



Dokumentation

Hamburger Gesundheitspreis
für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung

Preisverleihung
2007

Impressum

HERAUSGEBERIN:

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft
für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)
Repsoldstraße 4 · 20097 Hamburg
Telefon: 040 - 632 22 20 · Fax: 040 - 632 58 48
e-mail: buero@hag-gesundheit.de
www.hag-gesundheit.de

REALISATION UND GESTALTUNG: Media Contor / Kontor 36 · Elga Voss

FOTOS: Handelskammer Hamburg

Die Fotos wurden anlässlich der Preisverleihung am 13. Februar 2008
in der Handelskammer Hamburg aufgenommen

DRUCK: Drucktechnik Altona

AUFLAGE: 600

BEZUGSADRESSE: HAG (siehe oben)

Gedruckt auf 100% chlorfrei gebleichtem Papier

Inhalt

Begrüßung

Fritz Horst Melsheimer, Handelskammer Hamburg	4
Prof. Dr. Leonhard Hajen, Vorsitzender der HAG	7

Festansprache

Bürgermeisterin Birgit Schnieber-Jastram, Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz	10
--	----

Präsentation der Besten

Ergebnisse der Bewertung durch die Jury, Prof. Dr. Alfred Oppolzer	13
--	----

Die Jury

17

Die Preisträger

Deutsche Hefewerke GmbH	18
BODE Chemie GmbH & Co. KG	20
Berufsgenossenschaftliches Unfallkrankenhaus Hamburg	22
Stadtreinigung Hamburg	24

Endrunde

26

Vorrunde

38

Teilnehmer von A - Z

46

Anschreiben zum Gesundheitspreis 2007

45

Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“

48

Impressum

2

Verleihung des Hamburger Gesundheitspreises 2007 am 13. Februar 2008

Begrüßungsrede von **Fritz Horst Melzheimer**, Handelskammer Hamburg

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin Schnieber-Jastram, sehr geehrter Herr Professor Hajen, sehr geehrter Herr Professor Opolzer, meine sehr geehrten Damen und Herren,

im Namen der Handelskammer freue ich mich, Sie heute zu einer Premiere zu begrüßen.

Erstmals wird der Hamburger Gesundheitspreis im Rahmen des Gesundheitstages der Hamburger Wirtschaft verliehen. Die Zusammenlegung der beiden Veranstaltungen spiegelt die fruchtbare Zusammenarbeit der HAG und unserer Handelskammer wider und macht deutlich, wie wichtig das Thema „Gesundheit im Unternehmen“ ist.

Wir wollen gemeinsam den wechselseitigen Austausch fördern und die betriebliche Gesundheitsförderung noch stärker in die Unternehmen tragen.

Die Gesundheitswirtschaft ist eine dynamische Branche von erheblicher Innovationskraft und hoher ökonomischer Bedeutung.

Mit 4,2 Millionen Beschäftigten ist sie schon heute die personalintensivste und die am stärksten wachsende Branche in Deutschland.

Hamburg bietet mit seinen gewachsenen Strukturen ausgezeichnete Standortbedingungen und weist erhebliche Potenziale für den Gesundheitssektor auf.

Folgerichtig fördert der Senat im Rahmen

seiner Wachstumsstrategie nach dem Motto „die Stärken stärken“ das Wirtschaftscluster Life Science als einen wichtigen Teil der Gesundheitsbranche.

Eine zunehmend größere Rolle spielt die unternehmerische Gesundheitsförderung.

Immer mehr Unternehmen erkennen, dass die eigenen Mitarbeiter ihre wichtigste Ressource sind. Dabei hat die Gesundheit der Mitarbeiter für deren Leistungsfähigkeit eine entscheidende Bedeutung.

In den vergangenen Jahren haben sich die Anforderungen an die Beschäftigten nachhaltig verändert.

Der Arbeitsalltag, der unverkennbar an Dynamik und Komplexität gewonnen hat, bringt stetig neue Herausforderungen mit sich. Auch der demografische Wandel fordert die Unternehmen auf, aktiv zu werden.

Einerseits müssen sie die älteren Beschäftigten mit ihrem Fachwissen und ihren Erfahrungen fit halten.

Andererseits sollten sie im Hinblick auf den bereits heute sichtbaren Fachkräftemangel neue Strategien erproben, um sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

Im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte sind weiche, oft schwer messbare Faktoren wie ein positives Unternehmensimage und ein gutes Betriebsklima von großem Vorteil.

Viele Unternehmen sehen jedoch nur die Kosten für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und unterschätzen deren Nutzen.

Doch das Kosten-Nutzen-Verhältnis spricht eindeutig für sich: Jeder Euro, den Betriebe in ihr Gesundheitsmanagement investieren, zahlt sich mehrfach aus – durch weniger Fehlzeiten und leistungsfähigere Mitarbeiter.

Laut einer Umfrage der ELIXIA Health & Wellness Group sind 97 Prozent der Befragten bereit, im Job mehr zu leisten, wenn der Arbeitgeber etwas für ihre Gesundheit tut. Diese Wertschätzung wirkt sich besonders auf die Motivation der Beschäftigten aus. Mit dem Engagement-Index misst die Gallup Unternehmensberatung regelmäßig die Stärke der emotionalen Bindung deutscher Arbeitnehmer.

Im Jahr 2006 gaben 19 Prozent der Befragten an, bereits innerlich gekündigt zu haben. 68 Prozent machten danach Dienst nach Vorschrift und nur 13 Prozent waren besonders produktiv.

Der gesamtwirtschaftliche Schaden, der sich aus dem derzeit niedrigen Bindungsniveau ergibt, ist erheblich.

Die Kosten für die in den vergangenen Jahren stetig gesunkene Loyalität zum Arbeitgeber belaufen sich auf bis zu 254 Milliarden Euro pro Jahr.

Insgesamt macht das in Deutschland eine Verschwendung von 21,8 Prozent der Arbeitsstunden.

Ein besonders wichtiger, häufig unterschätzter Faktor stellt dabei die psychosoziale Gesundheit dar. Untersuchungen zufolge haben psychisch bedingte Ausfallzeiten in Deutschland massiv zugenommen – seit 1997 um mehr als 70 Prozent.

Psychische Probleme wie seelische Erschöpfung, Angststörungen und Depressionen haben massive Auswirkungen auf den Berufsalltag der Beschäftigten. Vorzeitige



Ermüdung, Konzentrationsstörungen und Leistungsschwankungen wirken sich negativ auf die Qualität der Arbeit und auf das Betriebsklima aus.

Auch diese Entwicklung zeigt, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung eine lohnende Investition in die Zukunft eines jeden Betriebs sind – unabhängig von der Branche und von der Größe.

Wer die Gesundheit seiner Mitarbeiter fördert, die Arbeitsbedingungen optimiert und die Zufriedenheit der Mitarbeiter auf hohem Niveau hält, wird durch eine höhere

*Fritz Horst
Melzheimer begrüßte
die Gäste im Namen
der Handelskammer
Hamburg*

Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiter belohnt.

Wer das erkannt hat und wem es gelingt, Gesundheit als Führungsaufgabe im eigenen Unternehmen zu leben, der ist auch fit für den Wettbewerb. Qualifizierte und gesunde Beschäftigte sind bereits heute zu einem entscheidenden Wettbewerbs- und Standortfaktor geworden.

Deshalb ist es wichtig, die Hamburger

Unternehmen für diese Thematik zu sensibilisieren.

Unsere Handelskammer setzt sich seit nunmehr fünf Jahren unter anderem mit dem Kompetenznetzwerk Fit in Hamburg dafür ein, gesundheitsbewusstes Verhalten in den Betrieben zu fördern.

Auch die HAG leistet hierzu mit dem Hamburger Gesundheitspreis einen wichtigen Beitrag.

Die Preisträger zeigen vorbildlich, wie sich der Hamburger Mittelstand für das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter engagieren kann.

Ein Engagement, das weit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgeht.

Ich freue mich auf einen Einblick in die unternehmensinterne Gesundheitsförderung der Preisträger und wünsche mir, dass sich möglichst viele Unternehmen von diesen Beispielen nachhaltig inspirieren und überzeugen lassen.

Ich wünsche Ihnen einen interessanten Tag in unserer Handelskammer mit vielen anregenden Gesprächen.



Gäste auf dem Gesundheitstag der Hamburger Wirtschaft: Gesunde Mitarbeiter – starkes Unternehmen



Begrüßung durch **Prof. Dr. Leonhard Hajen**

Vorsitzender der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)

Sehr verehrte Frau Bürgermeisterin, sehr geehrter Herr Melzheimer, meine sehr geehrten Damen und Herren,

der „Hamburger Gesundheitspreis“ wird heute zum fünften Mal verliehen. Da kann man in Hamburg noch nicht von einer Tradition sprechen, aber eine gute Gewohnheit ist es schon.

Wir freuen uns, dass sich auch in 2007 viele Betriebe der unterschiedlichsten Größenklassen beworben haben. Die Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung unterscheiden sich doch so stark zwischen einem Klein- und Mittelbetrieb und einem Großbetrieb, dass wir auch in diesem Jahr getrennte Preise vergeben.

Alle Betriebe, die sich beworben haben, sind es wert, als gute Vorbilder genannt zu werden. Aber bei Wettbewerben ist es wie im Sport: Am Ende entscheidet die Sekunde, die ein anderer schneller war, obwohl man doch selber gut trainiert an den Start gegangen ist.

Die schwierige Aufgabe, unter den Guten die Besten zu finden, hat auch dieses Jahr eine Jury von Experten aus Wissenschaft und Praxis übernommen. Das ist eine sehr zeitaufwendige Tätigkeit, denn alle Betriebe in der Endausscheidung wurden von jeweils zwei Jurymitgliedern besucht. Dafür meinen herzlichen Dank an die Jury.

Professor Oppolzer wird für die Jury begründen, welche Betriebe in diesem Jahr ausgezeichnet werden.

Als HAG freuen wir uns auch, dass eine Reihe von Betrieben das Angebot der Jury genutzt hat, Stärken und Schwächen

ihrer betrieblichen Gesundheitsförderung mit Mitgliedern der Jury zu diskutieren. Der Blick von außen ist in der Regel hilfreich, und Erfahrungen anderer Betriebe sind ein



Angebot zum Lernen.

Das ist der eigentliche Sinn des Gesundheitspreises. Es soll öffentliche Anerkennung aussprechen und durch gute Vorbilder zur Nachahmung anregen.

Deshalb freue ich mich auch, dass Frau Bürgermeisterin Schnieber-Jastram zu uns sprechen und anschließend die Preise übergeben wird. Besser kann nicht zum Ausdruck gebracht werden, dass betriebliche Gesundheitsförderung für den Senat wichtig ist.

Begrüßte die Gäste der Preisverleihung: Prof. Dr. Leonhard Hajen, Vorsitzender der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)

Aktuell wird in Berlin darum gestritten, ob es ein Präventionsgesetz geben soll. Nach mehr als vier Jahren der Diskussion bin ich an dem Punkt, etwas resigniert zu sagen: Beschließt das Gesetz oder lasst es. Wichtig ist, dass gehandelt wird. Das geht mit und ohne Gesetz. Das wichtigste an dem Präventionsgesetz war, dass es eine öffentliche Diskussion über die Notwendigkeit der Gesundheitsförderung gegeben hat.

Ideen und Lösungen. Die HAG und ihre Projekte sind auch ein Beispiel für gemeinsame Finanzierung, ohne neue Gremien zu schaffen und Zeit für überflüssige Koordination zu verschwenden.

Richtig ist sicher auch, dass noch mehr für Gesundheitsförderung getan werden kann und muss. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein gutes Beispiel: Viele physische Belastungen und Unfälle sind durch guten Arbeitsschutz gesunken. Aber neue Probleme sind entstanden: Gemessen an den Arbeitsunfähigkeitstagen sind seelische Erkrankungen nach den Muskel- und Skeletterkrankungen und den Krankheiten der Atemwege auf Platz drei der Häufigkeit. Die Zahlen in Hamburg liegen dabei nach einer Analyse der Techniker Krankenkasse um mehr als die Hälfte über dem Bundesdurchschnitt.

Regionale Auswertungen liegen leider nicht flächendeckend vor, aber die TK ist mit fast 150.000 Mitgliedern die größte Krankenkasse in Hamburg und versichert überwiegend Berufstätige im Dienstleistungssektor. Hier ist auch die Ursache für die überproportionale Betroffenheit Hamburgs zu suchen. Seelische Erkrankungen sind bei Angestellten häufiger. Eine Ursache ist wohl in den besonderen Arbeitsbedingungen zu suchen, die häufig durch Stress geprägt sind. Gleichzeitig werden die Ressourcen geringer, mit Stress fertig zu werden. Viele schaffen es dann nicht mehr, mit tatsächlichen oder vermeintlichen Leistungsanforderungen fertig zu werden. Irgendwann macht dann die Seele „Knacks“. Der französische Psychiater Alain Ehrenberg spricht von der Depression als der Krankheit der Moderne.

Aber es wurde nicht nur diskutiert, sondern es ist auch viel in Betrieben, Schulen oder Stadtvierteln geschehen. Es wird mehr Geld dafür ausgegeben als zuvor, und es gibt viele gute Erfahrungen, wie und wo gesundheitsfördernde Maßnahmen wirken.

Hamburg ist auch ein gutes Beispiel, dass Gesundheitsförderung im „Setting“, im Gesetzentwurf heißt es auch nicht viel klarer „Lebenswelt“, in guter Kooperation von Trägern, Stadt und Krankenkassen funktioniert. Wettbewerb bringt auch hier neue



Gesundheitsgalerie
in der Handels-
kammer

Einer der Preisträger hat seelische Erkrankungen im Betrieb schon lange zum Thema gemacht. Daraus kann man viel lernen.

Ich freue mich auch, dass die HAG mit der Preisverleihung zu Gast in der Handelskammer sein darf. So weit ich die Kammer kenne, hat sie für ihre Beschäftigten längst erkannt, dass Arbeitsbedingungen nicht nur aus guter Luft und ergonomisch gestalteten Drehstühlen bestehen, sondern sie steht auch für „good practice“.

Der von der Kammer veranstaltete „Hamburger Gesundheitstag“, der hier am Nachmittag stattfindet, stellt das Thema der „Psychosozialen Gesundheit“ in den Mittelpunkt. Dadurch wird auch deutlich, wie wichtig das Thema ist.

Ich bedanke mich bei Präses Dreyer, dass wir die Preisverleihung in den wunderschönen Räumen der Handelskammer durchführen können.

Ich bedanke mich bei allen, die diesen Tag mit viel Arbeit vorbereitet haben.

Ich danke auch dem Arbeitskreis Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt unter der Leitung von Axel Herbst, der sich kontinuierlich mit diesem Thema befasst.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie am Ende dieses Tages sagen: Es gab einige gute Anregungen, was auch in meinem Betrieb besser gemacht werden kann. Das probiere ich aus! Dann hat sich diese Veranstaltung gelohnt.



Preisträger 2007:

BODE Chemie GmbH & Co KG

Deutsche Hefewerke GmbH

Berufsgenossenschaftliches Unfallkrankenhaus

Stadtreinigung Hamburg

Festansprache von Frau Bürgermeisterin **Birgit Schnieber-Jastram**
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz

**Sehr geehrter Herr Melsheimer, sehr geehrter Herr Professor Hajen,
sehr geehrte Damen und Herren,**

für mich ist es eine besondere Freude, zu Ihnen anlässlich der Verleihung des Hamburger Gesundheitspreises für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung sprechen zu können. Heute wird dieser Gesundheitspreis bereits zum fünften Mal verliehen und ich möchte der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung zu diesem kleinen Jubiläum herzlich gratulieren. Und der HAG gleichzeitig für Ihr langjähriges erfolgreiches Engagement auch bei der Förderung der betrieblichen Gesundheitsförderung danken.

Arbeit ist in allen Ländern die Grundlage unseres wirtschaftlichen Wohlstandes. Sie sichert jedem Einzelnen materielle Unabhängigkeit, bestimmt gesellschaftliche Entwicklungschancen, vermittelt Selbständigkeit, Selbstachtung und soziale Anerkennung. Nicht umsonst steht deshalb die Arbeitskraft unter dem besonderen Schutz des Staates. Ohne die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist keine nachhaltige Wertschöpfung zu erreichen, denn gesund erhaltende Arbeitsbedingungen fördern die Motivation, Innovations- und Qualifikationsfähigkeit.

„Der Wettbewerb der Zukunft wird nicht mehr wie bisher über Produktqualität und Preise ausgefochten, sondern über den Kampf der Unternehmenskulturen. Indem sie Schlüsselkräfte und Spezialisten, Kunden und Lieferanten, ja auch die Öffentlichkeit mit Hilfe einer überlegenen Unternehmens-

kultur an sich binden.“

Dieses Zitat von Herrn Professor Reinhold Würth wurde einer großen Studie zu Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement vorangestellt, die im Januar dieses Jahres veröffentlicht wurde. Zu den repräsentativen Ergebnissen dieser Studie zählt, dass Unternehmen erfolgreicher sein können, wenn sie mehr auf ihre Mitarbeiter eingehen. Der Unternehmenserfolg ist umso größer, je mehr sie eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur verwirklicht haben.

Mitarbeiter, die sich wertgeschätzt fühlen, sind zufriedener, motivierter und arbeiten besser mit höherer Qualität. Das kommt nicht nur den Mitarbeitern, das kommt dem Unternehmen und auch den Kunden zugute.

Die Firma Vedior, die als einer der besten Arbeitgeber im letzten Jahr ausgezeichnet wurde, bringt es auf die eingängige Formel: „Die Menschen machen den Unterschied“. Die Betriebe, die heute hier ausgezeichnet werden, haben dies, so glaube ich, erkannt: Sie fördern und investieren in die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gesundheitsförderung und Prävention, wie Professor Hajen schon ausführte, haben in den letzten Jahren nicht nur in der öffentlichen Diskussion eine größere Bedeutung erlangt, vielmehr sind sie in vielen Bereichen gut auf den Weg gebracht worden, um die Zeit der gesunden und aktiven Jahre zu

verlängern. Hamburg unterstützt die Menschen dabei, eigenverantwortlich für ihre Gesundheit zu sorgen. Und wir müssen mit unseren Aktivitäten versuchen, genau die Menschen zu erreichen, die dies alleine nicht können und die in der Regel unsere Angebote und all unsere Informationen noch gar nicht kennen. Nicht jeder geht zur Gesundheitsberatung, nicht jeder nimmt die Vorsorge- oder Früherkennungsuntersuchungen wahr.

Einen besonderen Schwerpunkt haben wir auf die Förderung der Gesundheit von Kindern und Jugendlichen gelegt. Hier besteht die Chance eine „neue Generation“ zu erreichen, bevor sich schädliche Verhaltensweisen eingeschlichen haben. An diesem Ziel wirkt auch die HAG mit ihren Aktivitäten in Kindertagesstätten, Schulen und Stadtteilen insbesondere zu den Themen Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung mit.

Hamburg hat sich als lebenswerte, gesunde und grüne Stadt einen guten Namen gemacht. Diesen Ruf und vor allem die Gründe, die dazu führen, wollen wir in den nächsten Jahren kontinuierlich und ehrgeizig weiter verbessern. Wir müssen versuchen, einen Zugang über die Lebenswelten der Menschen zu finden, über die Freizeit, über den Sport und über ihre Arbeit.

Die Arbeitswelt gehört mit über 35 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland bzw. 770.000 allein in Hamburg ohne Zweifel zu den wesentlichen Lebensbereichen des erwachsenen Menschen. Die Meisten verbringen in der Lebenswelt Arbeit einen bedeutenden Teil ihrer Zeit und sie kann daher einen geeigneten Zugang bieten, um das Gesundheitsbewusstsein des Einzelnen

zu stärken. Das ist ein ganz wichtiger Ansatz, zumal in den letzten Jahrzehnten die Arbeitsdichte und die Belastung größer geworden sind.

Wie können wir die Unternehmen unterstützen, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung als Ziele in ihrer Unternehmensstrategie stärker zu verankern? Zum einen leistet auch die heutige Veranstaltung einen wichtigen Beitrag, werden doch gute Bei-



spiele aus der Praxis vorgestellt und ausgezeichnet.

Aber wir wissen auch, dass insbesondere kleine Firmen sich auch regionale Unterstützungsangebote wünschen. Hier hat Hamburg mit dem Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“ seit vielen Jahren eine Plattform, die den Erfahrungsaustausch zwischen den Hamburger Betrieben fördert.

Darüber hinaus haben wir mit der ArbeitsschutzPartnerschaft ein stabiles regi-

Bürgermeisterin Birgit Schnieber-Jastram lobte das Engagement der Betriebe und die Arbeit der HAG

onales Bündnis für Sicherheit und Gesundheit etabliert. Die Kooperationspartner aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Kammern und Berufsgenossenschaften setzen zusammen mit meiner Behörde zahlreiche Projekte mit und für kleine und mittlere Betriebe in Hamburg um.

Um nur ein sehr erfolgreiches Projekt zu nennen: Mit dem Handbuch Arbeitsschutz für Kleinbetriebe im Handwerk haben wir für die Unternehmen einen „roten Faden“ entwickelt, mit dem die Umsetzung eines systematischen Arbeitsschutzes auch bei ihnen erreicht werden kann.

Neben diesen konkreten Hilfen sehen insbesondere größere Unternehmen einen Nutzen in einer Zertifizierung. Nicht nur die HAG zeichnet Betriebe aus, sondern – wie Sie wissen – verleiht auch die Gesundheitsbehörde die Arbeitsschutz-Anerkennung.

Bislang wurden in Hamburg über 178 Betriebe für einen vorbildlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgezeichnet. Ich freue mich über diese große Zahl – zeigt dieses doch: Viele Betriebe haben die Bedeutung der Gesundheitsförderung als eine der wich-

tigsten Investitionen in die Zukunft erkannt und sie engagieren sich dafür. Und ich bin mir sicher, dass in diesem Jahr wieder zahlreiche Betriebe dazukommen, auch wenn wir gerade in diesem Monat die für diese Auszeichnung zu erfüllenden Kriterien wieder verschärft haben.

Ich möchte mich bei Ihnen allen für das Erreichte und die gute Zusammenarbeit ganz herzlich bedanken. Ich wünsche mir,



Über 200 Gäste waren der Einladung zur Preisverleihung und zum Informationsaustausch gefolgt

dass die zahlreichen guten Beispiele auch viele andere Betriebe und Unternehmen ermutigen, diesen erfolgreichen Weg einzuschlagen. Und möchte schon jetzt den Preisträgern – die uns gleich vorgestellt werden – ganz herzlich für ihre Leistung gratulieren und der Jury für ihre Arbeit danken.

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

Verehrte Frau Bürgermeisterin, sehr geehrter Herr Melzheimer, sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich Ihnen im Namen der Jury die Preisträger des Hamburger Gesundheitspreises für 2007 vorstellen kann. Seit er 1999 begründet wurde, wird der Preis in diesem Jahr zum fünften Mal vergeben.

Mit dem Hamburger Gesundheitspreis der HAG sollen Betriebe ausgezeichnet werden, die sich über ihre öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten engagieren. Die Betriebe sollen sich am Leitbild eines zeitgemäßen präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie an den Prinzipien einer darüber hinausgehenden und ergänzenden betrieblichen Gesundheitsförderung orientieren.

Wenn man sieht, wie eine stadtbekannt Vollkornbäckerei mit dem im Jahre 2005 erlangten Gesundheitspreis in ihren Filialen wirbt, und wenn man sieht, dass andere Preisträger den Hinweis auf diese Auszeichnung in ihren Briefkopf aufgenommen haben, dann merkt man, dass die HAG das Ziel, das sie mit der Preisverleihung verfolgt, offenbar erreicht hat – nämlich den beispielhaften Betrieben in der Öffentlichkeit Anerkennung zu Teil werden zu lassen und die Verantwortlichen in den Betrieben zu bestärken, auf dem eingeschlagenen Weg fortzufahren.

Aus den eingegangenen Bewerbungen hat auch diesmal eine von der HAG eingesetzte, unabhängige Jury von 10 Personen, die sich in unterschiedlichen Bereichen mit den verschiedenen Aspekten des Arbeits-

schutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung befassen, die Preisträger ausgewählt. In einem mehrstufigen Auswahlverfahren wurden die Bewerbungen zunächst auf Grundlage der eingereichten Unterlagen



bewertet. Die Betriebe, die daraufhin in die engere Wahl gekommen waren, wurden anschließend von einem Team der Jury bei einem Besuch vor Ort näher unter die Lupe genommen. Für die Auswahl wurde ein Fragebogen entwickelt, der dem Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse und der fortschrittlichen betrieblichen Praxis im Arbeits- und Gesundheitsschutz entspricht. Nach einem festgelegten (internen) Punktesystem wurden die Angaben der Betriebe sowie die Ergebnisse der Betriebsbesuche

*Präsentierte
die Besten:
Prof. Dr. A. Oppolzer*

bewertet. Nach eingehenden Diskussionen wurden schließlich alle Entscheidungen der Jury nach dem Konsensprinzip, also einstimmig getroffen.

Der Preis wird auch in diesem Jahr wieder in drei Gruppen vergeben, damit den unterschiedlichen strukturellen Voraussetzungen der Klein-, Mittel- und Großbetriebe besser Rechnung getragen werden kann. Insbesondere in der Gruppe der Großbetriebe fällt die Entscheidung in der Regel sehr knapp aus. Denn in dieser Größenklasse sind offenbar viele im Arbeits- und Gesundheitsschutz besonders engagierte und leistungsstarke Betriebe bzw. Unternehmen vertreten, gegen die Klein- oder Mittelbetriebe im direkten Vergleich kaum Chancen hätten. Würde man dies nicht berücksichtigen, würde man aber gerade diejenigen Betriebsgrößen demotivieren, sich um den Preis zu bewerben, in denen nicht nur die meisten Menschen beschäftigt sind, sondern die einer Ermutigung zum Engagement in Gesundheitsfragen vielfach besonders bedürfen.

Auf Grund dieser nach mehr „Gerechtigkeit“ bei der Berücksichtigung unterschiedlicher Voraussetzungen kleiner und großer Unternehmen strebenden Verfahrensweise kann es allerdings dazu kommen, dass ein großes Unternehmen mit einem anerkannt hohen Standard des Schutz- und Präventions-Niveaus keinen Preis erhält, weil es im direkten Vergleich mit seinesgleichen (vielleicht nur etwas) schlechter abschneidet, während ein Kleinbetrieb mit einem (gemessen an großbetrieblichen Gegebenheiten) niedrigerem Niveau in seiner Klasse den Preis verliehen bekommt. Wenn Bewerber, obwohl sie z. B. über ein von anderen, einschlägigen Stellen zertifiziertes oder sogar

ausgezeichnetes System eines beispielhaften Arbeits- und Gesundheitsschutzes verfügen, hierbei leer ausgehen können, so liegt dies letztlich daran, dass andere Betriebe in ihrer Größenklasse (vielleicht nur ganz knapp) relativ besser abgeschnitten haben. Die Zuerkennung des Hamburger Gesundheitspreises der HAG beinhaltet daher kein Urteil über das absolute Niveau betrieblicher Prävention, sondern beruht auf einer Bewertung in Relation zu vergleichbaren Betrieben, die sich ebenfalls um den Preis beworben haben.

Wir freuen uns, dass unter den diesjährigen Preisträgern zwei Unternehmen sind, die ungeachtet ihres hohen Standards betrieblicher Prävention den Preis noch nicht bekommen hatten, weil andere in ihrer Klasse (vielleicht nur ein wenig) besser waren. Sie hatten sich dadurch nicht entmutigen lassen, sondern weiter zugelegt – und sich erneut beworben. Gemeint sind die „Deutschen Hefewerke“ und die „Stadtreinigung Hamburg“.

Die Deutschen Hefewerke erhalten den Hamburger Gesundheitspreis 2007 in der Gruppe der Kleinbetriebe. Bereits 2005 hatte der Betrieb für das umfassende Konzept seiner integrierten Gesundheitspolitik eine Anerkennungsurkunde der HAG erhalten. Der zu einem international agierenden Konzern gehörende und am Standort Wandsbek alteingesessene Hersteller spezieller Hefeprodukte mit rund 120 Beschäftigten hat es verstanden, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in das Qualitätsmanagement ebenso wie in das konzerneigene Managementsystem zu integrieren. Die formelle Anerkennung des Amtes für Arbeitsschutz und die Aufnahme in die „Kategorie 1“ wurde eben-

so als Bestätigung und Ermunterung begriffen, wie die ausdrückliche Anerkennung beim letzten Hamburger Gesundheitspreis, den eingeschlagenen Weg konsequent weiter zu verfolgen. Über die öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen hinaus wurde ein gut funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt. Von besonderer Bedeutung ist offenbar die Einrichtung eines „Sicherheitsportal“ genannten Arbeitsschutzsystems, in dem sowohl Probleme als auch Verantwortlichkeiten und Lösungsvorschläge behandelt werden können. Von allen Beteiligten, von der Geschäftsführung über die Fachkräfte des Arbeitsschutzes bis zu den Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung, wird den Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hohe Bedeutung beigemessen. – Herzlichen Glückwunsch!

In der Gruppe der Mittelbetriebe geht der Hamburger Gesundheitspreis 2007 an die Firma Bode Chemie, einem Unternehmen der pharmazeutischen Industrie in Stellingen mit knapp 300 Beschäftigten. Auf Grund seiner Produktpalette unterliegt der Betrieb den strengen Grundsätzen der EU-Richtlinie „Good Manufacturing Practice“ zur Qualitätssicherung bei der Produktion von Arzneimitteln, Wirkstoffen und Medizinprodukten. Ein dem entsprechendes System des Qualitätsmanagements dient der Gewährleistung der Produktqualität und der Erfüllung der behördlichen Anforderungen im Hinblick auf die Gesundheit der Verbraucher. Das Unternehmen verfügt zudem über ein Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001 sowie über ein Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001, die beide auch zertifiziert sind. Diese Standards bilden die Plattform eines umfassenden betrieblichen

Gesundheitsmanagements, dem ein hoher Stellenwert im Unternehmen beigemessen wird; dieses wurde systematisch entwickelt sowie umfassend und praxisgerecht dokumentiert. Wir konnten uns davon überzeugen, dass dieses umfassende Gesundheitssystem mit seinen vielfältigen und sinnvollen Komponenten sowohl von der Geschäftsleitung und der zuständigen Fachabteilung als auch vom Betriebsrat und von den Beschäftigten voll getragen und in der Praxis auch gelebt wird. Durch interne und externe Evaluationen werden die erzielten Ergebnisse immer wieder überprüft und kontinuierlich verbessert. Die Einschaltung kompetenter externer Fachleute und Institutionen hat mit dazu beigetragen, den hohen Stand des Gesundheitssystems erreichen und sichern zu können. – Herzlichen Glückwunsch!

In der Gruppe der Großbetriebe wird der Preis in diesem Jahr an zwei Betriebe vergeben, die beide gleich hoch bewertet wurden – und die von ihrem Tätigkeitspektrum und ihrer Beschäftigtenstruktur her unterschiedlicher kaum sein könnten. Der Hamburger Gesundheitspreis 2007 geht in der Gruppe der Großbetriebe an die Stadtreinigung Hamburg und an das Berufsgenossenschaftliche Unfallkrankenhaus Hamburg. Beide Unternehmen gehörten bereits in den vergangenen Jahren meist zum engeren Kreis der preiswürdigen Bewerber.

Die Stadtreinigung Hamburg, die mit rund 2.400 überwiegend gewerblichen Beschäftigten ein breites Angebot an Entsorgungsleistungen erbringt, hat seit mehr als 10 Jahren ein umfassendes System des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes entwickelt und erfolgreich umgesetzt, das weit über die öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen

hinausgeht. In vorbildlicher Weise hat man sich nicht nur der erheblichen Gefährdungen auf Grund körperlicher und Umgebungs-Belastungen, sondern darüber hinaus auch früher als andernorts der psychischen und psychosozialen Belastungen angenommen. Die vielfältigen und zahlreichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung erstrecken sich daher seit langem nicht allein auf die Prävention körperlicher Gefährdungen, wie z. B. beim Handhaben schwerer Lasten, oder auf die Verhütung schädlicher Umgebungseinflüsse, wie z. B. durch die Einwirkung von Staub oder Krankheitserregern, sondern in beispielhafter und besonders intensiver Weise auch auf die Prävention psychosozialer Gefährdungen. Seit Jahren betreibt man einen erheblichen Aufwand bei der Ermittlung und Beurteilung möglicher gesundheitlicher Gefährdungen sowie bei der Evaluation und Bewertung der erreichten Ziele und Ergebnisse der vielfältigen Maßnahmen zur Verhältnis- und Verhaltensprävention. Das reicht von umfangreichen Befragungen, statistischen Erhebungen und arbeitsmedizinischen Untersuchungen bis hin zu beteiligungsorientierten Aktivitäten etwa in der Art von Gesundheitszirkeln. Dieser hohe Standard betrieblicher Prävention ist sicherlich nicht zuletzt darauf zurück zu führen, dass Geschäftsführung, Führungskräfte und Betriebsrat, ganz besonders aber die Sozialberatung, der Betriebsarzt und der Sicherheitsingenieur den Fragen der Gesundheit der Beschäftigten hohes Engagement entgegen bringen und Hand in Hand auch mit externen Partnern zusammenarbeiten. Schließlich beeindruckt die Stadtreinigung Hamburg dadurch, dass Arbeitsschutz und

Gesundheitsförderung offenbar in den Strukturen und Prozessen des Betriebes über Jahre hinweg fest verankert wurden. – Unseren herzlichen Glückwunsch!

Das Berufsgenossenschaftliche Unfallkrankenhaus Hamburg ist ein überregional wichtiges Schwerpunktkrankenhaus zur Maximal- und Spezialversorgung mit mehr als 1.600 überwiegend angestellten Beschäftigten. Es hatte bereits im Jahr 2003 den Hamburger Gesundheitspreis verliehen bekommen und war im Jahr 2005 für den weiteren kontinuierlichen Ausbau seines auf hohem Niveau befindlichen Systems des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung mit einer Urkunde ausgezeichnet worden. Daraus wird ersichtlich, dass dieses Krankenhaus seit Jahren über die öffentlich-rechtlichen Anforderungen hinaus eine aktive, beteiligungsorientierte Prävention für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreibt. Die Prävention erstreckt sich sowohl auf die Verhütung körperlicher Fehlbeanspruchungen z. B. beim Handhaben schwerer Lasten, als auch auf die Reduzierung psychischer Belastungen. Die vielfältigen Maßnahmen zu bedingungs- und zur personenbezogenen Prävention gesundheitlicher Gefährdungen bei der Arbeit sind mit ihren Strukturen, Ressourcen und Prozessen institutionell und personell fest verankert. In diesem Krankenhaus stehen nicht allein die hochqualifizierten Leistungen für die Patientinnen und Patienten im Mittelpunkt, sondern auch die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfährt (auch als zentrale Voraussetzung für eine optimale Patientenversorgung) besondere Aufmerksamkeit. Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung für die Beschäftigten gehen Hand

in Hand mit kompetenter und menschlicher Patientenversorgung. Das Berufsgenossenschaftliche Krankenhaus Hamburg hat unter Beweis gestellt, dass es seinen hohen Standard der betrieblichen Prävention nicht nur aufrechterhalten, sondern sogar noch gezielt weiter ausbauen konnte, dass es Arbeits- und Gesundheitsschutz in die betrieblichen Strukturen und Prozesse integriert und die erforderlichen Ressourcen dafür gesichert hat; deshalb wird es mit dem Hamburger Gesundheitspreis 2007 ausgezeichnet.



Prof. Oppolzer dankt Margrit Schlankardt (Geschäftsführerin der HAG) im Namen der Jury

– Herzlichen Glückwunsch!

Bevor nun Herr Plemper die weitere Preisverleihung übernehmen wird, erlauben Sie mir bitte, dass ich mich im Namen der Jury bei Frau Schlankardt, der Geschäftsführerin der HAG, ganz herzlich bedanke. Wenn es gelungen ist, den Preis in der Szene der betrieblichen Gesundheitsförderung zu verankern, dann ist das nicht zuletzt ihr persönlicher Verdienst. Liebe Frau Schlankardt, Sie haben für Kontinuität gesorgt und mit Umsicht unserer Arbeit eine Struktur gegeben. Sie haben dabei

viele organisatorisch-administrative Dinge von uns fern gehalten, so dass wir uns in der Jury ganz auf die inhaltliche Arbeit konzentrieren konnten. Dafür möchten wir uns heute ganz herzlich bedanken.

Die Jury

Prof. Dr. Eva Bamberg

Universität Hamburg,
Department Psychologie

Hartmut O. Genz

Beratung – Training – Evaluation

Rolf Jahn

AOK Rheinland / Hamburg

Bernd Niklas

Betriebsrat Lufthansa Technik

Prof. Dr. Alfred Oppolzer

Universität Hamburg, Fakultät
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Andrea Rebensburg

Handelskammer Hamburg

Dr. Michael Peschke

Arbeitsmedizinischer Dienst
der Freien und Hansestadt Hamburg

Dr. Heike Schambortski

Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Dr. Wilhelm Thiele

BSG – Amt für Arbeitsschutz

Rolf de Vries

Beauftragter für Umweltschutz und
Arbeitssicherheit, Handwerkskammer
Hamburg

BODE Chemie GmbH & Co. KG

Melanchthonstraße 27
22525 Hamburg

Ansprechpartner: Dr. Klaus Michelsen
Ansprechpartnerin: Christa Odrich
Tel.: 040 – 540 06-117
klaus.michelsen@bode-chemie.de
christa.odrich@bode-chemie.de



Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 280
Tätigkeitsbereich: Chemische Industrie

Gesund aus eigener Überzeugung

Unternehmen der chemischen Industrie engagierten sich mit als erste im Arbeitsschutz. Es kommt also nicht von ungefähr, dass sie heute weit fortgeschrittene Konzepte zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verfolgen. Die Bode Chemie GmbH & CO. KG kann aus einer langjährigen Erfahrung heraus planen und Maßnahmen umsetzen, die weit über technische und organisatorische Verbesserungen hinausgehen. Das wichtigste Ziel aller Aktivitäten und Angebote lautet immer: jeden Mitarbeiter ganz persönlich erreichen! „Er soll ein Bewusstsein, eine Sensibilität und eine eigene Überzeugung für den Umgang mit sich entwickeln“, umfasst Christa Odrich, verantwortlich für das Personalwesen, die Philosophie des Unternehmens.

Denn Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch Regeln und Anweisungen verordnen, bedeutet noch lange nicht, dass sie im Alltag auch eingehalten werden. Und außerdem sollte – nach Auffassung der Verantwortlichen in der Bode Chemie – Gesundheitsförderung nicht nur am Arbeits-

platz stattfinden. „Wirklicher Gesundheitsschutz wird erst in dem Moment erreicht, wenn die Mitarbeiter die Sorge für die eigene Gesundheit aus Überzeugung und Erkenntnis mit in die eigenen vier Wände tragen. Was nützt es, wenn jemand im Unternehmen auf eine geeignete Leiter steigt, zu Hause aber die Gardinen mit Hilfe eines wackeligen Drehstuhls aufhängt?“, fragt Christa Odrich. Klingt verblüffend überzeugend und logisch. Nur wie erreicht betriebliche Gesundheitsförderung diese weiter reichenden Ziele?

Bei Bode Chemie setzte man auf externe systemische Analyse: Durchgeführt wurde eine „Bewertung von Arbeitsplatzumgebungen Screening für Arbeitsplatzinhaber“, kurz „BASA“ und eine „Salutogenetische subjektive Arbeitsanalyse“, kurz „SALSA“. In beiden Fällen findet die Erhebung ganz nah an den betroffenen Personen statt. Der Fokus liegt bei beiden Analysen auf dem subjektiven Empfinden eines Arbeitnehmers seine Arbeit und seinen Arbeitsplatz betreffend. 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an den Untersuchungen teil. Die Ergebnisse haben 2007 zu einer Reihe von Veränderungen geführt, die sich im ganzen Unternehmen auswirken. Noch

während der Untersuchung nahm eine Ergonomieberaterin ihre Arbeit auf. Sie stellte zunächst fest, warum einzelne Personen ihre Arbeit so gestalteten, wie sie es taten. Es war ihr wichtig, herauszufinden, warum Verhaltensweisen als gut und richtig empfunden wurden, obwohl sie gesundheitsgefährdend waren. Anschließend war es möglich, gemeinsam alternative Abläufe zu entwickeln, die zugleich als angenehm empfunden wurden. Besonders bei „unge liebten Tätigkeiten“ war diese Erhebung notwendig. Im Verlauf der Analyse entstand bei allen Befragten ein großes Interesse an einer verbesserten Arbeitsergonomie. Das Erleben und die Erkenntnis, was Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung bewirken können, förderte bei allen Beteiligten die Bereitschaft, über die Arbeitszeit hinaus aktiv zu werden. So entstand zum Beispiel auf Wunsch der Mitarbeiter und unter Anleitung der Ergonomieberaterin eine Gymnastikgruppe, die sich wöchentlich trifft.

Bei BODE Chemie können Mitarbeiter aus einer ganzen Reihe solcher Angebote wählen. Sie werden gern angenommen. „Die Akzeptanz der Angebote für die Gesundheitsförderung beweist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre eigene Gesundheit mittlerweile bewusst pflegen“, sagt Christa Odrich. Jeder Mitarbeiter besitzt zum Beispiel einen maßgefertigten Gehörschutz, den er dann nutzt, wenn er ihn als notwendig empfindet. Maßanfertigung und das Recht zur individuellen Eigenbeurteilung haben den Grad der Nutzung ein sehr hohes Niveau erreichen lassen. Auch hier gilt: Jeder fühlt sich für sich selbst verantwortlich und denkt bewusst über seine Gesundheit nach.

„Vor 25 Jahren galt es als Arbeitsschutz, wenn sich Mitarbeiter an einer Maschine nicht verletzen konnten. Inzwischen arbeiten wir nach Konzepten, die weit über den Schutz vor einer akuten körperlichen Verletzungsgefahr hinausgehen“, präzisiert Christa Odrich den Ansatz der Bode Chemie. Sie fügt hinzu: „Unser Krankenstand bleibt seit Jahren konstant niedrig, auch weil wir auch gesellschaftliche Veränderungen in unsere



Arbeit mit einbeziehen. Das Unternehmen setzt für seinen Gesundheitsschutz auf die Förderung des gesunden Menschenverstandes und das Empfinden des einzelnen.“

Für das Jahr 2008 sind zwei Projekte rund um die Sinne „Hören“ und „Sehen“ geplant. Das Unternehmen hat ein Tonometer angeschafft, um einen umfassenden medizinischen Hörtest für alle Mitarbeiter anzubieten. Für den Zeitraum von zwei Monaten wird ein Augenprüfgerät ausgeliehen und ein hochwertiger Sehtest angeboten. Christa Odrich freut sich auf diese Projekte: „Wir bleiben nicht stehen. Wir arbeiten kontinuierlich an der weiteren Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.“

„Wirklicher Gesundheitsschutz ist in dem Moment erreicht, wenn die Mitarbeiter die

Sorge für die eigene Gesundheit mit nachhause tragen“, so Christa Odrich

**Deutsche Hefewerke GmbH
(bald: Ohly GmbH Hamburg)**Wandsbeker Zollstraße 59
22041 Hamburg**Ansprechpartner:** Theo Sterzl
Tel.: 040 – 682 93-106
t.sterzl@ohly.de**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 120
Tätigkeitsbereich: Lebensmittel**Veränderungen lenken und unterstützen**

Lebensmittel werden unter strengen Auflagen produziert. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind daher ohnehin Qualitätsaspekte in der Produktion. „Doch wir wollten konzeptionell besser werden und ein Auslöser war dabei tatsächlich der Hamburger Gesundheitspreis“, berichtet Theo Sterzl, verantwortlich für die Planung und Koordination des Gesundheitsschutzes im Haus. Bereits bei der Ausschreibung des Hamburger Gesundheitspreises 2005 haben die Deutschen Hefewerke eine Anerkennungsurkunde für ihre Leistungen erhalten. Doch die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema während der Ausschreibung führte bei den Verantwortlichen zu dem Entschluss, den Status von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Haus erneut mittels eines umfassenden Audits zu erfassen und zu überprüfen. Dabei arbeitete man intensiv mit angehenden Fachkräften zusammen, die im Rahmen von dreimonatigen Fachpraktika alle Arbeitsbereiche der Deutschen Hefewerke GmbH unter die Lupe nahmen. Die Ergebnisse führten zu einem Trainings-

katalog, der aktuell an die 60 verschiedene Trainings und Schulungen zum Gesundheitsschutz für alle Bereiche im Unternehmen umfasst. Theo Sterzl: „Vorhandene Angebote haben wir um ein vielfaches ergänzt.“ Und Dr. Torsten Pietsch, der Werksleiter, fasst die Entwicklung zusammen: „Wir haben den gesamten Bereich systematisiert. Vorhandenes wurde weiterentwickelt und in der Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und externen Spezialisten konnten wir Lücken sinnvoll schließen.“ Die Zusammenarbeit mit den Praktikanten war seiner Meinung ganz besonders erfolgreich, weil sie – frisch aus der Ausbildung kommend – sehr kompromisslos an die Sache herangingen. „Die vielen konstruktiven Diskussionen, die wir miteinander geführt haben, bestärken uns immer mehr, dass wir das richtige Ziel verfolgten: ein grundlegendes Bewusstsein für Gesundheit bei allen Beschäftigten des Unternehmens zu etablieren. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen genauso gesund nach Hause gehen, wie sie hergekommen sind. Oder noch besser, ein verbessertes Gesundheitsbewusstsein in ihr Privatleben hineinragen.“

Um dies zu erreichen, findet einmal pro Woche in allen Abteilungen des Unter-

nehmens eine Trainingsstunde zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt. Die Inhalte sind auf die Arbeitssituation in der jeweiligen Abteilung zugeschnitten. Diese Kontinuität schafft Akzeptanz und bewirkt Verhaltensänderungen. „Wir wollen, dass sich die Kolleginnen und Kollegen freiwillig und aus eigener Überzeugung heraus ein gesundes Verhalten aneignen. Hier sind wir auf einem sehr guten Weg“, beschreibt Theo Sterzl die Erfolge.

Zusätzlich zu den Trainings werden regelmäßig Gesundheitswochen und Gesundheitstage veranstaltet. Je nach Themenschwerpunkt werden sie in Kooperation mit Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Amt für Arbeitsschutz, Ärzten und Firmen aus dem Bereich Arbeitssicherheit geplant und durchgeführt. Auch hier gilt der Grundsatz: Die Teilnahme ist freiwillig, aber im Interesse der eigenen Gesundheit. Eine Einstellung die wirkt. „Viele unserer Auszubildenden, die in anderen Unternehmen bereits Praktika gemacht haben und vergleichen konnten, loben den hohen Standard, den die betriebliche Gesundheitsförderung bei uns erreicht hat“, erklärt Dr. Torsten Pietsch. Und langjährige Mitarbeiter heben die Veränderungen zu früher positiv hervor. Dazu trägt sicherlich die Tatsache bei, dass alle Maßnahmen während der Arbeitszeit stattfinden: für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der spürbare Beweis eines echten Interesses seitens der Unternehmensleitung. Kein Wunder, dass die Mitarbeiterfluktuation bei der Deutschen Hefewerke GmbH sehr gering ist. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 15 Jahre. Theo Sterzl: „Wir beschäftigen exzellent ausgebildete Spezialisten. Denen können wir nicht vorschrei-

ben, wie sie mit ihrer Gesundheit umzugehen haben. Sie müssen selbst einsehen, was gut für sie ist“. Für den Nichtrauchererschutz bedeutet dies z. B.: Rauchen wird das Rauchen im Gebäude nicht einfach verboten. Es gibt Raucherzonen mit Abzugsvorrichtungen für Noch-Raucher. „Und Angebote zur Raucherentwöhnung. Damit ehemalige Raucher auch Nichtraucher bleiben. Was nützt es, wenn jemand während der Arbeit auf die Zigarette verzichtet, aber sofort nach Dienstschluss danach greift“, sagt Dr. Torsten Pietsch. Denn er will die Erfolge betrieblicher Gesundheitsförderung nicht nur in statistischen Erhebungen messen. „Wir wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig für das Unternehmen, für sich selbst und für ihre Familien gesund erhalten.“



„Wir wollen, dass sich die Kolleginnen und Kollegen freiwillig und aus eigener Überzeugung heraus ein gesundes Verhalten aneignen“, beschreibt Theo Sterzl die Erfolge (zweiter von rechts)

Berufsgenossenschaftliches Unfallkrankenhaus Hamburg

Bergedorfer Straße 10
21033 Hamburg

Ansprechpartnerin: Wiebke Dethleff
Tel.: 040 – 73 06-13 39
w.dethleff@buk-hamburg.de



Berufsgenossenschaftlicher
Verein für Heilbehandlung
Hamburg e.V.
Berufsgenossenschaftliches
Unfallkrankenhaus
Hamburg

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.637
Tätigkeitsbereich: Gesundheitsdienst

Grundlegender Erfolg für die Zukunft

Bereits im Jahr 2000 startete im Berufsgenossenschaftlichen Unfallkrankenhaus Hamburg (BUKH) ein Langzeitprojekt, um den Gesundheitsschutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontinuierlich zu intensivieren. Eine Grundlage für gesundes Arbeiten im Unfallkrankenhaus der Zukunft schaffen, lautete das Projektziel. „Im Rahmen dieses Projektes überprüfen wir, welche Veränderungen wir durchführen müssen, um ein Optimum an betrieblicher Gesundheitsförderung erreichen zu können. Und wie wir nachhaltige Verhaltensänderungen bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewirken“, erzählt Wiebke Dethleff, Projektleiterin und verantwortlich für den Gesundheitsschutz im BUKH. Heute, acht Jahre später, kann sie Erfolge vorweisen: „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich gesünder und die gesundheitsbedingten Fehlzeiten sind über den Projektzeitraum konstant bzw. im Pflegedienst auch leicht rückläufig, obwohl der Altersdurchschnitt der Belegschaft angestiegen ist. Der Umgang mit gesundheitlichen Problemen oder die Art, Probleme, wie sie täglich während des Berufsalltags

in einem Unfallkrankenhaus auftreten, zu lösen, haben sich bei vielen Beschäftigten grundlegend gewandelt.“

Begonnen hat man im Bereich Pflege, der mit etwa 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den größten Bereich des BUKH ausmacht. Die dort durchgeführte Mitarbeiterbefragung offenbarte sowohl die hohe physische Belastung in diesem Bereich, als auch den großen Verbesserungsbedarf im psychosozialen Gesundheitsschutz. „Außerdem ergab die Befragung, dass es für die Pflegenden im BUKH ausnehmend wichtig ist, ihren Beruf lange ausüben zu können“, sagt Wiebke Dethleff.

Die Aufgaben lauteten daher, einen Weg zu finden, Arbeitsabläufe ergonomischer zu gestalten und die Fähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schulen, psychische und soziale Einflüsse am Arbeitsplatz zu erkennen, einzuschätzen und mit ihnen professionell umzugehen. Dazu wurde ein aufeinander abgestimmtes Maßnahmenpaket aus Schulungen, Ergonomietrainings und Supervisionen für eine intensive Teamentwicklung zusammengestellt. Auf diesem Weg sollten die Fähigkeiten der Eigenfürsorge im Pflegealltag erweitert werden. Ein wichtiges Ziel war auch, von der Krisenintervention zur Teamentwicklung und von dort zu einer

Belastungsreduzierung zu gelangen. Die einzelnen Teams sollten die Fähigkeit erreichen, für sich selbst zu sorgen. Das war der Dreh- und Angelpunkt.

Die Teams wurden bei jedem Schritt einbezogen: Alle Maßnahmen erfolgten teamintern oder in Abstimmung mit den Teams. „Und um zusätzliche Fachexpertise einzuholen, haben wir mit externen Trainern zusammengearbeitet und Experten für den Gesundheitsschutz zu Rate gezogen“, beschreibt Wiebke Dethleff die Umsetzung. Ein wichtiger Schritt wurde im Jahr 2007 erreicht, als 93 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stationspflegedienst das 3 Tage-Seminar zum Ergonomietraining erfolgreich und mit engagierter Beteiligung abgeschlossen hatten. „Zuvor war bereits 2004 in der zweiten Befragung des Pflegedienstes deutlich geworden, dass etliche Veränderungen genau die positive Wirkung der Maßnahmen im Gesundheitsschutz zeigten, die wir uns erhofft hatten, als wir starteten“, erinnert sich Wiebke Dethleff.

Deshalb wurde 2005 das Projekt auf alle übrigen Bereiche des Hauses ausgedehnt. Wie im Pflegedienst stand eine Befragung der Mitarbeiter am Anfang, an die sich Angebote zum Gesundheitszirkel anschließen mit der konkreten Ursachenforschung für Belastungen am Arbeitsplatz sowie der Entwicklung von gezielten Lösungsvorschlägen. Ein individuelles Ergonomietraining wurde beispielsweise für alle Wirtschaftsbeiräte des Krankenhauses entwickelt und so den Tätigkeiten in der jeweiligen Abteilung, z. B. Hol- und Bringendienst oder Reinigungsdienst, angepasst.

Im Pflegedienst begann nach den ersten positiven Auswirkungen der Maßnahmen

bereits die nächste Phase: Nachhaltigkeit in Bezug auf die Arbeitsergonomie sollte erreicht werden. Daher ließen sich interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Praxisexperten Ergonomie ausbilden. Sie fördern künftig in der Funktion kollegialer Multiplikatoren gesundes Arbeiten. Innerhalb ihres Arbeitskreises erarbeiten die Praxisexperten einen Leitfaden für die fortgesetzte Umsetzung des Ergonomietrainings im Stationsalltag.



Wiebke Dethleff: „Das nächste Ziel wird sein, aus der Verordnung zur Handhabung von Lasten eine aufgabenorientierte 'Safe lift policy' für unser Haus abzuleiten.“ Sie soll nicht nur für eine gesunde Arbeitsergonomie in Bezug auf Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel sorgen, sondern soll allen Pflegekräften sowie Therapeuten und Ärzten ein Handling ermöglichen, gesund bis zur Erreichung der eigenen Altersrente mit 67 zu arbeiten und die Patienten ganzheitlich zu betreuen.

Mit Veränderung der Alterspyramide und Verlängerung der Lebensarbeitszeit kommen enorme Herausforderungen auf die Personalentwicklung in Krankenhäusern zu. Im Hinblick darauf ist der Projektverlauf im BUK Hamburg richtungweisend. Außerdem zeigt das Projekt, wie weit aktiver Gesundheitsschutz voranschreiten kann, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenverantwortlich handeln und dieses Engagement vom Arbeitgeber mit Wertschätzung gefördert wird.

„Der Umgang mit gesundheitlichen Problemen im täglichen Berufsalltag hat sich bei vielen Beschäftigten grundsätzlich gewandelt“, sagt Wiebke Dethleff (2. von rechts)

Stadtreinigung Hamburg

Bullerdeich 19
20537 Hamburg

Ansprechpartner: Diedrich Machts
Tel.: 040 – 25 76-13 01
d.machts@srhh.de

**STADTREINIGUNG HAMBURG**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: rd. 2.500
Tätigkeitsbereich: Entsorgung

Gesundheit als zentrales Unternehmensziel
Ein Gespräch mit Diedrich Machts, der mit zwei Kolleginnen verantwortlich für den Bereich Gesundheitsförderung und Psychosoziale Beratung in der Stadtreinigung Hamburg ist, führt durch die Entwicklungsgeschichte der betrieblichen Gesundheitsförderung und zeigt zugleich, wie sehr die Arbeitswelt sich in den letzten drei Jahrzehnten gewandelt hat. „Früher wurden Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung getrennt behandelt. Begonnen habe ich im Unternehmen mit der Sozial- und Suchtberatung“, erzählt Diedrich Machts. Heute hat sich daraus eine Kooperation von Unternehmensbereichen entwickelt, deren Tätigkeit weit reichende Auswirkungen im Unternehmen hat. Arbeitsplatzbezogene Veränderungen im Unternehmen – ob technischer, organisatorischer oder auch persönlicher Natur – werden zusammen mit einer begleitenden Gesundheitskommission vorbereitet. Neue Arbeitszeitmodelle, geänderte Arbeitsabläufe und Verbesserungen der Arbeitsorganisation – alles wird im Vorfeld durch die Kommission geprüft und anschließend weiterentwickelt. Damit haben Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen einen außergewöhnlich hohen Stellenwert.

„Zum einen hat dies natürlich mit den Auflagen für Arbeitssicherheit zu tun, die wir als Unternehmen in der Entsorgungswirtschaft erfüllen müssen“, bemerkt Diedrich Machts. „Doch der eigentliche Motor für unser kontinuierlich besser werdendes Vorgehen ist eine Grundsatzentscheidung der Stadtreinigung Hamburg. Zu Beginn der neunziger Jahre beschloss die Unternehmensleitung, die Gesundheitsförderung in die Unternehmensleitlinien aufzunehmen. Inzwischen ist sie auch im Nachhaltigkeitsmanagement der SRH fest verankert und wir können sagen: Die betriebliche Gesundheitsförderung hat zum Unternehmenserfolg beigetragen.“

1994 begann man bei der Stadtreinigung Hamburg in Einzelgesprächen und durch Befragungen von Mitarbeiterteams systematisch Erkenntnisse zu sammeln. Diese ermöglichten die Entwicklung eines Fragebogens, mit dem eine umfassende Erhebung unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt wurde. Ausgehend von dieser Datenbasis begann man in moderierten Gesundheitszirkeln die Problemfelder aufzuarbeiten. „Es ist immer wichtig, zuerst und überall die gesundheitsrelevanten Probleme beim Namen zu nennen“, betont Diedrich Machts. Nur wenn in allen Ebenen eines Unternehmens die Bereitschaft besteht, Risiken für die Gesundheit von Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeitern auch als solche zu erkennen, kann betriebliche Gesundheitsförderung optimale Wirkung erzielen. Das Netzwerk aus Arbeitssicherheitsausschuss, Gesundheitszirkeln, Befragungs- und Projektteams der Stadtreinigung Hamburg sorgt jetzt dafür, Risiken zu antizipieren, bevor sie zu Gefährdungen werden können.

„Wir konzentrieren uns derzeit auf zwei Themen: die körperliche Belastung des Bewegungsapparates, besonders die des Rückens, und die psychische Belastung.“ Denn Diedrich Machts und seine Kolleginnen beobachten eine zunehmende Verunsicherung der Arbeitnehmer. „Das ist eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung, die nicht nur uns betrifft. Arbeitnehmer fühlen sich mehr Anforderungen und Risiken ausgesetzt als noch vor einigen Jahren. Hinzu kommen die Veränderungen hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit und der sozialen Versorgung, wenn jemand seinen Arbeitsplatz verliert, oder auch die Angst vor Berufsunfähigkeit durch Krankheit.“

Um körperliche Belastungen zu reduzieren, verfolgt die Stadtreinigung Hamburg die Strategie: Änderung der Verhältnisse und Änderung des Verhaltens. Gemeinsam werden ergonomische oder organisatorische Faktoren, die zu einem gesundheitsgefährdenden Verhalten führen, erkannt, beschrieben und möglichst weitgehend reduziert. In Schulungen und Trainings, die in Zusammenarbeit mit dem Hamburger Rückenzentrum am Michel durchgeführt werden, können die Beschäftigten Verhaltensalternativen erlernen. Ein Vorhaben, das nicht von heute auf morgen zu realisieren ist. „Besonders unsere jüngeren männlichen Arbeitnehmer sehen es oft anfangs nicht ein, warum sie gesundheit-

lich riskante Arbeitsweisen ändern sollen. Sie fühlen sich schließlich stark und gesund“, sagt Diedrich Machts. Doch zunehmend entsteht auch bei dieser Zielgruppe die Einsicht, dass Gesundheit gepflegt und gefördert werden will. Die Bilanz: Die Anzahl der physisch bedingten Erkrankungen nimmt kontinuierlich ab. Und für Mitarbeiter, die ihre bisherigen Tätigkeiten körperlich nicht mehr ausüben können, werden über einen Sozialpool alternative Arbeitsbereiche angeboten.

Psychosomatisch bedingten Erkrankungen begegnet man mit einem verstärkten Engagement. „Wir sehen es als Erfolg, dass unsere vornehmlich männlichen Entsorger-Teams sich eingestehen, dass es diese Problematik überhaupt gibt!“, meint Diedrich Machts. Noch vor einigen Jahren wäre sie von den meisten Beschäftigten schlicht verneint worden. In Zirkelsitzungen, Gruppeninterviews, Einzelberatungsgesprächen und Gesprächstherapien wurden inzwischen Änderungen in den persönlichen Einstellungen erreicht. Zusätzlich durchlaufen Führungskräfte regelmäßige Schulungen, um Verhaltensweisen, die auf eine psychosomatische Erkrankung hindeuten, frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf reagieren zu können. Diedrich Machts: „Wir bieten allen, die bei uns arbeiten, Unterstützung an, um Gesundheitsprobleme zu lösen. Egal, ob sie physisch oder psychisch bedingt sind.“



„Wir bieten allen Beschäftigten Unterstützung an um gesundheitliche Probleme zu lösen. Egal, ob sie psychisch oder physisch bedingt sind“, so Diedrich Machts (zweiter von links)

DeTeImmobilien, Deutsche Telekom Immobilien und Service GmbH NL Region Nord

Drehbahn 48
20354 Hamburg

Ansprechpartnerin: Renate Talanow
Tel.: 0413 – 12 23-44 40
renate.talanow@deteimmobilien.de

DeTeImmobilien



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 913
Tätigkeitsbereich: Immobilien und Facility Management

Gesundheit ist Lebensqualität

„Die Erfolge unserer betrieblichen Gesundheitsförderung zeigen sich deutlich in den jüngsten Befragungsergebnissen und unserer fortlaufend erhobenen Gesundheitsstatistik.“ Dieses positive Fazit kann Renate Talanow ziehen, wenn es um die Gesundheitsförderung bei DeTeImmobilien und um ihren Arbeitsbereich geht. Als innerbetriebliche Sozialberaterin betreut sie verantwortlich alle Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese beruhen auf einem umfassenden Gesamtkonzept, das sich auf einen Rahmenplan, eine Betriebsvereinbarung und die Unternehmensleitlinien stützt. Geplant wird das Vorgehen in Arbeitskreisen. „Wir verfügen über ein festes Budget. So können wir im Arbeitskreis Gesundheit langfristig planen und alle Schritte aufeinander abstimmen“, sagt Renate Talanow. Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit mit 600 Stunden/Jahr und ein Betriebsarzt mit 300 Stunden/Jahr stehen ihr als Spezialisten zur Seite. Außerdem ist mit 25 ehrenamtlichen Sicherheitsbeauftragten und 47 freiwilligen Ersthelfern mittlerweile

ein gut funktionierendes unternehmensweites Netzwerk für den Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung vorhanden. Renate Talanow: „Es war uns wichtig, dass alle Standorte gut versorgt sind und wir ein standortübergreifendes Betreuungs- und Informationsnetzwerk schaffen.“ Das ist gelungen: Sicherheitsbeauftragte und Ersthelfer sind für alle Standorte ausgebildet, sowohl Mitarbeiter im Service als auch im Bereich Montage werden regelmäßig geschult.

Diese Grundstruktur ermöglicht einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in der Gesundheitsförderung. Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, in denen auch psychische Belastungen erfasst werden, Mitarbeiterbefragungen, Auswertung des Krankenstandes und die Analysen externer Fachleute und Forschungseinrichtungen sind längst zu Standardtools im Unternehmen geworden. Mit ihnen werden Erfolge, Veränderungen und kritische Bereiche analysiert.

Bei DeTeImmobilien werden jedoch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur aktiven Beteiligung aufgefordert. Das heißt in erster Linie „Information“. Über die ganze Bandbreite der internen Kommunikationskanäle, vom Schwarzen Brett bis

hin zu elektronischen Medien, erfahren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Aktuelles rund um die Gesundheitsförderung bei DeTeImmobilien. „Wir bieten Veranstaltungen an, versenden themenbezogene Infobriefe, haben eine Datenbank eingerichtet, in der man sich über alles informieren kann, was zur 'Gesunden Niederlassung' gehört“, fasst Renate Talanow zusammen. Darüber hinaus gibt es die „Info-Börse Sport“. Die Resonanz ist positiv. In Ideenzirkeln, Teambesprechungen und anderen internen Veranstaltungen steht die Gesundheitsförderung als Standardpunkt auf der Tagesordnung. Und die Anregungen für Verbesserungen, mögliche Initiativen und Maßnahmen fließen reichlich und konstruktiv.

Einen Schwerpunkt bildet natürlich die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung. Dafür steht zum Beispiel ein Feng Shui-gerechtes Musterbüro zur Verfügung. Dort können neue Ideen für eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung ausprobiert werden. Ebenso werden die Fahrzeugflotte des Außendienstes und deren Werkzeug-Ausstattung regelmäßig auf mögliche Optimierungen überprüft.

Darüber hinaus werden durch organisatorische Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle die Arbeitsbedingungen gesundheitsorientiert verändert. Durch personenbezogene Maßnahmen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst für eine möglichst gesunde Lebensführung sensibilisiert. Eine Kernzielgruppe sind hier natürlich die Führungskräfte im Unternehmen. „Wir engagieren uns intensiv in der Führungskräfte-Entwicklung“, betont Renate Talanow. „Sie sind es, die unser Angebot in

ihr Team tragen, die wissen müssen, wann ein Mitarbeiter vielleicht Anregungen oder Hilfe braucht.“

Das Angebot an unterstützenden Maßnahmen ist groß: Betriebssport, Entspannungskurse, Ernährungsberatung, Nichtraucherförderung, psychologische Hilfe bei persönlichen Krisen oder Konflikten am Arbeitsplatz gehören dazu. Das Programm der DeTeImmobilien beweist, dass Gesundheitsförderung dem gesamten Betriebsklima eine höhere Qualität verleiht. „Wir arbeiten zusammen, aber wir feiern auch gemeinsam“, erzählt Renate Talanow. „Und wir haben bewiesen, dass man keinen Alkohol braucht, damit eine Party gelingt. Auf unseren Grill-Abenden zum Beispiel wird kein Alkohol ausgeschenkt. Trotzdem, oder besser, gerade deshalb, ist die Stimmung immer bestens!“

Landgericht Hamburg

Sievekingplatz 1
20355 Hamburg

Ansprechpartnerin: Angela Meyer
Tel.: 040 – 428 43-47 05
angela.meyer@lg.justiz.hamburg.de



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 323
(nichtrichterlicher Dienst)

Tätigkeitsbereich: Behörde, öffentl. Dienst

Fit und Gesund im Beruf

Wie viel Schlaf braucht der Mensch? „Es ist schon erstaunlich, wie wenige Menschen wissen, was sie für einen erholsamen Schlaf tun können. Und wie wichtig Schlaf für die eigene Leistungsfähigkeit ist!“ Angela Meyer ist beim Landgericht Hamburg für Fortbildungsangelegenheiten und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zuständig. Ihre derzeit erfolgreichste und meist besuchte Veranstaltung dreht sich um das Thema „Schlaf“. Mehr als zehn Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an diesem Kurs teil und lernten Regeln für einen gesunden Schlaf. „Es sind oft Themen, die auf den ersten Blick ganz unspektakulär wirken. Die aber große Bedeutung für unser Wohlbefinden und damit unsere Gesundheit haben.“ Genau diese Themen greift das „Gesundheitsteam“ in Kompakt-Seminaren und Infoveranstaltungen auf. Veranstaltungen wie die Seminarreihe „Fit und Gesund im Beruf“ sind Teil des Gesamtkonzeptes der betrieblichen Gesundheitsförderung, das vor mehreren Jahren beim Landgericht eingeführt wurde.

Für die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind neben dem verantwortlichen Unternehmer Klaus Berndt, den 15 Sicherheitsbeauftragten und 26 Ersthelfern, auch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Justizbehörde sowie eine Betriebsärztin beim Arbeitsmedizinischen Dienst zuständig.

Risiken, kritische Themen oder Handlungsbedarf werden regelmäßig durch aktuelle Gefährdungsbeurteilungen, Mitarbeiterbefragungen und Analysen des Krankenzustands überprüft, die hieraus erwachsenden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung organisiert wiederum Angela Meyer. „Dabei berücksichtigen wir natürlich insbesondere die psychischen Belastungen“, die hier in der Justiz nach Einschätzung von Angela Meyer besonders hoch für die Beschäftigten sind. Besonderes Interesse fand auch das Thema Raucherentwöhnung. „Viele Kolleginnen und Kollegen kompensieren Stress über Nikotin. Sie versuchen aufzuhören, scheitern aber immer wieder, weil sie gelernt haben, in Stresssituationen zur Zigarette zu greifen. Und Auslöser für Stress gibt es im Justizalltag mehr als genug.“

Im Hinblick darauf hat das Landgericht mit großer Resonanz in der Vergangenheit mehrfach eine Veranstaltungsreihe Ohraku-

punktur zur Entspannung und Stabilisierung, gegen Stress und zur Nikotinentwöhnung in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst angeboten, die auch in diesem Jahr voraussichtlich nochmals stattfinden wird. Zurzeit hat das Landgericht aktuell eine Veranstaltungsreihe zur Raucherentwöhnung initiiert. Über sechs Monate hinweg werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei ihrem Versuch, nicht mehr zu rauchen, begleitet. „Wir haben es schließlich mit einer Sucht zu tun. Aus der kommt man allein schwer heraus“, weiß Angela Meyer. Gemeinsam und mit der Unterstützung von Experten hält man eher durch. Ebenso erfolgreich ist die Bewegungspause, mit der den Mitarbeitern ein Instrumentarium für gesundheitsfördernde Pausen mit gymnastischen Übungen, die jeder machen kann, vermittelt wird. „Wir setzen auf Fortbildung und eigenverantwortliche Aktivitäten, um das Bewusstsein für die Gesundheit am Arbeitsplatz voranzutreiben“, so Angela Meyer. Dabei werden den Mitarbeitern bewusst Vorbehalte genommen. Schlagworte wie „Diät halten“ oder „Sport treiben“ rufen bei einigen Menschen negative Gefühle hervor. Die Gesundheitsexperten beim Landgericht wollen aber den Spaß an der Fitness wecken. „Gesunde Ernährung hat nichts mit Diät zu tun, sondern kann genauso lecker wie gut für das eigene Wohlbefinden sein. Und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Zeit haben, um Sport zu treiben, können bei uns einfache Bewegungsübungen lernen. Die können sie direkt an ihrem Schreibtisch und „schnell mal zwischendurch“ machen.“ Neben den personenbezogenen Angeboten, werden selbstverständlich auch technische und organisatorische Verbesserungen umge-

setzt. In den vergangenen Monaten hat man u. a. den Teppichboden, der immer wieder zu statischen Aufladungen geführt hat, durch Linolium ersetzt, den Schreibkräften nach dem neuesten Stand der Technik Kopfhörer zur Verfügung gestellt, höhenverstellbare Tische und Stehpulte angeschafft und auch die blindengerechten Arbeitsplätze auf den neuesten Stand der Technik gebracht. Das umfassende Schulungsprogramm für Führungskräfte bietet z. B. Seminare für den richtigen Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern, richtiges Handeln bei Suchtproblemen oder wie man Konflikte souverän löst.

Ebenso werden die Beschäftigten unterstützt, um eine möglichst ausgewogene Work-Life-Balance zu finden. „Wir wollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie leichter machen“, sagt Angela Meyer. „Deshalb wird der in der Bundesrepublik Deutschland einmalige Justizkindergarten von Justizeltern sehr gerne und oft in Anspruch genommen, in dem auch Kinder aus den Stadtteilen betreut werden. Darüber hinaus gibt es Seminare für Berufsrückkehrer nach familienbedingter Beurlaubung, verschiedene Modelle der Teilzeitarbeit und eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die in der Praxis realisiert werden.“ Informiert über das Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung wird am Schwarzen Brett und per E-Mailings. Die beste Information sind aber nach Erfahrung von Angela Meyer Veranstaltungen und Seminare, die Spaß machen und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen nachhaltigen Nutzen bringen. „Das wird weiter erzählt und weckt bei Kollegen das Interesse, auch selbst einmal an unserem Programm teilzunehmen.“

**MVB Müllverwertung
Borsigstraße GmbH**

Borsigstraße 6
22113 Hamburg

Ansprechpartner: Wolfgang Schmidt
Tel.: 040 – 731 89-0
wolfgang.schmidt@mvb-hh.de



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 95

Tätigkeitsbereich: Müllverwertung, Abfallwirtschaft

Das Motto: Sicher in der MVB

Wenn es um Arbeitssicherheit geht, ist das Ziel in der Müllverwertung Borsigstraße kurz und deutlich definiert: Null Unfälle. „Wir bei der MVB sind der Meinung, dass jeder Unfall vermeidbar ist. Auch die Unfälle, die nicht meldepflichtig sind!“, erklärt Wolfgang Schmidt, Betriebsleiter bei der MVB und verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz der MVB.

Die Unternehmensleitlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz lautet: Sicher in der MVB. „Was Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für die Ziele des Unternehmens, die Führungskräfte und die Mitarbeiter bedeuten, ist in Leitsätzen fest vorgeschrieben“, betont Wolfgang Schmidt. In den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses werden Strategien erarbeitet und Maßnahmen vorgeschlagen, wie die Leitsätze in der Praxis umgesetzt werden. Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das betriebliche Vorschlagswesen und die Sicherheitsbeauftragten eingebracht. In regelmäßig durchgeführten Gefährdungsbe-

urteilungen, Mitarbeiterbefragungen, Erhebungen über den Krankenstand, Unfall- und Beinahe-Unfallstatistiken sowie Analysen externer Institutionen werden Risiken und Verbesserungspotenziale aufgespürt. Und einmal in der Woche treffen sich Betriebsleiter und die mittlere Führungsebene zum „Tag der Arbeitssicherheit“. Dann werden aktuelle Themen der Arbeitssicherheit besprochen. „Soweit irgend möglich versuchen wir durch technische Maßnahmen die Möglichkeit von Unfällen oder Gesundheitsgefährdungen auszuschließen“, sagt Wolfgang Schmidt. So wurden im vergangenen Jahr Lärmbelastungen vermindert, Ersatzstoffprüfungen vorgenommen, die Beleuchtung und die Luftführung der Klimaanlage verbessert, neue blendfreie Bildschirme gekauft und der Bedienstand bei der Reststoffverladung erhielt eine Umbauung. Wolfgang Schmidt: „Man kann sehr viel durch Baumaßnahmen, technische Anschaffungen, sichere Arbeitsmittel und eine durchdachte Arbeitsorganisation tun. Aber wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine positive Einstellung zum Arbeitsschutz entwickeln, kommt man einfach nicht weit genug.“ Deshalb nehmen die regelmäßige Unterweisung und die Information am Schwarzen Brett, per E-Mail oder im persönlichen Gespräch einen sehr

hohen Stellenwert im Konzept für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein. Um die Zahl der Arbeitsunfälle, Bagatellunfälle und der Beinaheunfälle kontinuierlich weiter zu reduzieren, wird der Stand der Unfallzahlen regelmäßig am Schwarzen Brett bekannt gegeben. Außerdem sind alle Vorgesetzten verpflichtet, monatliche Kurzunterweisungen bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchzuführen.

In Aktionen wie Störfall- und Räumungsübung und Schulungen, z. B. zu Brand- und Atemschutz oder Fahrsicherheitstrainings, wird sicheres Verhalten geübt. Doch letztlich geht das Engagement für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz über feste Strukturen wie Unternehmensleitlinien, Rahmenpläne und Betriebsvereinbarungen hinaus. „Die meisten der 95 Beschäftigten arbeiten seit vielen Jahren bei uns. Jeder kennt jeden. Da achtet man auch gegenseitig mehr auf einander. So können wir im Einzelfall ganz persönlich auf Probleme eingehen.“ Dazu werden auch die Erfahrungen von Mitarbeitern genutzt, die bereits längere Zeit im Ruhestand sind.

Die Veranstaltung „Von älteren Mitarbeitern lernen“ wurde 2007 erstmalig durchgeführt und erwies sich als großer Lernerfolg. Ehemalige Mitarbeiter berichteten über Gesundheitsprobleme, die durch persönliche Prävention vermeidbar gewesen wären. „Diese eindringlichen Beispiele haben alle Kollegen dafür sensibilisiert, dass jeder auch eine eigene Verantwortung für seine Gesundheit hat“, berichtet Wolfgang Schmidt. Das neue Bewusstsein trug sicherlich zu der hohen Resonanz auf das Raucherentwöhnungsprogramm bei. Zwei Drittel der Raucher im Unternehmen nahmen teil.

Viele mit anhaltendem Erfolg: Zahlreiche der schweren Raucher sind seit vielen Monaten rauchfrei.

Das Gesamtkonzept der MVB für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geht auf, stellt Wolfgang Schmidt fest: „In der Vergangenheit hörten wir von Kollegen aus Fremdfirmen oft: Das müssen wir aber nur bei euch so genau einhalten. Inzwischen sagen sie häufiger: Das wird bei uns jetzt auch so gemacht.“

Techniker Krankenkasse

Bramfelder Straße 140
22305 Hamburg

Ansprechpartner: Klaus Dieter Nowas
Tel.: 040 – 69 09-11 55
klaus-dieter.nowas@tk-online.de



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am

Standort Hamburg: 2.266

Tätigkeitsbereich: Gesetzliche Krankenversicherung

Vielfältigkeit im Unternehmen fördern

Wenn man bei einer Krankenkasse von Gesundheitsmanagement spricht, denken die meisten Menschen zuerst an die Versicherten und weniger an die Angestellten des Gesundheitsdienstleisters. Bei der Techniker Krankenkasse (TK) begreift man allerdings die Eigenverantwortung als einen Teil der Dienstleistung. „Gesund in der TK‘ lautet das Motto, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TK für die Themen des innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements sensibilisiert.“, sagt Georgia Skorczyk, Bereichsleiterin Personal und Recht der TK. „Nur mit gesunden, leistungsfähigen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können wir den hohen Serviceansprüchen unserer Mitglieder gerecht werden. Zudem ist es wichtig, dass Arbeitgeber in uns den geeigneten Partner sehen, wenn es um Gesundheitsvorsorge im Unternehmen geht. Da müssen wir selbst ein vorbildliches System vorweisen.“ Längst existiert ein Gesamtkonzept für das innerbetriebliche Gesundheitsmanagement, in das die Beschäftigten

aktiv eingebunden sind, z. B. über den Arbeitskreis „Gesund in der TK“ oder die regelmäßig stattfindende Mitarbeiterbefragung, in der speziell auf die psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz eingegangen wird. Aktuell entsteht in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung eine Dienstvereinbarung, die alle Belange der innerbetrieblichen Gesundheitsarbeit an die aktuellen Bedürfnisse anpassen wird. Als qualifizierte Experten sind am Standort Hamburg derzeit eine Fachkraft für Arbeitssicherheit mit 680 Stunden und ein Betriebsarzt mit 455 Stunden, beide plus Projektstunden, im Einsatz. 13 Sicherheitsbeauftragte, 120 Ersthelfer und 25 Brandschutzhelfer bilden das interne Netzwerk. Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen inklusive der Erfassung psychischer Belastungen und sozialer Einflüsse am Arbeitsplatz, Befragungen der Mitarbeiter, die Auswertung von Krankenstatistiken und Analysen externer Institutionen und Forschungseinrichtungen liefern die notwendigen Basisdaten für die betriebliche Gesundheitsförderung.

Alle innerbetrieblichen Kommunikationskanäle werden genutzt, um über Gesundheitsthemen, Aktionen und das umfassende Schulungsangebot für Führungskräfte und Mitarbeiter zu informieren. „Wir entwickeln

für unser Intranet TK Know How derzeit ein Gesundheitsportal. Dort bieten wir Informationen an, die Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker für das Thema Gesundheit sensibilisieren werden“, berichtet Klaus-Dieter Nowas, der bei der TK für das innerbetriebliche Gesundheitsmanagement verantwortlich ist.

Viel Wert wird bei der TK auf die Weiterentwicklung des innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements gelegt. Mit Instrumenten wie dem betrieblichen Vorschlagswesen, der Ideenolympiade 2007 sowie regelmäßigen Mitarbeitergesprächen oder Teambesprechungen wird dafür gesorgt, dass kontinuierlich bestehende Projekte und Maßnahmen überdacht und angepasst werden bzw. neue initiiert werden. Arbeitsmittel und -plätze unterliegen ständigen Detailverbesserungen: Im vergangenen Jahr wurden z. B. im Rechenzentrum Beleuchtung und Raumklima verbessert, für das Call-Center ein Beleuchtungskonzept entwickelt und umgesetzt sowie Steh-/Sitzarbeitsplätze eingeführt, für gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter die Arbeitsplatzausstattung individuell angepasst. Zu den Maßnahmen der Arbeitsplatzoptimierung gehören auch tätigkeitsbezogene Schulungen wie Stimmtrainings für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des TK-Call-Centers.

Von dem alten Modell der fest vorgeschriebenen Arbeitszeiten hat man sich bei TK längst getrennt. „Wir geben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten ihrer derzeitigen Lebensphase anzupassen“, fasst Klaus-Dieter Nowas die flexiblen Arbeitszeiten bei der TK zusammen. Kernarbeitszeiten sind durch einen Arbeitszeitkorridor für Vollzeitbeschäftigte

ersetzt. Zusätzlich besteht seit 2006 eine Tarifvereinbarung zur Lebensarbeitszeit, die für einen früheren Renteneintritt oder auch für bezahlte Sabbaticals genutzt werden kann. Familienfreundliche Modelle wie Jobsharing und Teilzeit machen es den Beschäftigten einfacher, Familie und Beruf miteinander zu verbinden. Klaus-Dieter Nowas: „Wir bieten Eltern die Möglichkeit einer zusätzlichen Familienpause von maximal vier Jahren und achten auf eine familienfreundliche Führungskultur.“ Es wurde eine Diversity-Analyse durchgeführt, in der die Mitarbeiterstruktur der TK untersucht wurde. Die Ergebnisse ermöglichen, Teams in Bezug auf Dienststelle und Versichertenstruktur alters- und geschlechterübergreifend zusammenzustellen. So ist z. B. ein unternehmensweites Programm zur freiwilligen Job-Rotation angelaufen. Außerdem hat man eine dezidierte Grundlage erhalten, um ein passendes Angebot für Angestellte bereitzustellen, die sich in der Lebensmitte befinden oder kurz vor dem Ruhestand sind. „Wir bieten Workshops wie Orientierung in der Lebensmitte für Mitarbeiterinnen im Alter von 45 bis 50 oder ein Seminar Bilanz und Ausblick als Vorbereitung auf das nachberufliche Leben an“, sagt Klaus-Dieter Nowas.

**Vattenfall Europe Contracting
Nord, Betriebsstätte Lokstedt**

Stresemannallee 101
22529 Hamburg

Ansprechpartner: Frank Reetze
Ansprechpartnerin: Dr. Monika Krämer
Tel.: 040 – 56 13-38 83
frank.reetze@hochtief.de



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 63
Tätigkeitsbereich: Energiecontracting

Eine neue Qualität des Miteinanders

Bereits im Jahr 2003 wurde mit der Einführung eines Arbeitsschutzmanagement-Systems (AMS) das bereits bestehende System zur Qualitäts- und Umweltsicherung im Hause Vattenfall Europe Contracting Nord, die seit Oktober 2007 zu HOCHTIEF gehört, um den Aspekt der Gesundheitsförderung erweitert. Seitdem sind alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und der Betriebsrat in die Planungen und Abläufe der Gesundheitsförderung aktiv mit einbezogen. Organisatorisch kümmern sich eine Fachkraft für Arbeitssicherheit mit 120 Stunden pro Jahr, ein Betriebsarzt mit 25 Stunden pro Jahr sowie sechs Sicherheitsbeauftragte und 50 Ersthelfer um den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Zu den grundsätzlichen Maßnahmen gehören regelmäßige interne Analysen des Krankenstandes, Analysen externer Institutionen und Gefährdungsbeurteilungen inklusive der Erfassung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. „Das kann bei einer Gesamtmitarbeiterzahl von 63 Beschäftigten in persönlichen Gesprächen erfolgen“,

berichtet Dr. Monika Krämer, die zusammen mit Frank Reetze für die Umsetzung des AMS verantwortlich ist.

Zu den wichtigsten Ergebnissen seit dem Start des AMS gehört für sie die hohe Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Gesundheitsförderung. „Wir machen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz anschaulich und nachvollziehbar“, erklärt sie. „In regelmäßigen Abständen laden wir zu Teamtrainings ein. In diesen Schulungen informieren wir inklusive praktischer Übungen zu Schwerpunktthemen.“ Dabei beschränken sich die Seminarinhalte keineswegs auf den beruflichen Rahmen. Aus Teamtrainings wie „Körperlich und mental fit“ oder „Kommunikation für ein besseres Miteinander“ kann jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer einen ganz persönlichen Nutzen ziehen – auch für das Privatleben. „Nach einem solchen Teamtraining registrieren wir jedes Mal einen deutlichen Positivschub in der Einstellung der Kolleginnen und Kollegen zur eigenen Gesundheit“, schildert Frank Reetze den Schulungserfolg. „Der organisatorische und finanzielle Aufwand für vier solcher Trainings zu unterschiedlichen Inhalten pro Jahr ist dadurch mehr als

gerechtfertigt.“ Außerdem spricht die Teilnehmerzahl für sich: Mehr als 20 Prozent der Beschäftigten nahmen jeweils teil. Obwohl die Thementrainings am Wochenende, also in der Freizeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, stattfinden. Seit der Einführung des AMS haben besonders Maßnahmen für einen besseren Umgang mit Stress oder eine höhere mentale Fitness nachhaltige Erfolge bewirkt. Gleichzeitig wurden kontinuierlich Verbesserungen der Arbeitsplatzergonomie und Arbeitsmittelgestaltung durchgeführt. Im vergangenen Jahr wurden z. B. der Einsatz von Gefahrstoffen und die Lärmbelastung entschieden reduziert. Fortbildungen, Teamtrainings und Teilzeitarbeit optimieren außerdem die Arbeitsorganisation. „Die Abwärtsentwicklung von Krankenständen und Fehlzeiten zeigt“, so Dr. Monika Krämer, „deutlich den Erfolg unseres AMS im Unternehmen.“ Gleichzeitig ist eine neue Qualität des Miteinanders entstanden. „Wir haben damit begonnen, Verfahren für mehr Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu institutionalisieren. Inzwischen gehört es für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zu seinem beruflichen Alltag, auf Möglichkeiten einer weiteren Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu achten. Und diesen achtsamen Blick auch nach Feierabend beizubehalten, zum eigenen Vorteil.“

Volksfürsorge Versicherungsgruppe

Besenbinderhof 43
20097 Hamburg

Ansprechpartnerinnen: Edith Lübbert,
Cornelia Dorn-Thies
Tel.: 040 – 28 65-47 01 oder -21 12
cornelia.dorn-thies@volksfuersorge.de
edith.luebbert@volksfuersorge.de



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2.103
Tätigkeitsbereich: Versicherung

Strategisches Gesundheitsmanagement

Will man bei seinen Kunden einen seriösen Eindruck machen, kann man nur anbieten, was man selbst besitzt. Das gilt besonders dann, wenn das Produkt eine Dienstleistung zur Finanzierung der Gesundheitsvorsorge und -sicherung ist. Die Volksfürsorge Versicherungsgruppe setzte sich im Zuge der eigenen Leitbildentwicklung intensiv mit dieser Frage auseinander. Dabei wurde schnell klar: Wenn man den Unternehmensnamen „Volksfürsorge“ als Auftrag versteht, dann gehört das „eigene Volk“ – also die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unbedingt dazu.

Als Konsequenz daraus wurde ein Konzept für ein umfassendes strategisches Gesundheitsmanagement erarbeitet und zwischen 2001 und 2005 in drei Stufen eingeführt. Von Anfang an waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Betriebsrat sowie Führungskräfte in den Rahmenplan per Betriebsvereinbarung einbezogen. Damit war die Akzeptanz für das Projekt grundsätzlich gesichert. Zusätzlich erklärte das Management

der Volksfürsorge die Betriebliche Gesundheitsförderung als festen Bestandteil der Führungsverantwortung. In der Stufe I (2001 bis 2003) wurden in einer Testphase mit 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Instrumente entwickelt. Von 2004 bis 2005 waren bereits 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt. 2005 stellte die Projektgruppe, die sich aus externen und internen Experten, Mitarbeitern, Führungskräften und Vertretern des Betriebsrates zusammensetzte, ihre Ergebnisse vor. Mit Erfolg: Das Gesundheitsmanagement wurde für die gesamte Hauptverwaltung in Hamburg in den betrieblichen Alltag übernommen.

Heute zeichnet das Referat Gesundheitsmanagement für die erfolgreiche Umsetzung verantwortlich. Integriert in den Personalbereich arbeiten die beiden Referentinnen Cornelia Dorn-Thies und Edith Lübbert eng zusammen mit Betriebsarzt sowie 5 Arzthelferinnen in Teilzeit und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ein Arbeitsschutzausschuss, 16 Sicherheitsbeauftragte und hundert Ersthelferinnen und -helfer bilden das unternehmensweite Gesundheits-Netzwerk der Abteilung.

Ziel der Arbeit ist die „Stärkung der Gesundheitsquote“: die anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen mit Unterstützung der Führungskräfte und Gesundheitsexperten eigenverantwortlich Schritt für Schritt ihr Gesundheitsverhalten optimieren, um mehr Stärke und Wohlbefinden für Arbeit und Freizeit entwickeln zu können. Infoveranstaltungen, Kurzseminare und persönliche Beratungen bis hin zum Gesundheitscoaching haben bei der Volksfürsorge den gleichen Stellenwert wie Gesundheits- und Rückkehrgespräche, Arbeitsplatzbegehungen, Gesundheitsworkshops u.ä.

„Menschen informieren sich auf unterschiedlichen Wegen. Deshalb nutzen wir verschiedene innerbetriebliche Medien, um unser Angebot und das Thema „Gesundheit“ bekannt zu machen“, sagt Cornelia Dorn-Thies. Die Bandbreite reicht von persönlichen Hinweisen über E-Mailings und die Betriebszeitung bis hin zum „Gesundheitsportal“ im Intranet.

Zusätzlich sensibilisiert die Fachabteilung in halbjährlichen Schwerpunktaktionen das Bewusstsein der Mitarbeiter für die eigene Gesundheit. Dazu gehören Krebsvorsorgeuntersuchungen genauso wie Aktionen zur energiefördernden Ernährung oder zur Stressbewältigung. Jede Führungskraft erhält das Angebot eines fortlaufenden Seminars im 2-Jahres-Abstand zur Stärkung ihrer eigenen Gesundheit („Neue Energie für Führungskräfte“) und wird darüber hinaus eigens für ihre Rolle als Gesundheitsmanager ihrer Abteilung geschult. Daneben wurden auf der strukturellen Ebene in den vergangenen Jahren u. a. die raumklimatischen Bedingungen optimiert, Steh-Sitzarbeitsplätze eingeführt, flexible Arbeitszeitmodelle entwickelt und

Telearbeitsplätze geschaffen.

„Inzwischen registrieren wir eine auffallend positive Veränderung des Gesundheitsbewusstseins aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Volksfürsorge, die aktiv am Programm teilnehmen“, stellt Cornelia Dorn-Thies fest. Ein wesentlicher Faktor ist dabei die Prävention von typischen berufsbedingten Krankheitszeichen. „Wir können nach dieser relativ kurzen Zeit zwar noch keine langfristigen Ergebnisse vorlegen. Aber wir können bereits viele Erfolge verzeichnen. Das Wichtigste ist für uns ein anderes Verständnis für die Beeinflussung von Gesundheit und Krankheit. Daraus ergibt sich eine positive Aktivität, die sich auch in der Arbeit widerspiegelt“, resümiert Edith Lübbert.

Behörde für Inneres – Einwohner-Zentralamt

Ansprechpartnerin: Inka Behnke
inka.behnke@bfi-e.hamburg.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 356

Tätigkeitsbereich: Öffentliche Verwaltung

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ♦ Fest etabliert sind ein Steuerungsgremium sowie verantwortliche Personen für die betriebliche Gesundheitsförderung; Durchführung der Gesundheitsinitiative „Gesine“
- ♦ Fortbildungen für Führungskräfte
- ♦ Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, die auch psychische Belastungen und soziale Einflüsse berücksichtigen, und Mitarbeiterbefragungen
- ♦ Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Schwarze Brett, E-Mail, Veranstaltungen und Intranet
- ♦ Verbesserung des Raumklimas durch Anschaffung von Klimageräten und Ventilatoren sowie Information über richtiges Lüften
- ♦ Optimierung der Arbeitsplatzergonomie durch Ausstattung der Büros mit neuen Bürostühlen, Stehpulten und höhenverstellbaren Tischen
- ♦ Teilzeit- und Telearbeit möglich
- ♦ Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Bewegung, Entspannung, Ernährung, Nichtraucherförderung und Hilfe bei Suchtproblemen

Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH

Ansprechpartnerin: Gudrun Thömen
gthoemen@btz-hamburg.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 47

Tätigkeitsbereich: Berufliche Rehabilitation

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ♦ Berücksichtigung von Anregungen und Eingaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ♦ Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Erhebung des Krankenstandes
- ♦ Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Themen der Gesundheitsförderung über das Schwarze Brett und per E-Mail
- ♦ Konsequente Ersatzstoffprüfung bei Gefahrstoffen
- ♦ Anschaffung verbesserter Persönlicher Schutzausrüstung
- ♦ Optimierung der Arbeitsplatzergonomie durch Ausstattung der Büros mit blendfreien Flachbildschirmen
- ♦ Teilzeitarbeit möglich
- ♦ Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu dem Thema Stressabbau/Entspannung

Daimler AG Mercedes-Benz Werk Hamburg

Ansprechpartner: Martin Baalck
martin.baalck@daimler.com

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2.615

Tätigkeitsbereich: Automobilindustrie
– Metallverarbeitender Betrieb

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ♦ Fest etabliert sind ein Steuerungsgremium sowie verantwortliche Personen für die betriebliche Gesundheitsförderung
- ♦ Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, die auch psychische Belastungen und soziale Einflüsse berücksichtigen, und Mitarbeiterbefragungen; regelmäßige Erhebung des Krankenstandes und Analysen externer Institutionen
- ♦ Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. über das Schwarze Brett, E-Mail, die Betriebszeitung, Flyer, auf Veranstaltungen, im Intranet
- ♦ Durchführung des BKK-Pilotprojektes zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- ♦ Verbesserung der Parkplatzsituation durch Spätschichtparkplatz
- ♦ Verbesserung der Arbeitsumgebung z. B. durch Lärminderungsprogramm (u. a. durch Umstellung der Schweißverfahren), Verminderung von Witterungseinflüssen durch bauliche Verbesserungen, Reduzierung von VOC-Lacken
- ♦ Teilzeit- und Telearbeit möglich; Weiterentwicklung von Schichtarbeit-Modellen
- ♦ Hautschutzworkshops, Führungskräfte-schulungen zum Thema „Sucht“, „Psychische Fehlbelastungen“ und „Beratung und Eingliederung kranker Mitarbeiter“
- ♦ Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Bewegung, Entspannung, Ernährung, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Suchtproblemen, Konfliktbewältigung, Krisenberatung, Sport

DRK Hamburg-Eimsbüttel

Ansprechpartnerin: Barbara Schwarzloh

info@drk-sozialstation-lokstedt-stellingen.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: ca. 100

Tätigkeitsbereich: Ambulante Pflege u. Dienstleistung

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ♦ Ein Qualitätszirkel zur betrieblichen Gesundheitsförderung ist fest etabliert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden angeregt, sich an der betrieblichen Gesundheitsförderung zu beteiligen
- ♦ Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Mitarbeiterbefragungen und Erhebung des Krankenstandes
- ♦ Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Themen der Gesundheitsförderung über das Schwarze Brett und in Gesprächen
- ♦ Verbesserung des Raumklimas durch Rauchverbot im Gebäude und Anschaffung von Klimaanlage
- ♦ Verbesserung der Arbeitsmittel durch Regenschutz für Fahrradfahrer, Anschaffung von Fahrrädern mit Standlicht und neuer Winter-Dienstkleidung
- ♦ Einrichtung einer Telefonzentrale mit Empfang, um andere Büroarbeitsplätze zu entlasten
- ♦ Doppeldienste wurden abgeschafft, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Einsatzplanung einbezogen
- ♦ Teilzeitarbeit möglich, besonders für Frauen mit Kindern
- ♦ Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Bewegung/Rücken (Rückenschule, Kinästhetik), Nichtraucherförderung, Supervisionen „Tod und Sterben“, Ernährung, Schlafstörungen

Effenberger Vollkornbäckerei

Ansprechpartner: Thomas Effenberger
info@dr-below.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 18

Tätigkeitsbereich: Bäckerei

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie regelmäßige Erhebungen zum Krankenstand, um sich einen Überblick über Unfall- und Gesundheitsgefährdungen zu verschaffen
- ◆ Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden intensiv eingearbeitet und eingewiesen, gefährliche Verhaltensweisen umgehend korrigiert
- ◆ Offener Führungsstil, Förderung eines konstruktiven Kritikverhaltens, Motto: Wir reden miteinander und nicht übereinander
- ◆ Verbesserung des Raumklimas, lärmindernde Maßnahmen, Ersatzstoffprüfung bei Gefahrstoffen
- ◆ Optimierung der Arbeitsplatzergonomie durch die Anschaffung arbeitserleichternder Werkzeuge und Maschinen sowie Umrüstung der Arbeitsplätze
- ◆ Arbeitszeitflexibilisierung, Arbeitsplatzrotation
- ◆ Eigenständige Arbeitszeitplanung innerhalb der Teams
- ◆ Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Bewegungsförderung und Ernährungsberatung
- ◆ Managementfortbildung der Geschäftsleitung

HSH Nordbank AG

Ansprechpartner: Siegfried Latki
siegfried.latki@hsh-facility-management.com

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 3.553

Tätigkeitsbereich: Finanzdienstleistungen

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Fest etabliert ist ein Steuerungsgremium für die betriebliche Gesundheitsförderung und unter enger Einbindung aller Beteiligten befindet sich ein betriebliches Gesundheitsmanagement im Aufbau
- ◆ Information über Gesundheitsthemen im Intranet (InfoPort beneFit), in der Mitarbeiterzeitung nordlicht, im Personal-Newsletter, Flyer „Angebote Gesundheit“ in der HSH Nordbank
- ◆ Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Mitarbeiterbefragungen, die auch psychische Belastungen und soziale Einflüsse berücksichtigen, regelmäßige Erhebung des Krankenstandes und Analysen externer Institutionen
- ◆ Lärminderungsmaßnahmen; individuelle Optimierung der standardisierten Lichtverhältnisse, zentrale Druckerkonzepte, Beseitigung von Kälte- und Zuglufterscheinungen durch veränderte Anordnung der Arbeitsplätze und Optimierung der Klimaanlage
- ◆ Neue Betischungskonzepte und Gesundheitsstühle; größere Bildschirme mit verbesserter Auflösung; Sicherung des hohen Gerätestandards; arbeitserleichternde Maßnahmen in Bereichen mit hoher körperlicher Beanspruchung
- ◆ Neue Unternehmens- und Führungskultur u. a. ausgerichtet auf verantwortungsvollen Umgang mit den Mitarbeitern

- ◆ Überarbeitung der Employer Brand (Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität und des Betriebsklimas)
- ◆ Teamentwicklungsmaßnahmen, leistungs- und erfolgsgerechte Bezahlung
- ◆ Umfassendes Seminarangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräfte-schulung und -coaching; Gesundheitscoaching im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- ◆ Kinderbetreuungsangebote, Grundzertifikat familienfreundliches Unternehmen (hertie-audit „berufundfamilie“), Chancengleichheit, life-work-balance, Telearbeit, Vertrauensarbeit
- ◆ Kooperation mit Sport- und Fitnessstudios, umfassendes Angebot der Betriebssportgemeinschaft
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote, u. a. Stressabbau, gesunde Ernährung, Medical Taping Concept, Physikalische Therapiemaßnahmen, Nichtraucherförderung, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten

Nestlé Deutschland AG

Ansprechpartnerin: Martina Streich
martina.streich@de.nestle.com

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 725

Tätigkeitsbereich: Lebensmittel

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Fest etabliert sind ein Steuerungsgremium, verantwortliche Personen für die betriebliche Gesundheitsförderung sowie entsprechende Führungsleitlinien
- ◆ Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Mitarbeiterbe-

fragungen; regelmäßige Erhebung des Krankenstandes und Analysen externer Institutionen

- ◆ Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Schwarze Brett, E-Mail, die Betriebszeitung; monatlich wird ein neues Thema (z. B. richtiges Heben und Tragen, Gripeschutz) kommuniziert
- ◆ Pro Quartal wird über ein übergreifendes Thema (z. B. Haut, Bewegung) umfassend informiert und z. T. durch Aktionen unterstützt
- ◆ Durchführung des FitForFuture-Projekts, um Teamdenken im Schichtbetrieb zu fördern und Ideen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufzugreifen und umzusetzen
- ◆ Initiierung neuer Sportgruppen, z. B. Bowling
- ◆ Regelmäßige Schulungen zu den Themen Qualität, Hygiene und Arbeitssicherheit
- ◆ Einführung einer Führungskräfteakademie für Schichtleiter, in der Hintergrund- und werksübergreifendes Wissen vermittelt wird
- ◆ Verbesserung der Beschäftigung älterer Mitarbeiter. U. a. wurde eine Analyse aller Arbeitsplätze initiiert, die auch beurteilt, ob sie sich für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eignen
- ◆ Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Nichtraucherförderung, Hilfe bei Suchtproblemen, Konfliktbewältigung, Sport

Sozialstation Eimsbüttel Nord

Ansprechpartnerin: Christina Wolf
c.wolf@sozialstation-eimsbuettel-nord.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 80

Tätigkeitsbereich: Ambulante Pflege

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ♦ Fest etabliert sind ein Qualitätszirkel sowie eine Lenkungsgruppe für die betriebliche Gesundheitsförderung
- ♦ Fortbildungen für Führungskräfte zu den Themen Leitbild und Teamentwicklung
- ♦ Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, die auch psychische Belastungen und soziale Einflüsse berücksichtigen, und Mitarbeiterbefragungen
- ♦ Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Schwarze Brett und Infobriefe „Gesundes Unternehmen“
- ♦ Verbesserung des Betriebsklimas durch Kommunikationsschulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ♦ Überprüfung der Pflegewege und der Organisationszeiten
- ♦ Teilzeitarbeit ist möglich
- ♦ Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Bewegung, Entspannung, Nichtraucherförderung, Supervision, Coaching, Krisenberatung
- ♦ Schulungen und Unterweisungen zu Hygieneregeln und Unfallverhütung

Unilever Deutschland

Ansprechpartner: Dr. med. Olaf Tscharnetzki
olaf.tscharnetzki@unilever.com

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.248

Tätigkeitsbereich: Konsumgüter

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ♦ Unilever hat sich zum Ziel gesetzt, Lebensqualität zu steigern. Dieses Ziel gilt natürlich auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb wurden im Unileverhaus Hamburg sieben Initiativen für das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestartet:
 - ♦ Externe Sozialberatung gemeinsam mit dem Fürstenberg Institut, ein Arbeitnehmerunterstützungsprogramm seit dem Jahr 2000
 - ♦ Ein innerbetriebliches Fitness-Center seit 2001
 - ♦ Zusammenarbeit mit dem Rückenzentrum am Michel (Spezialisten für chronischen Rückenschmerz) seit 2003
 - ♦ Tolles Betriebsrestaurant und Lunch & Learn-Seminar 2006
 - ♦ Entspannungsoasen mit der Firma Brainlight seit 2006
 - ♦ Betriebliches Eingliederungsmanagement seit 2006
 - ♦ Familienservice (Kinder- und Altenbetreuung) seit 2007
- ♦ Angebot von Gesundheitsförderungsmaßnahmen und Durchführung eines aktiven Gesundheitsmanagements an allen Standorten
- ♦ Klare Arbeitssicherheits- und Gesundheits-Policy, hinter der ein Managementsystem steht (seit 2003 Zertifizierung aller Betriebe einschließlich der Haupt-

verwaltung nach der OHSAS 18001)

- ♦ Occupational Health-Vision 2010
- ♦ Gute Zusammenarbeit (besonders in Deutschland) der Bereiche Sicherheit, Gesundheit, Personal und Kommunikation; regelmäßige gemeinsame Meetings, die weit über die vom Gesetzgeber geforderten Arbeitssicherheitsausschüsse hinausgehen
- ♦ Umfassende Darstellung der Unternehmensphilosophie, der Produkte und der Angebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Broschüre „Vitality leben“; regelmäßige Beiträge in der Mitarbeiter-Zeitung und im Intranet zu den Feldern Sicherheit und Gesundheit (Vitality)
- ♦ Gründungsmitglied des deutschen Netzwerkes „Unternehmen für Gesundheit“; seit 2006 Mitglied des Netzwerkes „Enterprises for Health“
- ♦ Sehr gutes Arbeitssicherheitsmanagement seit 1995 mit hervorragenden Ergebnissen (1000-Mann-Quote in Deutschland im Jahre 2004: 28 / bei Unilever: 1-2 Unfälle)
- ♦ Seit 1995 zunehmend intensive Gesundheitsförderungsmaßnahmen orientiert an den Gesundheitszielen in Deutschland sowie dem Beschwerdeprofil der Mitarbeiter. Haupthandlungsfelder:
 - ♦ Herz-/Kreislauferkrankungen
 - ♦ Erkrankungen des Bewegungsapparates
 - ♦ Psychische Auffälligkeiten bei psychosozialem Stress
 - ♦ früh erkennbare und gut behandelbare Krebserkrankungen
- ♦ Zukunftsvision: „Unilever-Mitarbeiter/innen verlassen ihren Arbeitsplatz gesünder und zufriedener, als sie gekommen sind!“

VHH PVG Unternehmensgruppe

Ansprechpartnerin: Verena Polenz

verena.polenz@vhhpvg.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.650

Tätigkeitsbereich: Öffentlicher Personennahverkehr

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ♦ Fest etabliert ist ein Steuerungsgremium bestehend aus Mitarbeitern und Betriebsrat, Betriebsärzten, Führungskräften, Personalwirtschaft und externer Beratung
- ♦ Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- ♦ Regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, die auch psychische Belastungen und soziale Einflüsse berücksichtigen, und Mitarbeiterbefragungen
- ♦ Information der Mitarbeiter/innen zu Gesundheitsthemen über das Schwarze Brett, die Betriebszeitung, Flyer und Aufsteller
- ♦ Verbesserung des Betriebsklimas durch die Einführung eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches zwischen Führungskräften und Fahrdienstmitarbeitern
- ♦ Verbesserung der Arbeitsorganisation durch Einbeziehung der Fahrer durch aktive Mitarbeit in den jeweiligen Gesundheitszirkeln
- ♦ Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz; Projekt „Fit für's Alter“, „mit Herz aktiv“
- ♦ Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Bewegung, Entspannung, Ernährung, Nichtraucherförderung und Hilfe bei Suchtproblemen
- ♦ Umsetzung des betrieblichen Eingliede-

rungsmanagements
 ♦ Führungskräfte führen „Gesunde Gespräche“ (Anerkennender Erfahrungsaustausch)

Zentrum für Personaldienste

Ansprechpartner: Jan-Peter Ruschmeyer
 jan-peter.Ruschmeyer@zpd.hamburg.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 324

Tätigkeitsbereich: Behörde

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ♦ Fest etabliert sind ein Steuerungsgremium sowie verantwortliche Personen für die betriebliche Gesundheitsförderung und ein regelmäßig tagender „Arbeitskreis Gesundheitsförderung“
- ♦ Anlassbezogene Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und regelmäßige Erhebungen des Krankenstandes

- ♦ Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per E-Mail und in der Betriebszeitung „ZPD aktuell“
- ♦ Verbesserung des Betriebsklimas durch Führungskräfte-Workshops und Arbeitssituationsanalysen
- ♦ Bereitstellung von Wasserspendern
- ♦ Einbau eines automatischen Lüftungssystems
- ♦ Einführung eines neuen Zeitarbeits-systems (flexiblere Pausennutzung)
- ♦ Teilzeit- und Telearbeit ist möglich (Teilzeitquote 28%)
- ♦ Ausstiegsunterstützung für Raucher
- ♦ Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Bewegung („Bewegungspause“) und Hilfe bei Suchtproblemen durch einen internen betrieblichen Suchtberater



Anschreiben zur Bewerbung für den Gesundheitspreis 2007

Zu diesem Anschreiben gehört ein vierseitiger Fragebogen, der im Internet unter www.hag-gesundheit.de heruntergeladen werden kann.

Bewerben Sie sich um den Hamburger Gesundheitspreis 2007!

Alle zwei Jahre verleiht die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) den Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung. In diesem Jahr zum fünften Mal. Die Ausschreibung richtet sich sowohl an Klein- und Mittelbetriebe als auch an Großunternehmen.

Was müssen Sie tun, um dabei zu sein?

Ihnen ist nicht nur die Qualität Ihrer Produkte oder Dienstleistungen wichtig, sondern auch die Qualität der Arbeit und des Gesundheitsschutzes Ihrer Beschäftigten! Sie kümmern sich daher in beispielhafter Weise und über das übliche Maß hinaus um Fragen des Gesundheitsschutzes, so weit sie mit der Arbeit im Zusammenhang stehen. Sie haben sich mit Ihrem Betrieb bereits auf einen gesundheitsförderlichen Weg gemacht und wissen nicht, ob das ausreicht? Es muss nicht immer ein komplettes Programm sein! Auch wenige gezielte Maßnahmen haben einen Preis verdient!

Füllen Sie den beiliegenden Fragebogen aus und schicken ihn per Post oder Fax an uns zurück.

Einsendeschluss ist der 30. September 2007.

Wer wird ausgewählt und gewinnt?

Mit dem Hamburger Gesundheitspreis werden Betriebe ausgezeichnet, die sich über ihre öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten einsetzen. Die Betriebe sollen sich am Leitbild eines zeitgemäßen präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie an den Prinzipien einer darüber hinausgehenden betrieblichen Gesundheitsförderung orientieren.

Der Entscheidungsprozess vollzieht sich in einem mehrstufigen Auswahlverfahren. Um den ungleichen strukturellen Voraussetzungen der Betriebe unterschiedlicher Größenordnung besser Rechnung zu tragen, wird das Bewerberfeld in Kleinbetriebe (bis unter 200 Beschäftigte), Mittelbetriebe (bis 1.000 Beschäftigte) und Großbetriebe (über 1.000 Beschäftigte) eingeteilt. In jeder dieser drei Betriebsgrößen wird in der Regel jeweils ein Preisträger ermittelt.

Auf der Grundlage der im Fragebogen gemachten Angaben werden an Hand bestimmter Kriterien die Unternehmen mit Hilfe eines Punktesystems bewertet. So gelangen zehn bis zwölf Betriebe in die Endrunde. Bei diesen Betrieben findet ein Betriebsbesuch durch zwei Jurymitglieder statt. Im Rahmen von Präsentationen, Gesprächen und Begehungen vor Ort sammelt die Jury vertiefende Informationen für die Auswahl der Preisträger.

Preisverleihung!

Die feierliche Preisverleihung erfolgt Anfang 2008 durch Bürgermeisterin Birgit Schnieber-Jastram. Alle Bewerber – ob Preisträger oder nicht – sind dazu herzlich eingeladen. Sie haben außerdem die Möglichkeit, sich und ihre Aktivitäten in einer Dokumentation darzustellen.

Jetzt nur noch den Fragebogen ausfüllen!

Wenn Sie noch Fragen haben, rufen Sie uns an. Wir beraten Sie gern und freuen uns auf Ihre Bewerbung. Weitere Informationen und den Fragebogen finden Sie unter: www.hag-gesundheit.de. Dort können Sie den Fragebogen auch direkt ausfüllen und absenden.

Mit freundlichen Grüßen

Margrit Schlankardt (Geschäftsführerin)



HAG • Repsoldstraße 4 • 20097 Hamburg • Tel: 040 – 632 22 20 • Fax: 040 – 632 58 48 • www.hag-gesundheit.de

Behörde für Inneres – Einwohner-Zentralamt

Ansprechpartnerin: Inka Behnke
 Amsinckstraße 28 · 20097 Hamburg
 www.bfi-e.hamburg.de
 Tel.: 040 – 428 39-2887 · Fax: 428 39-4111
 inka.behnke@bfi-e.hamburg.de

Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH

Ansprechpartnerin: Gudrun Thömen
 Weidestraße 118 c · 22083 Hamburg
 www.btz-hamburg.de
 Tel.: 040– 27 07 09-0 · Fax: 27 07 09-19
 gthoemen@btz-hamburg.de

Berufsgenossenschaftliches Unfallkrankenhaus Hamburg

Ansprechpartnerin: Wiebke Dethleff
 Bergedorfer Straße 10 · 21033 Hamburg
 www.buk-hamburg.de
 Tel.: 040 - 73 06-13 39 · Fax: 73 06-12 04
 w.dethleff@buk-hamburg.de

BODE Chemie GmbH & Co. KG

Ansprechpartner: Dr. Klaus Michelsen,
Ansprechpartnerin: Christa Odrich
 Melanchthonstraße 27 · 22525 Hamburg
 www.bode-chemie.de
 Tel.: 040 - 540 06-117 · Fax: 540 06-105
 klaus.michelsen@bode-chemie.de
 christa.odrich@bode-chemie.de

Daimler AG

Ansprechpartner: Martin Baalck
 Mercedes-Benz Werk Hamburg
 Mercedesstraße 1 · 21079 Hamburg
 www.daimler.com
 Tel.: 040 - 79 20-24 59 · Fax: 79 20-29 03
 martin.baalck@daimler.com

DeTeImmobilien, Deutsche Telekom Immobilien und Service GmbH, NL Region Nord

Ansprechpartnerin: Renate Talanow
 Drehbahn 48 · 20354 Hamburg
 www.deteimmobilien.de
 Tel.: 0413 - 12 23-44 40 · Fax: 12 23-44 09
 reate.talanow@deteimmobilien.de

Deutsche Hefewerke GmbH (Ohly GmbH Hamburg)

Ansprechpartner: Theo Sterzl
 Wandsbeker Zollstraße 59 · 22041 HH
 www.ohly.de
 Tel.: 040 – 682 93-106 · Fax: 682 93-511 06
 t.sterzl@ohly.de

DRK Hamburg-Eimsbüttel

Ansprechpartnerin: Barbara Schwarzloh
 Försterweg 10 · 22525 Hamburg
 www.drk-sozialstation-lokstedt-stellingen.de
 Tel.: 040 - 54 75 97-0 · Fax: 540 35 00
 info@drk-sozialstation-lokstedt-stellingen.de

Effenberger Vollkornbäckerei

Ansprechpartner: Thomas Effenberger
 Rutschbahn 18 · 20146 Hamburg
 www.effenberger-vollkornbaeckerei.de
 Tel.: 040 - 45 54 45 · Fax: 45 49 01
 info@dr-below.de

HSH Nordbank AG

Ansprechpartner: Siegfried Latki
 Gerhart-Hauptmann-Platz 50 · 20095 HH
 www.hsh-facility-management.com
 Tel.: 040 - 33 33-127 57 · Fax: 33 33-61 27 57
 siegfried.latki@hsh-facility-management.com

Landgericht Hamburg

Ansprechpartnerin: Angela Meyer
 Sievekingplatz 1 · 20355 Hamburg
 www.landgericht.hamburg.de
 Tel.: 040 - 428 43-4705 · Fax: 428 43-4010
 angela.meyer@lg.justiz.hamburg.de

MVB Müllverwertung Borsigstraße GmbH

Ansprechpartner: Wolfgang Schmidt
 Borsigstraße 6 · 22113 Hamburg
 www.mvb-hh.de
 Tel.: 040 - 731 89-0 · Fax: 731 89-115
 wolfgang.schmidt@mvb-hh.de

Nestlé Deutschland AG

Ansprechpartnerin: Martina Streich
 Am Neumarkt 20 · 22041 Hamburg
 www.de.nestle.com
 Tel.: 040 - 656 67-429 · Fax: 656 67-300
 martina.streich@de.nestle.com

Sozialstation Eimsbüttel Nord

Ansprechpartnerin: Christina Wolf
 Heußweg 41 · 20255 Hamburg
 www.sozialstation-eimsbuettel-nord.de
 Tel.: 040 - 40 17 55-0 · Fax: 40 17 55-17
 c.wolf@sozialstation-eimsbuettel-nord.de

Stadtreinigung Hamburg

Ansprechpartner: Diedrich Machts
 Bullerdeich 19 · 20537 Hamburg
 www.srhh.de
 Tel.: 040 - 25 76-13 01 · Fax: 25 76-13 70
 d.machts@srhh.de

Techniker Krankenkasse

Ansprechpartner: Klaus Dieter Nowas
 Bramfelder Straße 140 · 22305 Hamburg
 www.tk-online.de
 Tel.: 040 - 69 09-11 55 · Fax: 69 09-15 02
 klaus-dieter.nowas@tk-online.de

Unilever Deutschland

Ansprechpartner: Dr. med. Olaf Tscharnezki
 Dammtorwall 15 · 20355 Hamburg
 www.unilever.com
 Tel.: 040 - 34 90-22 22 · Tel.: 34 90-32 26
 olaf.tscharnezki@unilever.com

Vattenfall Europe Contracting Nord, Betriebsstätte Lokstedt

Ansprechpartner: Frank Reetze
Ansprechpartnerin: Dr. Monika Krämer
 Stresemannallee 101 · 22529 Hamburg
 www.vattenfall.de
 Tel.: 040 - 56 13-38 83 · Fax: 56 13-38 82
 frank.reetze@hochtief.de

VHH PVG Unternehmensgruppe

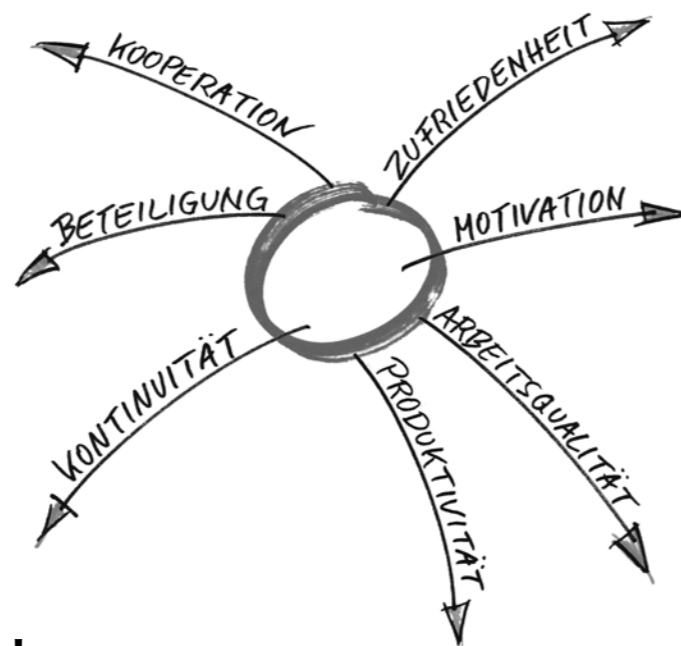
Ansprechpartnerin: Verena Polenz
 Georgsplatz 1 · 20099 Hamburg
 www.vhhpvg.de
 Tel.: 040 - 725 94-420
 Fax: 725 94-88 420
 verena.polenz@vhhpvg.de

Volksfürsorge Versicherungsgruppe

Ansprechpartnerinnen: Edith Lübbert,
 Cornelia Dorn-Thies
 Besenbinderhof 43 · 20097 Hamburg
 www.volksfuersorge.de
 Tel.: 040 - 28 65-47 01 oder -21 12
 Fax: 28 65-17 21 12
 cornelia.dorn-thies@volksfuersorge.de
 edith.luebbert@volksfuersorge.de

Zentrum für Personaldienste

Ansprechpartner: Jan-Peter Ruschmeyer
 Kurt-Schumacher-Allee 8 · 20097 Hamburg
 www.zpd.hamburg.de
 Tel.: 040 - 428 39-28 87
 Fax: 428 39-41 11
 jan-peter.ruschmeyer@zpd.hamburg.de



Arbeitskreis Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt

Der Weg

Die Idee der Gründung war, Konzepte der Gesundheitsförderung in die Praxis umzusetzen.

Das Ziel

Die Arbeitsumwelt spielt eine wesentliche Rolle bei der Erhaltung von Gesundheit. Nicht nur Lärm und Schadstoffe, auch die Arbeitsverteilung, die Arbeitszeit und das Betriebsklima müssen als mögliche Faktoren für Krankheiten mit einbezogen werden. Betriebliche Gesundheitsförderung zielt somit nicht nur auf die Verhütung von Krankheiten. Vielmehr steht die Förderung persönlicher und organisatorischer Gesundheitspotenziale im Vordergrund. Erfolgreiche Gesundheitsprojekte in Betrieben belegen den Zusammenhang zwischen Gesundheit und Produktivität. Betriebliche Gesundheitsförderung hat große Schnittmengen zum Arbeitsschutz und mittlerweile ihren festen Platz in Qualitätsmanagementsystemen.

Die Schwerpunkte der Arbeit

Der Arbeitskreis versteht sich als Forum und Initiator von Projekten zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Die regelmäßigen Sitzungen werden dazu genutzt, betriebliche Gesundheitsprojekte vorzustellen und zu diskutieren.

Im Rahmen der Arbeit wurden Kriterien für eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung entwickelt.

Dabei ist die Klärung folgender Punkte wichtig:

- ♦ Festlegung von Maßstäben zur Beurteilung von Gesundheitsförderungsprojekten.
- ♦ Wie können die Projekte erfolgreich durchgeführt werden und worauf ist dabei zu achten?
- ♦ Die Berücksichtigung von Entscheidungs- und Handlungsspielräumen der Beschäftigten oder die Schaffung von Möglichkeiten zur Mitgestaltung von Arbeitsabläufen in einem Klima gegenseitiger Unterstützung und offener Kommunikation.

Projekte und Veranstaltungen

- ♦ **1994 – „Arbeit gesund machen!“**
Forum zu Gesundheitsförderungsprojekten
- ♦ **1998 – Unter dem Titel „Gesunde Beschäftigte – Gesundes Unternehmen“**
führte der Arbeitskreis gemeinsam mit der HAG fünf Veranstaltungen mit dem Themenschwerpunkt „Gesundheit und Produktivität“ durch
- ♦ **1999 – Erstmalige Auslobung des „Hamburger Gesundheitspreises für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung“**
durch die HAG. Eine Projektgruppe des Arbeitskreises ist verantwortlich für die Entwicklung dieses Projektes, in dessen Rahmen besonders effiziente Lösungen zur Gesundheitsförderung einer breiten Öffentlichkeit präsentiert werden
- ♦ **2000 – Aufbau des „Hamburger Netzwerk für Gesundheit im Betrieb“**
- ♦ **2002 – ein Internet-Auftritt für das „Hamburger Netzwerk für Gesundheit im Betrieb“** wird aufgebaut. Zu sehen unter www.gesundearbeit.info
- ♦ **2003 – Das Informationsportal rund um Arbeit und Gesundheit in Hamburg** www.gesundearbeit.info geht online

Mitarbeit

Der Arbeitskreis ist ein wichtiges Forum für die betriebliche Gesundheitsförderung und offen für alle Interessierten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vertreten die unterschiedlichsten Bereiche.

Sie kommen aus Unternehmensbereichen wie Personalmanagement, Arbeitsschutz, Betriebsrat; aus Institutionen wie Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Behörden,

Hochschulen und Verbänden (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen).

Die Termine

Die Termine und den Ort des Treffens erfahren Sie über www.gesundearbeit.info unter der Rubrik „Termine“ und über die Beratungs- und Informationsstelle Arbeit & Gesundheit, Tel: 040 - 439 28 58.

Kontakt

Axel Herbst
c/o Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit
Schanzenstr. 75 · 20357 Hamburg
Tel.: 040 - 439 28 58
Fax: 040 - 439 28 18
herbst@arbeitundgesundheit.de

Die HAG

Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) koordiniert und vernetzt gesundheitsfördernde Aktivitäten und Projekte. Ziel ist die Erhaltung und Förderung des körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens der Bürgerinnen und Bürger Hamburgs.

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)

Repsoldstraße 4 · 20097 Hamburg
Tel.: 040 - 632 22 20
Fax: 040 - 632 58 48
buero@hag-gesundheit.de
www.hag-gesundheit.de



Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)

Repsoldstraße 4 · 20097 Hamburg

Telefon 040 - 632 22 20 · Fax 040 - 632 58 48 · e-mail: buero@hag-gesundheit.de

www.hag-gesundheit.de

