorokowski, IN VIA Hamburg e.V.
Projekt „HANe“ Harburger Alleinerziehenden Netzwerk
Krieterstraße 9, 21109 Hamburg, Tel: 040 756024815
sorokowski@invia-hamburg.de

TK-Gesundheitsreport: Krankenstand in Hamburg gestiegen

Der Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse (TK) wertet anonymisierte Routinedaten von Erwerbspersonen (Berufstätige und Arbeitslosengeld-I-Empfänger) aus. Bundesweit betraf dies im Jahr 2011 rund 3,7 Millionen Erwerbspersonen. Mit Wohnsitz Hamburg wurden rund 147.000 TK-Versicherte im Alter zwischen 15 und 65 Jahren ausgewertet. Etwa jeder sechste oder 17 Prozent der Beschäftigten in Hamburg war bei der TK versichert. Für das Jahr 2011 bestätigen sich bei den Fehlzeiten die Trends der letzten Jahre. 13,8 Tage war jeder Beschäftigte in Hamburg 2011 statistisch gesehen krankgeschrieben – bundesweit waren es 12,8 Tage. Der Krankenstand liegt bei 3,79 Prozent und damit um 4,4 Prozent über dem Vorjahresergebnis. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (3,51 Prozent) ist der Krankenstand in Hamburg acht Prozent höher.

Die Zahl der Krankschreibungen ist im vergangenen Jahr im Vergleich zu 2010 um sieben Prozent gestiegen. Die Abwesenheiten wegen Atemwegserkrankungen lagen um mehr als 15 Prozent und wegen Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes um 2,8 Prozent höher. Die Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen legten um 3,3 Prozent zu. Statistisch gesehen war jeder TK versicherte Beschäftigte und Arbeitslosengeld-I-Empfänger in Hamburg knapp drei Tage wegen Depressionen, Neurosen oder Belastungsstörungen arbeitsunfähig. Dieser Wert liegt um knapp 41 Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Damit belegt Hamburg im Vergleich der Bundesländer den ersten Platz.

Kontakt: John Hufert, TK-Landesvertretung Hamburg

Tel: 040 69095513, john.hufert@tk.de, www.tk.de/lv-hamburg

Betriebliche Gesundheitsförderung steigert die Rendite

Return on Investment

Immer mehr Berufsausfälle wegen psychischer Erkrankungen machen Gesundheitsvorsorge zur relevanten Zukunftsfrage im Management. Aktuelle Studien belegen: Gesundheitsförderung steigert die Rendite. Der „Return on Investment“ (ROI) liegt bei mehr als 1:2.

Zwar fehlen Arbeitnehmer/innen immer seltener wegen Rückenschmerzen, Herzleiden oder Magenproblemen. Dafür setzt sich der Anstieg von Erkrankungen wie Depressionen, Erschöpfungssyndromen und Burnouts ungebremst fort. Nach Untersuchungen der Krankenkassen machen psychische Krankheiten mittlerweile ein Achtel des gesamten Krankenstandes in Deutschland aus. Ein Drittel aller Deutschen, so die Vorhersage, werden im Laufe ihres Lebens psychisch erkranken. Im Jahr 2008 haben die psychischen Erkrankungen von Arbeitnehmern bereits 41 Mio. Fehltag verursacht. Für die deutsche Wirtschaft ein Produktionsausfall von etwa 3,9 Mrd. EUR. Tendenz steigend.

Hohe Effizienz, geringe Ausfallzeiten

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, lohnen sich betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention. Der Return on Investment liegt bei Werten zwischen 1:2 und 1:10. Das belegt auch eine Studie der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA). Das bedeutet: Für jeden Euro Investition in die Gesundheit seiner Mitarbeiter/innen erhält das Unternehmen zwischen 2 und 10 EUR zurück – durch sinkenden Krankenstand, höhere Leistungsbereitschaft und mehr Produktivität. Gesunde, motivierte Mitarbeiter/innen, eine hohe Effizienz und geringe Ausfallzeiten führen zu diesem Erfolg. Dennoch haben bisher nur 20 Prozent aller Betriebe Maßnahmen umgesetzt.

AOK-Institut hilft

Die AOK engagiert sich beim Thema Prävention jedes Jahr stärker in Betrieben und Lebenswelten wie z. B. Kindergär-

Angebot auf einen Blick

Tätigkeitsfelder

Fehlzeitenanalysen, Gesundheitsberichte, Mitarbeiterbefragungen, Ergonomiegutachten, Rücken-Fit-Trainings am Arbeitsplatz, Gesundheitstage, Arbeitssituationsanalysen (ASA PLuS), Seminare und Coachings

Beratungsschwerpunkte

Entwicklung und Begleitung ganzheitlicher betrieblicher Gesundheitsmanagement-Projekte

ten und Schulen. Dies geht aus dem aktuellen Präventionsbericht 2011 von GKV-Spitzenverband und Medizinischem Dienst des GKV-Spitzenverbandes (MDS) hervor. 36 Prozent der GKV-Ausgaben für Prävention entfielen auf die AOK.

Maßgeschneiderte Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung bietet das Institut für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Institut) in Hamburg an, eine hundertprozentige Tochter der AOK Rheinland/Hamburg. 34 Mitarbeiter unterstützen die Unternehmen dabei, das Arbeitsklima zu verbessern und Fitness und Wohlbefinden ihrer Beschäftigten zu fördern. Die Fachleute kommen aus der Sport- und Ernährungswissenschaft, Ergonomie und Psychologie und beraten Unternehmen jeder Größenordnung.

Gute Aussichten für gesunde Unternehmen

Gesunde Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind eine unabdingbare Voraussetzung für Produktivität, Qualitätsarbeit und Wettbewerbsfähigkeit – kurz: für den unternehmerischen Erfolg. Für die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter ist Gesundheit die Grundbedingung – und

damit ein entscheidender Produktivitätsfaktor. Krankheitsbedingter Arbeitsausfall hingegen belastet die Unternehmen: Die Personalkosten steigen, die Produktivität sinkt, die Auftragsabwicklung gerät in Gefahr. Gute Gründe also, die Gesundheit der Beschäftigten ernst zu nehmen und mehr zu tun als nur vor Unfallgefahren zu warnen. Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu erkennen und zu reduzieren, wird zunehmend eine wichtige Managementaufgabe.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst:

- die gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung

- eine gesundheitsorientierte Arbeitsplatzorganisation
- mitarbeiterorientierte Führung
- die Stärkung persönlicher Gesundheitspotenziale der Beschäftigten

Bei der Planung, Einführung und Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) unterstützt das Institut interessierte Unternehmen umfassend und nachhaltig.

Kontakt: Ahmed El-Jarad, AOK Rheinland/Hamburg

Tel: 040 20234933, ahmed.el-jarad@rh.aok.de

www.aok-bgf.de, www.bgf-institut.de

Esstörungen bei Jugendlichen weit verbreitet

BARMER GEK klärt mit neuer Broschürenserie auf

Nach einer Studie des Robert-Koch-Instituts (RKI) hat ein Fünftel der 11- bis 17-jährigen Jugendlichen eine Essstörung. Betroffen sind zu 90 Prozent Mädchen. Wie ergänzende Auswertungen der BARMER GEK ergeben haben, sucht nur ein kleiner Teil davon ärztlichen Rat. Nur etwa 3.200 der unter 20-jährigen befinden sich in Hamburg wegen einer Essstörung in ärztlicher Behandlung. Der Anteil der Mädchen und jungen Frauen liegt hier bei zwei Drittel. In schweren Fällen wurde auch eine stationäre Behandlung im Krankenhaus durchgeführt.

Mit einer Broschürenserie unterstützt die BARMER GEK jetzt Betroffene, Familienangehörige und weitere Menschen aus dem sozialen Umfeld. „Wenn das Essen den Tagesablauf bestimmt, Gefühle und auch manche berufliche sowie private Entscheidung beeinflusst, ist das eine Ausnahmesituation. An dieser Stelle wollen wir mit Informationen Orientierung und Unterstützung bieten“, erklärt Thomas Wortmann, Landesgeschäftsführer der BARMER GEK.

So richtet sich die Broschüre „Nichts als Essen im Kopf“ an Betroffene und liefert ihnen neben Informationen zu Diagnosekriterien, Folgeerkrankungen und typischen Verhaltensweisen auch Tipps zu Behandlungsmöglichkeiten. In „Immer Ärger mit dem Essen“ finden Angehörige zum einen Hintergrundwissen und zum anderen konkrete Tipps für den Umgang mit

Essstörungen. „Psychogene Essstörungen“ schließlich wendet sich an Personen aus dem persönlichen Umfeld, etwa Lehrer, Trainer oder Arbeitskollegen.

Zu den häufigsten Essstörungen zählen die Magersucht, die Bulimie und das sogenannte Binge Eating, auch bekannt unter dem Begriff Esssucht. Alle drei Krankheitsbilder haben spezielle Erscheinungsformen und können zu unterschiedlichen Komplikationen sowie Folgeerkrankungen führen. Gleichzeitig zeigen Betroffene typische Verhaltensweisen und liefern damit Anhaltspunkte für eine Erkrankung. „Zwar gibt es kein Patentrezept gegen Essstörungen, aber die Broschüren liefern das Rüstzeug, souveräner mit diesem sensiblen Thema umzugehen“, so Wortmann.

Die Broschüren sind in allen Kundencentren der BARMER GEK erhältlich oder können im Internet unter www.barmer-gek.de/broschueren kostenlos angefordert werden.



Qualitätsmanagement-Leitfaden für Ausgabe- und Aufbereitungsküchen

Mit Einführung der Ganztagschulen müssen Schulen eine Mittagsverpflegung anbieten. Häufig sind Entscheider/innen in den Schulen aber fachfremd und müssen sich hier mit vielen unbekannt Themen und Anforderungen auseinandersetzen. Hier möchte der Leitfaden der Arbeitsgemeinschaft Schulverpflegung (AGS) der Fachhochschule Niederrhein unterstützen. Der Qualitätsmanagement-Leitfaden richtet sich daher an die Verpflegungsverantwortlichen in Schulen und Kommunen. Mit Hilfe des detaillierten Leitfadens können die Anforderungen an eine gute Verpflegung Schritt für Schritt umgesetzt werden.

Der Aufbau des Leitfadens ist zweigeteilt. Der Hauptteil besteht aus 8 Kapiteln. Hier werden die relevanten Bereiche von Personalqualifikation über Hygiene bis Service und Kommunikation

schrittweise vorgestellt. Anhand der Checklisten kann überprüft werden, inwieweit die Verpflegung die Kriterien für eine beabsichtigte Zertifizierung durch die AGS bereits erfüllt werden.

Der zweite Teil besteht aus einem Anhang, in dem Formblätter für die Dokumentation, schematische Darstellungen und Textvorschläge für Aushänge enthalten sind. Ergänzt wird das Handbuch, das als praktischer Ringordner erscheint, durch eine Reihe von Formblättern und Checklisten, die auch in digitaler Form (CD) mitgeliefert sind.

Prof. Dr. Volker Peinelt, Ute Rademacher, Ute Meusel. Qualitätsmanagement-Leitfaden für Ausgabe- und Aufbereitungsküchen. Shaker Verlag, Herzogenrath. 182 S. Ringbuch mit CD-Beilage. ISBN: 978-3-8322-9671-1. 59 EUR.

Jung alt werden – Warum es sich mit 40 schon lohnt, an 80 zu denken

Der Tag hat zu wenig Stunden und fast jeder Mensch wünscht sich „mehr Zeit“. Doch wie kommen wir auf die Idee zu denken, nicht genug Lebenszeit zu haben? Schließlich können wir heutzutage im Durchschnitt ein 20-30 Jahre längeres Leben erwarten als noch vor 100 Jahren. So gesehen haben wir doch die gewünschte Mehr-Zeit, nur nicht auf den Tag umgerechnet sondern auf Jahre. Mit diesem Wissen könnte man seinen Tag doch wesentlich entspannter gestalten, da man ja noch genug Zeit hat. Da das Älterwerden aber immer noch mit körperlichem Verfall assoziiert ist, verleiht uns die Vorstellung noch länger älter werden zu müssen nicht unbedingt ein angenehmes Gefühl. Die Journalistin und Sachbuchautorin Carola Kleinschmidt versucht in ihrem umfangreich und informativ recherchierten Buch der Angst vorm Älterwerden den Schrecken zu nehmen. Unterhaltsam und verständlich beschreibt die Autorin gesellschaftliche Hintergründe, liefert einen Überblick über die Besonderheiten verschiedener Altersphasen. Die Autorin gibt konkrete Anregungen, worauf es in den einzelnen Phasen besonders ankommt, wie wir es schaffen können uns auch im höheren Alter noch fit und gesund zu fühlen und den verlängerten Alterungsprozess somit als Gewinn wahrnehmen können.

Carola Kleinschmidt (2010). Jung alt werden. Warum es sich mit 40 schon lohnt, an 80 zu denken. Hamburg: Ellert & Richter Verlag GmbH. 240 S. ISBN 978-3-8319-0416-7. EUR 14,95

Wer hat das Rind zur Sau gemacht?



Eine Folge der zahlreichen Lebensmittelskandale der vergangenen Jahre ist die zunehmende Verunsicherung der Verbraucherinnen und Verbraucher. Während sich viele Konsument/innen fragen, was man im stetig wachsenden Lebensmittelschub noch essen darf, widmet sich dieses Buch der berechtigten Frage, wem man heutzutage eigentlich noch trauen kann. Die Autorinnen und Autoren liefern reichlich Hintergrundwissen

zur Entstehung und Verlauf der bekanntesten Lebensmittelskandale und zeigen dabei auf, dass die Gründe und Ursachen der Skandale oft einen anderen Ursprung hatten als vermutet.

Udo Pollmer, Andrea Fock, Monika Niehaus, Jutta Muth (2012) Wer hat das Rind zur Sau gemacht? Wie Lebensmittelskandale erfunden und benutzt werden. Reinbek: Rowohlt Verlag. 256 S. ISBN 978-3-499-62760-6 EUR 8,99

Auf dem Rad

Das Fahrrad ist in der Stadt von keinem anderen Verkehrsmittel zu schlagen. Es ist einfach zu bedienen, schnell, kostengünstig, gesund und umweltfreundlich. Für die Autorin Bettina Hartz ist das Fahrrad mehr, als nur ein bloßes Fortbewegungsmittel. Vielmehr verbirgt sich hinter dem Radfahren eine Lebenseinstellung, die überzeugten Radlerinnen und Radlern vertraut vorkommen mag.

Als treuer Gefährte ist das Fahrrad immer an ihrer Seite – sei es auf dem Weg zur Arbeit, zum Einkaufen oder zu Freunden. Auf charmante und poetische Weise erzählt die Autorin in ihrem Buch nicht nur abenteuerliche Erlebnisse beim Radfahren, sondern auch über die Geschichte, die das Fahrrad seit seiner Entwicklung durchlaufen hat. Darüber hinaus schmückt eine Vielzahl von Fotos und Abbildungen das Buch, welche die Beziehung zwischen Mensch und Fahrrad detailreich illustrieren. **Bettina Hartz (2012). Auf dem Rad. Eine Frage der Haltung. München: Deutsche Verlags-Anstalt. 208 S. ISBN 978-3-421-04479-2 EUR 14,99**



Formen sozialräumlicher Segregation

Die Sozialraumforschung beschäftigt sich seit längerem mit dem Für und Wider der Segregation ethnischer Gruppen. Die Integrationspolitik macht sich aktuell die Abschaffung von Ausgrenzung zum Ziel und setzt sich verstärkt für Migranten/innen ein. Man kann in vielen deutschen Städten beobachten, dass soziale Brennpunkte durch Neubau von Häusern und Wohnanlagen auch für andere Menschen attraktiver gemacht werden sollen. Hintergrund ist, eben diese Ausgrenzung zu vermeiden, die früher noch als sinnvoll erachtet wurde. Deshalb es heute – besonders auch in (Groß)Städten – viele Quartiere gibt, in denen Menschen abhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit leben. Dennoch scheint es Lücken in diesem Vorhaben zu geben, die verschiedene Formen von Segregation entstehen lassen und in diesem Buch thematisiert werden. Die Herausgeber stellen sowohl qualitative als auch quantitative Studien vor, die sich zum einen mit wohnraumbezogener und zum anderen mit sozillagenbezogener Segregation (Sprache, behinderte Menschen, Wohnungslose) beschäftigen. Die entstehende Dynamik, verursacht durch die Funktion bestimmter Institutionen, wird sowohl als Einschluss als auch als Ausschluss einzelner Gruppen debattiert und ebenfalls anhand der Lebensraumforschung dargestellt.

Michael May, Monika Alisch (Hrsg.) 2012. Formen sozialräumlicher Segregation. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich. 220 S. ISBN: 978-3-86649-427-5. EUR 24,90

Termine der HAG-Arbeitskreise

AK Ernährung, Kinder, Schule

Di 30.10.2012, 9.00 – 10.30 Uhr
Ort bitte erfragen
Sabine Salphie, Tel: 040 23703-180

AK Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt

Do 13.09.2012, 17.00 – 19.00 Uhr
Do 15.11.2012, 17.00 – 19.00 Uhr
Ort: BGV, Billstraße 80 a, 11. Stock, Raum 11.03
Axel Herbst, Tel: 040 4399033

AK Sexualität – Sexualität / AIDS und sexuell übertragbare Krankheiten

Mo 05.11.2012, 14.00 – 17.00 Uhr
Ort: Pro Familia Landesverband Hamburg, Seewartenstr. 10
Haus 1, 20459 Hamburg im Gesundheitszentrum St. Pauli
Holger Hanck, Tel: 040 42837-2212

Hamburger Bündnis gegen den Plötzlichen Säuglingstod

Mi 05.12.2012, 16.00 – 18.00 Uhr
Ort: Konferenzraum, Repsoldstr. 4, 20097 Hamburg
Susanne Wehowsky, Tel: 040 2880364-11

Zielpatenschaft „Stillen“

Mi 05.12.2012, 15.00 – 16.30 Uhr
Ort: bitte erfragen
Petra Hofrichter, Tel: 040 2880364-14



Impressum

Herausgeberin:

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für
Gesundheitsförderung e. V. (HAG)
Repsoldstr. 4 | 20097 Hamburg
Tel: 040 2880364-0 | Fax: 040 2880364-29
buero@hag-gesundheit.de | www.hag-gesundheit.de

V.i.S.d.P.: Susanne Wehowsky

Redaktionsteam: Ahmed El Jarad | Dörte Frevel | Petra Hofrichter |
Carina Laule | Lisa Lehmbeck | John Hufert | Christine Ortl |
Susanne Wehowsky

Koordination: Dörte Frevel

Satzerstellung: Christine Ortl

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.

Sie können die Stadtpunkte kostenlos bestellen:
per Telefon, Fax oder E-Mail.

Termine HAG

29.08.2012: **Hygiene-Workshop, Vernetzungsstelle Schulverpflegung Hamburg, HAG**, Kontakt: Silke Bornhöft
vernetzungsstelle.bornhoeft@hag-gesundheit.de

11.09.2012: **Partizipativ Qualität steigern! Partizipative Qualitätsentwicklung in der Praxis, Workshop**
9:30 – 17:00 Uhr Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF)
Kontakt: Petra Hofrichter, Tel: 040 2880364-14
petra.hofrichter@hag-gesundheit.de

19.09.2012 und 13.11.2012: **Welche Erfahrungen mache ich bei der Umsetzung von Ansätzen zur Qualitätsentwicklung? Begleitender kollegialer Austausch und Beratung**
15.00 – 17.00 Uhr, HAG, Kontakt: Wiebke Sannemann
Tel: 040 2880364-18, wiebke.sannemann@hag-gesundheit.de

20.09.2012: **Auszeichnung „Gesunde Schule 2011/12“**
Kontakt: Susanne Wehowsky, Tel: 040 2880364-11
susanne.wehowsky@hag-gesundheit.de

26.09.2012: **Besser schmeckt´s nachhaltig, Tag der Schulverpflegung 2012, Jahrestagung der Vernetzungsstelle Schulverpflegung Hamburg**, 13.30 – 18.00 Uhr, Schule an der Burgweide, Kontakt: Dörte Frevel, Silke Bornhöft
Tel: 040 2880364-17, vernetzungsstelle@hag-gesundheit.de

12.10.2012: **Fortbildung Küchenhilfen Schulverpflegung, Vernetzungsstelle Schulverpflegung Hamburg**, 9.00 – 15.30 Uhr
Behörde für Schule und Berufsbildung, Kontakt: Silke Bornhöft
vernetzungsstelle.bornhoeft@hag-gesundheit.de

07.11.2012: **„Wohnungslos und medizinisch versorgt – geht das?“ Kooperationsveranstaltung des Regionalen Knoten „Wohnungslosigkeit und Gesundheit“ der HAG, der Ärztekammer Hamburg, der Apothekerkammer Hamburg und dem MDK-Nord**, 15.30 – 19.30 Uhr, Ärztehaus Hamburg
Kontakt: Petra Hofrichter, Tel: 040 2880364-14

14.11.2012: **Neue Daten! ... Für neue Taten?, 9. Hamburger Fachgespräch Plötzlicher Säuglingstod**, 14.00 – 17.40 Uhr
MAZZA – Libanesisches Restaurant
Kontakt: Susanne Wehowsky, Tel: 040 2880364-11
susanne.wehowsky@hag-gesundheit.de

28.11.2012: **Auf den Anfang kommt es an! Wochenbett heute – im Spannungsfeld von Ökonomisierung – Effizienz – Optimierung. Wo bleiben Mutter und Kind?, Fachtagung der Zielpatenschaft Stillförderung**, 14.30 – 18.00 Uhr, Erika Haus, UKE
Kontakt: Petra Hofrichter, Tel: 040 2880364-14



Veranstaltungen in Hamburg

Gemeinsam für ein gesundes Hamburg, Kongress des Paktes

für Prävention 2012 | 06. – 07.09.2012 | Kontakt: HAG
Repsoldstr. 4, 20097 Hamburg, Tel: 040 2880364-0
buero@hag-gesundheit.de, www.pakt-fuer-praevention.de

Politik der Sozialen Arbeit – Politik des Sozialen,

8. Bundeskongress Soziale Arbeit | 13. – 15.09.2012

Kontakt: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Ham-
burg, Fakultät Wirtschaft & Soziales, Dept. Soziale Arbeit
Alexanderstraße 1, 20099 Hamburg, buko@haw-hamburg.de
www.bundeskongress-soziale-arbeit.de

Kinder mit Zukunft – unsere Verantwortung, Frühe Prävention und Potentiale, Ansätze zur Prävention und Entwicklungsför- derung im Kindesalter, Fachsymposium | 20. – 21.09.2012

Kontakt: Hamburgische Landesstelle für Suchtfragen e. V.
Irene Ehmke, Tel: 040 – 2849918-16, ehmk@sucht-hamburg.de
www.fruehe-praevention.de

Bildung ist mehrWert, 3. Hamburger Bildungskiez am Tag des 4. Deutschen Weiterbildungstages, Weiterbildungsmesse

21.09.2012 | Kontakt: Weiterbildung Hamburg e. V.
Tel: 040 253 198 81, info@weiterbildung-hamburg.net
www.weiterbildung-hamburg.net

Sucht im Alter Hamburg: Auf die Fachkräfte kommt es an!

Fachtagung | 26. – 27.09.2012 | Kontakt: Alida-Schmidt-Stif-
tung, Hamburger Straße 152, 22083 Hamburg, Tel: 040 – 2271010
info.hv@alida.de, www.alida.de

In guter Gesellschaft, Bürgerschaftliches Engagement im Wohnquartier, 5. Norddeutscher Wohn-Pflege-Tag

19.10.2012 | Kontakt: Albertinen-Akademie, Petra Roepert
Sellhopsweg 18, 22459 Hamburg, Tel: 040 5581-1777
petra.roepert@albertinen.de, www.stattbau-hamburg.de

„Nichts wie hin ...“, 6. Internationaler Hamburger Sport- Kongress, Sport- und Vereinsmanagement, Gesundheit,

Prävention | 02. – 04.11.2011 | Kontakt: Verband für Turnen
und Freizeit e. V., Schäferkampsallee 1, 20357 Hamburg
Tel: 040 41908117 / -272, info@hamburger-sport-kongress.de
www.vtf.hamburg.de

Bundesweit

Gesund trotz / durch Arbeit, 17. Konferenz für Gesundheitsför- derung in Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen

18. – 19.09.2012, Berlin | Kontakt: Deutsches Netz Gesund-
heitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrich-
tungen gem. e. V., Chausseestr. 84, 10115 Berlin
Tel: 030 8179858-0, info@dngfk.de, www.dngfk.de

Tempodiät – Essen in der Nonstop-Gesellschaft

19. – 20.09.2012, Tutzing | Kontakt: Dr. Rainer Wild-Stiftung
Nicole Schmitt, Tel: 0661 7511-225, nicole.schmitt@gesunde-
ernaehrung.de, www.gesunde-ernaehrung.de

Der Demografie-Kongress, Zukunftsforum Langes Leben 2012 20. – 21.09.2012, Berlin

Kontakt: www.der-demografiekongress.de

„Alt trifft Jung“, Generationendialog und generationenüber- greifende Initiativen in Niedersachsen | 24.09.2012, Hannover

Kontakt: Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie
für Sozialmedizin Nds. e. V. (LVG & AFS), Tel: 0511 3500052
info@gesundheit-nds.de, www.gesundheit-nds.de

Viel gelernt und dennoch machtlos? Wer gewinnt das Rennen gegen Adipositas? 28. Jahrestagung der Deutschen Adiposi- tas-Gesellschaft e. V., | 04. – 06.10.2012, Stuttgart

Kontakt: Interplan AG, Landsberger Straße 155, 80687 München
Tel: 089 548234-0, www.adipositas2012.de

Hier wird an der Zukunft des Gesundheitswesens gearbeitet

11. Europäischer Gesundheitskongress | 10. – 12.10.2012

München | Kontakt: Europäischer Gesundheitskongress Mün-
chen, Interplan AG, Landsberger Straße 155, 80687 München
Tel: 089 – 54824350, info@gesundheitskongress.de
www.gesundheitskongress.de

Psychische Gesundheit im Betrieb, Neue Wege der Zusam- menarbeit | 11.10.2012, Elmshorn

Kontakt: Gesa-Geschäfts-
stelle im Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und
Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein (MSGFG)
Adolf-Westphal-Straße 4, 24143 Kiel, Tel: 0431 – 9885537
emma.stix@sozmi.landsh.de

Menschen gestalten Zukunft – inklusiv und selbstbestimmt

ConSozial 2012, 14. Fachmesse und Congress des Sozialmarktes
07. – 08.11.2012, Nürnberg | Kontakt: www.consozial.de

Thema der
nächsten Ausgabe
Gesundheit und Alter

Redaktionsschluss
10.09.2012

Erscheinungstermin
November 2012

Wir freuen uns auf Ihre
Anregungen, Beiträge und Informationen!



Die Hamburgische Arbeits-
gemeinschaft für Gesund-
heitsförderung e. V. (HAG)
macht sich für Gesundheits-
förderung und Prävention
stark. Sie ist eine landes-
weit arbeitende Vereinigung

und verbindet Akteure aus allen entscheidenden Sektoren
und Arbeitsfeldern miteinander. Die HAG will die Gesund-
heitschancen von sozial Benachteiligten fördern, das Ernäh-
rungs- und Bewegungsverhalten verbessern und das psycho-
soziale Wohlbefinden stärken. Dazu koordiniert und vernetzt
sie gesundheitsfördernde Aktivitäten und Projekte. Die HAG
ist unabhängig und gemeinnützig. Sie wird gefördert von
der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz und den
Hamburger Krankenkassen (GKV).

www.hag-gesundheit.de | Telefon 040 2880364-0