



Hamburger Gesundheitspreis

für Betriebe,
Wirtschaft
und Verwaltung

► **Dokumentation 2009**



Jury

Über die Vergabe der Preise hat eine unabhängige Jury entschieden. Die Mitglieder der Jury wurden u. a. von Krankenkassen, Gewerkschaften, Versicherungen, Arbeitgeberverbänden und Behörden vorgeschlagen.

Prof. Dr. Eva Bamberg

Universität Hamburg, Department Psychologie

Anna Böhning

Handelskammer Hamburg

Hartmut O. Genz

Beratung – Training – Evaluation

Rolf Jahn

AOK Rheinland/Hamburg

Bernd Niklas

relations – Gesellschaft für Unternehmensentwicklung

Prof. Dr. Alfred Oppolzer

Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Dr. Michael Peschke

Arbeitsmedizinischer Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg

Dr. Heike Schambortski

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Dr. Wilhelm Thiele

BSG – Amt für Arbeitsschutz

Rolf de Vries

Beauftragter für Umweltschutz und Arbeitssicherheit, Handwerkskammer Hamburg



Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen: Das ist das Motto des Hamburger Gesundheitspreises für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung. Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) verleiht zum sechsten Mal den Gesundheitspreis. Mit ihm werden Betriebe ausgezeichnet, die sich über ihre öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten einsetzen. Ob besondere Angebote in den Bereichen Ernährung, Bewegung, psychosoziale Gesundheit, demografischer Wandel oder integriertes Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung - die Auszeichnung wird für eine gute Qualität in der Gesundheitsförderung verliehen. Es ist kein Preis für die Besten.


Wir wollen mit der Verleihung des Hamburger Gesundheitspreises neue Impulse geben, Anregungen bieten, den Erfahrungsaustausch vorantreiben und die Vernetzung im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützen. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe sollen zur betrieblichen Gesundheitsförderung motiviert werden. Denn Gesundheitsförderung im Betrieb lohnt sich. Besonders in Zeiten des demografischen Wandels ist die Gesundheit der Beschäftigten ein kostbares Gut für Unternehmen. Qualifizierte und gesunde Beschäftigte sind der Motor erfolgreicher Betriebe. Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit, steigende Produktivität und Kreativität sind nur einige der Vorteile, die betriebliche Gesundheitsförderung mit sich bringt. Gesundheitsförderung ist stets eine Investition in die Zukunft des Unternehmens und damit auch in die Zukunft der Region.

An der Ausschreibung 2009 haben sich 30 Firmen beteiligt – darunter neun Klein-, zwölf Mittel- und neun Großbetriebe. Die Bewerbungen wurden von einer unabhängigen Jury unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Betriebsgrößen und strukturellen Voraussetzungen der Unternehmen beurteilt. Die Entscheidung für eine Auszeichnung fiel in einem mehrstufigen Auswahlverfahren. Alle elf Endrundenteilnehmer, bei denen sich die Jury vor Ort überzeugt hat, haben mit sehr guten Leistungen in der Gesundheitsförderung überzeugt. Die Wahl fiel schwer und war knapp: Es waren nur Nuancen, die den Ausschlag für eine Auszeichnung gegeben haben.

In dieser Broschüre präsentieren sich Betriebe, die sich für den „Hamburger Gesundheitspreis 2009“ beworben haben, mit ihren Aktivitäten und Erfolgen in der Gesundheitsförderung. Vielleicht können Sie ja die eine oder andere Idee aufgreifen und davon profitieren.

Lassen Sie sich von all den guten Beispielen anregen!

Im Namen der HAG bedanke ich mich bei allen, die sich an der Ausschreibung 2009 beteiligt haben – insbesondere bei den Betrieben, der Jury, den Verteilerstellen und den Geldgebern.



Susanne Wehowsky

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)

Unser Tipp für den persönlichen Austausch:

Besuchen Sie doch mal den HAG- Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“. Weitere Infos unter www.hag-gesundheit.de oder unter www.gesundearbeit.info

Hamburgische Brücke

Gesellschaft für private Sozialarbeit e.V.

Mitarbeiter/innen: 120, davon 80 in der ambulanten Pflege
Branche: Ambulante Pflege und Träger von Beratungsstellen



Die HAMBURGISCHE BRÜCKE – Gesellschaft für private Sozialarbeit e.V. besteht seit 1913 in Hamburg. Der Verein bietet an sechs Standorten in drei Tätigkeitsfeldern seine Leistungen an: Pflegedienste, Beratung/Betreuung und Einzelfallhilfe. Mit 120 Mitarbeiter/innen (davon 20 in Voll- und 100 in Teilzeit) hat sich die HAMBURGISCHE BRÜCKE im Bereich der kleineren Bewerber für eine Auszeichnung qualifiziert.

Neben vielen bewährten Bausteinen einer betrieblichen Gesundheitsförderung haben folgende Punkte besonders beeindruckt:

- ▶ Auf der Grundlage einer klaren, zielgerichteten Organisationsstruktur erfolgt eine effektive, abgestimmte Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, Betriebsrat und Mitarbeiter/innen zu deren Schutz und für eine optimale Betreuung der Pflegebedürftigen.
- ▶ Durch die Einführung und Schulung aller Mitarbeiter/innen in Techniken des rückengerechten Patiententransfers (RüPt) und deren konsequenter Anwendung bei Patient/innen wird eine wirksame Prävention zur Vermeidung von berufsbedingten Erkrankungen der Lendenwirbelsäule erreicht. Daneben fördert die Bewegung die Pflege- und Versorgungsqualität der Patient/innen. Durch Unterweisung und Anleitung von pflegenden Angehörigen in diese Technik, können auch diese Patient/innen länger in häuslicher Gemeinschaft bleiben.
- ▶ Das Konzept der Gefährdungsbeurteilung ist beispielhaft umgesetzt und dokumentiert. Durch Ablaufdiagramme werden Vorgehensweisen in Ausnahmesituationen in der Pflege (z. B. bei Stürzen) den Mitarbeiter/innen an die Hand gegeben. Es werden dabei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergriffen, um Mitarbeiter/innen optimal zu schützen (Verhältnisprävention) und ihnen zu vermitteln, wie sie ihre Gesundheit schützen können (Verhaltensprävention).
- ▶ Der Pflegedienst erfolgt grundsätzlich von der Pflegestation aus. Nach Rückkehr vom Pflegedienst ist eine Information zwischen Führungskraft (PDL) und Mitarbeiter/in zum Pflegeverlauf der Patient/innen zeitnah gegeben. Gleichzeitig können im persönlichen Gespräch besondere Stress- und Problemsituationen der Mitarbeiter/in erkannt und auch abgebaut werden.

Rolf deVries, Handwerkskammer Hamburg

Die Aufgabe

Einführung von RüPt, um die extremen Belastungen für Muskulatur und Skelett der Pfleger/innen zu reduzieren, denn die ambulante Pflege ist ein besonderes Arbeitsfeld, da nicht der Arbeitgeber die Ergonomie des Arbeitsplatzes bestimmt, sondern der zu Pflegenden, der in seinen vier Wänden durch einen Pflegedienst versorgt wird: Bettlägerige Menschen liegen häufig in ihren gewohnten Betten; die Bäder sind oft so eng, dass die Pflegenden kaum Bewegungsfreiheit haben; Hilfsmittel zum Heben und Tragen fehlen.

Die Strategie

2004 begann die Ausbildung von insgesamt 14 Pflegekräften zu Multiplikator/innen, um in der Einrichtung Wissen und Techniken zum rückengerechten Patiententransfer (RüPt) zu etablieren. Sie schulten im Folgejahr alle Mitarbeiter/innen der drei Pflegeeinrichtungen. RüPt ist inzwischen ein fester Bestandteil der pflegerischen Tätigkeit geworden, der sich auch in den Dienstbesprechungen sowie den Pflegeplanungen und der Qualitätsentwicklung wiederfindet.

Seit der Einführung im Herbst 2004 finden regelmäßig Auffrischkurse und Kurse für alle Mitarbeiter/innen statt. Neue Mitarbeiter/innen werden in das Programm eingeführt. Außerdem wurde aus dem Kreis der Multiplikator/innen ein Qualitätszirkel gebildet, der sich viermal im Jahr mit der Geschäftsführung trifft, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Ein Beschluss des Qualitätszirkels ist, bettlägerige Pflegekunden ausschließlich in Pflegebetten zu versor-

gen. Entscheiden sich Kunden gegen diese Anschaffung, lehnt die Leitung den Auftrag mit Rücksicht auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter/innen ab.

Der Erfolg

RüPt hat sich im Unternehmen etabliert und ist mittlerweile weniger ein Anliegen der Führungsebene als vielmehr ureigenstes Interesse der Mitarbeiter/innen. Sie halten RüPt lebendig, indem sie Auffrischkurse sowie Schulungen für neue Kollegen/innen organisieren und RüPt-Techniken in den Pflegeplanungen der Kunden festlegen.

Ansprechpartnerin: Kirsten Arthecker
Uhlenhorster Weg 7-11 | 22085 Hamburg
Tel.: 040/227298 -12 | Fax: 040/227298 -21
E-Mail: arthecker@hamburgische-bruecke.de
www.hamburgische-bruecke.de



Sozialstation Eimsbüttel-Nord gGmbH

Mitarbeiter/innen: 83
Branche: Pflegedienst

Aus der Gruppe der kleinen Unternehmen, die sich um den Hamburger Gesundheitspreis 2009 beworben haben, zeichnet die Sozialstation Eimsbüttel-Nord ein über viele Jahre mit Ausdauer betriebenes, nachhaltiges und beteiligungsorientiertes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit einer klaren Struktur aus. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist über ein funktionierendes Qualitätsmanagementsystem gut in die Arbeitsabläufe integriert.

Ausgangspunkt für die gesundheitsfördernden Maßnahmen war eine Mitarbeiter/innenbefragung 2005, in der arbeitsbezogene Belastungen erhoben wurden. Die entwickelten Angebote für die Beschäftigten sind sowohl verhaltens- als auch verhältnispräventiv.

Beispielhaft sind hier zu nennen:

- ▶ Verbesserung der Arbeitsorganisation, z. B. bei der Tourenplanung.
- ▶ Unterstützung bei der Gesunderhaltung, z. B. durch atmungsaktive Regenkleidung: Die Touren werden überwiegend mit dem Fahrrad zurückgelegt.
- ▶ Regelmäßiges Angebot von Themen wie „Gesunde Pause“, „Stressabbau“ oder den Ideenwettbewerb „Gesund in die nasskalte Jahreszeit“.
- ▶ Angebot der Teamsupervision, das in zwei Teams aktiv wahrgenommen wurde.
- ▶ Arbeit mit den „sicheren Seiten“ der BGW zum Thema Hygiene in der Pflege.

Erste Maßnahmen zur Entlastung älterer Pflegekräfte sind ebenfalls auf den Weg gebracht. Über Vertretungen der Beschäftigten aus den drei Pflegebereichen sind neben dem Betriebsrat die Mitarbeitenden in der Lenkungsgruppe des BGM unmittelbar beteiligt. Die Führung engagiert sich in besonderem Maße für die Gesundheit der Beschäftigten. Eine Evaluation erfolgt über regelmäßige Mitarbeiter/innenbefragungen.

Dr. Heike Schambortski, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Die Aufgabe

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit 2005 in der Sozialstation strukturell verankert. Gesunde Mitarbeiter/innen wirken sich umfassend positiv aus: Eine erhöhte Kundenzufriedenheit, weniger Belastung für alle und ein reduzierter Organisationsaufwand gehören dazu. Kontinuierlich arbeitet die Lenkungsgruppe „Gesundes Unternehmen“ an der Verbesserung der Arbeitsorganisation: 2005 startete man mit einer Ausgangsbefragung, die regelmäßig wiederholt wird. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden evaluiert.

Die Strategie

Die in den jeweiligen Befragungen auffälligen Belastungsschwerpunkte werden gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen analysiert. In der Befragung 2008 identifizierte die Lenkungsgruppe drei Belastungsschwerpunkte.

Erstens: Erholungs- und Pausenzeiten können nicht ausreichend genutzt werden. Zweitens: Stress und Umgang mit z. T. lang anhaltendem

Ärger belasten die Mitarbeiter/innen. Drittens: Das Arbeiten in unangenehmer Körperhaltung belastet. Die Ergebnisse wurden in Dienstbesprechungen vorgestellt und alle Mitarbeiter/innen gebeten, Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation zu machen. Diese sind in der Lenkungsgruppe bearbeitet worden und Maßnahmen werden kontinuierlich abgeleitet. Zum Thema Pausen- und Erholungszeiten wurden die Mitarbeiter/innen aufgefordert, ihre Bedürfnisse konkret zu benennen. Daraus entstanden veränderte Pausenregelungen.

Um den Umgang mit Stress und Ärger zu erleichtern, fand 2009 ein „Entärgerungsseminar“ statt. Aufbauend ist ein Stressmanagementseminar für 2010 geplant. Um das Arbeiten in unangenehmer Körperhaltung zu erleichtern, schlägt die Lenkungsgruppe vor, alle Mitarbeiter/innen gezielt zu schulen. Gemäß arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse soll keine klassische Rückenschule, sondern eine Kinästhetik-Ausbildung angeboten werden.

Der Erfolg

Wichtig ist die Evaluation der eingeleiteten Maßnahmen: Die Zufriedenheit mit der neuen Pausenregelung wird in der nächsten Mitarbeiter/innenbefragung abgefragt. Die Evaluation der Seminare zur Stressbewältigung erfolgt nach Durchführung der Seminarreihe, um zu prüfen, wie umsetzbar die Inhalte der Seminare im Berufsalltag sind und ob eine nachhaltige Wirkung erzielt wird. Bei dem gesamten Prozess profitiert die Sozialstation von der Begleitung der externen Beraterin Susanne Kolb, Expertin für Gesundheitsmanagement.

Ansprechpartnerin: Christina Wolf
Heußweg 41 | 20255 Hamburg
Tel.: 040/401755-0 | Fax: 040/401755-17
E-Mail: info@sozialstation-eimsbuettel-nord.de
www.sozialstation-eimsbuettel-nord.de

ConocoPhillips Germany GmbH

Mitarbeiter/innen: 248
Branche: Mineralöl



Die ConocoPhillips Germany GmbH ist eine Tochter der amerikanischen JET-Ölförderung- und Tankstellen-Gruppe mit Sitz in der City-Nord. Das Unternehmen betreut und beliefert mit ihren 248 Mitarbeiter/innen (zirka 50 davon im Außendienst) 535 eigene Tankstellen und weitere rund 200 Supermarkttankstellen in Deutschland. Sie hat sich aus einer Reihe außerordentlich guter Bewerbungen für die HAG-Auszeichnung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung durch besondere Akzente hervorgehoben und erhält daher den „Hamburger Gesundheitspreis 2009“ für mittelgroße Unternehmen.

Im Besonderen ist hervorzuheben:

- ▶ Der Betrieb ist seit vielen Jahren unfallfrei. Dazu trägt auch eine bereits ausgezeichnete Aktion mit 3D-Plakaten bei, die den Passanten an allen Verkehrsflächen geradezu „anspringen“.
- ▶ Es gibt viele Aktionspläne zur Vermeidung von Überforderungen durch gezielte Personalentwicklung – für jede Tätigkeit liegt ein Schulungskatalog vor – sowie über Stressvermeidung, Führungsverhalten, Konfliktmanagement und Mitarbeitergespräche.
- ▶ Vorbildlich ist die Ganzheitlichkeit und Strukturiertheit am Beispiel der Stress- und Burn-out-Problematik. 100 Stressoren wurden in einer konzertierten Aktion, in intensiven Interview- und Analyseprozessen identifiziert. In einem Auswahlverfahren wurden diese praxisorientiert auf 27 reduziert, um darauf Gefährdungsbeurteilungen und Aktionspläne aufzubauen.
- ▶ Die Verknüpfung von gesundheitlichen und wirtschaftlichen Zielen wurde an zwei Beispielen der Aktion „Vision four“ dargestellt, ein EDV-gestütztes Tool, das nachvollziehbare Zeitplanungen von Büro- und Besuchstätigkeiten ermöglicht, um Überforderung, Zeitdruck und Stress zu vermeiden. Eine weitere abgeleitete Maßnahme ist das Verbot des Telefonierens während des Autofahrens, auch nicht mit Hilfe einer Gegensprechanlage.
- ▶ Die Transparenz und Kommunikation aller Themen, z. B. über das Intranet, ist eindrucksvoll.

Bernd Niklas, relations – Gesellschaft für Unternehmensentwicklung

Die Aufgabe

2008 regten Mitarbeiter/innen an, sich der Problemthemen „Stress“ und „Burn-out“ anzunehmen. Das Thema stieß beim Arbeitskreis Gesundheit auf interessierte Resonanz und eine „Anti-Stress-Initiative“ begann. Planungsauftrag war ein Seminar zum Umgang mit Stress und der Prävention des Burn-out-Syndroms, an dem zwei Mitglieder der Geschäftsleitung, ein Mitglied des Betriebsrates und der Manager HSE teilnahmen.

Die Strategie

Im Mai 2009 führte eine Projektgruppe eine Umfrage über „Stress“ durch. Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter/innen beteiligten sich an dieser Befragung. Die Ergebnisse sollten helfen herauszufinden, wo eventuelle Schwerpunkte liegen, die negativen Stress verursachen und zu welchen körperlichen Reaktionen dies führen kann. Die Auswertung zeigte Verbesserungspotentiale in den Bereichen „Konfliktbewältigung“ (Mitarbeiter/inneninformation, Rückmeldung/Feedback, Arbeitsanweisungen und Zielvereinbarungen), „Work-life-balance“, „Interne Kommunikation“ und „Gesundheitsprobleme“. Fast 70% der Befragungsteilnehmer/innen gaben an, regelmäßig unter Rückenschmerzen zu leiden. Die Ergebnisse wurden vollständig im Intranet veröffentlicht und so allen Mitarbeiter/innen zugänglich gemacht. Aus ihnen leitete der ASA gesundheitsfördernde Maßnahmen für die unterschiedlichen Unternehmensbereiche ab und begann mit der Umsetzung: Ein internes Mitarbeiter/innenschulungsprogramm ist bereits implementiert, optimierte Prozesse verringern die

Arbeitsbelastung. Die Kommunikationskultur im Unternehmen wurde transparenter strukturiert und intensiviert. Um Abhilfe bei den von vielen Mitarbeiter/innen beklagten Rückenschmerzen zu schaffen, werden mittlerweile Kurse zur „Rückenschule“ angeboten, die während der Arbeitszeit stattfinden und vom Unternehmen bezahlt werden.

Der Erfolg

Alle Maßnahmen wurden planvoll und präventionsorientiert aufeinander abgestimmt und realisiert. Ein aussagekräftiges Ergebnis über die messbaren Erfolge und ihre Nachhaltigkeit liegt derzeit noch nicht vor. Dies wird jedoch über eine Folgeumfrage im Sommer 2010 ermittelt werden.

Ansprechpartnerin: Marion Oehlmann
Überseering 27 | 22297 Hamburg
Tel.: 040/63801-370 | Fax: 040/63801-552
E-Mail: marion.oehlmann@conocophillips.com
www.conocophillips.com

Beiersdorf AG

Mitarbeiter/innen: 4.574
Branche: Chemische Industrie



Die Beiersdorf AG hat sich aus einer Reihe außerordentlich guter Bewerbungen für die HAG-Auszeichnung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung durch einige besondere Akzente hervorgehoben und erhält daher den „Hamburger Gesundheitspreis 2009“ für große Unternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte).

Die Betriebliche Gesundheitsförderung der Beiersdorf AG zeichnet sich im Besonderen aus:

- ▶ durch eine klare und durchgängige Strukturierung ihres Angebots. Es ist in vielfältiger Weise auch den Beschäftigten umfassend bekannt gemacht, so dass jede/r Beschäftigte Zugang zu den Leistungen finden kann. Es ist umfassend und ganzheitlich: Es richtet sich in gleicher Weise an Führungskräfte und Beschäftigte, an Beschäftigte in der Produktion wie der Verwaltung. Es werden Aspekte körperlicher Belastungen ebenso thematisiert wie psychische Fehlbeanspruchungen und Stress.
- ▶ durch einen ausgewogenen Mix von längerfristigen definierten Zielsetzungen und anlass-, themen- und personengruppenbezogenen Projekten.
- ▶ durch eine beispielhaft enge Verzahnung der Leistungsangebote von betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Betreuung, betrieblicher Gesundheitsförderung, Sozialberatung und Möglichkeiten der kulturellen Fortentwicklung. Die Angebote beschränken sich nicht auf den Betrieb, sondern schlagen Brücken in das familiäre und soziale Umfeld der Beschäftigten ebenso wie in den Stadtteil.
- ▶ durch eine beispielhafte Beteiligung der Beschäftigten an der Entwicklung und Bewertung des Leistungsangebots. Betriebliche Gesundheitsförderung wird im Unternehmen gelebt, die Führungskräfte fühlen sich dem Konzept verpflichtet.

Dr. Wilhelm Thiele, BSG, Amt für Arbeitsschutz

Die Aufgabe

Jedes Jahr benennt die Betriebliche Gesundheitsförderung der Beiersdorf AG ein Jahresschwerpunktthema. 2009 thematisierte sie den zunehmenden Arbeits-, Zeit- und Leistungsdruck. Aktionen und Maßnahmen sollten die Mitarbeiter/innen sensibilisieren und zu einem gesundheitsgerechten Umgang mit diesen Herausforderungen motivieren.

Die Strategie

Unter dem Motto „Wenn der Druck steigt ...“ wurden die vier Themenschwerpunkte Bewegung, Vorsorge, Suchtprävention und Entspannung gesetzt.

Als Auftakt informierte die Broschüre „Wenn der Druck steigt, ... ist Bewegung besonders wichtig“ unternehmensweit über Stressreaktionen, Stressabbau und die positiven Aspekte von Bewegung. Zusätzlich bewarb die Betriebliche Gesundheitsförderung verstärkt die Angebote der Sportgemeinschaft Beiersdorf e.V. und startete die Aktion „Radel Dich Fit- mit jedem Tritt!“. Sie motivierte die Belegschaft

dazu, in den Sommermonaten mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren.

Die Notwendigkeit und Möglichkeiten der Prävention von Herz-Kreislauf-Erkrankungen wurden in der Broschüre „Wenn der Druck steigt, ... ist Vorsorge besonders wichtig“ aufgezeigt. Die Mitarbeiter/innen erhielten über den Betriebsärztlichen Dienst die Möglichkeit an einem kostenlosen Screening teilzunehmen, um ihr individuelles Risiko zu ermitteln, einen Herzinfarkt zu erleiden oder an Diabetes zu erkranken. Eine Suchtpräventionswoche führte die Betriebliche Gesundheitsförderung in Zusammenarbeit mit der Sozialberatung und der Polizei Hamburg im September in allen Hamburger Werken der Beiersdorf AG durch. Und im November konnten die Mitarbeiter/innen an von Krankenkassen geförderten Schnupperkursen zur Progressiven Muskelentspannung und Selbstmassage teilnehmen.

Der Erfolg

Mehrere Aktionen unter dem Dach eines Schwerpunktthemas durchzuführen, erhöhte den Wiedererkennungswert. Interne Synergien und die sehr gute Unterstützung externer Kooperationspartner führten zu erfolgreichen und reibungslosen Abläufen. Durch die Vielfältigkeit der Maßnahmen wurden alle Zielgruppen erreicht. Entsprechend hoch fielen die Akzeptanz in der Belegschaft und die Teilnehmer/innenzahlen der Aktionen aus. Die persönliche Beratung durch die Betriebsärzte motivierte darüber hinaus nachhaltig zu einer Änderung der Lebensführung.

Ansprechpartnerin: Dr. med. Stephanie Reutemann
Unnastraße 48 | 20253 Hamburg
Tel.: 040/4909-3333 | Fax: 040/4909-2500
E-Mail: stephanie.reutemann@beiersdorf.com
www.beiersdorf.com

Besondere Anerkennungen

Der „Hamburger Gesundheitspreis 2009“ zielte auf das Besondere in der Gesundheitsförderung ab.

Darum erhalten drei Betriebe eine besondere Anerkennung:

Die **Quadriga gGmbH** ist ein Kleinunternehmen der sozialen Arbeit und Arbeitsmarktpolitik. Für sie gilt mehr als für andere Branchen, dass Gesundheitsförderung eine Aufgabe der Leitung ist - wovon sich unsere Jury gerne überzeugen ließ. Leitlinien für Gesundheit geben den Rahmen vor, eine Zertifizierung nach ISO sichert die Maßnahmen ab - und doch ist das Besondere hier das Engagement des Prokuristen in der Geschäftsführung, der selbst aktiv mit- und voran geht.

Der Mittelbetrieb **National Starch & Chemical GmbH** hat ein umfassendes und vorbildliches Gesundheitsmanagement-Konzept. Die Jury spricht für zwei besondere Maßnahmen ihre Anerkennung aus: In der „Sicherheitswoche“ finden Aktionen wie Cardioscans oder Nordic-Walking statt. Und zweimal im Jahr steht die Produktion für mehrere Stunden still, um allen Mitarbeiter/innen die Möglichkeit zu geben, an Diskussionen und Workshops zum Thema Gesundheit teilzunehmen.

Die **Stadtreinigung Hamburg** erhält als Preisträger des Jahres 2007 in diesem Jahr eine besondere Anerkennung für die Einrichtung von „Kolonnentrainern“, die als soziale Scharnierfunktion zwischen den Entsorgern auf den Müllfahrzeugen und der Betriebsleitung fungieren. Besonders ist auch die Einführung eines „Gesundheitsmobils“ hervorzuheben. Es fährt zwecks Trainings während der Arbeitszeit ganzjährig die einzelnen Einsatzreviere an und ist mit speziellen Trainingsgeräten sowie geschulten Physiotherapeut/innen ausgestattet.

Quadriga gGmbH

Mitarbeiter/innen: 46
Branche: Soziale Dienstleistungen



Die Aufgabe

Planung und Umsetzung der Aktion „Bewegung statt Betablocker“: Ausgangssituation war, dass die Geschäftsführung bemerkte, dass viele Mitarbeiter/innen an chronischen Erkrankungen wie Bluthochdruck, Rückenerkrankungen und Migräne litten. Ihnen machten die hohen Arbeitsbelastungen zu schaffen. Insgesamt kletterte der Krankenstand auf ein hohes Niveau.

Die Strategie

Im Rahmen der Personalverantwortung wurde ein Programm initiiert, das sich aus kontinuierlichen innerbetrieblichen Angeboten zur Stressreduktion und Bewegungsförderung, z. B. „Guten Morgen Qi Gong“ und Lauftraining, externen Kursen, z. B. Tai Chi im Turnverein Eilbeck, der Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin und Bewegungsaktionen für alle Mitarbeiter/innen, z. B. Tappa-Lauf, Morgenpost-Lauf, sowie Maßnahmen der BfA zusammensetzte. Das Programm startete Anfang 2008, wurde kontinuierlich umgesetzt und 2009 erweitert. Grundsätzlich ist die Teilnahme an diesen Angeboten für die Beschäftigten freiwillig. Doch in den jährlichen Mitarbeiter/innengesprächen

ist das Thema „Gesundheitsförderung“ ein Schwerpunkt und dort werden die individuellen Anforderungen eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin hinsichtlich der Gesundheitsförderung thematisiert.

Der Erfolg

An den Kursen nehmen derzeit etwa zwölf Mitarbeiter/innen teil. An den übergreifenden Bewegungsaktionen beteiligen sich alle Mitarbeiter/innen. Ein erster Indikator für die Wirksamkeit des Programms ist der signifikante Rückgang der Fehltagel. Weiterhin hat das gemeinsame Bewegen und die Heranführung an das „Gesundheitsthema“ eine deutliche Verbesserung des Arbeitsklimas im Kollegium bewirkt. Die kontinuierlichen Angebote werden weitergeführt. „Guten Morgen Qi Gong“ wird durch eine Zuwendung aus dem Bewegungsfond „Freispiel“ von Pro Quartier (SAGA/GWG) anteilig finanziert. Darüber hinaus ist für 2009 ein gemeinsames Gesundheitswochenende geplant, um individuelle und betriebliche Perspektiven weiter zu entwickeln.

Ansprechpartner: Dr. Thomas Augustin
Spandauer Weg 8-10 | 22045 Hamburg
Tel.: 040/239353-15 | Fax: 040/6681356
E-Mail: augustin@quadriga-hamburg.de
www.quadriga-hamburg.de

Besondere Anerkennungen

Die Aufgabe

Im Hinblick auf den demografischen Wandel und die steigenden physischen Belastungen sowie aufgrund von Mitarbeiter/innenbefragungen entstand ein, in 2008 eingeführtes, Gesundheitsmanagementkonzept, um die Themen in den Unternehmenszielen zu verankern und einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zuzuführen. Als neue Maßnahme wurde 2010 ein Coaching „Rückengerechtes Bewegen“ im Bereich Manufacturing eingeführt.

Die Strategie

Die Strategie beruht auf einer kontinuierlichen Steuerung und Einbeziehung aller Mitarbeiter/innen. Die quartalsmäßige Steuerung der BGF erfolgt durch den Quarterly SSHE (Safety, Security, Health und Environment) Review (= Arbeitsschutzausschuss). Er überwacht die erbrachten Leistungen und legt Aktionen für das nächste Jahr fest. An einem SSHE Shutdown in 2008, der als Gesundheitszirkel diente, nahmen alle Mitarbeiter/innen teil. Dazu wurde der Werksbetrieb für etwa acht Stunden abgestellt. Es wurden unter dem Motto „Wo drückt der Schuh“ Gesundheitsthemen diskutiert und Verbesserungswünsche besprochen. Der Schwerpunkt in 2009 lag in der Umsetzung des Gesundheitsmanagementprogramms. Im Rahmen der alljährlichen Sicherheitswoche wurde ein breites Spektrum an Informationen und

Ansprechpartner: Jens-Dieter Heins
Grüner Deich 110 | 20097 Hamburg
Tel.: 040/23915-182 | Fax: 040/23915-170
E-Mail: jens-dieter.heins@nstarch.com
www.foodinnovation.com

Die Aufgabe

Realisierung der Projekte „Gesundheitsmobil“ und die Einführung von „Kolonnentrainern“. Beide Projekte unterstützen die Vorsorge und Behandlung im Bereich der Muskel- und Skeletterkrankungen, einem Schwerpunkt in die Gesundheitsförderung in der Stadtreinigung. Hier ist der größte Anteil an krankheitsbedingten Ausfallzeiten und individuellen Langzeitauswirkungen zu verzeichnen.

Die Strategie

Im „Gesundheitsmobil“ erstellen Physiotherapeut/innen für die ratsuchenden Mitarbeiter/innen nach einer Eingangsuntersuchung einen individuellen Trainingsplan. Die Mitarbeiter/innen werden in das Training eingeführt und beratend begleitet. Der Bus ist mit fünf Trainingsgeräten ausgestattet, die nacheinander durchlaufen werden. Die Übungszeit pro Gerät beträgt drei Minuten, so dass die Trainingszeit pro Mitarbeiter/in nicht mehr als eine Viertelstunde einnimmt. Seit Sommer 2009 besteht das Angebot auf allen Betriebsplätzen der Stadtreinigung, auch auf Recyclinghöfen, deren Mitarbeiter/innen bisher nur schwer in solche Angebote einbezogen werden konnten. Das Training ist grundsätzlich als Teil der Arbeitszeit angesetzt. Reicht die Regelarbeitszeit nicht aus, gilt

Ansprechpartner: Diedrich Machts
Bullerdeich 19 | 20537 Hamburg
Tel.: 040/2576-1301 | Fax: 040/2576-1370
E-Mail: d.machts@srhh.de
www.srhh.de

National Starch & Chemical GmbH

Mitarbeiter/innen: 190
Branche: Lebensmittelindustrie



Mitmachkursen zur Thematik Gesundheitsförderung angeboten. Als eine der Maßnahmen wurden die Mitarbeiter/innen in Trainings und Workshops über die Zusammenhänge von Stress und Herz-Kreislaufkrankung, Gesundheit und Schichtarbeit informiert. Das diesjährige Coaching „Rückengerechtes Bewegen“ im Bereich Manufacturing findet in Begleitung der Mitarbeiter/innen während der Arbeit statt. Individuell und im Team werden sie dabei angeleitet, ein körpergünstiges Bewegen in den jeweiligen Arbeitsfeldern zu entwickeln sowie Ausgleichsbewegungen durchführen zu können. Abschließend ist eine Reflexion des Coachings zur Integration des Erlernten vorgesehen. Jeder erhält schriftliches Begleitmaterial. Die Ergebnisse des Coaching werden in einem Bericht zusammengefasst.

Der Erfolg

Der Erfolg der Maßnahmen des Gesundheitskonzepts wird am Ende jeden Jahres im Rahmen der Lenkungsgruppe Sicherheit, an der alle Mitarbeiter/innen mit Leitungsfunktion teilnehmen, von den Mitarbeiter/innen beurteilt und die Aktionen für das nächste Jahr vorgeschlagen. Die Wirksamkeit wird gemessen durch Mitarbeiter/innenbefragungen, Leistungsbeurteilungen und Krankenstatistiken.

Stadtreinigung Hamburg (SRH)



Mitarbeiter/innen: 2.446
Branche: Entsorgung

STADTREINIGUNG HAMBURG

der zeitliche Mehraufwand in jedem Fall als Arbeitszeit. In einem auf zwei Jahre angelegten Projekt wurden in Kooperation mit einem Sportwissenschaftler beispielhafte Arbeitsweisen zur gesundheitsgerechten Handhabung von Müllbehältern entwickelt. Diese vermitteln Kolonnentrainer, die auf den Wagen vorübergehend mitfahren und mitarbeiten, den Entsorgern auf kollegialer Basis.

Der Erfolg

Das Angebot „Gesundheitsmobil“ findet eine überaus positive Resonanz in Bezug auf Nutzung und Akzeptanz bei den Beschäftigten. Dies wird durch eine Auswertung der beiden Pilotregionen über das ganze Jahr 2009, bei der sowohl die muskuläre Leistungsentwicklung gemessen als auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen mit den Trainingseffekten und der physiotherapeutischen Betreuung erhoben wurden, eindrucksvoll bestätigt. Die bisherigen Erfahrungen mit den Kolonnentrainern zeigen einen erfolgreichen Aufbau von Vertrauen vor Ort und haben es möglich gemacht, die zentralen Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz bereits zunehmend in das Alltagsverständnis der Kolleg/innen einzubringen.

Agentur für Arbeit Hamburg (Interner Service)

Mitarbeiter/innen: ca. 4.000
Branche: Öffentliche Verwaltung



Die Aufgabe

Seit 2007 gibt es eine Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zwischen dem Vorstand und dem Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit. Die Einführung eines nachhaltigen BGM als integraler Bestandteil des Personalmanagements ist seitdem eine personalpolitische Zielsetzung. Gerade die Einbeziehung der Führungskräfte wird hierbei als wesentlicher Faktor eines nachhaltig erfolgreichen Gesundheitsmanagements, welches auf allen Ebenen auf breite Akzeptanz stößt, verstanden. Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2009 unter anderem mit dem Projekt „Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe“ begonnen.

Die Strategie

Generell ordneten alle Führungskräfte der Bundesagentur für Arbeit diesem Thema bereits eine hohe Relevanz zu. Im Laufe des Projekts erhielten sie zusätzliche Impulse zur Gesundheitsförderung für sich selbst und für ihre Mitarbeiter/innen, um nachhaltig die Motivation und die Leistungsfähigkeit in ihren Teams zu erhöhen. Die Bundesagentur für Arbeit setzt damit ganz im Sinne der „Rahmenvereinbarung BGM“ auf ein partizipatives und präventives Gesundheitsmanagement. Zusätzlich wurden Mitarbeiter/innenbefragungen

und Arbeitsplatzsituationsanalysen durchgeführt. Um zu evaluieren, welchen Erfolg die Maßnahmen zeigten, wurden Gesundheitszirkel eingerichtet.

Der Erfolg

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist durch die Einrichtung und Etablierung eines Arbeitskreises „Gesundheit“ fest in die personalpolitischen Strukturen eingebunden. Vor allem die Einbeziehung der Führungskräfte wurde und wird durch diverse Schulungsmaßnahmen vorangetrieben. Dieser Prozess ist zum überwiegenden Teil bereits abgeschlossen. Neben weiteren Maßnahmen wurden im Verbundbereich Hamburg, Bad Oldesloe und Elmshorn vier Gesundheitstage mit Informationen über das Betriebssportprogramm, einer Ernährungsberatung sowie das Angebot von Gesundheits-Checks (Vicario-Herzcheck, BIA-Körperstrukturanalyse sowie Spine-Check-Mouse) durchgeführt, an denen eine große Zahl der Mitarbeiter/innen mit hohem Interesse teilnahm. Bereits die Optimierung der Arbeitsplatzausstattung, die Renovierung der Kantine und die Modernisierung der Büroausstattung verbesserten das Betriebsklima wesentlich. Für das Jahr 2010 ist die Evaluierung der durchgeführten Maßnahmen im Rahmen einer erneuten Mitarbeiter/innenbefragung vorgesehen.

Ansprechpartner: Dirk Heyden
Kurt-Schumacher-Allee 16 | 20097 Hamburg
Tel.: 040/2485-2000 | Fax: 040/2485-4004
E-Mail: dirk.heyden@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

HEK-Hanseatische Krankenkasse

Mitarbeiter/innen Hamburg: 493
Branche: Gesetzliche Krankenversicherung



HANSEATISCHE KRANKENKASSE

gemeinschaft umfasst ein breites Spektrum bestehend aus Fußball, Radsport, Leichtathletik, Tischtennis, Squash, Fitness und Tanzen. Ernährungsberatungen werden angeboten, ebenso wie Massagen während des Arbeitstags. Aktuell wurden ausgehend von den Ergebnissen einer Mitarbeiter/innenbefragung ein neues Beleuchtungskonzept umgesetzt und neue ergonomische Büromöbel angeschafft. Dazu gehörte die Bereitstellung neuer 22-Zoll-Flachbildschirme nach der TCO 03-Norm. Alle Arbeitsplätze sind nach ergonomischen Gesichtspunkten eingerichtet. Ein noch junges aber bereits positiv angenommenes Angebot ist der „Hauservice“: Innerhalb von 24 Stunden werden alle Anfragen und Mängelhinweise der Mitarbeiter/innen beantwortet und festgestellte Mängel beseitigt bzw. Maßnahmen zu ihrer Beseitigung eingeleitet.

Der Erfolg

Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind inzwischen ein fester Bestandteil der gelebten Unternehmenskultur der HEK. Das trägt nicht nur zur Verbesserung des Wohlbefindens und der Gesundheit bei, sondern festigt die Bindung der Beschäftigten an ihren Arbeitgeber.

Die Aufgabe

Umsetzung des Projekts „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ mit dem Ziel, die Gesundheit aller Mitarbeiter/innen durch ein vielseitiges Angebot des Arbeitgebers zur Förderung von Bewegung, Entspannung und gesunder Ernährung zu erhalten bzw. wieder herzustellen. Projektanlass war die Umsetzung eines unternehmensweiten Programms zur Erhöhung der „Attraktivität des Arbeitgebers HEK“. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass die HEK-Belegschaft älter wird, das Krankheitsrisiko steigt und Nachwuchskräfte schwerer zu rekrutieren sind.

Die Strategie

Die Mitarbeiter/innen nehmen an zahlreichen gesundheitsfördernden Maßnahmen teil, die arbeitsplatznah und während des Arbeitstages stattfinden: Auf jährlich durchgeführten Gesundheitstagen können sie ihren Gesundheitszustand und körperliche Fitness feststellen und an Gesundheitsberatungen teilnehmen. Darüber hinaus fördert der Arbeitgeber durch AU-Analysen und die Durchführung von Rückkehr- und Gesundheitsgesprächen die Mitarbeiter/innengesundheit. In unternehmensinternen Fitnessräumen bietet die HEK die Möglichkeit, Rücken-, Herz-Kreislauf- und Stressbeschwerden in Gesundheitskursen vorzubeugen bzw. zu beseitigen. Das Angebot der Betriebssport-

Ansprechpartner: Dr. Karl-Heinz Borgwadt
Wandsbeker Zollstraße 86-90 | 22041 Hamburg
Tel.: 040/65696-1278 | Fax: 040/65696-1257
E-Mail: karl-heinz.borgwadt@hek.de
www.hek.de

Daimler AG, Werk Hamburg

Mitarbeiter/innen: 2.548
Branche: Kraftfahrzeug



Die Aufgabe

Mit einem „Arbeitskreis Gesundheit“ und der „Initiativgruppe Fehlzeiten“, begleitet durch die BKK, setzen innerbetriebliche Projektgruppen seit 1988 systematisch einen ganzheitlich angelegten, integrierten Arbeits- und Gesundheitsschutz um. Der Erfolg dieser Maßnahmen lässt sich beziffern, denn in den letzten Jahren lag der Anteil der krankheitsbedingten Abwesenheiten konstant unter fünf Prozent. Das heißt aber nicht „die Hände in den Schoß zu legen“. Die Auswertung des Krankenfehlstands im Werk Hamburg und von diagnosebezogenen Daten der BKK identifizierte einen Handlungsbedarf bezüglich der körperlichen Aktivität und Fitness der Belegschaft des Werks Hamburg. Durch ein Gesundheitszentrum in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz sollte ein leicht verfügbares Fitnessangebot für die Mitarbeiter/innen geschaffen werden. Die thematische Verbindung zwischen Arbeit und Gesundheit sollte für die Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatz und körperlicher Fitness sensibilisieren.

Die Strategie

2008 ist das 600 qm große Gesundheitszentrum mit einem auf die Bedürfnisse vor Ort zugeschnittenen Leistungsangebot im Mercedes-Benz Werk eröffnet worden. Die individuellen Erfolge kann jeder Trainierende während und nach seinen Trainingseinheiten messen und dokumentieren. Die Teilnahme an Kursen, die nach §20 SGB V zertifiziert sind, wird dokumentiert. Die arbeitsplatzbezogene Zusammenarbeit mit dem Werksarzt oder den Physiotherapeut/innen wird dadurch optimiert. Im Vorfeld der Eröffnung des Gesundheitszentrums sind die Führungskräfte auf Grundlage des Gesundheitsberichtes der Daimler BKK informiert und auf die notwendigen Handlungsschwerpunkte hingewiesen worden.

Der Erfolg

Das Angebot wird derzeit von ca. 20% der Gesamtbelegschaft angenommen. Nach eigener Einschätzung konnte im Vergleich zu externen Zahlen eine gute Akzeptanz mit einem hohen praktischen Nutzen erreicht werden.

Ansprechpartner: Martin Baalck
Mercedesstraße 1 | 21079 Hamburg
Tel.: 040/7920-2459 | Fax: 040/7920-2903
E-Mail: martin.baalck@daimler.com
www.daimler.com

Die Aufgabe

Die Betriebliche Gesundheitsförderung wird durch das fest etablierte, von der Geschäftsführung, dem Betriebsrat sowie der Personalabteilung ins Leben berufene Steuergremium „Fit4Life“ gewährleistet. Dieser Gesundheitskreis legt ein Jahresprogramm mit gesundheitsfördernden Themen für alle Mitarbeiter/innen fest. Ferner beauftragt er die Analyse der Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Unternehmensteilen.

Die Strategie

Neben saisonalen Gripeschutzimpfungen sowie Hepatitisimpfungen für Ersthelfer werden regelmäßig reisemedizinische Beratung und Coaching sowie Schulungen für Fach- und Führungskräfte zur gesundheitsgerechten Mitarbeiter/innenführung angeboten. Jedes Jahr wird an verschiedenen Standorten ein Themenaktionstag (2008 – Ernährung, 2009 – Bewegung, 2010 – Stressmanagement und Entspannung) veranstaltet. Neben Vorträgen, Ausstellungen und Präsentationen, haben die Mitarbeiter/innen die Möglichkeit Gesundheits-Checkups durchzuführen, sich von externen Dienstleistern beraten zu lassen sowie in gesundheitsfördernden Aktivitäten auszuprobieren. Weiterhin stellen sie jährlich ihren Sportgeist in einem Unternehmens-

Ansprechpartnerin: Aneta Kruk
Strandbaddamm 2-4 | 22877 Wedel
Tel.: 04103/809-136 | Fax: 04103/8008-137
E-Mail: a.kruk@schneider.de
www.schneider.de

Schneider Versand GmbH

Mitarbeiter/innen: 690
Branche: Versandhandel



Fußballturnier unter Beweis. Ein weiteres Thema sind die Arbeitssituationsanalysen, die Handlungsbedarf zu betrieblichen Maßnahmen aus Sicht der Beschäftigten liefern. Anhand des von den Mitarbeiter/innenvertretern und externen Dienstleistern erarbeiteten Maßnahmenkatalogs, wird ein konkreter abteilungsspezifischer Aktionsplan mit Verbesserungsvorschlägen in der Arbeitsorganisation, -umgebung und dem Informationsfluss für alle Bereiche erarbeitet. Die Mitarbeiter/innen können laufend anhand von Präsentationen auf PIN-Wänden überprüfen, ob gesetzte Termine zu den Optimierungsmaßnahmen eingehalten werden. Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten, treffen sich monatlich die Mitarbeiter/innen mit ihren Führungskräften, um weiteren Handlungsbedarf zu ermitteln.

Der Erfolg

Die Mitarbeiter/innenzufriedenheit, die in einzelnen Bereichen gemessen wurde, ist um 1,3 Notenpunkte (Skala 1 bis 6) gestiegen. Im Allgemeinen ist eindeutig erkennbar, dass durch die Einführung der gesundheitsfördernden Maßnahmen auch die Krankenquote deutlich absank. Dies zeigt, wie wichtig Nachhaltigkeit beim Thema Gesundheit ist.

Berufliches Trainingszentrum

Hamburg GmbH

Mitarbeiter/innen: 54
Branche: Berufliche Rehabilitation für Menschen nach psychischen Krisen oder Vorerkrankungen



Die Aufgabe

Entwicklung und Umsetzung eines auf die spezifischen Belange des Betriebs und der Mitarbeiter/innen abgestimmten Konzepts zur BGF in einem sozialen Dienstleistungsunternehmen unter Berücksichtigung der Auswertungsergebnisse des internen Eingliederungsmanagements.

Die Strategie

Nach der Evaluation der Erfahrungen und Auswertung des Datenmaterials aus zweijähriger Praxis des BEM wurde ein Gesundheitszirkel als Steuerungsgruppe gegründet. Mitarbeiter/innen des btz, der Betriebs-

arzt, die Leitung, der Betriebsrat und weitere Personen sind an der Erstellung und Umsetzung des Konzepts beteiligt. Ein Gesundheitstag als Auftaktveranstaltung machte die Mitarbeiter/innen auf die neuen Angebote der BGF aufmerksam. Zu dem Angebotsspektrum gehören u. a. die Förderung von Betriebssport und Entspannungsangebote während der Arbeitszeit.

Der Erfolg

Maßnahmen und Angebote werden unter Einbeziehung aller Akteure implementiert, gesteuert und konzipiert, Mitarbeiter/innen für das Thema sensibilisiert, die bereits gut genutzten Entspannungs- und Betriebssportangebote ausgebaut, interne Anregungen abgefragt.

Ansprechpartnerin: Gudrun Thömen
Weidestraße 118 c | 22083 Hamburg
Tel.: 040/270709-0 | Fax: 040/270709-19
E-Mail: thoemen@btz-hamburg.de
www.btz-hamburg.de

Bezirksamt Bergedorf

Mitarbeiter/innen: 531
Branche: Öffentliche Verwaltung



Die Aufgabe

Bereits laufende konkrete Einzelprojekte der betrieblichen Gesundheitsförderung auf der Basis eines ganzheitlichen Ansatzes synergetisch verdichten, um die Bedeutung der Gesundheitsförderung auf allen Entscheidungsebenen zu unterstreichen.

Die Strategie

Gesundheitsfragen erhielten in der Teamentwicklung, bei den Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit, in Projektgruppen und im zurzeit im Aufbau befindlichen Sozialen Dienstleistungszentrum sowie beim Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement einen zentralen Stellenwert. Zusätzlich wurden Führungskräfte und Mitarbeiter/innen

für das Thema Gesundheit im Bezirksamt nachhaltig sensibilisiert. Daraus entstanden weitere konkrete Maßnahmen, die eine kontinuierliche gesundheitsgerechte Optimierung der Arbeitsplatzgestaltung ermöglichen.

Der Erfolg

Teamentwicklungsmaßnahmen wurden erfolgreich durchgeführt und etabliert. Unter Einbeziehung der Mitarbeiter/innen optimierte das Bezirksamt die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit.

Ansprechpartnerin: Ute Walther
Wentorfer Straße 38 | 21029 Hamburg
Tel.: 040/42891-2909 / -2094 | Fax: 040/42891-2912
E-Mail: ute.walther@bergedorf.hamburg.de
www.fhh.hamburg.de

British American Tobacco

(Germany) GmbH

Mitarbeiter/innen: 792
Branche: Tabak



Die Aufgabe

Ein ganzheitliches, transparentes Gesundheitsmanagement-Konzept für den Außendienst und die Hauptverwaltung entwickeln, das bereits im Unternehmen bestehende gesundheitsrelevante Einzelbausteine integrativ zusammenfasst und ausbaut.

Die Strategie

Vor dem unternehmensweiten Roll-out führte die Projektgruppe BGM per Fragebogen und in Workshops eine Belastungsanalyse in den Pilotgruppen „Außendienst“, „Führungskräfte“ und „Procurement and Indirects“ durch. Basierend auf den Ergebnissen wurden in diesen Pilotgruppen Maßnahmen umgesetzt und evaluiert. Im Verlauf der

Projektarbeit zeigte sich, dass Faktoren wie Familien- und Privatleben und das Arbeitsumfeld in ein ganzheitliches Konzept einzubeziehen sind. Dazu existierten bei British American Tobacco Germany bereits mehrere Angebote, die aber nicht allen Mitarbeiter/innen ausreichend bekannt waren. Die bestehenden Angebote wurden vor dem Hintergrund der Belastungsanalyse in Form eines Fragebogens evaluiert und im Gesundheitsprogramm „Fit to Win“ zusammengefasst.

Der Erfolg

Für Hauptverwaltung und Außendienst entstanden zwei Konzeptvarianten. Beide adressieren die Handlungsfelder „Beruf und Familie“, „Arbeitsumgebung“, „Arbeitsorganisation“ und „Gesundheitsförderung“. Sie unterscheiden sich jedoch in ihrem Angebotsspektrum.

Ansprechpartnerin: Silke Schönwälder
Alsterufer 4 | 21354 Hamburg
Tel.: 040/4151-2380 | Fax: 040/4151-3225
E-Mail: silke.schoenwaelder@bat.com
www.bat.de

Das Caféhaus LANGES e. K.



Mitarbeiter/innen: 19
Branche: Konditorei und Kaffeerösterei

schließlich erarbeiteten Leitung und Team einen familienfreundlichen Dienst- und Vertretungsplan. Zusätzlich entstand ein Hilfsangebot für familiäre Belange. Zur Förderung gesunder Ernährung besteht die Möglichkeit, zu allen Mahlzeiten frisch zubereitete Speisen zu sich nehmen.

Der Erfolg

Die Abstimmung von familiären und beruflichen Zeitabläufen erbrachte eine effiziente und zeitsparende Vereinbarkeit beider Terminpläne und förderte die Zufriedenheit aller Familien und damit auch die berufliche Zufriedenheit im Team des Caféhauses.

Die Aufgabe

Durch die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern sowie beruflich bedingte Belastungen kontinuierlich abbauen bzw. Möglichkeiten schaffen und kommunizieren, wie sie besser zu bewältigen sind.

Die Strategie

Gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen wurden zeitliche Abläufe und Verpflichtungen, die Beruf und Familie betreffen, gesammelt und aufeinander abgestimmt. Betreuungszeiten für Kinder, Zeitfenster für Urlaub und Ferien sowie das Angebot der Bus- und Bahnanbindungen für den Arbeitsweg bzw. den Weg zu Schulen und Kindergärten flossen ein. An-

Ansprechpartner: Klaus Lange
Rahlstedter Straße 68 | 22149 Hamburg
Tel.: 040/6733234 | Fax: 040/67391263
E-Mail: kontakt@dascafehaus.de
www.dascafehaus.de

Die Aufgabe

Eingehend auf die Möglichkeiten der Prävention von Muskel-Skeletterkrankungen hinweisen und die Mitarbeiter/innen im Schicht-, Zustell- und Fahrdienst über richtige Ernährung informieren.

Die Strategie

Im Briefzentrum wurde direkt am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit für alle Dienstschichten zweimal im Jahr ein Gesundheitstag durchgeführt. Dort boten Betriebsärzte der Deutschen Post AG einen Rücken-Check an. Externe Gesundheitsdienstleister zeigten anschließend praxisnahe, einfache Übungen und Techniken für ein rückenentlastendes Heben und Tragen. Darüber hinaus konnten die Mitarbeiter/innen

Ansprechpartner: Lutz Stasik
Kaltenkirchener Straße 1-3 | 22769 Hamburg
Tel.: 040/8558-3935 | Fax: 040/8558-99
E-Mail: l.stasik@deutschepost.de
www.dp-dhl.de

Die Aufgabe

Den Krankenstand in der Abteilung „Umschlag“ reduzieren und die Defizite wie starke körperliche Belastungen, eingeschränkte Abwechslung von leichten und schweren Tätigkeiten sowie Führungsstrukturen und die Kommunikation zwischen Mitarbeiter/innen und Vorarbeiter verbessern.

Die Strategie

Unter dem Motto „Stronger“ wurde eine Maßnahmenkette entwickelt, um körperliche Belastungen zu reduzieren, körperlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen sowie die Aufgaben abwechslungsreicher und individueller zu gestalten. Die Arbeitseinteilung sollte gerechter, der Teamgedanke stärker und die Führungsstruktur klarer werden. Mitt-

Ansprechpartnerin: Andrea Schween
Neue Wollkämmerestraße 2 | 21107 Hamburg
Tel.: 040/756689-120 | Fax: 040/75668988-120
E-Mail: andrea.schween@depot120.dpd.de
www.dpd.com

Deutsche Post AG

Niederlassung Briefzentrum Hamburg



Mitarbeiter/innen: 3.991
Branche: Logistik

innen an einer Ernährungsberatung teilnehmen und kosten, wie gut gesundes Essen schmeckt. Dieses Programm wurde ebenfalls in ausgewählten Abteilungen bzw. Einsatzstellen am Arbeitsplatz für die Mitarbeiter/innen im Zustell- und im Fahrdienst veranstaltet.

Der Erfolg

Eine Feedback-Befragung mit Gewinnspiel, die nach Abschluss der Gesundheitstage durchgeführt wurde, zeigte, dass die Mitarbeiter/innen von dem Angebot profitieren und die Maßnahmen nachhaltig wirken.

DPD GeoPost GmbH



Mitarbeiter/innen: 178
Branche: Logistik

lerweile hat jedes Team einen festen Teamleiter und eine gerechte transparente Einsatzplanung ist gewährleistet. Teamleiterschulungen, Rückkehr- und Mitarbeiter/innengespräche sowie Teambesprechungen und Teamevents fördern die Kommunikation innerhalb der Abteilung.

Der Erfolg

Ein Gesundheitszirkel sichert die Kontinuität der eingeführten Maßnahmen. Er fördert die Zusammenarbeit zwischen Arbeitssicherheitsausschuss, Krankenkassen, Betriebsarzt und Betriebsrat. Bei gesundheitlichen Fragen können sich die Mitarbeiter/innen an ihn wenden.

Eppendorf AG

Mitarbeiter/innen: 2.500
Branche: Biotechnologie



Die Aufgabe

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement hat die Eppendorf AG eine Vielzahl von Maßnahmen im Angebot. Einen Schwerpunkt legt das Unternehmen auf das Thema „Familienfreundliche Personalpolitik“, um im Sinne einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Balance zwischen der Arbeitswelt und dem Familienleben herzustellen.

Die Strategie

Hinsichtlich eines familienfreundlichen Umfeldes, in dem sich Karriere und Kinder miteinander verbinden lassen, wurden zahlreiche Angebote wie der „Eppendorf Elternabend“, strukturierte Rückkehrgespräche

und individuelle Arbeitszeitmodelle geschaffen. Die Eppendorf AG eigene Kindertagesstätte „Eppiland“ bildet dabei den Dreh- und Angelpunkt einer familienfreundlichen Personalpolitik. Mit einer zweisprachigen Betreuung, Krippenplätzen in erhöhter Anzahl und flexiblen Öffnungszeiten, wird den Mitarbeiter/innen der Rücken frei gehalten.

Der Erfolg

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist seit Start der Aktion im Hause der Eppendorf AG deutlich besser und entspannter geworden. Bereits 45 Kinder werden im eigenen Kindergarten betreut. Dies führte zu einem engen partnerschaftlichen Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen.

Ansprechpartner: Lars Schwerdter
Barkhausenweg 1 | 22339 Hamburg
Tel.: 040/53801-613 | Fax: 040/53801-156
E-Mail: schwerdter.l@eppendorf.de
www.eppendorf.de

ETH Umwelttechnik GmbH

ZNL Hamburg

Mitarbeiter/innen: 22
Branche: Entsorgung / Recycling



Die Aufgabe

Die Entwicklung eines Stufenplans „Schweinegrippe“, mit dem Ziel eine Ansteckung so weit wie möglich zu vermeiden und damit Erkrankungen der Mitarbeiter/innen vorzubeugen.

Die Strategie

Der Stufenplan „Schweinegrippe“ wurde in fünf Stufen konzipiert. Die 1. Stufe beinhaltete die Vorbereitung auf Krankheitsfälle im Team sowie das Beschaffen von Desinfektionsmitteln und Mundschutz. In der 2. Stufe wurde das Reinigungspersonal unterwiesen, Geländer und Türklinken zu desinfizieren und in der 3. wurden die Mitarbeiter/innen über Maßnahmen und Möglichkeiten der Ansteckungsprävention infor-

miert und dafür sensibilisiert, diese Informationen an ihre Angehörigen weiterzugeben. Mit der 4. Stufe wurden die stationären Spender in Betrieb genommen und Arbeitsanweisungen und Unterweisungen an alle Mitarbeiter/innen erteilt. Zusätzlich erhielt die Belegschaft Taschenspender zur Benutzung auf Reisen und bei externen Geschäftsterminen. Die 5. Stufe „Verteilung Mundschutz“ ist vorbereitet für eine rasche Umsetzung im Bedarfsfall.

Der Erfolg

Die Mitarbeiter/innen fühlen sich gut versorgt und sind dadurch sehr motiviert. Sie erkennen durch solche Maßnahmen, dass jedes Teammitglied dem Unternehmen wichtig ist und umfassend für ihre Gesundheitsförderung gesorgt wird.

Ansprechpartnerin: Grit Siebert-Ratsch
Einsiedeldeich 15 | 20539 Hamburg
Tel.: 040/781107-31 | Fax: 040/781107-49
E-Mail: g.siebert@eth-umwelt.de
www.eth.eu

Hamburger Sparkasse

Mitarbeiter/innen: 5.550
Branche: Finanzdienstleistungen



Die Aufgabe

Integration des Themas „Führung und Gesundheit“ in das Managemententwicklungsprogramm.

Die Strategie

Gestartet wurde mit einem Pilotprojekt im Zentralen Service. Zu den Elementen dieses Projektes gehörten die Arbeitsplatzanalyse und Ergonomieoptimierung der Arbeitsplätze, Führungskräfteworkshops und die Einführung von Ergotrainprogrammen zur Bewegung und Entspannung am Arbeitsplatz. Um den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen evaluieren zu können, fand am Beginn des Projektes eine

Eingangsbefragung statt, deren Ergebnisse mit denen der Ausgangsbefragung am Projektschluss verglichen wurden.

Der Erfolg

Die Auswertung des Pilotprojektes lieferte die Basis für die weitergehende Durchführung des Programms. Seit 2006 findet der Transfer in andere Bereiche des Unternehmens statt. Zudem werden die Ergebnisse durch regelmäßig durchgeführte Mitarbeiter/innenbefragungen überprüft.

Ansprechpartner: Thomas Settler
Wikingerweg 1 | 20537 Hamburg
Tel.: 040/3579-4601 | Fax: 040/3579-4663
E-Mail: thomas.settler@haspa.de
www.haspa.de

HanseMerkur Krankenversicherung AG

Mitarbeiter/innen: 1.028
Branche: Versicherungen



sation und Arbeitsinhalte vorhanden sein können. Begleitend zu der laufenden Gefährdungsbeurteilung finden umfassende Befragungen der Mitarbeiter/innen statt, um die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung effektiv zu ergänzen.

Der Erfolg

Derzeit liegt noch keine abschließende Auswertung der Gefährdungsbeurteilung vor. Jedoch sollen positive Ergebnisse aus den Befragungen umgesetzt werden. Möglicherweise werden sie richtungweisend für andere Abteilungen sein.

Die Aufgabe

Planung, Durchführung und Auswertung einer Beurteilung der Bildschirmarbeitsplätze in der Abteilung Kranken-Leistung der HanseMerkur Versicherungsgruppe.

Die Strategie

Zurzeit wird in der größten Abteilung der HanseMerkur, in der Abteilung Kranken-Leistung (KL), eine Gefährdungsbeurteilung gemäß den Vorschriften der BildschirmarbeitsVO durchgeführt. Im Rahmen dieser umfassenden Analyse werden die psychischen und physischen Belastungen ermittelt, die aufgrund der Arbeitsumgebung, Arbeitsorgani-

Ansprechpartner: Norbert Jürgens
Siegfried-Wedells-Platz 1 | 20354 Hamburg
Tel.: 040/4119-1331 | Fax: 040/4119-91-1331
E-Mail: norbert.juergens@hansemerkur.de
www.hansemerkur.de

Die Aufgabe

Einführung eines systematischen, präventiven betrieblichen Gesundheitsschutzes unter Federführung des Arbeitskreises Gesundheitsschutz. Anlass ist der Wunsch, Maßnahmen der BGF systematisch auf ihre Wirksamkeit überprüfen zu können, um dauerhaften und nachhaltigen Gesundheitsschutz zu betreiben.

Die Strategie

Das Vorgehen ist als Evaluationsstudie angelegt. Aus den Ergebnissen der IST-Analyse der Mitarbeiter/innenbefragungen werden Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt sowie später neu evaluiert. Derzeit befinden sich folgende Maßnahmen in der Planung oder bereits in der Umsetzung: Einrichtung eines betriebseigenen Sportraumes,

Ansprechpartnerin: Carola Aldag
Am Vulkanhafen 30 | 20457 Hamburg
Tel.: 040/7400-1339 | Fax: 040/7400-1127
E-Mail: aldag@hhla.de
www.hhla.de

HHLA Container Terminal

Tollerort GmbH

Mitarbeiter/innen: zirka 420
Branche: Containerumschlag



Veränderung von Organisations- und Führungsstrukturen zur Etablierung persönlichkeitsfördernder Tätigkeitsaspekte, Verringerung von Kommunikationslücken und Einführung neuer Kommunikationswege, sowie die Anpassung des Kantinenangebotes an die veränderten Arbeitsbedingungen gewerblicher Mitarbeiter/innen.

Der Erfolg

Die Beschäftigten sind auf verschiedenen Partizipationsebenen eingebunden, z. B. durch Gesundheitszirkel, Arbeitsgruppen und den Betriebsrat. Alle Ergebnisse und Entwicklungen werden zeitnah an alle kommuniziert. Etwa ein Jahr später werden die Maßnahmen bzw. ihre Folgen erneut evaluiert, um wirksame Maßnahmen fortzuführen oder weiter auszubauen.

Die Aufgabe

Etablierung eines systematischen Gesundheitsmanagements: Überführung des BGM vom Projektstatus in die Linie. Die schwierigen Rahmenbedingungen bedingt durch die Finanzkrise erforderten eine Anpassung von Konzept und Vorgehensweise.

Die Strategie

Die Aufgabe wurde in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Organisationspsychologie der Uni Dortmund (gemnet-Studie) durchgeführt: Über Mitarbeiter/inneninterviews wurden die Themenschwerpunkte festgestellt. Anschließend fand ein Strategieworkshop mit Vertretern der Führungskräfte und des Betriebsrats statt, aus dem u. a. die Kon-

Ansprechpartnerin: Dr. Anja Aldenhoff
Gerhart-Hauptmann-Platz 50 | 20095 Hamburg
Tel.: 0431/900-12799 | Fax: 0431/900-612799
E-Mail: anja.aldenhoff@hsh-nordbank.com
www.hsh-nordbank.com

HSH Nordbank

Mitarbeiter/innen: 3.600
Branche: Finanzdienstleistung

benefit Das Gesundheitsmanagement der HSH Nordbank

zeption eines Fragebogens für eine gesamtbankweite Mitarbeiter/innenbefragung resultierte. Die Durchführung der bankweiten Online-Befragung ist für das 1. Quartal 2010 geplant. Nach Auswertung und Entwicklung von Kennzahlen folgen das Aufsetzen eines Maßnahmenplans und die Durchführung der Maßnahmen.

Der Erfolg

Die Evaluation anhand der Kennzahlen ist nach einer zwölfmonatigen Maßnahmenphase vorgesehen. Unabhängig davon sind Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas durchgeführt worden.

mittendrin! Gemeinnützige GmbH

Mitarbeiter/innen: 52
Branche: Freier Träger der Wohlfahrtspflege



Die Aufgabe

Das Programm „Gesund für Dich!“ (steuerfreier Einsatz von bis zu 500 Euro pro Arbeitnehmer/in) individuell und mitarbeiter/innenbezogen anbieten und umsetzen. Burnout-Prophylaxe durch Fachgespräche und offene Türen der Leitung.

Die Strategie

„Gesund für dich!“ wurde auf Dienstbesprechungen, in den monatlichen Fachgesprächen und in einem Merkblatt vorgestellt. Mitarbeiter/innen können Maßnahmen der Gesundheitsförderung auswählen, die ihrem Bedarf in ihrer persönlichen Situation entsprechen. Burnout-Prophylaxe

ist bei mittendrin! seit der Gründung der Organisation vor 15 Jahren keine einzelne Maßnahme, sondern das Prinzip der Personalführung. Dazu gehört, den Personaleinsatz so zu planen, dass eine einseitige Belastung vermieden wird, durch Fortbildungen Überforderung vorzubeugen sowie Schwierigkeiten der Mitarbeiter/innen zeitnah zu erkennen und umgehend zu thematisieren.

Der Erfolg

Die Resonanz auf „Gesund für Dich!“ ist – nach erstem Zögern – sehr gut. Als ein Erfolg der Burnout-Prophylaxe ist die Personalbindung zu werten: Mittlerweile haben sieben Mitarbeiterinnen ihr zehnjähriges Jubiläum bei mittendrin! gefeiert.

Ansprechpartnerin: Elisabeth Graf-Frank
Edith-Stein-Platz 5 | 21035 Hamburg
Tel.: 040/888806-0 | Fax: 040/888806-66
E-Mail: mail@mittendrin-online.de
www.mittendrin-online.de

Nielsen Media Research GmbH

Mitarbeiter/innen: 244
Branche: Medien- und Werbeforschung



Die Aufgabe

Die Ergebnisse eines Gesundheitstages im Sommer 2005 führten dazu, die Themen „Bewegung“ und „Ernährung“ zu fokussieren. Seit 2009 steht das Thema „Stressmanagement“ im Vordergrund.

Die Strategie

Die Steuerungsgruppe „Gesundheit“ überarbeitete in Zusammenarbeit mit dem Koch das Kantinenangebot, um verstärkt gesunde Mahlzeiten anzubieten. Für mehr Sport und Bewegung initiierte sie Anfängerkurse und Betriebssportgruppen für verschiedene Sportarten, z. B. Nordic Walking, Golf und Fußball. Interne Wettbewerbe wie „Walk and Win“, ein Pedometerwettbewerb, und die Beteiligung an der AOK Aktion „Mit

dem Rad zur Arbeit“ trugen ebenfalls zur Bewegungsförderung bei. Das neue Themenfeld „Stressmanagement“ wird über interne Kommunikationskanäle und in Informationsangeboten über Tai Chi und Progressive Muskelentspannung als aktive Mittagspause vermittelt.

Der Erfolg

Die Angebote erfreuen sich großer Beliebtheit bei den Mitarbeiter/innen. Das zeigen die Ergebnisse diverser Mitarbeiter/innenbefragungen. Die Frequentierung der Kantine hat sich seit Umstellung und Erweiterung des Angebots deutlich erhöht. Durch die Arbeit der Steuerungsgruppe Gesundheit werden gesundheitsbezogene Themen stets in das Bewusstsein der Belegschaft gerufen und regelmäßig neue Anreize und Denkanstöße gegeben.

Ansprechpartnerinnen: Tracey Lote / Susanne Müller
Sachsenstraße 16 | 20097 Hamburg
Tel.: 040/23642-455 / -263 | Fax: 040/23642-140
E-Mail: tracey.lote@nielsen.com | susanne.mueller@nielsen.com
www.nielsen.de

pme Familienservice GmbH

Mitarbeiter/innen (Hamburg/Nord): 60
Branche: Dienstleister für Work-Life-Balance



Die Aufgabe

Die pme Familienservice GmbH unterstützt mit vielen Einzelmaßnahmen die Gesundheit und Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter/innen.

Die Strategie

Es gehört zum Leitbild des pme Familienservice, Mitarbeiter/innen mit Vertrauen und Respekt zu behandeln. Flexible Arbeitszeiten (verschiedene Teilzeit-Modelle, Vertrauensarbeitszeit) und Arbeitsorte (Telearbeit) sowie eine Vielzahl betrieblicher Sozialleistungen wie z. B. HVV-Proficard, Fitness-Cards oder das täglich kostenlose Mittagessen sind im Haus selbstverständlich. Die Mitarbeiter/innen dürfen

alle Services, die der Familienservice für seine Kunden bereit stellt, selbst nutzen wie z. B. Burnout-Prophylaxe, Kinderbetreuung, Hilfe bei Pflege von Angehörigen. Als zielgruppenspezifische Maßnahme zur Gesundheitsförderung hat das Unternehmen 2009 das Seminar „Wattenmeer & Wechseljahre“ für Mitarbeiterinnen ab 45 Jahren in St. Peter-Ording durchgeführt.

Der Erfolg

Kaum Fluktuation, hohe Leistungsbereitschaft und eine ausgewogene Balance von „give and take“ prägt die Arbeitskultur beim Familienservice. Wer da ist, bleibt!

Ansprechpartnerin: Monika Ulrich
Schaarsteinweg 14 | 20459 Hamburg
Tel.: 040/43214-50 | Fax: 040/432145-15
E-Mail: monika.ulrich@familienservice.de
www.familienservice.de

Siemens AG Niederlassung Hamburg

Mitarbeiter/innen: 1.027
Branche: Elektrotechnik

Die Aufgabe

Etablierung des Azubi-Programms „Fit für die Zukunft“ mit den Zielen, das Thema Gesundheit frühzeitig zu verankern, der Sensibilisierung und gleichzeitigen Aktivierung, dem Kennenlernen der eigenen Ressourcen und der Übernahme von Verantwortung für die eigene Gesundheit in Beruf und Freizeit.

Die Strategie

Um diesen gesundheitlichen Problemen zu begegnen, wurde im Frühjahr 2009 das Konzept „Fit für die Zukunft“ entwickelt. Im ersten Lehrjahr werden nach einer Analyse des persönlichen Gesundheitsverhaltens und -wissens als Basisprogramm fünf Grundmodule zu

Ansprechpartner: Dr. Bernd Paulmann
Lindenplatz 2 | 20099 Hamburg
Tel.: 040/2889-2406 | Fax: 040/2889-2313
E-Mail: bernd.paulmann@siemens.com
www.siemens.com

den Themen Gesundheitswissen, Ernährung, Sport und körperliche Leistungsfähigkeit in die betrieblichen Schulungsblöcke integriert. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr wird jeweils ein aus drei Ergänzungsmodulen bestehendes Aufbauprogramm zu Suchtverhalten, Stressbewältigung, Ergonomie und persönlichem Konfliktmanagement durchgeführt.

Der Erfolg

In einem regelmäßigen Berichtswesen soll der Betriebskrankenkasse, der Ausbildungsleitung und dem Arbeitskreis Gesundheit über die Programmdurchführung und die Ergebnisse berichtet werden.

Die Aufgabe

Einführung des Angebots „Gesundheitscoaching“ für einen Fachbereich, zu dem eine Mitarbeiter/innenbefragung und Arbeitssituationsanalyse sowie das Wissen des Arbeitgebers um hohe Ausfallzeiten den Anlass gaben.

Die Strategie

Im ZPD orientiert man sich am Konzept der „Gesundheitsförderung in der hamburgischen Verwaltung“. Auf eine Informationsveranstaltung der Gesundheitscoaches des Arbeitsmedizinischen Dienstes folgten die Durchführung von vier Mitarbeiter/innenworkshops sowie ein Workshops für Führungskräfte des Fachbereichs. Die daraus aufgenommenen Fragestellungen und Probleme führten zu einem extern moderierten Teamentwicklungsprozess in beiden Teams des Fachbe-

Ansprechpartner: Jan-Peter Ruschmeyer
Normannenweg 36 | 20537 Hamburg
Tel.: 040/428 41-2508 | Fax: 427 931-632
E-Mail: jan-peter.ruschmeyer@zpd.hamburg.de
www.zpd.hamburg.de

Zentrum für Personaldienste (ZPD)



Mitarbeiter/innen: 346
Branche: Personaldienste

reichs. Die hier entwickelten Handlungsvorschläge und Vereinbarungen stellen die Grundlage des Miteinanders und der Kommunikation dar. Als weiteres Angebot an alle Beschäftigten gibt es eine 20-minütige Anleitung zur Entspannung und Dehnung der durch die Computerarbeit besonders beanspruchten Muskulatur.

Der Erfolg

Die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen kann noch nicht beurteilt werden. Die Überprüfung des Krankenstandes erfolgt weiterhin vierteljährlich, so dass hierzu in Kürze eine Aussage getroffen werden kann. Langfristige positive Entwicklungen lassen sich erst nach der nächsten Mitarbeiter/innenbefragung feststellen.

Impressum

Herausgeberin:

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

Konzept und Redaktion:

HAG, Susanne Wehowsky | Media Contor, Bonni Narjes

Autoren:

Hartmut Genz, Axel Herbst, Bernd Niklas, Dr. Heike Schambortski,
Dr. Wilhelm Thiele, Rolf de Vries

Gestaltung: Kontor 36, Elga Voss

Druck: Drucktechnik Altona

Auflage: 1.000

Der „Hamburger Gesundheitspreis 2009“ wird von der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG) und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gefördert.



Die HAG macht sich für Gesundheitsförderung und Prävention stark. Sie ist eine landesweit arbeitende Vereinigung und verbindet Akteure aus allen entscheidenden Sektoren und Arbeitsfeldern miteinander. Die HAG will die Gesundheitschancen von sozial Benachteiligten fördern, das Ernährungs- und Bewegungsverhalten verbessern und die psychosoziale Gesundheit stärken. Sie wird gefördert von der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz und den Hamburger Krankenkassen (GKV).