



Betriebliche Gesundheitsförderung

Aktuelle Anforderung und betriebliche Praxis

Die Bedeutung der beruflichen Arbeit für die Gesundheit und für das Wohlbefinden des Menschen in körperlicher wie in seelischer Hinsicht steht außer Zweifel. Wir wissen alle aus eigener Erfahrung: Arbeit kann positive Wirkungen haben, z. B. weil wir im Beruf Anerkennung erfahren, unsere Persön-

lichkeit entwickeln, weil wir unsere Existenz sichern und Zufriedenheit erlangen können. Es sind aber auch negative Effekte möglich. Beispielsweise die Arbeitsbelastungen, die

Unsicherheit der beruflichen Existenz oder unbefriedigende Beziehungen zu Vorgesetzten oder Kollegen können die Gesundheit gefährden und die Lebensqualität mindern.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Ziel der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, Ziel betrieblicher Gesundheitspolitik muss es also sein, die negativen Effekte der Arbeit möglichst zu vermeiden oder wenigstens zu mindern, die positiven Wirkungen aber möglichst zu sichern und zu verbessern.

Rund 40 Mio. Menschen in unserem Land verbringen rund 40 % ihrer wachen Zeit mit Erwerbsarbeit. Es kann daher nicht ver-

wundern, dass schätzungsweise rund ein Drittel aller Fälle von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ihre Ursachen in beruflichen Belastungen haben.

weiter auf Seite 3

Thema dieser Ausgabe
Arbeit und
Gesundheit



Foto: Melanie Pavlic

Gesundheit aktuell: Mit der Auftaktveranstaltung zum „Pakt für Prävention – Gemeinsam für ein gesundes Hamburg!“ gab Gesundheitssenator Dietrich Wersich am 23. Juni das Startsignal zu einer breiten Hamburger Allianz für Gesundheitsförderung und Prävention.

Mehr dazu auf S. 15

Liebe Leserinnen und Leser,

einen Großteil seiner Lebenszeit verbringt ein Mensch bei der Arbeit. Darum ist es wichtig, dass die Lebenswelt „Betrieb“ gesundheitsförderlich gestaltet ist. Dazu gehören Bewegungsangebote oder ein gesundes Kantinenessen genauso wie psychosoziale Unterstützungsangebote oder Stressreduktion. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) lohnt sich. Denn: gesunde Beschäftigte = gesundes Unternehmen.

Aktuelle Themen in der BGF sind die Zunahme von psychischen Erkrankungen und der demografische Wandel. Austausch und Anregungen dazu erhalten Personalverantwortliche, Arbeitssicherheitsbeauftragte oder andere Interessierte in dem HAG-Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“. Auch mit dem „Hamburger Gesundheitspreis“ will die HAG Betriebe bei Einführung, Umsetzung und Ausbau von BGF

unterstützen. Unser Ziel: Unternehmen zur Gesundheitsförderung motivieren, Impulse und Anregungen geben sowie Vernetzung und Austausch ermöglichen.

Lassen Sie sich von den Artikeln inspirieren!
Ihre Susanne Wehowsky und Team

HAG



Hamburgische Arbeitsgemeinschaft
für Gesundheitsförderung e.V.

In Hamburg aktiv und gesund

Editorial



Auf das Besondere schauen

Hamburger Gesundheitspreis 2009 für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung

Alle zwei Jahre verleiht die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) den Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung. In diesem Jahr fand die Auszeichnung bereits zum sechsten Mal statt – am 8. April in der Handelskammer Hamburg. Das halbe Dutzend haben wir also schon voll – und damit eine gute Tradition etabliert.

Die betriebliche Gesundheitsförderung liegt der HAG schon lange am Herzen. Der HAG-Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“ ist bereits seit vielen Jahren eine feste Einrichtung. Fünf Mal im Jahr kommen hier Vertreter und Vertreterinnen aus Betrieben, Institutionen und Behörden zusammen, die für betriebliche Gesundheitsförderung verantwortlich sind. Der hier stattfindende Austausch ist ein wichtiger Teil der Vernetzungsarbeit, welche die HAG mit ihrem Engagement vorantreiben möchte. Dem Leiter dieses Arbeitskreises, Axel Herbst, möchte ich dafür an dieser Stelle meinen besonderen Dank aussprechen.

Auch der Hamburger Gesundheitspreis ist Teil dieser Strategie. Er gibt der betrieblichen Gesundheitsförderung neue Impulse und Anregungen und unterstützt den Erfahrungsaustausch. Eine bessere Vernetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen am Arbeitsplatz ist letztlich für jedes Unternehmen ein Gewinn – schließlich sind die Mitarbeiter ihre wichtigste Ressource.

Preise gehen üblicherweise immer an den Besten, den Innovativsten oder den Erfolgreichsten. Beim Hamburger Gesundheitspreis der HAG ist es etwas anders – und das aus gutem Grund. Zwar kommt für die Auszeichnung jedes Unternehmen in Hamburg in Frage, egal ob es 100, 1.000 oder 10.000 Mitarbeiter hat. Aber unser erklärtes Ziel bei der aktuellen Ausschreibung war es, vor allem kleinere und mittlere Unternehmen für die betriebliche Gesundheitsförderung zu motivieren



Foto: privat

Prof. Dr. Ulrike Ravens-Sieberer

bzw. ihr bereits bestehendes Engagement anzuerkennen. Denn gerade für diese Betriebe sind gesundheitsfördernde Maßnahmen häufig mit einem erheblichen Aufwand verbunden, der von der Geschäftsführung gezielt gefördert wird. Diesen besonderen Aufwand möchten wir unterstützen. Deshalb hat die Jury in diesem Jahr bei der Bewertung der Maßnahmen auf das Besondere geschaut, das die jeweiligen Unternehmen initiiert haben. Ein weiterer wichtiger Punkt war neben betriebspezifischen Maßnahmen, auch die Qualität der ergriffenen Maßnahmen, unabhängig von einem umfassenden Konzept.

Mich freut es ganz besonders, dass dieses Ziel mehr als erreicht wurde. Denn unter den insgesamt 30 Teilnehmern finden sich 9 Klein- und 12 mittlere Unternehmen. Überhaupt sind wir stolz darauf, dass sich an der Ausschreibung 2009 mehr Betriebe als bei der vorherigen Ausschreibung beteiligt haben. Schließlich ist es für Unternehmen in Krisenzeiten nicht selbstverständlich, sich im besonderen Maße für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzusetzen. Da stehen oft akute Probleme im Vordergrund – und Gesundheitsförderung hat dann keine Priorität. Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Investition in die Zukunft des Unternehmens. Denn ein gesundes Unternehmen braucht gesunde Mitarbeiter/innen.

Die Jury hat bei der Beurteilung der eingereichten Bewerbungen des diesjährigen Gesundheitspreises besonders auf zwei aktuelle Themen geachtet, die für jedes Unternehmen eine elementare Bedeutung haben: der demografische Wandel und Stress.

Mein besonderer Dank gilt allen Jurymitgliedern, die ehrenamtlich viel Zeit und viel Energie in dieses Projekt investiert haben. Ebenso bedanke ich mich herzlich für die gute Zusammenarbeit mit der Handelskammer Hamburg. Die Zusammenlegung von Gesundheitstag der Hamburger Wirtschaft und unserer Gesundheitspreisverleihung steht sinnbildlich dafür, wie wichtig es ist, intersektoral zusammenzuarbeiten.

Kontakt: Prof. Dr. Ulrike Ravens-Sieberer
HAG-Vorsitzende

Inhalt

- 1 Editorial
- 1 **Thema: Arbeit und Gesundheit**
- 1 Betriebliche Gesundheitsförderung
- 2 **Kolumne**
- 4 Betriebliche Gesundheitsförderung: Masse und Klasse?
- 6 Arbeitsschutz Partnerschaft
- 7 Frauen, Männer und psychische Belastungen
- 8 Willkommen im „Haus der Arbeitsfähigkeit“
- 10 **HAG aktiv**
- 14 **Kurz und Bündig**
- 15 **HAG Arbeitskreise**
- 15 **Gesundheit aktuell**
- 23 **Impressum**
- 24 **Veranstaltungen**

Betriebliche Gesundheitsförderung

Fortsetzung von Seite 1

Der Anteil der Arbeit an der Verursachung jener Krankheitsarten, die bei uns am häufigsten vorkommen, liegt vorsichtigen Schätzungen zufolge zwischen 25 bis 35 Prozent. Das gilt beispielsweise für Herz-Kreislauferkrankungen, für Atemwegserkrankungen oder für psychiatrische Erkrankungen, und es gilt ganz besonders für Hautkrankheiten oder für Erkrankungen des Bewegungsapparats, die alle zu einem erheblichen Teil als arbeitsbedingt gelten.

Durch eine bessere Anpassung der Arbeit an den Menschen ließe sich also vermutlich bis zu ein Drittel der Krankheitslast in unserer Bevölkerung vermeiden. Ein gewaltiges Potenzial für mehr Lebensqualität und ein überaus wirksamer Beitrag zur nachhaltigen Kostendämpfung im Sozial- und Gesundheitswesen – und zwar ohne Risiken und Nebenwirkungen für die Betroffenen.

Gesunde und gute Arbeit ist darüber hinaus für unsere Systeme der gesetzlichen und betrieblichen Rentenversicherung von Vorteil. Sie fördert den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit auch alternder Belegschaften; das ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels von besonderer Bedeutung.

Menschengerechte Arbeit verringert das Risiko der Frühinvalidität und des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, sie erhöht die Chance, das gesetzliche Rentenalter tatsächlich aktiv im Beruf zu erreichen. Schätzungsweise die Hälfte der Fälle von Frühinvalidität dürften arbeitsbedingte Ursachen haben. Durch gesundheitsschonende Arbeit könnten der gesetzlichen Rentenversicherung daher jährlich etwa 12,5 Mrd. Euro erspart bleiben, ganz zu schweigen von dem Gewinn an Lebensqualität und gesellschaftlicher Teilhabe für die Betroffenen, der sich dadurch erzielen ließe.

Gesund arbeiten bis zur Rente

Von den Beschäftigten, die Untersuchungen zufolge ihre Arbeitssituation (gemessen an einer Vielzahl von Indikatoren) als „gut“ beurteilen, sind rund drei Viertel der Überzeugung, dass sie ihren Beruf bis zur gesetzlichen Altersgrenze werden ausüben können; von denen jedoch, die ihre Arbeitsbelastungen und ihre betrieblichen Ressourcen als „schlecht“ einstufen, erwartet nur ein Viertel, dass sie die Altersgrenze aktiv im Beruf erleben werden.

Durch Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung kann, internationalen Studien zufolge, im Allgemeinen rund ein Viertel der krankheitsbedingten Abwesenheit im Betrieb vermieden werden. Investitionen in betriebliche Gesundheitsförderung weisen im Durchschnitt ein Kosten-Nutzen-Verhältnis von 1 zu 2,5 bis 5,0 auf, das heißt: ein Euro „Investment“ in Gesundheit bringt 2,5 bis 5 Euro „Return on Investment“.

Evaluationsstudien zufolge wiesen Beschäftigte, die sich an Programmen betrieblicher Gesundheitsförderung beteiligten, anschließend um bis zu 30 % niedrigere krankheitsbedingte Fehlzeiten auf. Wenn es zutrifft, dass regelmäßigen Umfragen zufolge nur jeder achte Beschäftigte hoch motiviert arbeitet und die übrigen wegen Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen mehr oder weniger hinter ihren Möglichkeiten zurück-

Hamburger Gesundheitspreis 2009

Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen: Das ist das Motto des Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung, den die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) alle zwei Jahre verleiht. Mit ihm werden Betriebe ausgezeichnet, die sich über ihre öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten einsetzen.



Wir wollen mit der Verleihung des Hamburger Gesundheitspreises neue Impulse geben, Anregungen bieten, den Erfahrungsaustausch vorantreiben und die Vernetzung im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützen. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe sollen zur betrieblichen Gesundheitsförderung motiviert werden.

Denn Gesundheitsförderung im Betrieb lohnt sich. Besonders in Zeiten des demografischen Wandels ist die Gesundheit der Beschäftigten ein kostbares Gut für Unternehmen. Qualifizierte und gesunde Beschäftigte sind der Motor erfolgreicher Betriebe. Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit, steigende Produktivität und Kreativität sind nur einige der Vorteile, die betriebliche Gesundheitsförderung mit sich bringt.

Gesundheitsförderung ist stets eine Investition in die Zukunft des Unternehmens und damit auch in die Zukunft der Region.

Vier Betriebe ausgezeichnet, drei erhalten Anerkennung

Beiersdorf, Conoco Phillips Germany, die DRK-Sozialstation Eimsbüttel-Nord und die Hamburgische Brücke haben am 8. April den Hamburger Gesundheitspreis 2009 erhalten. Die HAG verlieh den Preis in Anwesenheit von Senator Dietrich Wersich und Handelskammer-Präsident Frank Horch im Rahmen des 6. Gesundheitstags der Hamburger Wirtschaft in der Handelskammer. Eine besondere Anerkennung erhielten: Stadtreinigung Hamburg, National Starch & Chemical GmbH und Quadriga gGmbH.

In der Dokumentation zum Hamburger Gesundheitspreis 2009 präsentieren sich alle Betriebe, die sich beworben haben, mit ihren Aktivitäten und Erfolgen in der Gesundheitsförderung: alles gute Praxisbeispiele!

Die nächste Ausschreibung zum „Hamburger Gesundheitspreis“ startet im Frühjahr 2011.

Unser Tipp für fachlichen Austausch und Vernetzung: Besuchen Sie den HAG-Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“ oder nutzen Sie die Internetplattform www.gesundearbeit.info.

Kontakt und Information: Susanne Wehowsky

Tel: 040 – 63 64 77-93

www.hag-gesundheit.de/Gesundheitspreis



Thema



bleiben, dann könnten gesundheitsförderliche Maßnahmen mit dem Ziel einer Verbesserung der betrieblichen Verhältnisse wesentlich dazu beitragen, diese Rentabilitätspotenziale zu heben.

Zeitgemäßer Arbeits- und Gesundheitsschutz

Nationalökonomien in der Tradition der Kondratieff'schen Theorie der „Langen Wellen der Konjunktur“ sehen in der Sicherung und Verbesserung der psychosozialen Gesundheit die entscheidende Voraussetzung für einen neuen, langen Konjunkturzyklus, der mehrere Jahrzehnte tragen könnte. Von der Schaffung von Gesundheit in einem ganzheitlichen Sinne (und zwar: körperlich, seelisch, geistig, sozial und ökologisch) erwarten diese Ökonomen die Überwindung bestehender Wachstumshindernisse und einen nachhaltigen konjunkturellen Effekt für das 21. Jh., wie er vergleichbar z. B. von der Dampfmaschine für das 19. und vom Automobil für das 20. Jh. ausging.

Betriebliche Gesundheitspolitik ist mehr als bloße Krankheitsvermeidung, sie ist zugleich auch Gesundheitsförderung. Die pathogenetische Perspektive, die der Leitfrage folgt „Was macht krank?“ wird dabei ergänzt durch die salutogenetische Perspektive mit der Leitfrage „Was erhält gesund?“. Denn ein zeitgemäßer Arbeits- und Gesundheitsschutz beschränkt sich nicht auf die bloße Erfüllung der öffentlich-rechtlichen Pflichten allein (so wichtig dies ist!). Betriebliche Gesundheitspolitik bedient sich darüber hinaus ergänzender Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die auf freiwilliger Basis aus sozialer Verantwortung und wohlverstandenen wirtschaftlichem Interesse erfolgen und die einen nachhaltigen „Gesundheitsgewinn“ für die Beschäftigten und die Betriebe realisieren.

Modernes Gesundheitsmanagement im Betrieb geht noch einen Schritt weiter; es etabliert die Gesundheit der Beschäftigten als gleichrangiges Unternehmensziel und integriert das Gesundheitsthema in alle betrieblichen Strukturen, Prozesse und Entscheidungen.

Hamburger Gesundheitspreis 2009

Der Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung (HGP) zeichnet Unternehmen aus, die in beispiel-

hafter Weise die Grundsätze einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik praktizieren. Sie tun im Arbeits- und Gesundheitsschutz mehr als bloß ihre öffentlich-rechtliche Pflicht; ihre zusätzliche „Kür“ an gesundheitsfördernden Maßnahmen umfasst eine breite Palette von Programmen, die sich nicht allein auf personenbezogene Verhaltens-Prävention beschränken, sondern die auch bedingungsbezogene, verhältnispräventive Maßnahmen der menschengerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung umfassen.

Die Preisträger lassen in ihrer betrieblichen Praxis ein ganzheitliches Verständnis von „Gesundheit“ erkennen, das mehr ist als die bloße Abwesenheit von Krankheit und das neben körperlicher Funktionsfähigkeit des Organismus auch das geistig-seelische Wohlbefinden sowie die Einbettung in gesundheitsförderliche soziale Beziehungen beinhaltet. Sie haben begriffen, dass Gesundheit eine unabdingbare Voraussetzung für Lebensqualität und Existenzsicherung der Beschäftigten sowie eine entscheidende Bedingung für Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft im Beruf ist.

Die ausgezeichneten Betriebe haben das Thema „Gesundheit“ in die verschiedenen Strukturen und Prozesse im Unternehmen integriert; haben interne Systeme geschaffen, die der nachhaltigen Sicherung und Verbesserung der Gesundheit ihrer Beschäftigten förderlich sind. Sie beziehen dabei ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso ein wie die Interessenvertretungen und suchen gemeinsam mit ihnen jeweils an die betrieblichen Gegebenheiten angepasste Maßnahmen.

Die diesjährigen Preisträger verdienen nicht zuletzt Anerkennung dafür, dass sie auch in einem schwieriger gewordenen wirtschaftlichen Umfeld von ihren gesundheitlichen Zielen nicht abrücken. Ihr Beispiel sollte Schule machen. Denn betriebliche Gesundheitspolitik vermag gerade in der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise einen wichtigen Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung zu leisten, damit der Aufschwung aus der Krise wirklich trägt.

Kontakt: Prof. Dr. Alfred Oppolzer, Universität Hamburg
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
FB Sozialökonomie, Jury-Mitglied „HGP 2009“
Tel: 040 – 428 38-86 41

Betriebliche Gesundheitsförderung: Masse und Klasse?

Seit gut zehn Jahren setzen wir uns im Amt für Arbeitsschutz für eine ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Hamburg ein: wir unterstützen den Hamburger Gesundheitspreis, arbeiten seit der Gründung im Arbeitskreis der HAG zur „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“ mit, informieren und beraten zur BGF, integrieren sie in die Aufsicht, beteiligen uns an Veranstaltungen zur „Guten Praxis“ und wirken in Gremien mit, die Akteure vernetzen und betriebliches Gesundheitsmanagement durch Projekte fördern. Wie sieht es heute aus mit der Verbreitung und der Qualität von BGF und wo liegen Verbesserungspotenziale?

Im Gegensatz zu früher ist BGF inzwischen in „aller Munde“. In

vielen Unternehmen wird sie als Weg zu mehr Gesundheit im Betrieb akzeptiert und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit eingesetzt. Auf der anderen Seite sind weiterhin bekannte Defizite zu beklagen: Oft werden einzelne Maßnahmen durchgeführt, ohne Analyse der Situation im Unternehmen und ohne Konzept. Maßnahmen zur Verhaltensänderung der Beschäftigten (Rauchen, Bewegung, Stressprävention) stehen im Vordergrund und sind oftmals nicht mit Veränderungen der Arbeitsbedingungen gekoppelt. Die Mehrzahl der Aktivitäten findet nach wie vor in Großbetrieben, im gewerblichen Bereich und bei körperlichen Belastungen statt, das zeigen nicht nur unsere Erfahrungen, das spiegeln auch die Berichte der Krankenkassen wider. Die Betei-

ligung der Beschäftigten beschränkt sich in vielen Fällen auf die Teilnahme an Kursen oder auf Hinweise zum betrieblichen Vorschlagswesen; sie können ihr Expertenwissen nicht aktiv in die Analyse, Planung und Durchführung einbringen. Gesundheitszirkel von Mitarbeitern sind als Beteiligungsinstrument immer noch eher die Ausnahme als die Regel, obwohl sie zu den wesentlichen Bausteinen einer erfolgreichen BGF gehören.



Foto: Handelskammer Hamburg/Maack

Ausgezeichneter Betrieb 2009

Hamburgische Brücke Gesellschaft für private Sozialarbeit e. V.

Im Besonderen ist hervorzuheben:

- Effektive Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/innen durch eine klare Organisationsstruktur
- Wirksame Prävention von Erkrankungen der Lendenwirbelsäule durch die Schulung des rückengerechten Patient/innentransfers
- Beispielhafte Umsetzung des Konzepts der Gefährdungsbeurteilung durch Ablaufdiagramme zum Vorgehen in Ausnahmesituationen
- Persönliche Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/innen, um Stress- und Problemsituationen zu erkennen und abzubauen
- Anwendung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, um Mitarbeiter/innen optimal zu schützen und ihnen eine effektive Gesundheitsförderung zu vermitteln

Kontakt: Hamburgische Brücke | Kirsten Arthecker | Uhlenhorster Weg 7-11 | 22085 Hamburg | Tel: 040 – 227298-12
 arthecker@hamburgische-bruecke.de
 www.hamburgische-bruecke.de

Aktivitäten der Krankenkassen – gewinnen sie an Qualität?

In der aktuellen Wirtschaftskrise könnte man vermuten, dass immer weniger Unternehmen in die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren. Die gute Nachricht: zumindest für betriebliche Aktivitäten der gesetzlichen Krankenkassen im Jahre 2008 gilt das Gegenteil, wie man ihrem neuesten Präventionsbericht entnehmen kann (Präventionsbericht 2009): Knapp 3.500 Aktivitäten waren es im Jahr 2008 in Deutschland, 14 Prozent mehr als im Vorjahr. Über

800.000 Beschäftigte nutzten die Angebote. Aber hat sich auch die Qualität betrieblicher Gesundheitsförderung verbessert? Einige Faktoren sprechen dafür:

- eine längere Laufzeit von Projekten;
- mehr betriebliche Steuerungskreise;
- häufiger Projekte, die mit einer IST-Analyse starten, statt mit einer Aktion;
- steigende Zahl von Gesundheitszirkeln, allerdings noch auf niedrigem Niveau.

Vor allem Gesundheitszirkel sind ein Zeichen für mehr Qualität in der BGF: Unternehmen, die Gesundheitszirkel durchführen, ergreifen überwiegend ganzheitliche Maßnahmen. Sie ändern die Arbeitsbedingungen und bieten Kurse zur Verhaltensänderung an. Werden Mitarbeiter/innen aktiv beteiligt, steigt die Chance, dass Maßnahmen passgenau entwickelt werden und die Beschäftigten sie akzeptieren. Nur so können Maßnahmen wirken.

Mehr Spielraum für Masse und Klasse

Den guten Nachrichten steht noch ein großer Nachholbedarf entgegen: Gerade einmal 0,13 Prozent von mehr als drei Millionen Unternehmen und gut 2 Prozent aller Beschäftigten sind in Deutschland dabei, wenn es um die Aktionen der Krankenkassen geht. Wir wissen nicht, wie viele Unternehmen ohne die Krankenkassen in ihren Betrieben die Gesundheit der Beschäftigten fördern. Wir wissen aber alle – es gibt noch viel Luft nach oben, sowohl für Masse als auch für Klasse: Von den tausend umsatzstärksten deutschen Unternehmen kümmert sich zum Beispiel nur ein knappes Drittel systematisch um den Erhalt der Gesundheit, die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, obwohl gerade große Unternehmen alle Voraussetzungen für einen planvollen Arbeits- und Gesundheitsschutz mitbringen. Ein weiteres Drittel der befragten Unternehmen baut gerade ein solches betriebliches Gesundheitsmanagement auf (Gesundheitsmanagement 2010)

Gut gerüstet? „Gesunde“ Unternehmen brauchen gesunde Beschäftigte

Mehr als 80 Prozent der Betriebe, die bereits systematisch im Arbeits- und Gesundheitsschutz vorgehen, sind überzeugt, dass ihnen das auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nützt (Gesundheitsmanagement 2010). Hoffentlich spricht sich dieses aktuelle Ergebnis in Unternehmerkreisen herum, so dass möglichst viele die Chance ergreifen, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu fördern und die Wettbewerbsfähigkeit ihres Betriebes zu stärken. Sie können dabei eine weitere und wichtige Erkenntnis nutzen: Mitarbeiter/innen engagieren sich insbesondere dann für ihr Unternehmen, wenn sie in ihrer Arbeit auch eigene Bedürfnisse befriedigen können: Freude an der Tätigkeit, sich weiter entwickeln, sinnvolle Arbeit tun, Verantwortung tragen und zeigen, was sie können. Wenn Unternehmen diese Aspekte in Veränderungsprozessen berücksichtigen, sind sie für weitere Herausforderungen in der Arbeitswelt gut gerüstet.

Autorin und Literatur: Margit Freigang, Amt für Arbeitsschutz
 Betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsberichterstattung, margit.freigang@bsg.hamburg.de, Publikationen:
 www.hamburg.de/arbeitschutzpublikation



Arbeitsschutz Partnerschaft

Hamburger Bündnis für eine gesunde und sichere Arbeitswelt



Am 20. April 2005 besiegelten sie ihre Zusammenarbeit: Unternehmensverbände, Kammern, Gewerkschaften, Unfallversicherungsträger und das Amt für Arbeitsschutz der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG) verfolgen gemeinsame Ziele in der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg. Eine gesunde und sichere Arbeitswelt und mehr Wettbewerbsfähigkeit für Hamburger Unternehmen – das haben sich die Partner in ihre Vereinbarung geschrieben.

wurde anlässlich des Jubiläums im Hamburger Rathaus die Zusammenarbeit für weitere fünf Jahre festgeschrieben.

Senator Dietrich Wersich: „Mit der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg wurden neue Wege der Zusammenarbeit beschritten, um die Gesundheit und die Sicherheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Arbeitsleben zu fördern. Viele Hamburger Unternehmen haben erkannt, dass Verbesserungen im Arbeitsschutz eine Investition in die Zukunft sind, von der Mitarbeiter wie auch Arbeitgeber profitieren.“



Foto: Handelskammer Hamburg/Maack

Ausgezeichneter Betrieb 2009

Sozialstation Eimsbüttel Nord gGmbH

Im Besonderen ist hervorzuheben:

- Feste Verankerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) im Unternehmen
- Vernetzte Organisation: GBM und Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Planung/Steuerung des BGM in einer Lenkungsgruppe mit Mitarbeiter/innen und externer Beraterin
- Maßnahmen, z. B.: Verbesserte Tourenplanung, Teamsupervision, Entärgerungsseminar, Entspannungstraining, Regenkleidung
- Evaluation und Weiterentwicklung des BGM durch Mitarbeiter/innenbefragung

Kontakt: Sozialstation Eimsbüttel Nord gGmbH | Christina Wolf | Heußweg 41 | 20255 Hamburg | Tel: 040 – 401755-0
info@sozialstation-eimsbuettel-nord.de
www.sozialstation-eimsbuettel-nord.de

Kooperation um fünf Jahre verlängert

Die Arbeitsschutzpartner wollen den Arbeitsschutz mit ihrem Netzwerk weiter entwickeln und bringen neue Projekte auf den Weg. Zur Jubiläumsfeier am 6. Mai 2010 hatte Gesundheitssenator Dietrich Wersich die Partner und fast zweihundert Hamburger Betriebe eingeladen, die für ihren vorbildlichen Arbeitsschutz ausgezeichnet wurden. Sechzig kleine und mittlere Unternehmen (KMU) besitzen inzwischen eine Arbeitsschutz-Anerkennung. Viele von ihnen beteiligten sich an Projekten der ArbeitsschutzPartnerschaft. Für die Bilanz der Partner ein positives Ergebnis, denn sie wollen Kleinbetriebe im Arbeitsschutz unterstützen. Im feierlichen Rahmen

Kleinbetriebe unterstützen

Das Startprojekt der ArbeitsschutzPartnerschaft richtete sich an Handwerksbetriebe, die mit einem Arbeitsschutz-Handbuch ausgestattet und durch Workshops geschult wurden. Nach einer Qualitätsprüfung ihres Arbeitsschutzes erhielten die Pilotbetriebe die Urkunde des Amtes für Arbeitsschutz. Das erging auch vielen ambulanten Pflegediensten so. Sie gingen mit professioneller Unterstützung neue Wege der Gefährdungsbeurteilung: in moderierten Mitarbeiterworkshops entwickelten sie konkrete Problemlösungen für ihr Unternehmen. Das Hamburger Kraftfahrzeug-Handwerk wird unterstützt mit zahlreichen Handlungshilfen zum Thema Gefahrstoffe. Sie sollen Betriebe befähigen, die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, die die Gefahrstoffverordnung von ihnen fordert. Im Projekt „Ruhe jetzt“ entwickelten Kooperationspartner Lösungen für „leise“ Kindertagesstätten. Damit der Lärm den Erzieher/innen und Kindern weniger „in den Ohren klingelt“ gibt eine Broschüre Tipps für ruhigere Zeiten.

Neue Projekte auf den Weg bringen

Drei Projekte stehen neu im Programmheft der ArbeitsschutzPartnerschaft: Arbeitsschutzexperten entwickeln gemeinsam mit Hamburger Schulen Unterrichtsbausteine, damit Schüler/innen sicher und gesund ins Arbeitsleben starten können. Im Hamburger Hafen wird der Warentransport mit Flurförderzeugen sicherer gestaltet, dabei helfen zum Beispiel getrennte Verkehrswege für Mensch und Fahrzeug, Einbahnstraßen, Warnkleidung und Rückfahrkameras. Arbeitsschutzpartner erarbeiten mit Hafenumschlags-Unternehmen betriebliche Lösungen und stellen gute Praxisbeispiele anderen Betrieben zur Verfügung. Wie kann an den vielen Medienarbeitsplätzen in der Medienstadt Hamburg „gesund und erfolgreich im Büro“ gearbeitet werden? Das ist nicht nur der ergonomische Bildschirmarbeitsplatz. Eine Informationsveranstaltung mit einem „Markt der Möglichkeiten“ wird hier Antworten liefern (s. S. 17/18). Pilotbetriebe werden bei der Umsetzung von Maßnahmen und Entwicklung von Guter Praxis unterstützt.

Zur betrieblichen Gesundheitsförderung motivieren

Auch die betriebliche Gesundheitsförderung ist für die Arbeitsschutzpartner ein wichtiger Beitrag für eine gesunde und sichere Arbeitswelt. Durch gezielte Information und Beratung sowie Werbung unterstützen die Vereinbarungspartner der



ArbeitsschutzPartnerschaft besonders die öffentlichkeitswirksame Anerkennung von Leistungen der Unternehmen auch auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung und des Gesundheitsmanagements. So gehört die Motivation der Betriebe, am Wettbewerb des Gesundheitspreises der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) teilzunehmen seit 2005 zu den Aktivitäten der ArbeitsschutzPartnerschaft. Der 2009 zum sechsten Mal verliehene Preis ging u. a. auch an zwei Unternehmen (Hamburgische Brücke, Sozialstation Eimsbüttel Nord), die am Projekt der Arbeitsschutz-

Partnerschaft „Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege“ beteiligt waren. Darüber hinaus ist die ArbeitsschutzPartnerschaft auf dem jährlich stattfindenden Gesundheitstag der Hamburger Wirtschaft in der Handelskammer Hamburg vertreten.

Kontakt und Information: Angelika Braun, Geschäftsstelle
 ArbeitsschutzPartnerschaft, Tel: 040 – 428 37-35 44
 angelika.braun@bsg.hamburg.de
 www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft

Frauen, Männer und psychische Belastungen

Das Projekt Gender/Stress

Ist es eigentlich anstrengend für eine Verkäuferin, den ganzen Tag gut auszusehen? Wissen Männer wirklich immer Bescheid? Können Frauen einfach besser zuhören? Und haben Männer wirklich keine Angst?

Spannender als mögliche Antworten auf diese Fragen sind die unbewussten Annahmen, die hinter den Fragen stehen: Frauen und Männer sind demnach qua Geschlecht besser geeignet für bestimmte Tätigkeiten, bestimmte Aufgaben fallen Frauen oder Männern qua Geschlecht leichter. So erscheint uns die freundliche, attraktive Verkäuferin selbstverständlicher als der freundliche, attraktive Verkäufer, der kompetente Fachexperte „normaler“ als die kompetente Fachexpertin, die Krankenschwester verständnisvoller und einfühlsamer als der Pfleger und der Polizist weniger verletzlich als seine weibliche Kollegin. Dabei ist eigentlich klar: Vieles davon basiert auf stereotypen Rollenvorstellungen.

Typisch weiblich, typisch männlich?!

Dass Geschlecht eine wichtige Bedeutung in der Gesundheitsförderung hat, ist seit einigen Jahren anerkannt (vgl. Kolip, Altgeld 2006). Der Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist dagegen erst in der letzten Zeit stärker in den Blick geraten (vgl. Brandenburg 2009). Dabei ist klar:

- Männer und Frauen arbeiten z. T. in sehr unterschiedlichen Berufen, die mit unterschiedlichen Belastungen verbunden sind.
- Die zusätzlichen Belastungen durch Betreuungsaufgaben für Kinder und Angehörige werden überwiegend von Frauen getragen, die damit einer doppelten Belastung ausgesetzt sind.
- Frauen und Männer unterscheiden sich in bestimmten biologischen Aspekten – nicht nur in Bezug auf Schwangerschaft und Geburt.
- Das „typisch weibliche“ Gesundheitsverhalten unterscheidet sich deutlich vom „typisch männlichen“ Verhalten (etwa was Vorsorge und Ernährung betrifft) – das gilt aber bei weitem nicht für alle Frauen oder alle Männer.

Nicht zuletzt ist die Bedeutung von Rollenbildern und Stereotypen für die Betriebliche Gesundheitsförderung naheliegend – bisher gibt es dazu aber kaum Forschungsergebnisse oder praktische betriebliche Ansätze. Hier hat das Projekt „Gender/

Stress – Geschlechterrollen und psychische Belastungen“ angesetzt. Das Projekt wurde von der Hamburger Organisationsberatung „Sujet“ von 2007 bis 2009 durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung und der Gewerkschaft ver.di gefördert. Im Projekt wurde anhand betrieblicher Beispiele aufgezeigt, wie Geschlechterrollenbilder und -stereotype beeinflussen



Foto: Handelskammer Hamburg/Maack

Ausgezeichneter Betrieb 2009

ConocoPhillips Germany GmbH

Im Besonderen ist hervorzuheben:

- Entwicklung eines Gesundheitsprogramms (enthält Maßnahmen wie Prävention, Ergonomie und Gesundheitsberatung)
- Gezielte Personalentwicklung zur Vermeidung von Überforderung der Mitarbeiter/innen
- „Anti-Stress-Initiative“ zum Umgang mit Stress und Prävention des Burn-out-Syndroms
- Mitarbeiter/innenumfrage zu Themen wie „Stressempfinden“, „Zufriedenheit“ usw.
- Eindrucksvolle Transparenz und Kommunikation aller Themen
- Aktionspläne zur Stressvermeidung, Führungsverhalten, Konfliktmanagement und Mitarbeiter/innengespräche

Kontakt: ConocoPhillips Germany GmbH

Marion Oehlmann | Überseering 27 | 22297 Hamburg

Tel: 040 – 63801-370

marion.oehlmann@conocophillips.com

www.conocophillips.com



können, was als Belastung angesehen wird und was als „normal“ und „selbstverständlich“ aufgefasst wird. Im nächsten Schritt wurden Praxisansätze für eine geschlechtergerechte Betriebliche Gesundheitsförderung entwickelt

Überraschende Ergebnisse

In drei Projektbetrieben (Textileinzelhandel, Finanzamt, Telekommunikation) wurden durch Interviews mit Beschäftigten die vorhandenen Rollenbilder und ihre Bedeutung für die Wahrnehmung und Bewertung von Belastungen erfasst. Die Ergebnisse haben z. T. überrascht: Auch wenn viele Befragte für sich persönlich die Bedeutung des Geschlechts gering einschätzen, gibt es doch in vielen Punkten sehr deutliche Bilder davon, was für eine Frau bzw. einen Mann belastend sei und was nicht. Hier einige Beispiele:

- Die Erwerbsarbeit sei an sich für Männer von höherer Bedeutung, aus diesem Grunde seien Männer einsatzbereiter, flexibler, aufstiegsorientierter und kompetenter.
- Aufgrund dieser angenommenen Aufstiegsorientierung der Männer seien für sie geringe berufliche Entwicklungsmöglichkeiten problematischer als für Frauen.
- Frauen dürften Überforderung eher zeigen als Männer.
- Männer dürften sich eher abgrenzen und rechtfertigen, dass sie bestimmte Aufgaben nicht erledigen.
- Für Frauen sei der Umgang mit schwierigen Kunden problematischer als für Männer.

Es wurden zwar nicht alle Stereotype von allen Befragten geäußert – es gab allerdings auch keine gegenteiligen Aussagen wie z. B. dass die berufliche Entwicklung für Frauen besonders wichtig sei.

Die Ergebnisse wurden in den Betrieben ausführlich und kontrovers diskutiert. Dabei wurde deutlich: Die Rollenbilder

verstellen den Blick auf die Realität. Schwierige Situationen z. B. mit Steuerpflichtigen im Finanzamt sind nicht nur für die weiblichen Beschäftigten belastend, sondern auch für die männlichen Kollegen – darüber konnte im Laufe des Projekts zum ersten Mal gesprochen werden. Freundlichkeit und Attraktivität im Verkauf sind keine Selbstverständlichkeiten sondern harte Arbeit, die für die Beschäftigten belastend ist und auf Dauer ihre Gesundheit beeinträchtigen kann.

Selbstverständlichkeiten hinterfragen

Es gilt also, im Betrieblichen Gesundheitsmanagement unter Geschlechterperspektive nicht unbedingt spezifische Maßnahmen für Frauen bzw. für Männer zu entwickeln. Damit können unter Umständen die vorhandenen Stereotype sogar verfestigt werden. Vielmehr geht es darum, vorhandene Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen und die Belastungen zu thematisieren, die kaum jemand sieht. In vielen Betrieben heißt es: „Wer dieses oder jenes nicht aushalten kann, hat den falschen Beruf!“ Der geschlechtersensible Blick auf die Belastungen zeigt, dass gerade an diesen Stellen oft der größte Handlungsbedarf besteht.

Die im Projekt entwickelten Praxisansätze (vgl. Nielbock, Gümbel 2010) sollen helfen, vorhandene Geschlechterstereotype bei Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu reflektieren und zu verändern – damit verbessern sich zugleich die Gesundheitsbedingungen und die Geschlechtergerechtigkeit im Betrieb! Die ausführlichen Projektergebnisse werden im Laufe des Jahres veröffentlicht.

Autor/in und Kontakt: Sonja Nielbock, Michael Gümbel, Sujet GbR, Organisationsberatung, info@sujet.org, www.sujet.org

Willkommen im „Haus der Arbeitsfähigkeit“

Für die Mehrheit ist es vermutlich eine Selbstverständlichkeit: Jeden Morgen kommen Hunderte Beschäftigte der VHH PVG Unternehmensgruppe zur Arbeit in den Konzern. Sie fahren die Busse, treffen Entscheidungen und bearbeiten Verwaltungsvorgänge, reparieren oder warten die Fahrzeuge, andere pflegen sie. Insgesamt sorgen etwa 1600 Personen dafür, dass mehr als 100 Millionen Fahrgäste im Jahr ohne größere Probleme sicher befördert werden können. Die Arbeitsleistung, die durch das gemeinsame Wirken so unterschiedlicher Fähigkeiten erzielt wird, ist hoch und ihre Qualität ist gut. Das belegen vielfältige Berichte und Untersuchungen.

Ein Haus mit vier Etagen

Aber wenn Sie ein paar Schritte zurücktreten und die Vorgänge im Überblick betrachten, dann wird erkennbar, dass nichts davon selbstverständlich ist. Es handelt sich vielmehr um ein planvolles und kreatives Zusammenwirken unterschiedlicher Menschen, Qualifikationen, Fähigkeiten und Ideen, das dann zu einer guten Bewältigung der Arbeitsaufgaben im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV)

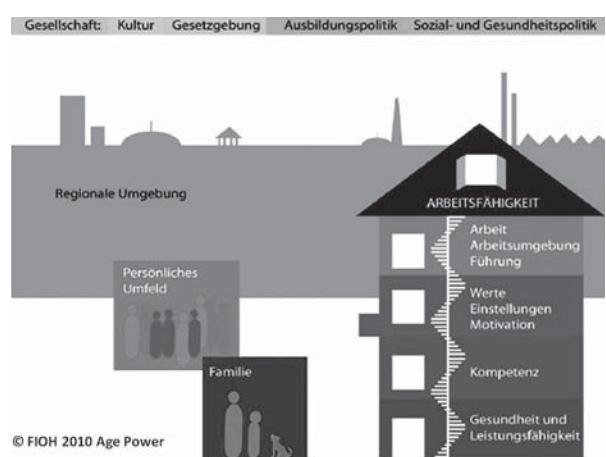


Abbildung: Haus der Arbeitsfähigkeit

führt. Wir möchten das mithilfe eines Rundgangs durch das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ erklären, zu dem wir Sie nun herzlich einladen. Bitte folgen Sie uns!

„Gesundheit“ und „Leistungsfähigkeit“ prägen das Erdgeschoss, aber diese Begriffe sind vielseitig. Natürlich freuen wir uns alle über Gesundheit, nicht nur bei der Arbeit, sondern auch in der Freizeit. Aber Gesundheit schließt Krankheit mit ein, das wird noch deutlicher mit steigendem Durchschnittsalter der Belegschaft. Unsere Leistungsfähigkeit wird bestimmt durch die physische, psychische und soziale Verfassung, in der wir uns befinden. Die kann gefördert oder beeinträchtigt werden, und dann stellt sich die Frage, wie wir damit umgehen können: Was wir selber tun wollen oder können, und welche Hilfen wir im Haus der Arbeitsfähigkeit finden. Insgesamt kann man festhalten: Das Potenzial der Mitarbeiter/innen mit all ihren Stärken und Schwächen bildet das Fundament, auf dem das Gebäude ruht.

„Kompetenz“ wird im 1. Stock benötigt, um den Arbeitsalltag mit seiner Routine, aber auch ständig wechselnden Anforderungen im Management, in der Leitstelle, im Verkehr oder in der Technik zu bewältigen. Die gute Fachausbildung der Jüngeren und das spezifische Erfahrungswissen der mittleren Altersgruppe und der Älteren werden hier miteinander kombiniert. Soziale Kompetenz im Umgang mit Menschen fördert die Atmosphäre und die Leistung am Arbeitsplatz, im Team oder im Bus. Versäumnisse in diesem Bereich können durch „Fitness“ nicht ausgeglichen werden. Maßnahmen zur Erhaltung und Entwicklung der Kompetenz sind zugleich Maßnahmen der Gesundheitsförderung.

„Werte“, „Einstellungen“ und „Motivation“ beeinflussen unser Verhalten am Arbeitsplatz weit über die pflichtgemäße Routine hinaus. Im 2. Stock entstehen die Betriebskultur und das Betriebsklima, in dem wir uns bewegen. Arbeit soll auch – so weit wie irgend möglich – Freude bereiten und einen Sinn geben. Kreativität und Ideen brauchen einen Raum, in dem sie sich entwickeln können, von dem aus aber auch Einfluss genommen werden kann in alle Richtungen des Hauses. Hier entscheidet sich, wie mit Konflikten und Veränderungsprozessen umgegangen wird. Anerkennung, Wertschätzung und Vertrauen können die Grundlage bilden für die Atmosphäre, die in diesem Stockwerk herrscht.

„Arbeit“, „Arbeitsumgebung“ und „Führung“ im 3. Stock haben den größten Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit. Natürlich ist eine bestimmte Arbeitsanforderung vorgegeben, aber die Führung gestaltet die Arbeitsabläufe quantitativ und qualitativ, und sie organisiert das Team, die Abteilung oder den Betriebshof. Die Gestaltung der Dienste, die Sicherung der Fahrbarkeit einer Linie oder eines Linienabschnitts, die Diensterteilung im Fahrbetrieb, aber auch die Organisation der Abläufe in Verwaltung und Technik: das sind zum Beispiel grundlegende Führungsaufgaben. Die Art und Weise, wie sie durchgeführt werden, sichert nicht nur die Erfüllung der Arbeitsanforderung, sondern prägt auch das Betriebsklima und die Betriebskultur.

Gemeinsame Lösungssuche

Um nun die Arbeitsfähigkeit zu fördern, sei es für einzelne Personen, sei es für Abteilungen oder unterschiedliche Betriebshöfe, ist es hilfreich, wenn alle gemeinsam darauf



Foto: Handelskammer Hamburg/Maack

Ausgezeichneter Betrieb 2009

Beiersdorf AG

Im Besonderen ist hervorzuheben:

- Klare und durchgängige Strukturierung des Angebots zur Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Ausgewogene Mischung von längerfristigen, definierten Zielsetzungen und anlass-, themen- und personenbezogenen Projekten
- Verzahnung der Leistungsangebote von betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Betreuung, betrieblicher Gesundheitsförderung und Sozialberatung
- Beispielhafte Beteiligung der Beschäftigten an der Entwicklung und Bewertung des Leistungsangebotes
- Thematisierung körperlicher Belastungen, psychischer Fehlbeanspruchung und Stress

Kontakt: Beiersdorf AG | Dr. med. Stephanie Reutemann
Unnastraße 48 | 20253 Hamburg | Tel: 040 – 4909-3333
stephanie.reutemann@beiersdorf.com | www.beiersdorf.com

achten, dass alle Stockwerke des Hauses der Arbeitsfähigkeit in Diskussion und Entscheidung mit einbezogen werden. Der Dialog, die gemeinsame Lösungssuche, könnte auf der Treppe oder im 2. Stock stattfinden. Aber auch die regelmäßigen Befragungen der Mitarbeiter/innen und die Interviews der Betriebsärzte nach den Führerscheinuntersuchungen tragen dazu bei, die Verhältnisse in den verschiedenen Stockwerken und die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit im Konzern genauer zu beschreiben. Das betriebliche Gesundheitsmanagement – „Von den Gesund(et)en lernen“ – und der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) können dabei die Rolle des „Hausmeisters“ einnehmen, der Führungskräfte, Betriebsräte und Mitarbeiter/innen berät, aber auch eigene Initiativen entwickelt, wie es seit Jahren der Fall ist.

Quelle: VHH PVG-Kurier, Ausgabe 2/2009

Autor/in: Dr. med. Jutta Schramm, Dr. med. Jürgen Tempel
Betriebsärztlicher Dienst der VHH PVG Unternehmensgruppe
juergen.tempel@vhhpvg.de



Thema



Gesundheit – ein Kinderspiel

Ein Verbundvorhaben für Gesundheitsförderung und Prävention in Hamburger Kitas

Am 1. April ging „Gesundheit – ein Kinderspiel“ unter dem Dach der HAG an den Start. Verschiedene Partner tragen das Verbundprojekt: die HanseMercur-Versicherung, die BSG, die HAW, die Uni-Hamburg und die HAG. Mittlerweile wird der Unterstützerkreis des Projektes immer größer, es zählen hierzu die Kita-Verbände und die Kita-Träger, die Universität Hamburg, die Landesunfallkasse Hamburg, die BGW, die Aus- und Weiterbildungsstätten für Sozialpädagogik u.a.

Zielsetzung

Als Leitziel gilt, den Ausbau von Gesundheitsförderung und Prävention in Hamburger Kindertagesstätten wirkungsvoll zu fördern und auszubauen, um Kinder und Familien frühzeitig zu erreichen. Die Ziele sollen erreicht werden, indem die Kitas personelle Hilfe – durch Gesundheitscoaches – zur Umsetzung der gesundheitsförderlichen Maßnahmen erhalten.



Foto: Shutterstock

Spielerisch die Gesundheit fördern: ein Ziel des neuen HAG-Projektes

Gesundheitscoaches

Die Gesundheitscoaches werden im Projektverlauf geschult, damit sie Kitas bei der Etablierung von Gesundheitsprojekten unterstützen können. Dafür stellt die Stadt Hamburg bis zu 25 Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen. Gemeinsam mit den oben aufgeführten Einrichtungen und Institutionen entwickelt die HAG ein Tätigkeitsprofil und eine modulare, aufeinander aufbauende Weiterbildung. Die Weiterbildung wird berufsbegleitend über ca. 1 ½ Jahre durchgeführt.

Projektverlauf

Die Angebote richten sich an Kitas vor allem in Quartieren mit besonderem Entwicklungsbedarf. Im ersten Projektjahr werden ca. 25 Kindertagesstätten und Eltern-Kind-Zentren (EKiZ) intensiv in die Arbeit einbezogen. In dieser Zeit wird unter Beteiligung aller

die Weiterbildung der Gesundheitscoaches entwickelt, angepasst und umgesetzt. Ein Gesundheitscoach soll mit der jeweiligen Kita oder dem EKiZ Projekte zu den Handlungsfeldern Ernährung, Bewegung, Persönlichkeitsentwicklung planen und umsetzen. Dabei sollen die Ressourcen aus den jeweiligen Stadtteilen entdeckt und in die Kitas gebracht werden. Im zweiten Schritt ist der Gesundheitscoach für mehrere Kitas im Stadtteil zuständig.

Hier liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung und Festigung von Vernetzungsstrukturen im Quartier. Gesundheitsfördernde Angebote aus den Quartieren sollen kitaübergreifend genutzt werden.

Das Projekt wird während der gesamten Laufzeit auf eine gute Abstimmung mit allen Akteuren achten und bei der Entwicklung, Weiterentwicklung und Umsetzung partizipativ vorgehen. Die inhaltliche Ausgestaltung des Projekts wird u. a. vom Netzwerk „Gesunde Kitas“, dem Steuerungskreis des Vorhabens und einem Kita-Leitungskreis begleitet.

Erste Termine

Am 1. Juli fand die Auftaktveranstaltung mit allen Kitas, den zukünftigen Gesundheitscoaches, den Träger- und Verbandsvertretungen, den Verbundpartnern und anderen Akteuren statt. Im Juli und August wurden die ersten Weiterbildungsmodule durchgeführt. Parallel dazu sollen die Gesundheitscoaches in den Projekt-Kitas hospitieren. Ab September werden sie ihre Arbeit in den Einrichtungen aufnehmen. Alle Beteiligten sind gleichermaßen motiviert und gespannt auf dieses Projekt. (PB)

Kontakt: Petra Büchter, HAG, Tel: 040 – 63 64 77-78
petra.buechter@hag-gesundheit.de

Psychosoziale Gesundheit von Kindern in der Kindertagesstätte

Start des neuen Kita-Projekts

Psychische Probleme treten zunehmend schon bei Kindern auf – in Großstädten wie Hamburg ist dieser Trend noch stärker zu verzeichnen als im Bundesdurchschnitt. Gesundheitssurveys zur Kinder- und Jugendgesundheit sowie Studien zur psychischen Gesundheit von Kindern zeigen, dass bei ca. 20 % der Kinder in Deutschland psychische Auffälligkeiten vorliegen, in deren Umfeld nur begrenzt Ressourcen für eine gesunde psychosoziale Entwicklung zur Verfügung stehen. Das Lebensumfeld Kita bietet optimale Möglichkeiten, Eltern bei

der Förderung der gesunden Entwicklung ihrer Kinder zu unterstützen und die gesundheitlichen Rahmenbedingungen in den Familien positiv zu beeinflussen. Durch die Elternarbeit in der Kita als Handlungsfeld der Prävention und Gesundheitsförderung können insbesondere die Kinder und Eltern erreicht werden, die sonst dem Gesundheits- und Bildungswesen fern stehen.

Die HAG wird sich darum in den kommenden Jahren verstärkt im Bereich der psychosozialen Gesundheit von Kindern enga-

gieren. Im Herbst 2010 beginnt ein von den Hamburger Krankenkassen (GKV) finanziertes Modell-Projekt, das explizit dem Bereich der „Psychosoziale Gesundheit in der Kita“ gewidmet



ist. In zehn bis zwölf Modell-Kitas in Hamburg sollen ein Eltern-Kind-Programm zur Förderung der psychosozialen Gesundheit von Kindern durchgeführt und die Eltern über persönliche und telefonische Kontakte in ihrem Lebensalltag unterstützt werden.

Gemeinsam bearbeitet werden Themen wie die Eltern-Kind-Bindung, kindliche Bedürfnisse, Ernährung und Bewegung, Stressbewältigungstechniken, altersgerechter Medienkonsum sowie Kooperations- und Kommunikationsspiele für Familien. Neben der direkten Gesundheitsförderung und Kompetenzerweiterung der Eltern

liegt ein Schwerpunkt des Projektes auf der Qualifizierung von Erzieher/innen für den Umgang mit psychosozial auffälligen Kindern. Dazu erhalten die beteiligten Kitas Schulungen und Arbeitsmaterialien rund um das Thema „Psychosoziale Gesundheit in der Kita“. Ziel des Projektes ist es, Kitas als zentrale Orte der Gesundheitsförderung für Kinder, Eltern und Erzieher/innen zu nutzen, die besonders Eltern aus sozial benachteiligten Familien Unterstützung für das gesunde Aufwachsen ihrer Kinder bieten.

Kitas, die daran interessiert sind, das Eltern-Kind-Programm als Modell-Kita durchzuführen, können sich bei HAG-Geschäftsführerin Susanne Wehowsky melden.

Kontakt: Susanne Wehowsky, Tel: 040 – 632 22 20
susanne.wehowsky@hag-gesundheit.de

Aktivitäten des Regionalen Knoten

Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten

Die Mitglieder des Regionalen Knotens „Förderung der Gesundheitschancen von sozial benachteiligten Kindern, Jugendlichen und ihren Familien“ beschäftigt auch weiterhin das Thema „Zugangswegen zu armen Familien über niedrigschwellige Koch- bzw. Essensangebote: Möglichkeiten – Grenzen – Konsequenzen“. Über ihre Praxiserfahrungen berichteten: Anneke Otten vom Jugendclub Heimfeld mit dem Projekt „Essen und mehr“ und Mechtild Miller vom Verein für Kinder-, Jugend- und Elternarbeit auf'm Dulsberg (KJED) mit dem Projekt „Kochkurse am Dulsberg“.

Umgang mit Krankheit, Sterben und Tod in den Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe ist das Schwerpunktthema des Regionalen Knotens „Wohnungslosigkeit und Gesundheit“ für 2010-2011. Einzelfalldarstellungen werden von den Einrichtungen zusammengestellt und bieten die Basis des weiteren Vorgehens. Die Kooperationstagung im Ärztehaus wird das Thema Entlassungsmanagement und Gestaltung der Übergänge von ambulant zu stationärer Versorgung aufgreifen.

Fortbildungen

Am 26. und 27. April hat der zweite Teil der Workshopreihe „Gesundheit! Wie Gesundheitsförderung im Stadtteil gelingen kann“ stattgefunden. 40 Multiplikatoren/innen aus den Bereichen Stadtentwicklung, Gesundheitsförderung und Wohnungswirtschaft u. a. haben an dem Workshop teilgenommen. Bausteine waren Good Practice in der Gesundheitsförderung, Gesundheitsförderung im Setting Stadtteil mit Fokus auf Ernährung und Bewegung, Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung: Projektdurchführung – gemeinsam und partizipativ. Alle Inputs stehen auf der HAG-Website zum Downloaden bereit.

Um die Tagung „Gesundheitsrisiko Erwerbslosigkeit“ vorzubereiten hat der Regionale Knoten ein Projektgruppe mit den Kooperationspartnern gegründet. Mitglieder sind: die Agentur für Arbeit HH, die BSG, der Bezirk Hamburg-Mitte, die HAW Hamburg und team.arbeit.hamburg.

Am 17. und 18. Juni fand das Austausch-treffen aller Knoten in München statt. Die Teilnehmer/innen arbeiteten gemeinsam an dem Werkstatt-konzept „Gesundheitsförderung im Quartier“ und stimmten sich über die Aktivitäten im Handlungsfeld „Arbeitslosigkeit und Gesundheit“ ab.



Qualitätsentwicklung

Am 7. Juni hat in Kooperation mit dem Zentrum für Bewegungsförderung eine eintägige Fortbildung „Von der Projektidee bis zur Dokumentation – ‚quint-essenz‘ als System zur Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“ stattgefunden.

Die Projekte „Super Klasse“ und „Stressfaktor Arbeitslosigkeit“ befinden sich im Auswahlprozess zu Good Practice.

Termine

- Fachtagung „Gesundheitsrisiko Erwerbslosigkeit“ | 10.09.2010 | Aula der HAW
- Kooperationsveranstaltung des Regionalen Knoten „Wohnungslosigkeit und Gesundheit“ und der Ärztekammer Hamburg | 10.11.2010 | Ärztehaus
- AK Förderung der Gesundheitschancen von sozial benachteiligten Kindern, Jugendlichen und ihren Familien | 22.09.2010 9.30 – 11.30 Uhr | HAG
- Bundeskongress „Armut und Gesundheit“ | 3./4.12.2010 Berlin: Rathaus Schöneberg | Themenschwerpunkt: Verwirklichungschancen – welche Potenziale birgt das Konzept der Verwirklichungschancen für Gesundheitsförderung und Prävention? Infos unter www.armut-und-gesundheit.de. (PH)

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



Einfach mal raus gehen oder Radfahren in Wilhelmsburg

Aktivitäten des Zentrums für Bewegungsförderung Nord

Der Arbeitskreis „Bewegung und Stadtteil“ beschäftigt sich besonders mit dem Thema „Gute Praxis und Qualität“. So stellten der Hamburger Sportbund, die igs Hamburg 2013 GmbH und das Nachbarschaftsheim St. Pauli ihre Projekte vor. Die Leitfragen: Was ist das Besondere? Wodurch zeichnet sich das Projekt aus? Was sind Stolpersteine? Die Projekte werden in die entstehende Praxisdatenbank eingestellt, um Bewegungsförderungs-Maßnahmen in Norddeutschland bekannt zu machen.



Fortbildung zur Qualitätsentwicklung

Am 7. Juni führte das Zentrum zusammen mit dem Regionalen Knoten eine Fortbildung zum Qualitätsinstrument „quint-essen“ durch. Die Teilnehmenden lernten verschiedene Handwerkszeuge kennen, die – von der Projektidee bis zur Dokumentation – zur Qualitätssteigerung in Projekten beitragen können.

Gesundheitskonferenz

Das Zentrum beteiligte sich als Kooperationspartner an der 3. Gesundheitskonferenz Hamburg-Mitte „Gesundheit und Migration in der Region Elbinsel“. Für die Stadtteile Wilhelmsburg und Veddel war die Tagung Auftakt zu einem langfristigen

angelegten Dialog mit den Schwerpunktthemen

- Gesundheitsförderung und medizinische Versorgung von Migrant/innen
- Wilhelmsburger Kinder in Bewegung – drinnen und draußen
- Seniorengesundheit – fit bleiben, beteiligen, Alltags- und Kommunikationsfähigkeit erhalten

In Kooperation mit igs Hamburg 2013 GmbH wird das Zentrum die Projektgruppe zum Thema „Bewegung für Alt und Jung“ begleiten und mit Akteuren aus den Stadtteilen Ideen und Projekte für Wilhelmsburg anstoßen und weiterentwickeln.

Kooperation auf Bundesebene

Neben den regelmäßigen Treffen des Nordverbundes fand Ende April ein Treffen der Zentren für Bewegungsförderung und vieler IN FORM-geförderter Projekte in Berlin statt. Im Mittelpunkt des zweitägigen Austausches standen die nachhaltige Verankerung von Projekten und Qualitätssicherung auf der Agenda. Eine große Posterausstellung unterstützte den fachlichen Dialog und die Vernetzung verschiedenster Akteure/innen.

Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit

Für die Modellstadtteile Altona-Altstadt und Wilhelmsburg konzipierte das Zentrum Postkarten zum Thema „Bewegung im Alltag“. Die Motive zeigen unterschiedliche Orte im jeweiligen Stadtteil und laden Jung und Alt ein, sich an der frischen Luft zu bewegen – zu Fuß oder mit dem Rad. Die Postkarten können kostenlos beim Zentrum für Bewegungsförderung Nord bestellt und für eigene Aktionen und Projekte im Stadtteil genutzt werden. (WS)

Kontakt: Wiebke Sannemann

Zentrum für Bewegungsförderung Nord, c/o HAG

Tel: 040 – 63 64 77-95, wiebke.sannemann@hag-gesundheit.de

Jede Bewegung zählt ...!

Bundeslandübergreifende Veranstaltung

Bewegung steigert das Wohlbefinden und fördert die Gesundheit – auch bei älteren Menschen. Was bedeutet Bewegung im Alltag? Wie können Selbstständigkeit und Teilhabe aufrecht erhalten bzw. gefördert werden? Welche Rahmenbedingungen sind dafür notwendig? Diese Fragen wurden am 21. Juni auf der gemeinsamen Veranstaltung des Zentrums für Bewegungsförderung Nord aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet und diskutiert.

Das Kooperationsprojekt der Landesvereinigungen für Gesundheit(sförderung) Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein wird im Rahmen des Nationalen Akti-

onsplans IN FORM gefördert. Ziel ist dabei u.a. die Förderung von Alltagsbewegung bei älteren Frauen und Männern im Setting Kommune und Stadtteil – deswegen stand die ganztägige Veranstaltung auch unter dem Motto: Jede Bewegung zählt ...! Bewegungsförderung für ältere Menschen in Kommune und Stadtteil.

Anette Borkel (stellv. Vorsitzende der HAG) und Dr. Ute Winkler (BMG) begrüßten die ca. 70 Teilnehmenden und eröffneten die Veranstaltung im Bürgerhaus Wilhelmsburg. Neben den Vorträgen von Dr. Elfi Rudolph (Landesvereinigung für Gesundheitsförderung Schleswig-Holstein e. V.), Thomas



Foto: Bewegung im Norden

Manni und Gerda vom Theater „fooltool“

Altgeld (Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.) und Prof. Dr. Annelie Keil lieferte das Auftragstheater „fooltool“ einen bunten und aktiven Rahmen.

Themen der Referierenden – beispielsweise „Wenn das Leben sitzen bleibt! Bewegung im Liegen, Sitzen, Stehen und Gehen“ – wurden aufgegriffen und in einen lebendigen Kontext gestellt.

In der Mittagspause hatten die Teilnehmenden Gelegenheit besondere Fahrräder (Spaßräder) auszuprobieren und die Poster-Ausstellung zum Thema „Ältere Menschen in Bewegung – wie und wo?“ anzusehen.

In Anlehnung an die Good-Practice Kriterien der BZgA wurden in den anschließenden Foren die Themen Qualität, Erreichung von sozial Benachteiligten, Empowerment und Partizipation sowie Vernetzung vertieft.

Weitere Informationen unter: www.bewegung-im-norden.de.

Autorin: Tania-Aletta Schmidt

Kontakt: Wiebke Sannemann, Zentrum für Bewegungsförderung Nord, c/o HAG, Tel: 040 – 63 64 77-95
wiebke.sannemann@hag-gesundheit.de



Infos aus der Vernetzungsstelle Schulverpflegung Hamburg

Etliche Vernetzungsaktivitäten standen auf der Agenda der letzten Monate.

Vernetzung auf Bundesebene

Am 27./28. April hatten die Bundesministerien für Gesundheit (BMG) und für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) zu einem Vernetzungsworkshop für Projekte und Maßnahmen im Rahmen des Nationalen Aktionsplans „IN FORM – Deutschlands Initiative für gesunde Ernährung und mehr Bewegung“ nach Berlin eingeladen. Ziel der Veranstaltung: vorhandene Synergien weiter voranzutreiben und (neue) Kontakte aufzubauen bzw. zu pflegen. Neben den Übersichtsvorträgen zu projektrelevanten Themen, z. B. Qualitätsentwicklung, ermöglichte eine umfangreiche projektspezifische Posterausstellung eine gute Gelegenheit zum fachlichen Dialog.



Netzwerkarbeit in Hamburg

Am 31. Mai wurden in der Projektbegleitenden Arbeitsgruppe (PrAG) die nächsten Arbeitsschritte der Vernetzungsstelle Ernährung, Kinder, Schule am 4. Mai stand das Thema Beschäftigungsträger in der Schulverpflegung auf der Tagesordnung. Das Hamburger Netzwerk Schulverpflegung traf sich am 21. Juni.

Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) hat im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) eine Studie zu Kostenstrukturen in der Schulverpflegung durchgeführt. Nachzulesen auf www.schuleplusessen.de.

„Küchen für Deutschlands Schulen“ ist eine Gemeinschaftsinitiative des BMELV, der Bertelsmann-Stiftung, des Hamburger Starkochs Tim Mälzer und des Sponsors Nolte-Küchen. Hier können sich Schulen um eine Übungsküche bewerben.

Bewerbungsschluss: 15. Oktober 2010. Information und Ausschreibungsunterlagen unter www.in-form.de.

Am 1./2. Juni trafen sich die Vernetzungsstellen Schulverpflegung zum 4. Vernetzungstreffen in Wiesbaden. Die Themen: Arbeitsergebnisse, z. B. „Ausschreibung“, konstruktiver Erfahrungsaustausch zu den Praxiserfahrungen mit der Implementierung der DGE-Qualitätsstandards, Präsentation aller 16 Vernetzungsstellen u. a.

In Abstimmung mit dem Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung wurden die Honorarkräfte der Vernetzungsstelle zum Thema „Systemische Beratung“ geschult. In der Prozessberatung zur Optimierung der Schulverpflegung geht es vor allem darum, das zuständige Gremium in der Schule zu unterstützen, die Prozesse hin zu einer guten Versorgung mit all ihren Facetten selbst in die Hand zu nehmen und zu steuern. Die Beratungskräfte begleiten die Schulen auf diesem Weg.

Öffentlichkeitsarbeit

Am 1. Juni stellte sich die Vernetzungsstelle Schulverpflegung im Rahmen der Veranstaltung „Forum Schulverpflegung“ der Initiative Geldkarte vor.

Die Website der Vernetzungsstelle Schulverpflegung Hamburg wird zurzeit erarbeitet und mit dem Relaunch der HAG-Seite verknüpft.

••••• **KURZ UND BÜNDIG** •••••

Gesundheitsrisiko Erwerbslosigkeit

Am 10. September findet in der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) die Fachtagung „Gesundheitsrisiko Erwerbslosigkeit: Über den Zusammenhang von Erwerbslosigkeit und Gesundheit – Fakten, Herausforderungen und Handlungsempfehlungen am Beispiel des Bezirks Hamburg-Mitte“ statt.

Studien belegen, dass Langzeitarbeitslose besonderen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind. Gesundheitliche Einschränkungen sind nicht nur häufig Ursache für Arbeitslosigkeit, sondern auch Folge.

Dieses Thema hat der Regionale Knoten aufgegriffen und Kooperationspartner in Hamburg gesucht und gefunden: Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Hamburg, der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG), dem Bezirk Hamburg-Mitte, der HAW und team.arbeit.hamburg führt die HAG die Fachtagung durch. Es werden die Themen Arbeitslosigkeit und Gesundheitsförderung aus mehreren Perspektiven beleuchtet, Handlungsbedarfe aufgezeigt und Interventionsansätze vorgestellt. Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung der Vernetzung zwischen den Akteuren der Gesundheits- und Beschäftigungsförderung – modellhaft wird hier im Bezirk-Mitte gestartet.

Infos www.hag-gesundheit.de. (PH)

Aus dem Krankenhaus entlassen – wie geht´s weiter?

Am 10. November, 16.00 – 19.30 Uhr, findet die Veranstaltung „Aus dem Krankenhaus entlassen – wie geht´s weiter? Entlassungsmanagement in Zeiten der Fallpauschalen“ im Ärztehaus statt.

Mit Einführung der diagnoseorientierten Fallpauschalen hat eine Verkürzung der Liegezeiten in den Krankenhäusern und eine Verlagerung von der akut stationären in ambulante medizinische und pflegerische Behandlung stattgefunden. Diagnosebezogene Fallpauschalen berücksichtigen jedoch nicht die Lebenslage sozial isolierter Menschen. Obdachlose Menschen, deren Lebenssituation besonders erschwert ist, können als „Indikatorgruppe“ fungieren, um Lücken, Risiken und Nebenwirkungen im Übergang vom stationären zum ambulanten medizinischen und pflegerischen Versorgungsbereich sichtbar zu machen.

Die 5. Fachtagung des Regionalen Knoten und der Ärztekammer Hamburg greift die Frage des Entlassungsmanagements und die Verbesserung der sektorenübergreifenden Zusammenarbeit auf. Neben Fachvorträgen und einer Fishbowl-Diskussion lädt ein Infomarkt zum fachlichen Austausch ein.

Infos unter: www.hag-gesundheit.de (PH)



Foto: HAG

Beim Forum Schulverpflegung war die Vernetzungsstelle mit einem Informationsstand vertreten

Fachtagung und Workshops

Unter dem Motto „So gesund kocht unsere Schule“ wird am 28. September die Jahresveranstaltung der Vernetzungsstelle Schulverpflegung stattfinden, in deren Rahmen die HAG-Auszeichnung „Gesunde Schule 2009/2010“ vergeben wird. Schwerpunktthema der Ausschreibung war die Pausen- und Mittagsverpflegung sowie die Verknüpfung mit ernährungspädagogischen und anderen gesundheitsfördernden Impulsen.

Im Anschluss an die Feierstunde geht es in der Fachveranstaltung um die Ergebnisse einer Befragung zur Schulverpflegung und in drei Foren werden erste Schritte der drei Modellprojekte der Vernetzungsstelle Gegenstand der Diskussion sein. Die Projekte: Prozessbegleitung Bewirtschaftungsformen, Verbundlösung Tor zur Welt und Regionale Produkte in der Schulverpflegung.

Die Tagung findet statt von 13.30 – 18.30 Uhr in der Fritz-Köhne-Schule in Rothenburgsort.

Für den Herbst sind zwei Workshops geplant: DGE-Qualitätsstandards und Hygiene in der Schulverpflegung. (DF)

Kontakt: Dörte Frevel, Vernetzungsstelle Schulverpflegung
Hamburg, c/o HAG, Tel: 040 – 63 64 77-94
vernetzungsstelle@hag-gesundheit.de

Termine der HAG-Arbeitskreise

AK Ernährung, Kinder, Schule

Di 07.09.2010 | Di 07.12.2010
Ort: Staatliche Schule Gesundheitspflege, W4
Dratelnstr. 28 21109 Hamburg
3. Stock | 9.00 – 10.30 Uhr
Sabine Salphie, Tel: 040 – 237 03-180

AK Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt

Do 16.09.2010 | Do 18.11.2010
Ort: BSG, Billstraße 80 a, 11. Stock, Raum 11.03
17.00 – 19.00 Uhr
Axel Herbst, Tel: 040 – 439 90 33

AK Sexualität – Sexualität / AIDS und sexuell übertragbare Krankheiten

Mo 20.09.2010 | Mo 15.11.2010 | 14.00 – 15.30 Uhr
Ort: Pro Familia Landesverband Hamburg
im Gesundheitszentrum St. Pauli
Seewartenstr. 10, Haus 1, 20459 Hamburg
Holger Hanck, Tel: 040 – 428 37-22 12

Hamburger Bündnis gegen den Plötzlichen Säuglingstod

Mi 08.12.2010
Ort: Konferenzraum, Repsoldstr. 4, 20097 Hamburg
16.00 – 18.00 Uhr
Susanne Wehowsky, Tel: 040 – 632 22 20

Zielpatenschaft „Stillen“

Termin bitte erfragen | 15.30 – 18.00 Uhr
Ort: Konferenzraum, Repsoldstr. 4, 20097 Hamburg
Thea Juppe-Schütz, IBLCL, Tel: 040 – 18 18 87-94 32
Dr. Michael Scheele, Tel: 040 – 18 18 87-34 58



Gemeinsam für ein gesundes Hamburg!

Auftakt zum Pakt für Prävention

Im Regierungsprogramm haben sich die Koalitionspartner darauf verständigt, im Sinne einer nachhaltigen Gesundheitsstrategie mit allen wesentlichen Akteuren in Hamburg einen Pakt für Prävention zu gründen. Das Programm zur Weiterentwicklung und Stärkung von gesundheitlicher Prävention und Gesundheitsförderung in Hamburg hat die BSG im Laufe des letzten Jahres begonnen und mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Lebenswelten erste Eckpunkte diskutiert und erarbeitet. In einem längerfristig angelegten Prozess soll mit allen Akteuren ein Landesprogramm „Pakt für Prävention – Gemeinsam für ein gesundes Hamburg!“ entwickelt werden.

Struktur, Vorgehen und Ziele

Es gibt drei thematische Schwerpunkte im Pakt für Prävention, die auf verschiedene Lebensphasen zugeschnitten sind:

- Gesund aufwachsen in Hamburg! (ab 2010)
- Gesund leben und arbeiten in Hamburg! (ab 2011)
- Gesund alt werden in Hamburg! (ab 2012)

Experten- und datengestützte Bestandsaufnahmen der Gesundheitsberichterstattung, aber auch Praxismodelle bieten für die einzelnen Themenbereiche eine gute Basis, um bisherige Aktivitäten zu betrachten, besser aufeinander abzustimmen und weiterzuentwickeln.

Im Pakt für Prävention stehen als gemeinsame gesundheitsbezogene Ziele und Aktivitäten u. a. Gesundheitsverhalten, Gesundheitsrisiken, Schutzfaktoren für Gesundheit sowie Krankheiten mit hohem Präventionspotenzial im Blickpunkt.

Die Planungen und Strategien sollen sich alltagsnah an den Lebenswelten ausrichten. Auch besonders belastete und bisher weniger erreichte Zielgruppen stehen dabei im Fokus.



Die HAG-Vorsitzende Prof. Dr. Ulrike Ravens-Sieberer unterzeichnet die Kooperationsvereinbarung

Auftaktveranstaltung

Am 23. Juni fand die Auftaktveranstaltung zum Pakt für Prävention mit rund 130 Teilnehmenden in der Bucerius Law School statt. Senator Dietrich Wersich gab in diesem Rahmen den Startschuss für Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Freien Trägern, Vereinen und zivilgesellschaftlichen Gruppen, sich noch stärker für die gesundheitlichen Belange der Hamburger Bevölkerung zu engagieren und einen gemeinsamen Zieleprozess zu starten.

Unter dem Motto „Gemeinsam für ein gesundes Hamburg“ unterzeichneten Partner/innen zum Abschluss des Treffens eine Kooperationsvereinbarung. Mit dieser Vereinbarung sprechen sich die Unterzeichner/innen dafür aus, im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortlichkeit verstärkt an der Förderung von Gesundheit, der Prävention von Krankheit und der Verminderung von Gesundheitsgefährdungen und Krankheitsfolgen

1. Zielkonferenz „Gesund aufwachsen in Hamburg!“

Datum: 21.10.2010

Zeit: 13.00 bis 18.00 Uhr

Ort: ZAF – Zentrum für Aus- und Fortbildung

mitzuwirken. Darüber hinaus ist die Entwicklung neuer Aktivitäten und gemeinsamer gesundheitsbezogener Ziele Bestandteil der Vereinbarung.

Weitere Informationen unter: <http://www.hamburg.de/gesundheitsfoerderung/2346730/pfp-startkonferenz.html>

Kontakt: Christiane Färber, Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Gesundheit und Verbraucherschutz, Tel: 040 – 428 37-35 90
christiane.farber@bsg.hamburg.de

Arbeitsbewältigungs-Coaching®

Ein Beratungswerkzeug zur präventiven Personalpflege

Wenn es gut geht, dauert ein Erwerbsarbeitsleben etwa 40 bis 50 Jahre. In dieser Zeit passiert viel. Produkte und Dienstleistungen, Technik und Organisation ändern sich, die Menschen wandeln sich, u. a. weil sie altern.

Die Arbeit sollte möglichst ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen bis zum Rentenalter ausgeführt werden können. Eine gut gestaltete Arbeit berücksichtigt den Wandel von persönlichen Kapazitäten (Zunahme beruflicher Routine; Verringerung körperlicher Leistungsfähigkeit) und Lebenssituationen (Erziehungs- und Pflegezeiten) genauso wie Veränderungen der Arbeitsanforderungen. Die Aufgabe von Betrieben und Beschäftigten ist, die Einflussfaktoren – regelmäßig – zu justieren, damit die Gesundheit erhalten bleibt, die Produktivität gesichert ist und es nicht zu körperlichen oder psychischen Über-/Unterforderungen kommt. Gute Führung sorgt für eine achtsame und wertschätzende Personalpolitik.

Das hier zugrunde liegende Konzept der Arbeitsfähigkeit stellt den Wandel von Erwerbspersonen und Arbeitsanforderungen in den Mittelpunkt und versetzt die Beteiligten in die Lage, ihre Zukunft vorsorglich zu gestalten.

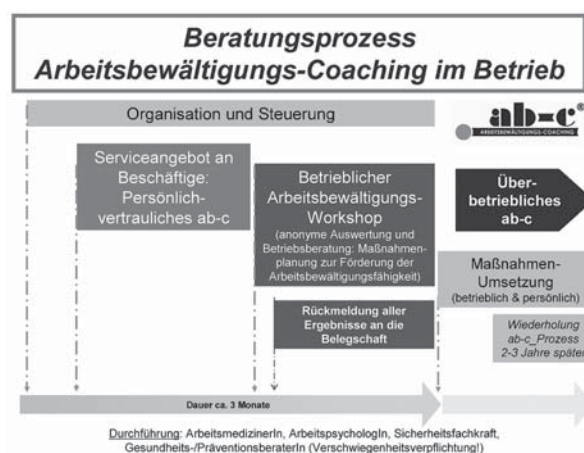
Der Beratungsprozess mit dem Arbeitsbewältigungs-Coaching®

Für die Entwicklung von geeigneten individuellen und betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit ist es geboten, die Beschäftigten direkt einzubinden. Sie können als Experten in eigener Sache ihre Kompetenz und Gesundheit ebenso gut einschätzen wie ihre Arbeitsbedingungen.

Das geeignete Instrument zur Analyse und Planung von Gestaltungsmaßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit ist das „Arbeitsbewältigungs-Coaching®“.

Für den Einsatz im Betrieb erfolgen Absprachen mit dem betrieblichen Steuerkreis (Geschäftsführung, Belegschaftsvertretung und – soweit vorhanden – Fachleute aus den Bereichen Arbeitssicherheit/Arbeitsmedizin und Personalwesen)

bzgl. Zielausrichtung auf Fördermaßnahmen, zeitlicher Ablauf, Regelungen zum Datenschutz etc.



Im persönlich-vertraulichen Arbeitsbewältigungs-Gespräch als freiwilliges Angebot für alle Beschäftigten im Betrieb wird zunächst die aktuelle Arbeitsbewältigungssituation mit dem „Work Ability Index“ erhoben. Das Ergebnis wird für die Gesprächspartner visualisiert und erläutert. Darauf aufbauend wird die Person angeleitet, persönliche und betriebliche Maßnahmen zur Förderung (Erhaltung, Unterstützung, Verbesserung oder Wiederherstellung) der Arbeitsbewältigung zu suchen und Umsetzungsschritte zu überlegen:

- Was kann ich tun, um meine Arbeitsfähigkeit zu fördern?
- Was brauche ich dafür vom Betrieb?

Die Fragen werden entsprechend dem individuellen Schutz- und Förderziel in den wesentlichen Gestaltungsbereichen Gesundheit, Kompetenz, Arbeitsbedingungen, Führung/Arbeitsorganisation gestellt. Die beratende Person pflegt eine zurückhaltende und fragende Verhaltensweise. Die befragte Person wird ermutigt, ihre Vorstellungen und Ideen zu entwickeln.

Das Arbeitsbewältigungs-Gespräch dient der Selbstbeobachtung (wo stehe ich), der Selbstregulation (was kann/will ich selber tun = individueller Förderplan) und der Entwicklung von Vorschlägen für betriebliche Maßnahmen.

Alle Förderziele und -maßnahmen werden protokolliert; die Beschäftigten erhalten eine Kopie.

Absolute Vertraulichkeit im Umgang mit den personenbezogenen Daten und Inhalten des Gesprächs sind wesentliche Voraussetzung für einen positiven Verlauf.

Für den Arbeitsbewältigungsbericht werden die Resultate der Work Ability Analysen als durchschnittlicher Indexwert ausgewertet. Die Förderziele und -maßnahmen (im Schnitt etwa 7 Hinweise pro Person) werden anonym erfasst und so aufbereitet, dass niemand identifizierbar ist. Mit Hilfe eines Schlagwortregisters wird eine Häufigkeitsverteilung von Themen dargestellt.

Die Ergebnisse werden dem Steuerkreis erläutert. Ziel des Arbeitsbewältigungsworkshops ist es, betriebliche Fördermaßnahmen in den o. g. Handlungsfeldern zu formulieren. Die Leitfragen lauten:

- Was kann der Betrieb tun, um die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft zu fördern?
- Was braucht der Betrieb von außerhalb?

Der Aktionsplan zur Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit wird den Beschäftigten zurückgemeldet, ggf. mit ihnen konkretisiert und in der Folge umgesetzt. Die Maßnahmen können von schnell und einfach zu realisierenden Aufgaben bis zu längerfristigen Projekten reichen.

Prozessberatung unterstützt alle Beteiligte

Das Arbeitsbewältigungs-Coaching® (im Folgenden ab-c) verschränkt die drei Ebenen Person, Betrieb und überbetrieblicher Rahmen. Die Prozessberatung soll die Beteiligten darin zu unterstützen, die Initiative bei der Analyse und den Interventionen zu behalten. Das ab-c kann kurativ und präventiv wirksam werden. Es setzt wichtige Impulse im Betrieb, liefert einen guten Überblick zum Stand und zu Entwicklungspotenzialen der Arbeitsgestaltung und ermöglicht einen betrieblichen Dialog zu den Aspekten guter Arbeit.


Das Konzept der Arbeitsfähigkeit ist eine praktikable Steuerungsgrundlage für eine vorausschauende und nachhaltige Personalwirtschaft. Die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft wird planbar und gestaltbar. Der Betrieb kann förderliche Maßnahmen

Medienarbeitsplätze in Hamburg Gesund und erfolgreich arbeiten im Büro

Das Projekt „Medienarbeitsplätze in Hamburg – Gesund und erfolgreich arbeiten im Büro“ wird im Rahmen der Hamburger ArbeitsschutzPartnerschaft durchgeführt. Dafür wurde eine für Hamburg typische Branche ausgewählt.

Arbeitsbelastungen in der Medienbranche

Die Metropolregion ist traditionsreicher Verlagsstandort, kreative Werbemetropole, Filmhochburg und Zentrum hochwer-



Beispiele betrieblicher Gestaltungsvorhaben:

- Führung / Arbeitsorganisation
- Arbeitsvorbereitung optimieren
- Erweiterung des Leistungsspektrums
- Anerkennende Mitarbeiter/innen-Gespräche
- Arbeitsbedingungen
- Dienst-/Schichtplangestaltung
- Tragehilfen
- Maschinenwartung durch Mitarbeiter/innen (Aufgabenerweiterung)
- Verringerung Lärmbelastung
- Gesundheit
- Gefährdungsanalyse und Gesundheitsuntersuchung
- Rückenschulung
- Pausenernährung / Ernährungsberatung
- Stressprävention
- Kompetenz
- Weiterbildungsangebote offen legen
- Information über betriebswirtschaftliche Themen

men in jeder Lebensphase der Beschäftigten initiieren. Beschäftigte erhalten in dem Beratungsprozess die Möglichkeit zur bedarfsgerechten Anpassung der Arbeitsbedingungen.

Die Prozessberatung mit dem ab-c wird von ausgebildeten Beraterinnen und Beratern durchgeführt, die zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Eine ausführliche Beschreibung des Beratungswerkzeugs ist als Bericht der Initiative Neue Qualität der Arbeit veröffentlicht (INQA 2009).

Das ab-c ist besonders gut geeignet für Klein- und Mittelbetriebe; es ist in allen Branchen einsetzbar. Für die Anwendung gilt als grundlegende Bedingung, dass Betrieb und Beschäftigte die Lust und den Mut haben, sich einem ergebnisoffenen Prozess zu stellen. Alle Erfahrung zeigt, dass in einem hohen Ausmaß die Stärken und die Schwächen identifiziert und praktikable Hinweise für die individuelle und betriebliche Gestaltung guter und förderlicher Arbeitsbedingungen entwickelt werden.

Autor/in und Literatur: Brigitta Gruber, Alexander Frevel
arbeitsleben KG, Gmunden/Hamburg, www.arbeitsleben.com





chosoziale Faktoren wie geringe Unterstützung bei der Arbeit, reduzierte Arbeitszufriedenheit oder hohe Arbeitsverdichtung auf, so können Krankheitsbilder hierdurch verstärkt werden. Die Medienbranche zeichnet sich aus durch besondere Ansprüche an fachliche Qualifikation, Eigenverantwortung und Kreativität der Beschäftigten. Kurze Innovationszyklen, kontinuierlicher Wandel der Arbeitswelt, Termindruck und verschiedenartige Leistungsvorgaben wirken auf viele Beschäftigte. Bewegungsarme Tätigkeiten im Büro gehen des Öfteren einher mit engen zeitlichen Vorgaben, überlangen nicht planbaren Arbeitszeiten, teilweise im Kontext prekärer Beschäftigungsverhältnisse (so genannte Freie Mitarbeiter). Raum und Zeit der Arbeitsleistung sind im Bereich Medien sehr flexibel. Die Verarbeitung von Datenmengen unter Zeitdruck kann zum erheblichen Stressfaktor werden.



Foto: shutterstock

Können krank machen: bewegungsarme Tätigkeit sowie Termin- und Leistungsdruck

MSE sind der häufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit. Eine Rolle spielen dabei Arbeitsplatz assoziierte Faktoren. Dazu zählen die Ausstattung des Arbeitsplatzes, Zwangshaltungen, aber auch ganz besonders psychosoziale Arbeitsplatzfaktoren wie soziale Unterstützung, Arbeitszufriedenheit und Führungsverhalten. Soziale Faktoren z. B. Ausbildungsniveau, wie auch individuelle Faktoren (z. B. Alter, Geschlecht, Körpergröße) wirken ebenso ein wie physiologische Einflussfaktoren (z. B. körperliche Fitness). Psychische Belastungen sowie Furcht-/Vermeidungsdanken können als psychologische Faktoren zusätzlich belasten.

Projektziele und zu erwartende Ergebnisse

Ziel ist die Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Muskel-Skelett-Belastungen und -Erkrankungen (MSE) unter Einbeziehung psychischer Fehlbelastungen. Die Gesundheitskompetenz von Unternehmen, Führungskräften und Beschäftigten soll mittels systematischer Ermittlung von Belastungen an Medienarbeitsplätzen und durch exemplarische Entwicklung von Maßnahmen und deren Evaluierung gefördert werden:

- Sensibilisierung und Steigerung der Kompetenz für MSE sowohl auf der Ebene der Unternehmen als auch der Mitarbeiter (z. B. systematische Erhebung der MSE verursachenden Faktoren, Stärkung der Eigenverantwortlichkeit), Umgestaltung bewegungsarmer und einseitiger Tätigkeiten, Stressbewältigung (z. B. Verbesserung der Kommunikationskultur, Konfliktmanagement) Bewegungsangebote im Unternehmen/Gesundheitsförderung
- Klärung von Qualifikationsanforderungen und möglichen Angeboten
- Arbeitsorganisation hinterfragen / Hilfsangebote erarbeiten

Ein Netzwerk findet zusammen

In einem Startworkshop werden alle am Projekt beteiligten Organisationen die Ideen für das Projekt diskutieren und konkretisieren. Zu den Partnern gehören

- Amt für Arbeitsschutz/INQA Büro mit Partnern
- Beratungsstelle Arbeit und Gesundheit
- VBG
- DGB Hamburg
- BGF-Institut der AOK
- UV Nord
- HAG (angefragt)

Eine Auftaktveranstaltung zur Sensibilisierung für das Thema und die Wirkungszusammenhänge auf MSE soll den Einstieg in das Projekt ermöglichen. Dazu soll es Workshops zu Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung, Kommunikation und Bewegung geben. Ein Markt der Möglichkeiten – Best Practice und Expertenangebote könnten die Veranstaltung abrunden. Angestrebt wird die Gewinnung eines oder mehrerer Pilotbetriebe zur Entwicklung und Erprobung einer für den Medienbereich spezifischen Gefährdungsbeurteilung.

Autorin und Kontakt: Petra Heese, DGB Hamburg
Tel: 040 – 285 82 42, petra.heese@DGB.de



**Das „Hamburger Familiensiegel“
Eine Auszeichnung für kleine und mittlere Unternehmen**

Mit dem Hamburger Familiensiegelsiegel werden kleine und mittlere Unternehmen zertifiziert, die sich für eine familienfreundliche Arbeitswelt engagieren und so ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. In der Regel verfügen sie zwar nicht über die Ressourcen, sich intensiv und systematisch mit Fragen der Personalwirtschaft auseinanderzusetzen, in der Praxis bewirken sie aber oft sehr viel. Um das Engagement der Unternehmen auf diesem Gebiet zu wür-

digen und nach außen deutlich werden zu lassen hat die Hamburger Allianz für Familien (eine Initiative von Senat, Handelskammer Hamburg und Handwerkskammer Hamburg) im Frühjahr 2007 das Projekt „Hamburger Familiensiegel“ gestartet.

Auszeichnung für über 100 Unternehmen

Über 100 Unternehmen wurden inzwischen von der „Hamburger Allianz für Familien“ mit dem Hamburger Familiensiegel

ausgezeichnet. Das zeigt: Immer mehr Unternehmen engagieren sich nicht nur für eine familienfreundliche Arbeitswelt, sondern machen dieses Engagement mit dem Hamburger Familiensiegel auch nach außen sichtbar. Familienfreundliche Personalpolitik wird immer mehr zu einer betriebswirtschaftlichen Notwendigkeit und hat Vorbildcharakter. Die Auszeichnung „Hamburger Familiensiegel“ ist bundesweit längst beispielgebend auch für andere Regionen in Deutschland. Das belegt, dass eine familienfreundliche Personalpolitik ein wichtiger Standortfaktor ist.



Feierstunde am 9. April 2010: Über 100 Familiensiegel wurden bereits vergeben

Die bisher ausgezeichneten Hamburger Unternehmen weisen eine große Vielfalt und einen breiten Branchenmix auf. Der Bereich Soziale Dienstleistungen ist mit einem knappen Viertel aller Branchen vertreten. Die familienfreundlichen Maßnahmen sind ganz speziell auf die unterschiedlichen Herausforderungen und Bedürfnisse der jeweiligen Unternehmen zugeschnitten. Das geht von intelligenten Schichtsystemen über Tagespflegeangebote bis hin zur Betriebskita. Die Personalverantwortlichen der ausgezeichneten Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten u. a. durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung und Betreuungsangebote, so bietet beispielsweise die Stiftung Ansharhöhe ihren Mitarbeitern/innen u. a. ein Tagespflegebetreuungsmodell für Kinder zu flexiblen Betreuungszeiten an. Eine grundsätzlich positive Haltung zum Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in allen ausgezeichneten Unternehmen zu finden.

Was bietet das „Hamburger Familiensiegel“?

Neben der Urkunde und den Materialien zur Außendarstellung wie Grafiklogo und Aufkleber erhalten die Unternehmen eine

Infomappe mit weiterführenden Informationen. Zudem wird den Unternehmen angeboten sich in der Infomappe mit ihren Instrumenten einer familienfreundlichen Personalpolitik durch ein Kurzporträt darzustellen. Ziel ist dabei, über die guten Instrumente und vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu informieren. Unternehmen mit vergleichbaren Größen und Herausforderungen haben so die Möglichkeit sich auszutauschen und Anregungen für ihr eigenes Arbeitsumfeld zu erhalten. Die Infomappe wird regelmäßig aktualisiert und ist unter <http://www.hamburg.de/familiensiegel> herunterzuladen.

Darüber hinaus bieten kostenlose Telefonvorträge und Workshopangebote den Unternehmen die Möglichkeit sich im Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu informieren. Die Inhalte orientieren sich an Fragestellungen wie z. B. „Gesundheit und Führung“ oder „Ferienbetreuung“.

Der Weg zum Siegel ist kurz und unbürokratisch

Zur Überprüfung, ob ein Unternehmen familienfreundlich ist, wurde ein spezielles Verfahren für die Situation kleinerer Unternehmen entwickelt – mit praxisnahen Beurteilungskriterien und einem relativ geringen Zeiteinsatz der Unternehmensleitung. Im Fokus stehen Fragen wie: Besteht in dem Betrieb die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, wenn Kinder zu betreuen sind? Gibt es in dem Unternehmen Lösungen für den Fall, dass Kinder oder Angehörige gepflegt werden müssen? Mehr Beispiele unter: www.hamburg.de/familiensiegel.

Die Prüfung der Familienfreundlichkeit wird vor Ort im Betrieb durch zertifizierte Auditoren durchgeführt und beinhaltet neben der Bestandsaufnahme auch praktische Hinweise für Verbesserungen. Das Ergebnis der Prüfung wird umgehend mitgeteilt. Die Auszeichnung des Unternehmens wird u. a. über die o. g. Website veröffentlicht.

Eine offizielle Übergabe der Urkunden durch die Spitzenakteure der Hamburger Allianz für Familien (Senator für Familie, Präses der Handelskammer, Präsident der Handwerkskammer) erfolgt anlässlich einer Feierstunde, zur der auch die Presse eingeladen wird.

Für das Unternehmen ist das Verfahren kostenlos! Übrigens können sich Vereine und andere Unternehmensformen selbstverständlich auch um das Hamburger Familiensiegel bewerben.

Autorin und Kontakt: Margret Tourbier-Stretz
Geschäftsstelle der „Hamburger Allianz für Familien“, Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
Tel: 040 – 428 63-24 50, familiensiegel@hamburg.de
www.hamburg.de/familiensiegel

„Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ nimmt Arbeit auf

Auf dem Hintergrund einer stetigen Zunahme von Arbeitsunfähigkeitszeiten, die durch psychische Erkrankungen verursacht werden, haben sich Experten unterschiedlicher fachlicher Disziplinen zusammengefunden und den gemeinnützigen Verein „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ e. V. gegründet. Sie

reagieren damit sowohl auf Defizite und Unzulänglichkeiten im Umgang mit dieser offensichtlich zunehmenden Problematik als auch auf einen Mangel an wissenschaftlich begründeter Erkenntnis zum Thema.

Die Neugründung wurde angestoßen durch die von übertra-



schend großem Interesse begleitete Fachtagung „Psychische Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ im Herbst 2007 sowie durch etliche weitere Hamburger Fachveranstaltungen in den Folgejahren. Wer an den Tagungen und Treffen regelmäßig teilnahm, bemerkte bald, dass immer wieder die gleichen Themen, Probleme und Handlungsbedarfe benannt wurden:

- Es fehlt an rechtzeitiger Früherkennung sowie unabhängiger, dabei aber betriebsnaher Hilfestellung vor der eigentlichen Manifestation einer psychischen Erkrankung.
- Es fehlen geeignete, lösungsfokussierte und schnell verfügbare Versorgungspfade. Das führt zu unnötig langen Ausfallzeiten und fördert die Chronifizierung von Krankheitsprozessen.
- Trotz erheblicher Anstrengungen beim Gesundheitsmanagement und in der Personalentwicklung vor allem großer Betriebe fehlt es in der Breite und für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) an wissenschaftlich begründeten Vorgehensweisen für Prävention, Arbeitsschutz und für die betriebsärztliche Praxis.
- Das Wissen von den Zusammenhängen zwischen dem Entstehen (arbeitsbedingter) psychischer Erkrankungen und der Praxis betrieblicher Veränderungen, technologischen Entwicklungen sowie den soziokulturellen Einflüssen und individuellen Dispositionen ist absolut unzureichend.

Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit

Darunter leiden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit ihren Beanspruchungen, psychischen Befindlichkeitsstörungen und Erkrankungen. Darunter leiden die Betriebe und Behörden durch die Störung betrieblicher Abläufe, durch personelle Ausfälle und Präsentismus. Und darunter leiden die Krankenkassen, Rentenversicherer, Länder und Kommunen als Leistungsträger für oft langwierige Behandlungen und Rehabilitationen sowie für Transferleistungen für diejenigen Betroffenen, denen der Verbleib in versicherungspflichtiger Arbeit nicht gelungen ist.

Die Mitglieder des Vereins „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ gehen davon aus, dass Netzwerkbildung, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit allein die Probleme nicht lösen werden. Sie sehen es als ihr Ziel, Impulse für neue Antworten zu erarbeiten, problemgerechte Versorgungswege und Projekte zu initiieren sowie die Forschung zu betrieblicher Prävention und Versorgung arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen voranzubringen.

Die Seele kennt keine Kurzarbeit

Informationsveranstaltung zur Prävention psychischer Erkrankungen

Psychische Erkrankungen, insbesondere Angsterkrankungen und Depression, zählen zu den häufigsten Erkrankungen in unserer Gesellschaft. Auch viele Beschäftigte leiden unter psychosozialen Befindlichkeitsstörungen aufgrund schwieriger Arbeitssituationen oder anderer privater Belastungen. Die Prävention insbesondere von psychischen Erkrankungen gewinnt im Arbeitsleben nicht zuletzt vor dem Hintergrund steigender

Interdisziplinäre Kooperation

Eine Stärke des Vereins liegt in seiner Interdisziplinarität. Neben Betriebsärztinnen, Beraterinnen, Psychiatern, Psychotherapeuten und Personalverantwortlichen stellen erfahrene und kompetente Organisationen als Mitglieder und Beteiligte ihre



Foto: Karsten Groth

Vereinsgründung am 19. Januar 2010 im Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin

Ressourcen zur Verfügung: der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW), das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) mit seinem Institut für Psychosomatische Medizin und dem Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin (ZfAM), das Harburger Bündnis gegen Depression e. V., die Arbeits-Integrations-Netzwerk GmbH (ARI-NET), das Institut f. betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sowie der Bundesfachverband Betriebliche Sozialarbeit e. V. Der Verein beteiligt sich am „Hamburger Netzwerk seelische Gesundheit am Arbeitsplatz“ und ist selbstverständlich offen für andere den genannten Zielen dienende Kooperationen. Aktuell arbeiten 4 Arbeitsgruppen des Vereins an den Themen: Früherkennung und Beratung, Prävention und betriebliche Unterstützung, Versorgungspfade und Behandlung nach SGB V, (Begleit-)Forschung und Evaluation. Wer in den Gruppen mitarbeiten oder an den regelmäßigen Arbeitstreffen teilnehmen möchte, ist dazu herzlich eingeladen.

Kontakt: Karsten Groth, Zentralinstitut f. Arbeitsmedizin u. Maritime Medizin (ZfAM), Seewartenstr. 10, 20459 HH
Tel: 040 – 428 894-516, karsten.groth@bsg.hamburg.de

nicht immer einfach für Betroffene und Angehörige, die entsprechende Hilfe zu erhalten.

Aufklärungskampagne im Einkaufszentrum

Mit der 3-tägigen öffentlichen Veranstaltung im Wandsbek Quarree haben Einrichtungen und Selbsthilfegruppen vom 6. bis zum 8. Mai mit einem kurzweiligen und zugleich informativen Programm Menschen über die verschiedenen Aspekte von psychischer Erkrankung und psychischer Gesundheit informiert. Das Besondere des Veranstaltungskonzeptes lag in den ineinandergreifenden Themeninseln. Nicht einzelne Träger oder Dienste haben sich präsentiert, sondern die zentralen Lebensbereiche Arbeit, Wohnen und Selbsthilfe/Beratung. An den frei zugänglichen Ständen als „Umschlagplatz für Informationen“ standen Expertinnen und Experten, Einrichtungen und Kulturschaffende für Austausch und Informationen zur Verfügung. Begleitend gab es ein vielseitiges Bühnenprogramm, von Vorträgen, über ein Literatur-Café bis zu musikalischen Darbietungen, das für Aufmerksamkeit sorgte.

Schwerpunkt „Betriebliche Prävention“

Ein besonderes Augenmerk lag auf der Ansprache von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Durch beispielhafte Aufklärung wurden Beschäftigte praxisnah auf die möglichen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und psychischer Gesundheit hingewiesen, erhielten Impulse für den Umgang mit psychischen Belastungen im Beruf und zur Stärkung ihrer individuellen Ressourcen. Aus Arbeitgebersicht stand die Fragestellung im Mittelpunkt, welche Arbeitsgestaltung und betrieblichen Rahmenbedingungen erforderlich sind, um vorhandene Mitarbeiterpotenziale zu erhalten und bestmöglich einzusetzen. Die Verbindung der personenindividuellen Sicht als verhaltenspräventiver Ansatz mit der organisationsseitigen Verhältnisprävention prägten den Charakter des Informations- und Beratungsangebotes.

Positive Bilanz der Organisatoren

„Wir konnten weit über 1.000 Menschen persönlich erreichen“, resümierte der Sprecher des Arbeitskreises, Michael Schweiger (ARINET GmbH). „Insbesondere der offene, übergreifende Charakter der Veranstaltung, gepaart mit der professionellen Erscheinung und den abwechslungsreichen Programmsequenzen hat viele Menschen angesprochen, die sonst nichts mit Psychiatrie zu tun haben (wollen).“



Foto: ARINET

Themeninsel Arbeit: Regere Austausch zu einem aktuellen Thema

Die Veranstaltung „Die Seele kennt keine Kurzarbeit“ wurde organisiert durch den ehrenamtlichen Arbeitskreis „einander begegnen – voneinander erfahren“ in Zusammenarbeit mit der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen und u. a. von der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) gefördert.

Kontakt: Michael Schweiger, Sprecher des Arbeitskreises
ARINET GmbH, Tel: 040 – 38 90 45-10
kurzarbeit@arinet-hamburg.de

BARMER GEK Gesundheitsreport 2010 für Hamburg

Niedrigste Arbeitsunfähigkeitsquote, aber häufigste psychische Erkrankungen

Von 56,4 Prozent ihrer erwerbstätigen Hamburger Versicherten wurde der BARMER im vergangenen Jahr keine Arbeitsunfähigkeit gemeldet. Mit diesem Wert nimmt Hamburg den Spitzenplatz aller Bundesländer ein, wie der aktuelle Gesundheitsreport der BARMER GEK berichtet. Dahinter folgen Baden-Württemberg (53,4 Prozent), Bayern (52,0 Prozent) und Bremen (51,3 Prozent). Der Bundesdurchschnitt lag bei 48,1 Prozent. Frauen blieben in Hamburg mit 51,4 Prozent seltener von einer Arbeits-



unfähigkeit verschont als Männer (63,8 Prozent). „Dies lässt sich wohl insbesondere damit erklären, dass Frauen häufig in Berufen mit hohen Krankenstandswerten beschäftigt sind, wie Krankenpflegerin, Verkäuferin oder Sozialarbeiterin. Zudem sind berufstätige Frauen oftmals auch heute noch mit Haushalt und Kinderbetreuung zusätzlich belastet“, sagt BARMER GEK Landesgeschäftsführer Thomas Wortmann.

Bundesweite Spitzenposition

Nach wie vor bedenklich bleibt, dass Hamburg aber auch in ganz anderer Hinsicht die bundesweite Spitzenposition einnimmt. Psychische Erkrankungen haben unverändert den im Vergleich höchsten Anteil an den Arbeitsunfähigkeitsfällen (8,1 Prozent gegenüber 5,9 Prozent im Bundesdurchschnitt). Die durchschnittliche Krankheitsdauer stieg um weitere 8,5 Prozent an. Sie liegt mit 48,3 Tagen sowohl höher als in den



anderen Stadtstaaten Berlin und Bremen als auch über dem Bundesdurchschnitt (40,5 Tage). Der Anteil psychischer Erkrankungen am Krankenstand steigt somit unaufhörlich weiter und war im Jahr 2009 mit 27,1 Prozent so hoch wie in keiner anderen Region (Bundesdurchschnitt 17,6 Prozent). Der BARMER GEK Gesundheitsreport 2010 analysiert 44.998 Fälle von Arbeitsunfähigkeit von 22.534 erwerbstätigen Mitgliedern der BARMER in Hamburg, für die im Jahr

2009 eine ärztliche Bescheinigung vorlag. Der vollständige Gesundheitsreport 2010 für Hamburg und Deutschland gesamt steht unter www.barmer-gek.de zum Download zur Verfügung.

Kontakt: Wolfgang Klink, BARMER GEK Nord
Tel: 018500 – 45 30 20, presse.nord@barmer-gek.de

Psychische Erkrankungen verursachen die längsten Ausfallzeiten BGF-Seminare sollen helfen

Krankheitsbedingte Fehlzeiten haben in den letzten Jahren weiter zugenommen. Für die Zunahme der Fehlzeiten sind neben einem Anstieg von Krankheiten des Atmungssystems die seit Jahren steigenden Fälle psychischer Erkrankungen verantwortlich. Diese verursachen zugleich die längsten Ausfallzeiten. Fehlt ein Arbeitnehmer aufgrund einer Atemwegserkrankung durchschnittlich 6,4 Tage, sind es bei einer psychischen Erkrankung 22,5 Tage. Die Erkrankung stellt sowohl für Betroffene als auch für das Unternehmen eine große Belastung dar.

Zunahme psychischer Erkrankungen

„Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. So stieg die Zahl der von psychischen Erkrankungen verursachten Arbeitsunfähigkeitsfälle seit 1995 um 80 Prozent“, sagt Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WidO). Bei Frauen nehmen Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen mit 11,1 % bereits den dritten Rang ein (Männer: 6,3 %). Sie leiden am häufigsten unter depressiven Erkrankungen. Bei Männern zeigen sich verstärkt psychische Folgeprobleme des übermäßigen Alkohol- und Tabakkonsums. Mit steigendem Alter nimmt die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen zu.

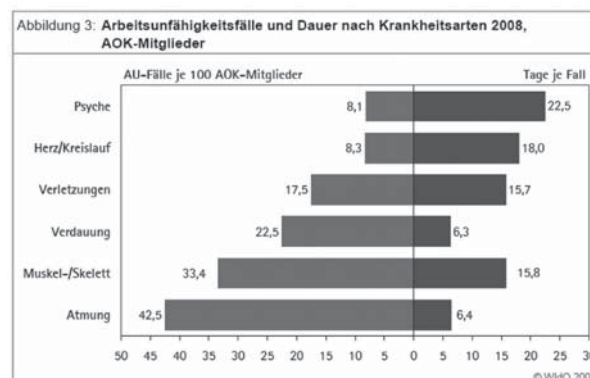
Gründe für diese Zunahme der Arbeitsunfähigkeiten wegen psychischer Erkrankungen sind auch in der rasanten Entwicklung der Arbeitswelt zu suchen, die veränderte Anforderungen an Mitarbeiter/innen und Betriebe stellt. Bisherige Belastungen wie Nacht- und Schichtarbeit sind geblieben, neue wie berufliche Mobilität oder erhöhter Termin- und Leistungsdruck sind hinzugekommen. Es ist zu vermuten, dass die momentane wirtschaftliche Situation die Anforderungen noch erhöhen wird. Eine im Fehlzeiten-Report 2009 des WidO vorgestellte Studie unter knapp 2.000 Arbeitnehmern/innen zeigt, dass Arbeitsplatzunsicherheit häufig mit einem höheren Arzneimittelverbrauch, vermehrtem Alkoholkonsum, aber auch mit weniger sozialen Kontakten verbunden ist.

Ressourcen stärken

„Vor dem Hintergrund auch dieser neuen Ergebnisse ist es wichtig, nicht nur die Belastungen im beruflichen Umfeld zu reduzieren, sondern auch die Ressourcen und den Umgang mit Stress bei jedem Einzelnen zu stärken“, so Helmut Schröder.

Gesetzliche Krankenkassen haben hierzu zahlreiche Angebote im betrieblichen Kontext und erreichen damit jährlich mehr als 500.000 Beschäftigte.

Hinter dem Begriff der psychischen Erkrankungen verbirgt sich eine Bandbreite von Diagnosen, die sich von klassischen psychiatrischen Krankheitsbildern und psychosomatischen Beschwerden über Verhaltensauffälligkeiten bis hin zu Befindlichkeitsstörungen oder alltäglicheren psychischen Problemen erstreckt.



Psychische Erkrankungen verursachen längste Ausfallzeiten

Seminarangebot

Das Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF, ein Tochterunternehmen der AOK, hat es sich zur Aufgabe gemacht, Gesundheit in Betrieben zu fördern. Dazu hat das Institut eine Vielzahl praktischer Angebote entwickelt, die Unternehmen in Anspruch nehmen können. Zu diesen Angeboten gehören auch Seminare für Führungskräfte, von denen zwei hier erwähnt werden sollen:

Beim BGF-Seminar „Umgang mit psychisch Erkrankten im Unternehmen“ werden Wissensgrundlagen zu den verschiedenen Krankheitsbildern und ihren Hintergründen vermittelt. Zusätzlich soll der Umgang mit dem Thema erleichtert und Unsicherheit reduziert werden. Die Analyse und Besprechung von Einzelfällen aus dem Arbeitsalltag der Führungskräfte, die Diskussion von Chancen und Möglichkeiten der (Re-)Integration am Arbeitsplatz und das praktische Erproben von Mitarbeitergesprächen sind ebenfalls Bestandteile des eintägigen Seminars.

Um das Thema Resilienz geht es in einem weiteren BGF-Seminar, das sich an Mitarbeiter/innen und Führungskräfte mit hohen arbeitsplatzbedingten Belastungen wendet. Resilienz beschreibt die Widerstandskraft, mit Belastungen aus Arbeit und Privatleben umzugehen und dabei gesund zu bleiben. Was stärkt die Widerstandskraft? „Neben Optimismus und Akzeptanz der gegebenen Situation sind die Übernahme von Verantwortung sowie das Entwickeln von eigenen Visionen und Zielen stärkende Elemente,“ so Dipl. Psychologin Angela Friebe vom BGF-Institut in Hamburg.

Friebe: „Resilienz ist nicht angeboren; durch gezieltes Training kann man seine psychische Widerstandskraft erhöhen und lernen, positiv mit Belastungen umzugehen.“ Im eintägigen Seminar werden die grundlegenden Ansätze vorgestellt und praktisch erprobt.

Interessierte Unternehmen können sich an Rolf Jahn (rolf.jahn@rh.aok.de) bei der AOK Rheinland/Hamburg, Tel: 040-20 23 15 03, oder Angela Friebe (angela.friebe@bgf-institut.de) vom BGF-Institut, Tel: 040-23 90 87 310, wenden. Die Seminare finden firmenintern oder in externen Räumlichkeiten statt.

Informationen finden Sie auch im Internet unter www.bgf-institut.de

Kontakt: Ahmed El-Jarad, AOK Rheinland/Hamburg
Tel: 040 – 20 23 49 33, ahmed.el-jarad@rh.aok.de
www.aok.de/rh

Impressum

Herausgeberin:

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für
Gesundheitsförderung e. V. (HAG)
Repsoldstr. 4 | 20097 Hamburg
Tel: 040 – 632 22 20 | Fax: 040 – 632 58 48
buero@hag-gesundheit.de | www.hag-gesundheit.de

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

Redaktionsteam: Ahmed El-Jarad | Dörte Frevel | Petra Hofrichter
John Hufert | Christine Orlt | Susanne Wehowsky

Koordination: Dörte Frevel

Satzerstellung: 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.

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

„Nachbarschaft verbindet!“ Hamburger Aktionstage



In Hamburg soll ein wichtiger Aspekt des Zusammenlebens gefördert werden: die Bedeutung guter Nachbarschaft. Erstmals finden daher vom 22. September bis 3. Oktober die Aktionstage „Nachbarschaft verbindet!“ statt.

Zwei Wochen lang dreht sich in Hamburg alles um den Menschen von nebenan. Denn allzu häufig besteht Nachbarschaft heute nur noch aus einer flüchtigen Begrüßung. Dabei kann eine Nachbarschaft auch eine wertvolle Gemeinschaft sein, in der man sich trifft und gegenseitig hilft.

Miteinander statt nur nebeneinander zu leben – mit diesem Ziel startet die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz die Aktion „Nachbarschaft verbindet!“. Sie soll einen Anstoß geben, aufeinander zuzugehen und den Kontakt zueinander zu suchen.

Alle Hamburgerinnen und Hamburger sind aufgerufen, in ihrem Haus, ihrer Straße oder ihrem Stadtteil Veranstaltungen, Feste und Aktionen zu organisieren, um zu zeigen, wie lebendige Nachbarschaft aussehen kann. Aber auch Unternehmen, Verbände, Vereine, Genossenschaften und staatliche Einrichtungen haben die Möglichkeit, während der Aktionstage ihr soziales Engagement innerhalb der Gemeinschaft zu präsentieren. Sei es nun im Rahmen eines Tages der offenen Tür, eines Kinderfestes oder einer ganz eigenen Idee – der Kreativität der Akteure ist keine Grenze gesetzt.

„Nachbarschaft verbindet!“ ist eine Weiterentwicklung der Idee der Interkulturellen Woche, einer Initiative, die deutschlandweit von Kirchen, Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden, Migrant*innenorganisationen und staatlichen Akteuren veranstaltet wird. Die Aktion „Nachbarschaft verbindet!“ möchte aber nicht nur Menschen unterschiedlicher Nationen einander näher bringen, sondern will die Nachbarschaft im Allgemeinen stärken.

Kontakt und Information: Freiwilligenbörse auf Draht
Tel: 040 – 411 886 700, nachbarschaft-verbundet@bsg.hamburg.de, www.hamburg.de/nachbarschaft-verbundet





Veranstaltungen in Hamburg

Gesundheitsrisiko Erwerbslosigkeit, Über den Zusammenhang von Erwerbslosigkeit und Gesundheit – Fakten, Herausforderungen und Handlungsempfehlungen am Beispiel des Bezirks Hamburg-Mitte | 10.09.2010 | Kontakt: HAG, Petra Hofrichter

Tel: 040 – 63 64 77-91, petra.hofrichter@hag-gesundheit.de

2. Werkstatt Gesundheitsmanagement | 12. – 15.09.2010 |

Kontakt: DGB-Bildungswerk e. V., Hans-Böckler-Str. 3

40476 Düsseldorf, Tel: 0211 – 43 01-234

betriebsratsqualifizierung@dgb-bildungswerk.de

www.betriebsratsqualifizierung.de

5. Europäische Konferenz zur Gesundheitsförderung in Haft, Ressourcen stärken, Partizipation fördern: Gesundheit verbessern | 16. – 17.09.2010 | Kontakt: akzept e. V.

Südwestkorsoweg 14, 12161 Berlin, Tel: 030 – 827 06 946

akzeptbuero@yahoo.de, www.gesundinhaft.eu

So gesund kocht unsere Schule! Auszeichnung Gesunde

Schule 2009/2010 und Jahrestagung der Vernetzungsstelle

Schulverpflegung Hamburg | 28.09.2010 | Kontakt: Vernetzungsstelle

Schulverpflegung Hamburg c/o HAG, Dörte Frevel

Tel: 040 – 63 64 77-94, doerte.frevel@hag-gesundheit.de

1. Zielkonferenz Gesund aufwachsen in Hamburg

| 21.10.2010 | Kontakt: HAG, Wiebke Sannemann

Tel: 040 – 63 64 77-95, wiebke.sannemann@hag-gesundheit.de

Keine Chipkarte – kein Geld – keine Papiere? Umgang mit EU-Migranten, Patienten ohne gesicherten Aufenthaltsstatus, ohne Wohnung oder in anderen sozial schwierigen Lebenslagen im Praxisalltag | 03.11.2010 | Kontakt: HAG, Petra Hofrichter s. o.

5. Internationaler Hamburger Sportkongress

| 05. – 07.11.2010 | Kontakt: www.hamburger-sport-kongress.de

Aus dem Krankenhaus entlassen – wie geht's weiter?

5. Fachtagung des Regionalen Knoten „Wohnungslosigkeit und

Gesundheit“ und der Ärztekammer Hamburg | 10.11.2010 |

Kontakt: HAG, Petra Hofrichter, s. o.

Ganztagsschulkongress 2010, Zukunftsaufgabe Ganztagschule

– Impulse für die Weiterentwicklung | 17. – 19.11.2010 |

Ganztagsschulverband GGT e. V. Bundesvorstand

Tel: 06192 – 226 97, petersbeate@t-online.de

www.ganztagsschulverband.de

Veranstaltungen national

Das ist doch nicht normal – alle anders, alle gleich. Verantwortung gegen Ausgrenzung! **8. Kinderschutzforum**

| 8. – 10.09.2010, Düsseldorf | Kontakt: Bundesarbeitsgemeinschaft der Kinderschutz-Zentren e. V., Bonner Straße 145

50968 Köln, Tel: 0221 – 569 75-3, die@kinderschutz-zentren.org

www.kinderschutz-zentren.org

Zukunftsforum Langes Leben, Mehr Lebensqualität in der

älter werdenden Gesellschaft | 15. – 16.09.2010, Berlin |

Kontakt: kongressmesse@zukunftsforum-langes-leben.de

www.zukunftsforum-langes-leben.de

Bildung gegen Jugendarmut, Fachtagung und Parlamentarischer Abend | 16.09.2010, Berlin | Kontakt: Deutsches Rotes

Kreuz Generalsekretariat, Carstennstraße 58, 12205 Berlin

Tel: 030 – 85 404-123, ziethenp@drk.de, www.drk.de

Global, Gerecht, Gesund, Zu den Perspektiven von „Globaler Gesundheit“, Eine Debatte um Alternativen | 17. – 18.09.2010

Berlin | Kontakt: Gesundheit Berlin-Brandenburg

Friedrichstr. 231, 10969 Berlin, global@gesundheitberlin.de

www.global-gerecht-gesund.org

4. Fachveranstaltung Unternehmen in Bewegung – Sport, Gesundheit, Arbeit | 01. – 02.10.2010, Dresden | Kontakt:

IAG, Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen

Gesetzlichen Unfallversicherung, Mittelstr. 51, 10117 Berlin

Tel: 0351 – 457 12 90, antje.lauterbach@dguv.de

Prävention und Gesundheitsförderung, Anspruch und Wirklichkeit | 20.10.2010, Berlin | Kneipp-Bund e. V. | Berliner

Büro | Fax: 030 – 23 08 09 955, info@zukunft-praevention.de

www.zukunft-praevention.de

15. Nationale Konferenz für Gesundheitsförderung in Krankenhäusern & Gesundheitseinrichtungen | 27. – 29.10.2010,

Chemnitz | Kontakt: Deutsches Netz Gesundheitsfördernder

Krankenhäuser e. V., Saarbrücker Str. 20/21, 10405 Berlin

Tel: 030 – 817 98 58-10, info@dngfk.de, www.dngfk.de

Redaktionsschluss

13.09.2010

Erscheinungstermin

15.11.2010

Wir freuen uns auf Ihre

Anregungen, Beiträge und Informationen!

**Thema der
nächsten Ausgabe
Gesundheitsziele**



Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) macht sich für Gesundheitsförderung und Prävention stark. Sie ist eine landesweit arbeitende Vereinigung und

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

www.hag-gesundheit.de | Telefon 040 – 632 22 20