



Dokumentation

Hamburger Gesundheitspreis
für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung

Preisverleihung
2005

Impressum

HERAUSGEBERIN:

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

REALISATION UND GESTALTUNG: Media Contor/Kontor 36

FOTOS: Elga Voss

Die Fotos wurden anlässlich der Preisverleihung am 16. Februar 2006
im Baseler Hof Säle Hamburg aufgenommen

DRUCK: Drucktechnik

AUFLAGE: 500

BEZUGSADRESSE: HAG (siehe oben)

Gedruckt auf 100% chlorfrei gebleichtem Papier

Inhalt

Rede des Vorsitzenden der HAG, Prof. Dr. Leonhard Hajen	4
Rede des Präses der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit, Senator Jörg Dräger, Ph.D.	7
Präsentation der Besten – Ergebnisse der Bewertung durch die Jury, Prof. Dr. Alfred Oppolzer	11
Die Jury	15
Die Preisträger	
Effenberger Vollkornbäckerei	16
DOLMAR GmbH	18
DaimlerChrysler AG	20
Besondere Anerkennung	
Deutsche Hefewerke GmbH	22
Nestlé Deutschland AG	24
Berufsgenossenschaftliches Unfallkrankenhaus	26
Lufthansa Technik AG	28
Endrunde	30
Vorrunde	36
Teilnehmer von A - Z	46
Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“	50
Impressum	2

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

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

Verleihung des Hamburger Gesundheitspreises 2005 am 16. Februar 2006

Sehr geehrter Herr Senator, sehr geehrte Damen und Herren,

der Krankenstand in den Betrieben ist im vergangenen Jahr mit 3,3 % auf den niedrigsten Wert in den letzten zehn Jahren gesunken. Das ist eine Erfolgsmeldung, in erster Linie für die betroffenen Menschen, denn Gesundheit ist allemal besser als Krankheit. Sicher ist es auch für die Bilanzen der betroffenen Betriebe ein Vorteil, denn die nochmalige Absenkung der krankheitsbedingten Fehlzeiten entspricht einer jährlichen Kostenentlastung von ca. einer Milliarde Euro. Verglichen mit anderen Strategien der Entlastung der Lohnnebenkosten hat dieser beachtliche Effekt erstaunlich wenig Aufmerksamkeit in der öffentlichen Diskussion.

Angesichts der erfreulichen Entwicklung könnte man sich fragen: Warum überhaupt noch einen Preis für betriebliche Gesundheitsförderung ausloben? Es läuft doch alles bestens.

Die Antwort ist zweigeteilt. Einmal muss man etwas Wasser in den Wein der guten Ergebnisse bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Betrieben gießen. Nicht alles, was wir als einen geringeren Krankenstand in den Betrieben messen, ist das Ergebnis bes-

serer Gesundheit der Menschen. Die Gründe liegen auf der Hand:

Die Wirtschaftsstruktur ändert sich. Der Anteil des Dienstleistungssektors wächst weiterhin. Beschäftigte im Dienstleistungssektor sind wegen der spezifischen Arbeitsanforderungen aber weniger krank als Arbeitnehmer in anderen Branchen.

Unter dem Druck drohender Arbeitslosigkeit wird manche Krankheit am Arbeitsplatz ausgetragen. Sicher ein unerwünschtes Ergebnis, wenn dadurch eine Krankheit in der Folgezeit schlimmer wird.

Der wichtigste Grund ist aber, dass die Belegschaften immer jünger geworden sind. Krankheiten mit der Folge, dass man längere Zeit nicht arbeiten kann, werden statistisch erst nach dem 55. Lebensjahr sehr viel häufiger. Je älter eine Belegschaft im Durchschnitt ist, desto mehr Fehlzeiten sind zu verzeichnen.

Der Gesetzgeber hat es den Betrieben und betroffenen Menschen in der Vergangenheit leicht gemacht, den Weg der Frühverrentung zu gehen. Wir sehen heute, dass damit unsere Sozialsysteme finanziell überfordert sind. Die wichtigste Aufgabe der nächsten Jahre wird

darin bestehen, dass das tatsächliche Rentenalter dem gesetzlichen Rentenalter angenähert wird. Es wird also darauf ankommen, den Jahren der Erwerbsarbeit nicht nur weitere Jahre hinzuzufügen, sondern weitere Jahre, die in guter Gesundheit verbracht werden.

Die Menschen werden aber nicht dadurch gesünder, weil es gesellschaftliche und finanzielle Notwendigkeiten gibt, sondern dafür muss man etwas tun. Das ist der zweite Teil der Antwort, warum die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung alle zwei Jahre einen betrieblichen Gesundheitspreis auslobt. Die Fehlzeiten in den Betrieben sind eben auch gesunken, weil die Unternehmen mehr in der betrieblichen Gesundheitsförderung getan haben. Die Arbeitsbedingungen stehen auf dem Prüfstand und Deutschland hat im internationalen Vergleich gute Ergebnisse im betrieblichen Gesundheitsschutz. Dazu trägt die Arbeitsschutzgesetzgebung bei, aber für uns als HAG ist noch wichtiger das gute Beispiel der Betriebe, die mehr gemacht haben und mehr erreicht haben. Das zahlt sich in gesünderen Belegschaften aus, aber ich bin davon überzeugt, dass sich der zusätzliche Aufwand auch rechnet, denn gesunde Belegschaften sind produktiver und Ausfallzeiten kosten Geld.

Die HAG ist ein Zusammenschluss von mehr als sieben Organisationen, deren Hauptzweck nicht Gesundheitsförderung ist, sondern die in der Hauptsache ganz andere Aufgaben und Ziele haben. Das reicht von den Kammern der Heilberufe, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Hamburger Sportbund bis zu den Krankenkassen. Aber alle sind davon überzeugt, dass man für Gesundheitsförderung etwas tun muss und

kann, weil es eben auch den Zielen der eigenen Organisation dient. Im Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“ der HAG unter der Leitung von Axel Herbst gibt es einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Aus den guten Beispielen



anderer lernen, das ist das Hauptanliegen.

Gute Beispiele hervorzuheben, ist auch das Motiv für den „Hamburger Gesundheitspreis“, der nun zum vierten Mal vergeben wird. Wir freuen uns, dass sich auch in diesem Jahr 40 Betriebe beteiligt haben. Nichts ist schöner, als wenn man bei einer Preisverleihung unter vielen Wettbewerbern wählen kann, um unter den Guten den Besten zu suchen. Aber es macht die Wahl gleichzeitig so schwer. Deshalb mein großer Dank an die zehn Mitglieder der Jury, die auch dieses Jahr die Mühe auf sich genommen haben, in einem sehr arbeitsaufwendigen Prozess zu entscheiden, wer den „Gesundheitspreis 2005“ bekommen soll. Die Namen der Jury-

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

Mitglieder finden Sie auf der Rückseite unserer Einladungs-Flyers.

Die Wahl war schwierig, das beginnt mit dem Problem, Betriebe ganz unterschiedlicher Größenklassen hinsichtlich ihrer gesundheitsfördernden Aktivitäten zu bewer-

Jury in der Endphase quasi mit der Apothekerwaage gearbeitet, weil die Entscheidung so schwer fiel. Professor Oppolzer wird für die Jury begründen, was dann letztlich den Ausschlag für einen Betrieb gegeben hat. Jeder von Ihnen, der noch den Umgang mit



Über 200
Gäste waren
der Einladung
gefolgt

ten. Man kann einen Weltkonzern nur schwer mit einem Friseurladen vergleichen, obwohl beide eine Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter haben und sie auch wahrnehmen. Wir haben den Konflikt pragmatisch gelöst: Wir vergeben jeweils einen Preis für große, mittlere und kleine Betriebe. Weil es so schwierig ist, angesichts der vielen guten Praxisbeispiele eine Auswahl zu treffen, haben wir uns entschieden, den Druck der Verantwortung etwas zu mindern und neben den Preisen auch Anerkennungen auszusprechen. Wir haben von den olympischen Spielen gelernt. Es gibt zwar kein Edelmetall, sondern Plexiglas und Papier. Harald Schmidt lädt auch nicht zum Interview, aber ein symbolisches Treppchen in der Form mehrfach gestufter Anerkennung haben wir jetzt auch.

In der Entscheidung darüber, wer unter den guten Betrieben nun der beste ist, hat die

einer mechanischen Waage beherrscht und der Scheinexaktheit der digitalen Waagen misstraut, kann sich ein Bild davon machen, wie schwer es ist, zu einem eindeutigen Urteil zu kommen. Dies vielleicht denjenigen zum Trost, die in diesem Jahr nicht zum Zuge gekommen sind.

Die Spannung, wer die Sieger sind, bleibt aber noch ein paar Minuten. Den Schleier wird erst die Jury lüften. Ich freue mich aber, dass Herr Senator Dräger durch einen Redebeitrag und die Übergabe der Preise an die Preisträger unterstreicht, welche Bedeutung betriebliche Gesundheitsförderung in unserer Stadt hat. Herzlichen Dank, Herr Senator, dass Sie gekommen sind und ich möchte Sie bitten, nun zu uns zu sprechen.

Rede von **Senator Jörg Dräger** anlässlich der Vergabe des Hamburger Gesundheitspreises für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung 2005 am 16. Februar 2006

Sehr geehrter Herr Prof. Hajen, sehr geehrter Herr Prof. Oppolzer, meine Damen und Herren,

als Gesundheitssenator bin ich der Einladung der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung, der HAG, gern gefolgt und möchte Sie alle auch im Namen des Senates der Freien und Hansestadt Hamburg sehr herzlich begrüßen.

Ich freue mich, dass zum vierten Mal der Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung von der HAG ausgeschrieben wurde. Seit 1999 haben sich nunmehr annähernd 250 Betriebe um diese Würdigung beworben und insgesamt 23 Betriebe konnten inzwischen für besonders erfolgreiche Projekte ausgezeichnet werden.

Heute werden weitere dazukommen und ich bin selbst gespannt zu erfahren, welche Betriebe und Unternehmen von der Jury ausgewählt wurden. Dazu werden Sie im Namen der Jury von Herrn Prof. Dr. Oppolzer im Anschluss gleich Näheres erfahren.

Für Ihr ungebrochenes Engagement und Ihr großes Interesse an der diesjährigen Preisverleihung möchte ich Ihnen allen aber schon jetzt herzlich danken.

Meine Damen und Herren,
„Zukünftiger Unternehmenserfolg hängt von gut qualifizierten, motivierten und gesunden Mitarbeitern ab“ - das hat die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung bereits vor knapp 10 Jahren (1997) richtig erkannt.

„Betriebliche Gesundheitsförderung lohnt sich...“, so beginnen heute die meisten Aufsätze und Berichte zu diesem Thema und ich

möchte ergänzen, dass sie sich „gleichermaßen für die Beschäftigten wie für das Unternehmen“ auszahlt.

Mir ist dieser letzte Gedanke der wichtigste, denn er ist ein gutes Beispiel für eine klassische „win-win-Situation“: Die Mitarbeiter möchten gesund bleiben und sich wohl



fühlen, die Unternehmen benötigen ihrerseits gesunde und damit leistungsfähige Mitarbeiter, um sich im - zunehmend internationalen - Wettbewerb erfolgreich positionieren zu können.

Deshalb zielt eine moderne Unternehmensstrategie darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhöhen und so auch die Produktivität und Qualität zu sichern oder zu steigern.

*Lobte das
Engagement der
Betriebe und die
Arbeit der HAG:
Senator Jörg Dräger*

„Gesundheit“ ist heute also eine wichtige Unternehmensaufgabe.

Meine Damen und Herren, diese kurze Darstellung aus Mitarbeiter- und Unternehmenssicht möchte ich jetzt noch um eine weitere Ebene ergänzen. „Gesundheit“ - im Sinne einer Befähigung der Menschen dazu - ist auch für den Staat eine wichtige Aufgabe.

Es ist das erklärte Ziel des Hamburger Senats, Prävention und Gesundheitsförderung in Hamburg weiter zu entwickeln, um die Menschen dabei zu unterstützen, ein verantwortungsvolles Verhalten zu entwickeln. Wir wollen den mündigen, informierten und gesundheitsbewussten Bürger, der seine Gesundheit aktiv selbst erhält. So kann er möglichst lange, selbständig, leidens- und beschwerdefrei - oder zumindest beschwerdefrei - leben und (aus unserer Sicht:) am gesellschaftlichen bzw. (aus Ihrer Sicht:) am betrieblichen Geschehen aktiv teilnehmen.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir - und das ist im Gegensatz zur klassischen Gesundheitspolitik und der leider noch verbreiteten Vorstellung eines Reparaturbetriebes der „neue“ Ansatz - die Eigenverantwortung und den Präventionsgedanken bei jedem Einzelnen stärken. Neudeutsch hieße das auch „Empowerment“.

Und wir müssen dabei genau die Menschen im Blick haben, die in der Regel die umfangreichen bestehenden Angebote und Informationen eben noch nicht nutzen oder nicht kennen. Das ist kein Angebots- sondern ein Nachfrageproblem.

Um aber an diese Menschen heran zu kommen, müssen wir zu ihnen gehen - in den Alltag, dort wo sie sich aufhalten, in ihre „Lebenswelten“. Nur dort können wir sie wirklich erreichen.

Die Arbeitswelt wiederum gehört mit über 35 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland bzw. über 770.000 allein in Hamburg zweifelslos zu den wesentlichsten Lebensbereichen des erwachsenen Menschen. In dieser Lebenswelt „Arbeit“ verbringt er einen bedeutenden Teil seiner Zeit und sie kann einen geeigneten Zugang bieten, um das Gesundheitsbewusstsein des Einzelnen zu stärken. Diesen Zugang aber wirkungsvoll zu gestalten, ist für uns gemeinsam, Staat und Wirtschaft, eine der großen Herausforderungen.

Meine Damen und Herren, und hier möchte ich jetzt die Frage anschließen, wo wir in diesem gemeinsam zu gestaltenden Prozess stehen:

Wenn wir einerseits einen Blick in die Krankenstatistik der Gesetzlichen Krankenkassen werfen, so können wir feststellen, dass die Krankenstände in Deutschland sinken und im letzten Jahr mit 3,3 Prozent einen historischen Tiefstand erreicht haben.

Andererseits zeigen Befragungen zur Gesundheit im Betrieb, zum Beispiel eine Studie des wissenschaftlichen Instituts der AOK, bei der im letzten Jahr über 300.000 Beschäftigte bundesweit befragt wurden, dass von jedem zweiten Befragten die zehn häufigsten gesundheitlichen Probleme in einen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz gebracht werden. Und - wenn ich das noch ergänzen darf - über 20 Prozent der befragten Arbeitnehmer vertreten die Meinung, dass ihre gesundheitlichen Beschwerden durch Veränderungen der Arbeitsbedingungen reduziert werden könnten. Weitere 44 Prozent halten dieses zumindest teilweise für möglich.

Und auch auf eine andere Entwicklung möchte ich noch hinweisen: Gegen den

Trend der sinkenden Krankenstände ist der Anteil von psychischen Erkrankungen weiter gestiegen.

Sicherlich ist diese Entwicklung zum Teil auch auf eine bessere Diagnostik und höhere gesellschaftliche Akzeptanz zurückzuführen. Mittlerweile machen aber psychische Erkrankungen fast 10 Prozent der Fehltage aus und stehen damit nach Krankheiten des Bewegungsapparates, der Atmungsorgane sowie von Verletzungen an vierter Stelle.

Es gibt aber trotz der dargestellten Herausforderungen, Entwicklungen und Trends genügend Beispiele, dass die gewünschten Veränderungen im Verhalten zu erreichen sind: Bewegungsangebote und Betriebssport, Nichtraucherchutz und Rückengymnastik am Arbeitsplatz, Seminare zur Stressbewältigung, Aktionen wie „mit dem Rad zur Arbeit“ oder ein gesundes Essen in der Kantine - dieses sind wichtige Beiträge zur Förderung eines gesunden Lebensstils auch in der Arbeitswelt. Und ich bin mir sicher, dass Ihnen weitere Beispiele und gute Ansätze heute noch vorgestellt werden.

Ich möchte allerdings auch noch auf eine weitere Einflussgröße aufmerksam machen, die von uns auch berücksichtigt werden sollte: Mit der betrieblichen Gesundheitsförderung allein werden wir unser Ziel nicht erreichen, sondern wir müssen auch versuchen, die Arbeitsabläufe und -bedingungen möglichst frei von krank machenden Faktoren zu gestalten. Hier kann auch das Verhalten von Führungskräften eine große Rolle spielen.

Der britische Epidemiologe Sir Michael Marmot schlussfolgerte aus seinen langjährigen Gesundheitsstudien, dass die Art, wie ein Unternehmen geführt wird, nicht nur die Produktivität, sondern auch die Lebenszufrie-

denheit und die Gesundheit seiner Mitarbeiter beeinflusst. Dieses kann zum Beispiel durch die Wertschätzung der Arbeitsleistung gelingen oder auch die Möglichkeit für die Mitarbeiter, ihre eigenen Vorstellungen in Arbeitsprozesse einbringen zu können. Das geht nur, wenn die Unternehmensleitung das unterstützt und will.



Meine Damen und Herren, lassen Sie mich zum Schluss angesichts der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung in Deutschland und Europa und auch angesichts der aktuellen Diskussion über das Renteneinstiegalter auf die Bedeutung der betrieblichen Gesundheitsförderung für ältere Arbeitnehmer eingehen - wie ich finde, ein Zukunftsthema.

Betrachtet man die statistischen Daten zur Arbeitsunfähigkeit (AU), so erkennt man zwei gegenläufige Entwicklungen: Die Anzahl der AU-Fälle ist zwar in der Altersgruppe der bis 24-Jährigen am höchsten und bei den über 45-Jährigen vergleichsweise gering, während die Anzahl der AU-Tage mit dem Alter deut-

Bis zum letzten Platz besetzt: der Gartensaal

lich ansteigt. Ältere sind nicht häufiger krank als Jüngere, wenn sie aber erkranken, sind sie länger arbeitsunfähig.

Heutzutage scheidet jeder 4. Arbeitnehmer vorzeitig wegen Krankheit oder Unfall aus dem Erwerbsleben aus und ein weit verbreitetes Argument für die Verbannung der Generation „50+“ aus dem Arbeitsleben ist das so genannte Defizitmodell des Alterns, mit dem die mit dem Älterwerden nachlassenden körperlichen und denkmehranischen Funktionen einseitig als Verlustseite bilanziert werden.

Ohne Zweifel wird es mit dem Altern schwieriger, einen Arbeitstag zu bewältigen, der sehr hohe physische und psychische Anforderungen stellt oder sehr schnelle und komplexe Informationsaufnahme und -verarbeitung erfordert.

Viele dieser Einschränkungen verlieren durch gut gestaltete Arbeitsabläufe an Bedeutung oder können durch angemessene Hilfen ausgeglichen werden. Heute wird das Phänomen des Älterwerdens als Prozess begriffen - man spricht vom „Kompetenzmodell des Alterns“:

Es lenkt den Blick auch auf Fähigkeiten wie soziale Kompetenz und Erfahrung, die erhalten bleiben oder sich sogar erst entwickeln. Zudem bleibt die Fähigkeit jahrelang konstant, sich normalen physischen und psychischen Anforderungen anzupassen und einen optimalen Leistungszustand während eines Arbeitstages beizubehalten.

Darüber hinaus können älteren Beschäftigten Stärken zugeordnet werden, denen in der Arbeitswelt der Zukunft eine hohe Bedeutung zukommt. Hierzu gehören die Fähigkeiten zur verbindenden und zielführenden Kommunikation, die Verknüpfung von

Arbeits- und Lebenserfahrung, schließlich auch die wiedergewonnene zeitliche Flexibilität durch die Entbindung von der unmittelbaren Verantwortung für Kinder bis hin zur Verbundenheit zum Unternehmen und Zuverlässigkeit.

Es gibt also keinen Anlass, im demografischen Wandel eine Bedrohung zu sehen - die Aufgaben der Zukunft können sehr wohl auch von älteren Belegschaften gelöst werden. Wichtig ist jedoch, jetzt schon auf einen gesunden „Altersmix“ der Belegschaften zu achten und in einem Klima der gegenseitigen Wertschätzung und Lernkultur die jeweiligen Stärken des Einzelnen zu fördern und Kompetenzen nicht unentdeckt zu lassen. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind eine wirksame Unterstützung für diese Investition in die Mitarbeiterschaft.

Meine Damen und Herren, der Hamburger Gesundheitspreis belohnt die Qualität der betrieblichen Gesundheitsförderung und viele Beispiele guter Praxis wurden in den letzten Jahren bereits ausgezeichnet. Ich hoffe, dass dieser Preis aber nicht nur die ausgezeichneten Betriebe bestätigt, den eingeschlagenen erfolgreichen Weg fortzusetzen, sondern auch viele andere Unternehmen in unserer Stadt dazu ermutigt.

Die betriebliche Gesundheitsförderung gehört zu den wichtigsten Investitionen in die Zukunft, die ein Unternehmen unabhängig von seiner Größe leisten kann und ich möchte mich bei den vielen Betrieben in Hamburg herzlich bedanken, die dieses Thema wichtig nehmen und sich dafür engagieren.

Vielen Dank!

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

Sehr geehrter Herr Senator, sehr geehrte Damen und Herren,

Erlauben Sie mir, dass ich Ihnen im Namen der Jury unsere Arbeit und deren Ergebnisse erläutere sowie die Preisträger und die mit Auszeichnungsurkunden bedachten Betriebe kurz vorstelle. Anschließend wird Herr Senator Dräger die Übergabe der Preise und der Urkunden vornehmen.

Zum vierten Mal seit 1999 hat die HAG den Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung (HGP) ausgeschrieben. Die rege Beteiligung und das hohe Niveau im Hinblick auf Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, das insbesondere die Spitzengruppe der in die engere Wahl gelangten Betriebe aufweist, verdeutlichen: Der Preis hat sich etabliert, und die Ziele, die die HAG damit verbindet, haben sich realisiert.

Insbesondere sollen Betriebe ausgezeichnet werden, die im Sinne eines modernen, präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie einer darüber hinausgehenden betrieblichen Gesundheitsförderung als „Vorbilder“ (im Sinne von „best practice“) für andere wirken können. Außerdem soll ein breites Forum geschaffen werden, das der Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch zwischen Betrieben und Akteuren dient, die das Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung nach vorne bringen wollen. Nicht zuletzt sollen auch die betrieblichen Akteure, die sich durch ein besonderes Engagement bei der Gesundheitsförderung auszeichnen, eine öffentliche Anerkennung und eine ausdrückliche Bestätigung erfahren, den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen.

Um den Hamburger Gesundheitspreis 2005 haben sich 40 Betriebe beworben, die aus ganz verschiedenen Branchen und Bereichen stammen. Industrie, Handwerk, Handel und Verkehr sind ebenso vertreten wie Finanzdienstleistungen, Versicherungen und der öffentliche Dienst sowie der Kultur- und



Wissenschaftsbereich. Die teilnehmenden Betriebe sind auch von sehr unterschiedlicher Größe; die Spanne reicht vom kleinen Handwerksbetrieb mit weniger als fünf Mitarbeitern bis zu großen Industriebetrieben mit weit mehr als 6.000 Beschäftigten.

Der von der HAG eingesetzten Jury gehören zehn Vertreterinnen und Vertreter ganz unterschiedlicher Bereiche an, die sich beruflich mit den verschiedenen Aspekten des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung befassen. Dazu gehören Vertreter/innen der Handelskammer,

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

der Handwerkskammer und der Gewerkschaften, des Amtes für Arbeitsschutz, der Berufsgenossenschaften und der Krankenversicherung sowie aus der Arbeitsmedizin, der Arbeitspsychologie, der Arbeitswissenschaft und der Beratung in Fragen betrieblicher Gesundheit und Prävention. Alle Entscheidungen wurden nach eingehenden Beratungen in mehreren Sitzungen einvernehmlich getroffen.

Der Entscheidungsprozess innerhalb der Jury vollzog sich in einem mehrstufigen Auswahlverfahren. Um den ungleichen strukturellen Voraussetzungen der Betriebe unterschiedlicher Größenordnung besser Rechnung zu tragen, wurde das Bewerberfeld in drei etwa gleich große Gruppen eingeteilt: Kleinbetriebe (bis zu 160 Beschäftigte), Mittelbetriebe (bis 1.000 Beschäftigte) und Großbetriebe (über 1.000 Beschäftigte). In jeder dieser drei Betriebsgrößenklassen sollte jeweils ein Preisträger ermittelt werden. Zunächst wurde jede Bewerbung auf der Grundlage der im HAG-Fragebogen gemachten Angaben (und zum Teil zusätzlich eingereichter Unterlagen) mit Hilfe eines Punktesystems von der Jury bewertet. Zehn Betriebe kamen in die engere Auswahl. Je zwei Jurymitglieder aus unterschiedlichen Bereichen suchten je zwei Betriebe unterschiedlicher Größenklassen auf, um sich vor Ort im Rahmen von Präsentationen, Gesprächen und Begehungen ein genaueres Urteil zu bilden. In der abschließenden Klausursitzung stellten die fünf Bewertungsteams der Jury die Ergebnisse ihrer Betriebsbesuche vor, um auf dieser Grundlage die Preisträger zu ermitteln.

Die Entscheidung war diesmal besonders schwierig, denn in allen drei Gruppen gab es einige Bewerber, die in den Bewertungen

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

Bevor wir zu den Preisträgern kommen, beginnen wir mit den Betrieben, denen eine „Anerkennungsurkunde für besondere Leistungen“ verliehen wird.

In der Gruppe der Kleinbetriebe (bis 160 Mitarbeiter) erhält eine Anerkennungsurkunde die „Deutsche Hefewerke GmbH“, ein altingesessener Hersteller von speziellen Hefeprodukten. Die Firma gehört heute zu einem international agierenden Konzern und beschäftigt 115 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Deutschen Hefewerke haben ein umfassendes Konzept integrierter Gesundheitspolitik auf den Weg gebracht hat. Sie haben wichtige Schritte bei der Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in das betriebliche Qualitätsmanagement und in das konzerneigene Managementsystem vollzogen. Unter Einbeziehung des Betriebsrates konnten im klassischen Arbeitsschutz, etwa bei der deutlichen Senkung der Unfallhäufigkeit, beim Umgang mit Gefahrstoffen und bei der Erleichterung körperlich schwerer Arbeiten über das gesetzlich verlangte Maß hinaus

erhebliche Fortschritte erzielt werden. Darüber hinaus wendet man sich engagiert neuen Herausforderungen zu, wie der Erfassung und Prävention psychischer Belastungen und möglicher Folgen.

In der Gruppe der Mittelbetriebe (bis 1.000 Beschäftigte) erhält das „Nestlé-Chocoladenwerk Hamburg“ eine Anerkennungsurkunde. Die Firma war bereits vor vier Jahren mit dem Hamburger Gesundheitspreis ausgezeichnet worden. Das Werk hat seither seinen hohen Standard im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nur gehalten, sondern noch weiter ausgebaut. Die organisatorischen Strukturen und Instrumente der betrieblichen Gesundheitsarbeit sind gefestigt und ergänzt worden. Die Maßnahmen erstrecken sich vom klassischen Arbeitsschutz über Angebote zur Gesundheitsförderung bis hin zu Verbesserungen des Führungsverhaltens und des Betriebsklimas. Die Verbreiterung der Einbeziehung aller Akteure, die Intensivierung der betriebsärztlichen Betreuung und die Einrichtung eines Gesundheitszentrums, das den Beschäftigten zur Verfügung steht, sind weitere Gründe, dem Werk unsere ausdrückliche Anerkennung auszusprechen.

Positiv hervorzuheben ist in dieser Gruppe der Betriebe mittlerer Größe auch das „Institut für Hygiene und Umwelt“ (Hamburger Landesinstitut für Lebensmittelsicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltuntersuchungen), weil es schon über längere Zeit einen besonders hohen Stand im Arbeits- und Gesundheitsschutz aufweist und weiter ausbaut. Ebenso ist in diesem Zusammenhang die „Barclaycard Germany“, die zu einem großen internationalen Finanzdienstleister gehört, hervorzuheben, weil es ihr gelungen

ist, entscheidende Schritte einer aktiven Gesundheitspolitik einzuleiten.

In der Gruppe der Großbetriebe (über 1.000 Beschäftigte) bekommt das „Berufsgenossenschaftliche Unfallkrankenhaus Hamburg“, ein überregional wichtiges Schwerpunktkrankenhaus zur Maximal- und Spezialversorgung mit über 1.600 Beschäftigten, eine Anerkennungsurkunde. Im Rahmen der Bewerbungen um den Hamburger Gesundheitspreis gehört dieses Haus seit Jahren zur engsten Spitzengruppe. Es zeichnet sich durch einen kontinuierlichen Ausbau seines auf hohem Niveau befindlichen Systems des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung aus. Seit Jahren wird eine über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende aktive, beteiligungsorientierte Gesundheitsarbeit betrieben, die institutionell und personell fest verankert ist und die sich nicht allein auf die Verhütung klassischer Belastungen (z. B. durch den Umgang mit schweren Lasten), sondern insbesondere auch auf die Prävention der psychosozialen Belastungen im Rahmen der Patientenversorgung erstreckt.

Ebenfalls eine Anerkennungsurkunde erhält in der Gruppe der Großbetriebe die „Lufthansa Technik AG“, ein Unternehmen mit über 6.500 Beschäftigten, das bei der Instandhaltung, Reparatur und Überholung von Flugzeugen führend ist. Im Zusammenspiel aller Akteure, und zwar sowohl der Experten im Arbeitsschutz und in der Gesundheitsförderung als auch der Führungskräfte, der Beschäftigten und des Betriebsrates, hat sich ein netzwerkartiges Gesundheitsmanagement etabliert, das auf die Verhütung der klassischen Gefährdungen (z. B. Gefahrstoffe, Lärm) ebenso wie auf die Prävention negativer psychosozialer Belas-

tungen ausgerichtet ist. Ein breit getragenes, professionelles und präventives Gesundheitsmanagement, das in eine entsprechende gesundheitsorientierte Unternehmenskultur eingebettet ist, zeichnet dieses Unternehmen aus.

Kommen wir nun zu den drei Preisträgern in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen:

In der Gruppe der Kleinbetriebe (bis 160 Mitarbeiter) erhält den Hamburger Gesundheitspreis 2005 die „Effenberger-Vollkornbäckerei“, ein beispielhaft erfolgreicher Handwerksbetrieb mit 18 Beschäftigten. Das ökologisch orientierte Unternehmen praktiziert einen umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen seines Konzeptes menschengerechter Produktion und Arbeit. Die nachhaltige Gesundheitsarbeit ist integraler Bestandteil eines Konzeptes nachhaltigen Wirtschaftens, das nachhaltige Beziehungen zu Lieferanten und Kunden ebenso umfasst, wie zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die vielfältigen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind in die betrieblichen Prozesse integriert und zielen sowohl auf ein gesundheitsgerechtes Verhalten der Beschäftigten als auch auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen.

In der Gruppe der Mittelbetriebe (bis 1.000 Beschäftigte) geht der Hamburger Gesundheitspreis 2005 an die „DOLMAR GmbH“, Teil eines weltweit operierenden, führenden Herstellers von Motorgeräten, mit in Hamburg rund 390 Beschäftigten. Im Rahmen eines außerordentlich umfassenden und sehr aktiven Gesundheitsmanagements, das sowohl die Ebene des operativen Managements als auch die Beschäftigten und die betrieblichen Arbeitsschutzexperten einbe-

zieht, ist es gelungen, bei der wirtschaftlichen Betrachtung der Arbeitsprozesse die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zu berücksichtigen. Die Maßnahmen richten sich sowohl auf die Verhütung arbeitsbedingter Gefährdungen der Gesundheit (z. B. des Bewegungsapparates) als auch auf die Förderung gesundheitsgerechter Arbeitsweisen und folgen den Prinzipien des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Auf diese Weise ist dem Betrieb eine erhebliche Senkung des Krankenstandes durch verstärkte Prävention und ergonomische Arbeitsgestaltung gelungen.

In der Gruppe der Großbetriebe (über 1.000 Beschäftigte) wird der Hamburger Gesundheitspreis 2005 der „DaimlerChrysler AG Werk Hamburg“ mit nicht ganz 2.500 Beschäftigten verliehen. Das Werk verfügt seit mehreren Jahren über ein Produktionssystem, in das der Arbeits- und Gesundheitsschutz voll integriert ist und das sich an expliziten Leitsätzen zum Gesundheitsmanagement orientiert. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden die verschiedenen Maßnahmen zur Prävention und zur Personalführung koordiniert, wobei die unterschiedlichen Bereiche vom Personalwesen und dem Arbeitsschutz über die betriebliche Bildung bis zur Kantine, von der Produktion und dem werksärztlichen Dienst bis zum Betriebsrat, unter Beteiligung und aktiver Mitwirkung der Sozialberatung und der Betriebskrankenkasse miteinander vernetzt werden. Die Maßnahmen erstrecken sich sowohl auf die Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen (z. B. durch Gefahrstoffe) als auch auf die Förderung des persönlichen Gesundheitsverhaltens durch Beratung und entsprechende

Angebote (z. B. Raucherentwöhnung, gesunde Ernährung und Beratung). Für dieses über Jahre hinweg entwickelte und fest implementierte, differenzierte und integrierte System eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements wird das Werk ausgezeichnet.

So viel zu den Preisträgern. Erlauben Sie mir zum Schluss, bevor Herr Senator Dräger die Preise verleiht und die Anerkennungsurkunden übergibt, noch eine Bemerkung:

Der Dank der Jury gilt allen Betrieben, die sich um den HGP beworben haben; unser besonderer Dank gilt den Betrieben, die in die engere Wahl gekommen waren und die uns entgegenkommend aufgenommen haben und uns bereitwillig einen Einblick in ihre Gesundheitsarbeit gewährt haben. Die Intention der HAG wäre realisiert, wenn die mit Preisen oder durch Anerkennungen ausgezeichneten Betriebe das erreichte Niveau betrieblicher Gesundheitspolitik weiter konsolidieren und wenn möglichst viele Betriebe im Rahmen ihrer Möglichkeiten diesem Vorbild folgen würden - damit es der Jury beim nächsten Mal noch „schwerer“ fällt, aus der wachsenden Zahl vorbildlicher Betriebe wieder einige als „preiswürdig“ auszuzeichnen.

Vielen Dank.

Die Jury

Prof. Dr. Eva Bamberg
Universität Hamburg,
Psychologisches Institut I

Hartmut O. Genz
Beratung – Training – Evaluation

Rolf Jahn
AOK Hamburg

Bernd Niklas
Betriebsrat Lufthansa Technik AG

Prof. Dr. Alfred Oppolzer
Universität Hamburg, Fakultät
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Werner Pahl
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

Effenberger – Vollkornbäckerei

Rutschbahn 18
20146 Hamburg

Ansprechpartner:

Thomas Effenberger
Tel.: 040 – 45 54 45
Fax: 040 – 45 49 01

**Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 18****Nachhaltige Gesundheitsarbeit**

Kann man sich ein Handwerksunternehmen vorstellen, das bei 18 Mitarbeitern vier Meister beschäftigt? Funktioniert es, wenn sich jeder Mitarbeiter seinen Idealarbeitsplatz selbst aussuchen darf? Kann ein Unternehmen überleben, das an keiner Stelle niedrig bezahlte Hilfskräfte beschäftigt?

Tatsächlich führt Thomas Effenberger sein Unternehmen nach diesen Prinzipien. „Alle sollen sich wohlfühlen!“ ist sein Credo, und danach hat er das Unternehmen ausgerichtet.



„Alle sollen sich wohlfühlen“.
Für die erfolgreiche Umsetzung seines Credos wurde Thomas Effenberger ausgezeichnet

Ihm kommt es nicht auf den schnellen Profit an. Im Gegenteil: „Ich will nachhaltige Lieferantenbeziehungen, nachhaltige Kundenbeziehungen und nachhaltige Beziehungen zu meinen Mitarbeitern. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist dabei selbstverständlich ein Aspekt. Doch dieser Gesichtspunkt ergibt sich von allein, weil wir menschengerecht produzieren und arbeiten wollen!“

Da ist es dann selbstverständlich, dass die Kommunikation unter allen Mitarbeitern, die Betriebsleitung eingeschlossen, eine hohe Priorität hat. Wöchentlich besprechen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Produktion, alle 14 Tage ist Besprechung im Verkauf. In offener Diskussion werden anstehende Fragen und Probleme besprochen. Es gibt eine Kommunikationsvereinbarung und klare Ziele. Veränderungsvorschläge sind erwünscht und werden wenn möglich umgesetzt. Damit die Kommunikation funktioniert, haben schon alle Mitarbeiter an Kommunikationsübungen teilgenommen. „Wir reden mit und nicht über einander“, sagt Effenberger. Ziel ist ein konstruktiver, lösungsorientierter Umgang. Und überhaupt legt der Firmengründer großen Wert auf Fort- und Weiterbildung. So werden alle Mitarbeiter als Erstthelfer ausgebildet und Führungskräfte besuchen regelmäßig Schulungen.

Das Bäckerhandwerk ist im Allgemeinen durch belastende Arbeitszeiten und durch die Belastung der Luft mit Staubpartikeln gekennzeichnet. Da in der Vollkornbäckerei keine Zusatzstoffe beim Backen verwendet werden, entfallen hier schon einige potenziell krank machende Belastungen. Zusätzlich wurde eine Abluftanlage eingebaut. Aber auch bei der Luftbelastung kommt es stark auf das Mitarbeiterverhalten an: Mehlstaub lässt sich durch entsprechend vorsichtiges Verhalten stark reduzieren. Getreu dem Leitspruch „Arbeits- und Gesundheitsschutz geht nur mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ spielt das Thema gesundes Arbeiten in den Besprechungen eine große Rolle. Die Räume wurden nach und nach umgebaut, so dass sich der Tageslichteinfall erhöhte. Tische und Maschinen sind soweit möglich den ergonomischen Bedürfnissen angepasst. Kürzlich hat der Pausenraum einen Ausgang nach draußen erhalten. Der gesamte Betrieb ist rauchfrei, was in der Lebensmittelproduktion natürlich besonders wünschenswert ist.

Damit die im Bäckerhandwerk üblichen gesundheitsunfreundlichen Arbeitszeiten abgefangen werden, gibt es bei Effenberger ein spezielles Arbeitszeitmodell. Überstunden werden auf einem entsprechenden Konto gesammelt. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin teilt sich selbst ein. Neue Mitarbeiter werden in allen Bereichen des Betriebes eingearbeitet.

Kein Wunder, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Arbeit wohlfühlen. Die Fluktuation ist gering, und das gilt auch für Fehlzeiten. Thomas Effenberger rechnet zusammen: im zweiten Halbjahr 2005 gab es 26 Fehltag. Das entspricht einer Quote von unter einem Prozent – für

das Bäckerhandwerk ein traumhafter Wert. Der Chef nimmt es mit Gelassenheit. „Das ist für mich ein Ergebnis nachhaltigen Wirtschaftens!“



Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt den Brüdern Thomas und Martin Effenberger sehr am Herzen

DOLMAR GmbH

Jenfelder Str. 38
22045 Hamburg

Ansprechpartnerin:

Renate Schütze
Tel.: 040 – 66 986-212
Fax: 040 – 66 986-355



Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 390

Tätigkeitsbereich: Maschinenbau

Mehrwert für den Arbeitsplatz

Gut 200 der fast 390 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DOLMAR GmbH arbeiten in Produktion und Montage des weltweit bekannten Motorgeräte-Herstellers aus Hamburg. Effizienz, Einsatzwille und Teamgeist haben das Unternehmen erfolgreich gemacht. Über Jahre hatten die Hamburger große Investitionen im Bereich der Arbeitsplatzergonomie und -effizienz getätigt. Die Arbeitsplätze sollten besser und zugleich produktiver werden. Doch trotz der neuen Arbeitsplätze blieb der Krankenstand weiterhin unbefriedigend hoch. Als die AOK im Jahr 2003 das Angebot unterbreitete, die Gründe zu analysieren, griff das Unternehmen sofort zu. Das zentrale Problem waren häufig wiederkehrende Erkrankungen im Bereich des Muskel-Skelett-Aufbaus. Gemeinsam mit der AOK begann die Planung eines Projektes zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Deren Ergebnis wurde auf einer Betriebsversammlung vorgestellt. „Das Interesse war enorm groß“, so Renate Schütze, Leiterin des Personalwesens.

Zunächst bildeten sich zwei Arbeitszirkel aus je zehn Freiwilligen des gewerblichen und des Verwaltungsbereiches. Und an Freiwilligen bestand kein Mangel! Es gab so viele

Anfragen, dass die Teilnehmer ausgelost wurden. Beide Zirkel trafen sich von Oktober 2003 bis Februar 2004 und erarbeiteten ein ganzes Bündel an Ideen und Vorschlägen, um Arbeitsplätze und -abläufe zu optimieren. Diese Ergebnisse leiteten sie dem Arbeitskreis Gesundheit weiter. Schwerpunkte waren die Arbeitsplatzergonomie in Bezug auf Sitzen, Stehen und Bewegungsabläufe sowie die Gestaltung der Arbeitsplätze. Hier lag der Focus auf Montagebändern und Bildschirmarbeitsplätzen. Als neuralgisch stellte sich das Zusammenspiel von Abläufen und Arbeitsmitteln heraus. Außerdem wurde in Teilen der Produktion ein neues Konzept der Ausleuchtung der Arbeitsplätze als notwendig erachtet. Das waren klare Aufträge an den Arbeitskreis, dessen Aufgabe in der Planung und Umsetzung der Maßnahmen besteht. Wie auch die Zirkel begleiten und moderieren Spezialisten der AOK den Arbeitskreis Gesundheit. Doch anders als die Zirkel tagte der Arbeitskreis monatlich und war paritätisch besetzt: Zwei Mitglieder jedes Zirkels, Geschäftsleitung, Betriebsrat, Betriebsarzt, Personalabteilung, Produktions- und Vertriebsleitung sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit bildeten mit Spezialisten der AOK ein Expertenteam, das zwischen Oktober 2003 und August 2005 das Gesundheitsprojekt im Unternehmen plante und steuerte. Dabei stimmten sich die Mitglieder

mit den Gesundheitszirkeln eng ab, die sich dreimal zu Sondersitzungen trafen. Mit dem Gesundheits-Newsletter und Info-Blättern der Zirkel wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen präzise und zeitnah informiert. „Wir haben“, resümiert die Personalleiterin, „einen hohen Aufwand betrieben und sind rundum belohnt worden.“ Eigens für die Gesundheitszirkel wurde ein Logo entworfen, das alle Infos aus den Zirkeln sofort kenntlich machte. Über Aushänge und auf abteilungsübergreifenden Versammlungen informierten die Verantwortlichen über den Fortgang der Projektarbeit.

80 Prozent der konkreten Probleme wurden gelöst. In vielen Fällen zeigte bereits eine kleine Veränderung eine große Wirkung: Auf einem neuen Stapler, dessen Sitz quer zur Fahrtrichtung eingebaut ist, können sich die Fahrer in beide Fahrtrichtungen orientieren, ohne sich verdrehen zu müssen. Rückenschulungen taten ihre Wirkung. Viele Arbeitsplätze und die dort zu verrichtenden Tätigkeiten wurden analysiert. Die AOK-Experten und externe Fachberater stellten zum Teil falsche Arbeitsweisen fest und entwickelten entsprechende Verhaltensweisen. Bewegungsmuster und Arbeitsverhalten der Betroffenen wurden beobachtet, in Einzelgesprächen diskutiert und anschließend verändert. Gleichzeitig intensivierte das Unternehmen die Gruppenarbeit und die personelle Abstimmung. So wurde es möglich, den eigenen Arbeitsplatz individueller zu gestalten, sei es durch flexible Höheneinstellungen oder durch Wahlmöglichkeiten bei den Arbeitsmitteln. Mit einem Lieferanten vereinbarte die DOLMAR GmbH eine Gutscheinelösung für Sicherheitsschuhe. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann seitdem aus

einem bestimmten Sortiment auswählen, welcher Sicherheitsschuh für den eigenen Bedarf am besten geeignet ist. An Bildschirmarbeitsplätzen stehen DOLMAR Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Reihe unterschiedlicher Tastatur- und Mousepads zur Verfügung.



Während vor einigen Jahren noch ein Krankenstand von über zehn Prozent verzeichnet wurde, sank er auf aktuell 4,32 Prozent. Damit diese Entwicklung nicht abreißt, wurden Teile des Gesundheitsprojektes, nach seinem zwischenzeitlichen Abschluss im August 2005, in das erfolgreiche Projekt Gruppenarbeit überführt. Wichtige Maxime dieses Projektes ist, bei der ökonomischen Betrachtung von Arbeit die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit zu berücksichtigen. Der geschäftliche Erfolg der DOLMAR GmbH ist auch der Erfolg eines gesunden Teams. Entgegen dem allgemeinen wirtschaftliche Trend, wächst DOLMAR weiterhin im zweistelligen Bereich und stellt in fast allen Geschäftsbereichen Mitarbeiter ein, berichtet Renate Schütze stolz. Im April 2006 plant das Unternehmen den Neustart eines Gesundheitsprojektes mit zwei neu gebildeten Gesundheitszirkeln.

„Wir haben viel investiert“, berichtete Personalleiterin Renate Schütze, „und waren sehr erfolgreich“

DaimlerChrysler AG

Werk Hamburg
Mercedesstr. 1 · 21079 Hamburg

Ansprechpartner:

Martin Baalck
Tel.: 040 – 79 20 24 59
Fax: 040 – 79 20 29 03

DAIMLERCHRYSLER**Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 2.494****Gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen**

Fehlzeiten von über dreizehn Prozent – das war für das DaimlerChrysler Werk Hamburg nicht länger akzeptabel. Die Folge war ab 1988 eine intensivierete Gesundheitsarbeit. Mit einem „Arbeitskreis Gesundheit“ und der „Initiativgruppe Fehlzeiten“, begleitet durch die BKK, setzen diese innerbetrieblichen Gruppen systematisch einen ganzheitlich angelegten, integrierten Arbeits- und Gesundheitsschutz um.

Das DaimlerChrysler-Gesundheitsmanagement bündelt alle Maßnahmen, die der Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen. „Die Gesundheit des Mitarbeiters steht bei uns eindeutig im Mittelpunkt“, bekräftigt auch Martin Baalck, Gesundheitskoordinator bei DaimlerChrysler in Hamburg, „deshalb bildet der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen wesentlichen Eckpfeiler der unternehmerischen Gesamtverantwortung.“ Der Erfolg dieser Maßnahmen lässt sich beziffern, denn in den letzten Jahren lag der Anteil der krankheitsbedingten Abwesenheiten konstant unter fünf Prozent.

Ganzheitliches Gesundheitsmanagement

Das Konzept des DaimlerChrysler-Gesundheitsmanagements ist ganzheitlich ausgelegt, sowohl formal als auch inhaltlich: formal, weil es sich in seiner Vorgehensweise am klassischen Gesundheitsmanagementprinzip von Analyse, Diagnose, Intervention und Evaluation orientiert, und inhaltlich, weil es die Verhaltens- und Verhältnisprävention gleichermaßen einbezieht. Die betriebliche Gesundheitsförderung hat zum Ziel, den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Erkennung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zu unterstützen und Gesundheitspotenziale der Mitarbeiter dauerhaft zu stärken. Sie bietet also Chancen sowohl für die Beschäftigten (Verbesserung des Wissens und praktischer Fähigkeiten zu gesundem Verhalten im Unternehmen und in der Freizeit, Verringerung gesundheitlicher Beschwerden und Arbeitsbelastungen, Verbesserung der Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten) als auch für das Unternehmen (Rückgang des Krankenstandes und der Fluktuation, Verbesserung der innerbetrieblichen Kooperation und damit auch der Produkt- und Dienstleistungsqualität).

Basis für den Erfolg der Kampagnen und Projekte bildet die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Arbeits-

politik und Personalwesen, Arbeitsschutz, betriebliche Bildung, Betriebskantine, Betriebskrankenkasse, Konzernsport, Vertretern der Produktion, Sozialberatung, Werksärztlicher Dienst und den Betriebsräten. Das Maßnahmenangebot reicht unter anderem von der Aktiven Bewegungspause über Gesundheitsseminare, Rückenschulun-

die Mitarbeiter auf das Wissen und die Erfahrungen von Kollegen zur Lösung spezifischer Probleme gezielt zugreifen. Seit dem Jahr 2001 gehört DaimlerChrysler außerdem dem in Deutschland von namhaften Unternehmen gegründeten und auf den Grundsätzen betrieblicher Gesundheitsförderung der Luxemburger Deklaration von 1997 beru-



gen und Unterstützung bei der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Ernährungsberatung, Raucherentwöhnung und Schutzimpfungen. Eine breite Palette an Angeboten im Bereich Sport und Fitness steht den Mitarbeitern offen. Zudem bietet der DaimlerChrysler-Betriebssport „SG Stern“ mehr als fünfzig verschiedene Sportarten an sechzig Standorten in Deutschland.

Das Konzernteam „Arbeit und Gesundheit“, gebildet aus Vertretern aller deutschen Standorte, hat es sich zur Aufgabe gemacht, Best-Practice-Sharing zum Thema Gesundheitsmanagement sicherzustellen. So können

„Die Gesundheit des Mitarbeiters steht bei uns eindeutig im Mittelpunkt“, erläutert Martin Baalck (4. von links)

henden Netzwerk „Unternehmen für Gesundheit“ an. „Denn es ist unser erklärtes Ziel, unsere Mitarbeiter vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Unfällen und Berufserkrankungen zu bewahren sowie die Leistungsfähigkeit und die Arbeitszufriedenheit zu fördern. Die Eigenverantwortung jedes Einzelnen und die Vorbildfunktion sowie die Wahrnehmung der Verantwortung durch die Führungskraft sind dabei wesentliche Faktoren“, konstatiert Martin Baalck.

Deutsche Hefewerke GmbH

Postfach 700409
Wandsbeker Zollstraße 59
22041 Hamburg



Ansprechpartner: Theo Sterzl
Tel.: 040 – 68293-106
Fax: 040 – 68293-51106
Sterzl@yeast.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 115

Gesundheit als Teil des Qualitätsmanagements

Die Wurzeln der Deutschen Hefewerke gehen auf das Jahr 1836 zurück. Damals wurde zwar nicht Hefe, sondern Alkohol hergestellt. Doch bis zur Hefeherstellung war es nur ein kleiner Schritt.

Backhefe ist es aber heute nicht mehr, was in dem Wandsbeker Traditionsbetrieb entsteht. „Wir stellen Hefeextrakte her. Das sind im Wesentlichen die gesamten Inhaltsstoffe der Hefezellen wie Aminosäuren, Nucleinsäuren, Peptide etc., die z. B. für Nahrungsergänzungsmittel in der biochemischen und in der pharmazeutischen Industrie Verwendung finden. Das bedeutet: Wir arbeiten mit sehr sensiblen Vorgängen, die vor allem hohe Hygiene-Standards und ein ausgefeiltes Prozessmanagement verlangen“, berichtet Werksleiter Dr. Torsten Pietsch. Die Deutschen Hefewerke sind nach ISO 9001:2000 qualitätszertifiziert. Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen dabei eine zentrale Rolle. „Zu meinen Aufgaben gehört es, diesen Bereich systematisch auszubauen und ständig zu verbessern“, berichtet Sicherheitsbeauftragter Theo Sterzl. Die Hefewerke sind Teil eines international agierenden Konzerns,

der ein eigenes Managementsystem hat. Dieses System gibt bereits einige Parameter vor, die sich positiv auswirken. So werden regelmäßige Mitarbeiter-Gespräche durchgeführt. Seit kurzem gibt es auch ein betriebliches Vorschlagswesen, das zur Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beiträgt.

Systematisch wird darauf hingearbeitet, Fehlerquellen sowohl für das Produkt als auch für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschließen. „Wir wollen unseren Kunden perfekte Produkte bieten. Und das wird uns umso besser gelingen, je perfekter, gesünder und sicherer die Arbeitsumgebung ist. Davon bin ich fest überzeugt!“, sagt Dr. Torsten Pietsch.

Arbeitsunfälle auf Null reduzieren

Diese Philosophie gibt es in der Wandsbeker Produktionsstätte schon lange. Der äußere Anstoß kam Ende der 1970er Jahre durch eine regelmäßig wiederkehrende hohe Zahl von Arbeitsunfällen: Kleine Schnittverletzungen oder leichte Verbrennungen waren typisch für das Werk. 20 bis 25 Unfälle dieser Art gab es pro Jahr. Die damalige Werksleitung wurde dadurch aufgerüttelt und begann, den Maschinenpark sicherer zu machen. Vor allem aber wurde das Thema sicheres Arbeiten intensiver kommuniziert.

Diese Bemühungen hatten große Erfolge: Die Zahl der Unfälle sank stetig ab. Inzwischen gibt es sogar unfallfreie Jahre. Dr. Torsten Pietsch und Theo Sterzl arbeiten daran, dass sich diese Tendenz verstetigt und zur Regel wird. Honoriert wurde dieses Engagement auch schon durch die Stadt Hamburg, die den Deutschen Hefewerken einen Preis für ihren vorbildlichen Arbeitsschutz verlieh.

Die Bemühungen um sicheres und gesundes Arbeiten gehen Hand in Hand mit der des Qualitätsmanagements. So werden die Schutzbrillen, die bei bestimmten Arbeiten getragen werden müssen, individuell ange-

digen. Vor allem aber legt das Management der Deutschen Hefewerke großen Wert auf eine gute Kommunikation innerhalb des Betriebs. Deshalb ist der Betriebsrat ständiger Kooperationspartner für alle Themen, die den Bereich Arbeitsschutz und Gesundheit betreffen. Regelmäßige Mitarbeitergespräche und Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören inzwischen zur Selbstverständlichkeit. Personalentwicklung bedeutet bei den Deutschen Hefewerken auch, dass das Führungsverhalten systematisch betrachtet und verbessert wird. Per Intranet und Schwarzem Brett können sich alle Mitar-



Gemeinsamer Einsatz für eine erfolgreiche Gesundheitsarbeit bei den Deutschen Hefewerken: Dr. Torsten Pietsch (l.), Theo Sterzl (Mitte) mit Senator Dräger

passt. Die Berufskleidung ist für die Mitarbeiter kostenfrei, Hörschutz ist an allen lauten Arbeitsplätzen eine Selbstverständlichkeit. In der letzten Zeit wurden noch einmal die Arbeitsverhältnisse verbessert: So erledigt jetzt die Gefahrstoffdosierung ein Automat – die Mitarbeiter kommen also nicht mehr in direkten Kontakt mit den potenziell gefährlichen Substanzen. Während in den Labors früher oft schwere Körbe getragen wurden, gibt es jetzt Hebevorrichtungen, die das erle-

beiter über anstehende Themen informieren. Damit sind die Themen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz aber noch nicht erschöpft: Theo Sterzl plant einige neue Angebote zum Stressabbau und zur Entspannung sowie zur Bewegungsförderung: „Wir wollen auch in Zukunft mehr tun, als uns der Gesetzgeber vorschreibt!“

Nestlé Deutschland AG

Chocoladen-Werk Hamburg
Am Neumarkt 20 · 22041 Hamburg

Ansprechpartnerin:

Frau Beate Egeler
Tel.: 040 - 65667 - 237
Fax: 040 - 65667 - 300
Beate.Egeler@de.nestle.com

**Produkte**

KitKat, Smarties, Choco Crossies und After Eight

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

700 Beschäftigte, davon 210 weiblich;
32 Teilzeitkräfte

Seit Beginn der 90er Jahre versuchte das Chocoladen-Werk Hamburg durch verschiedene Maßnahmen, den damals sehr hohen Krankenstand zu senken. So führten die Verantwortlichen mit Arbeitnehmern nach einer Erkrankung z. B. Rückkehrgespräche, um herauszufinden, wie sie wieder besser in den Arbeitsprozess eingegliedert werden können. Doch eine deutliche Verbesserung der Situation trat erst ein, als begonnen wurde, systematisch auf die „Soft Facts“ einzuwirken und das Betriebsklima und die Mitarbeiterzufriedenheit in den Mittelpunkt der Betrachtung zu stellen.

Im Nestlé Chocoladen-Werk Hamburg steuert die Gesundheitsarbeit ein Arbeitskreis Gesundheit. Mitglieder des Arbeitskreises sind Führungskräfte und der Betriebsrat, unterstützt durch die Fachkompetenz des betriebsärztlichen Dienstes und des Sicherheitsingenieurs. Die Sitzungen werden von

einem externen Berater vom Institut für gesundheitliche Prävention geleitet. Dieses Gremium hat die Entscheidungskompetenz für alle Maßnahmen der Gesundheitsarbeit. Im Februar 1998 gründete das Chocoladen-Werk einen Gesundheitszirkel. Aufgrund der Erfahrungen mit dieser Arbeit fiel im Februar 1999 die Entscheidung für eine Mitarbeiterbefragung. Seitdem haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig die Möglichkeit, sich zu äußern. Seit 2005 werden die Befragungen im Onlineverfahren durchgeführt. Die Ergebnisse brachten weitere starke Impulse zu einer ganzheitlich ausgerichteten Gesundheitsarbeit: Es zeigte sich, dass Faktoren wie das Betriebsklima, der Umgang zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern und die Möglichkeit, eigene Vorstellungen in die Arbeit einzubringen, erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit insgesamt hatten. Besonders wichtig ist vor allem das gute Verhältnis der Kollegen untereinander. Einer der Ansatzpunkte war die ethnische Vielfalt: Die Mitarbeiter des Chocoladen-Werks kommen aus 30 Nationen mit teilweise sehr unterschiedlichen kulturellen Gepflogenheiten. Um ein besseres Verständnis dieser Gruppen untereinander zu erzielen, wurden multikulturelle Wochen eingeführt, in

denen in der Betriebskantine mit entsprechenden Mahlzeiten, Dekorationen und sogar mit Kulturbeiträgen Länder wie die Türkei oder Ghana vorgestellt wurden.

Einer der Schritte auf dem Weg zu einer umfassenden Gesundheitsarbeit waren Bemühungen um die Verbesserung des Führungsverhaltens. Bei der Befragung hatte sich herausgestellt, dass sich am Führungsstil in einzelnen Bereichen relativ häufig Kritik entzündet hatte. Betriebliche Verbesserungen wie beispielsweise die Entlastung von Arbeitsplätzen von Lärm und Staub wurden ebenfalls in Folge der Befragung durchgeführt.

Natürlich gibt es auch Gesundheitsarbeit im engeren Sinne. Ein Auszug aus dem vielfältigen Angebot: Raucherentwöhnungskurse, Suchtprävention, kontrollierte Gewichtsabnahme (BMI), Hautkrebsvorsorge, Gripeschutzimpfungen, NordicWalking, eine große Palette an Betriebssportarten und Preisermäßigungen beim Besuch einer Rückenschule. Auf große Resonanz stoßen Aktionen

des betriebsärztlichen Dienstes. Er sucht die Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz auf, um dort beispielsweise den Blutdruck zu kontrollieren oder Cholesterin- und Blutzuckerspiegel zu messen.

Inzwischen gibt es auf dem Werksgelände ein extern betriebenes Gesundheitszentrum, welches auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Chocoladen-Werkes eifrig genutzt wird. Dort gibt es eine therapeutische und Wellness orientierte Versorgung und Betreuung in einer echten „Wohlfühlumgebung“. Außerdem bietet das Gesundheitszentrum Kurse zu verschiedenen Gesundheitsthemen an. Der Betriebsärztliche Dienst leitet alle diese Maßnahmen ein und steuert sie. Ihm kommt hier eine „Lotsenfunktion“ zu.

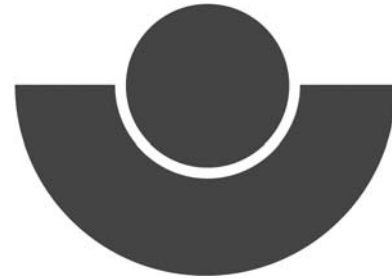
Die Betriebliche Gesundheitsförderung, die 1999 als Projekt eingeführt worden ist, ist inzwischen ein als fester Bestandteil des integrierten Management-Systems etabliert. Qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeiter sind damit zum Erfolgsschlüssel des Chocoladen-Werkes geworden.



Die Freude über die Anerkennung ist dem Personalleiter Hans-Dieter Akkermann (3.v. links) deutlich anzusehen.

Berufsgenossenschaftliches Unfallkrankenhaus (BUK) Hamburg

Bergedorfer Straße 10
21033 Hamburg
Ansprechpartnerin: Wiebke Dethleff
Tel.: 040 - 7306 - 1339
Fax: 040 - 7306 - 1204
w.dethleff@buk-hamburg.de



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.622

Gesunder Arbeitsplatz Krankenhaus

„Die Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource“ – dieser Satz findet sich im Leitbild des Unfallkrankenhauses. Damit ist die Grundlage der Gesundheitsarbeit im Berufsgenossenschaftlichen Unfallkrankenhaus umrissen. Gesundheitsarbeit wird hier ganzheitlich verstanden. Dementsprechend ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz in das Qualitätsmanagement integriert (Zertifizierung nach qu.int.as). Das BUKH betreibt Verhaltens- und Verhältnisprävention und bezieht dabei die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch ein. Eine wissenschaftlich begleitete Mitarbeiterbefragung mündete dabei in neuen Angeboten und Maßnahmen: Die Mitarbeiter erarbeiteten Vorschläge, wie physische und psychosoziale Belastungen verringert werden können. Zu den räumlich-technisch orientierten Lösungsvorschlägen zählen z. B. Umbauten in den Pflegearbeitsräumen, um größere Bewegungsflächen zu erzielen. Die Bildschirmarbeitsplätze in der EDV-gestützten Patientendokumentation wurden gesundheitsgerecht neu gestaltet. Patienten-Deckenlifter, statt des Einsatzes herkömmlicher mobiler Liftersysteme, schaffen in den Patientenzimmern mehr Bewegungsfreiheit für die Rollstuhlfahrer. Den

Pflegekräften wird das rückengerechte Arbeiten weiter erleichtert. Dazu wurde auch das Ergonomietraining „Sich Bewegen – Bewegen von Patienten“ entwickelt. Auf Anregung der Mitarbeiter organisierte das BUKH Seminare zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, u. a. zu Pflegesystem / Bezugspflege sowie Teamtrainings, Führungskräftecoaching und Supervision. Das Seminar „Professioneller Umgang mit Gewalt und Aggression“ kommt dem Wunsch nach Unterstützung im Umgang mit schwierigen Patienten und den hohen Anforderungen in der Patientenversorgung nach.

Leitlinien konkretisieren die Art der Zusammenarbeit und Führung. Darüber hinaus gibt es eine Betriebsvereinbarung, die darauf abzielt, Gesundheit und Wohlbefinden als wichtige Ressource der Mitarbeiter zu erhalten. „Gesundheit selber machen“ lautet das Motto eines der Gesundheitstage im Unfallkrankenhaus. Es zeigt, dass gesundes Arbeiten nicht nur im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers, sondern auch in der Eigenverantwortung jedes Beschäftigten liegt.

Mit einer eigenen Stabsstelle versucht das BUKH das nötige Bewusstsein für die Gesundheitsarbeit wach zu halten. „Für mich ist ein hoher Beteiligungsgrad an den Maßnahmen der Gesundheitsförderung ein Gradmesser für den Erfolg eines guten Gesund-

heits- und Arbeitsschutzes“, sagt Wiebke Dethleff, die für diesen Bereich zuständig ist. „Wir wollen unsere Kolleginnen und Kollegen für die Gesundheitsgefahren ihres Berufs sensibilisieren. Und langfristig natürlich die Unfallzahlen senken!“

Im Vordergrund steht wie in vielen anderen Krankenhäusern der Umgang mit Lasten. Ankleiden, operieren, gipsen, schieben: Alles, was mit und um die Patienten geschieht, führt zu starken physischen Belastungen. Darüber hinaus gibt es viele psychosoziale Belastungen im Rahmen der Patientenversorgung. Denn das BUKH ist ein Spezialkrankenhaus, in dem häufig sehr schwere Unfallverletzungen versorgt werden. Deshalb ist die durchschnittliche Dauer der Krankenhausaufenthalte sehr lang – manchmal bis zu einem Jahr oder länger. Immer öfter gibt es schwierige Fälle. Zum Teil kommt es durch die Verletzungen zu Verhaltensauffälligkeiten, die eine besondere Herausforderung für die Mitarbeiter sind. Häufig wird die Arbeitsorganisation als gesundheitsabträglich empfunden. Arbeitsverdichtung und Planstellenabbau führt dazu, dass die Gefahr der Überlastung groß ist. Die Zeit für Kommunikation und Weitergabe von Informationen reduziert sich auf ein Minimum. Viele Beschäftigte empfinden auch die Diskussion um Arbeitszeiten, Zulagen und die Umsetzung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes zu Bereitschaftsdiensten als belastend.

Deshalb ist die aktive Gesundheitsarbeit im BUKH ein besonders wichtiges Gegengewicht. „Unser Ziel ist es, die gesetzlichen Vorgaben nicht nur einzuhalten, sondern zu übertreffen“, erläutert Wiebke Dethleff. Allein schon die Tatsache, dass es eine eigene Stabsstelle der Geschäftsführung gibt, die

über ein eigenes Budget verfügt, verdeutlicht den hohen Stellenwert. Die betriebliche Gesundheitsförderung findet in der Arbeitszeit statt. Und in einer Betriebsvereinbarung ist die Beteiligung der Beschäftigten in Gesundheitszirkeln festgelegt.

Passend zu den besonderen Herausforderungen im BUKH liegt ein Schwerpunkt der Arbeit auf der Umsetzung der Lastenhandhabungsverordnung. Alle rund 600 Pflegekräfte nehmen an einem dreitägigen Seminar direkt am Arbeitsplatz teil. Außerdem werden Pflegekräfte als Praxisexperten ausgebildet, damit es auf jeder Station eine Ansprechperson zur praktischen Begleitung der Seminarinhalte gibt. Auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die an Bildschirmen arbeiten, werden zusätzlich zu Seminaren direkt am Arbeitsplatz beraten.



Um die Belastungen im psychosozialen Bereich abzubauen und die Ressourcen der Beteiligten zu stärken, gibt es ein breit gefächertes Angebot. „Wir verstehen Teamentwicklung, Supervision und Führungskräftecoaching als wichtige Elemente der Gesundheitsförderung“, sagt Wiebke Dethleff. Ein jährlicher Gesundheitstag trägt dazu bei, das Bewusstsein für gesundes Arbeiten wach zu halten. Um sportliche Betätigung zu erleichtern, bietet das BUKH ein umfassendes Betriebssportprogramm, übernimmt die Startgebühr für die HEW Cyclastics und kooperiert mit verschiedenen Fitness-Studios.

„Gesundheitsförderung hat im BUKH einen hohen Stellenwert“, betont Wiebke Dethleff

Lufthansa Technik AG

Weg beim Jäger 193
22335 Hamburg

Ansprechpartnerin: Anja Knotte
Tel.: 040 - 5070 - 3677
Fax: 040 - 5070 - 4402 - 4959



Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 6.584

Vernetzung als Strategie der Gesundheitsförderung

Vor zehn Jahren nahm die Lufthansa Technik AG (LHT) als Tochtergesellschaft der Lufthansa ihre eigenständige Unternehmenstätigkeit auf. Im Sommer 2002 starteten Management und Betriebsrat in einer gemeinsamen Aktion die Initiative „LHT – More than a job“ mit dem Ziel, die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter und des Managements und damit auch die Lebensqualität bei der Arbeit zu erhöhen.

Gesundheitsmanagement bei Lufthansa Technik funktioniert auf der Grundlage des komplexen Zusammenspiels vieler Akteure. Ein netzwerkartiges System stellt die Einhaltung und kontinuierliche Fortentwicklung der Standards im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sicher. Die Verantwortung dafür, dass in gesundheitsfördernder Weise miteinander umgegangen und gearbeitet wird, liegt bei den Fachbereichen und dort insbesondere bei der Führung. „Das bedeutet aber nicht, dass die Führungskräfte damit allein gelassen werden“, berichtet Anja Knotte, Referentin für Personal- und Sozialpolitik und eines der federführenden Mitglieder der Initiative „LHT – More than a job“. „Sie werden von Medizinern und Experten

des Gesundheitsschutzes ebenso unterstützt wie z. B. durch die Arbeit von Sozialpädagogen und Personalentwicklern.“ Sicherheitsingenieure und Arbeitsmediziner beraten die Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragten, Mitarbeiter und Mitarbeitervertretungen sowie den Personalbereich bei der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, der Beurteilung potenzieller Gefährdungen und der Umsetzung von Verbesserungen mit zum Teil vorbildlichem Charakter, wie z. B. Gefahrstoffdokumentation und Lärmschutzmaßnahmen. Diese hohe Komplexität zu bewältigen ist bereits an sich ein Erfolg. Denn eine solche Vielfalt fördert die Entwicklung neuer Perspektiven und das Aufbrechen eingefahrener Denkrichtungen. Leitmotiv der gemeinsamen Arbeit ist es, Bewährtes zu erhalten, Synergien zu nutzen und neue Impulse zu geben.

Insofern ist eine enge Verzahnung der Experten mit den betrieblichen Praktikern besonders sinnvoll, denn es gilt, einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zu organisieren, kontinuierlich die Gesundheitskompetenz zu stärken und Projekte mit einem hohen Anteil gemeinsamer Arbeit zu koordinieren. Das Netzwerk bietet Gelegenheit, voneinander zu lernen, die eigene Sichtweise zu überprüfen, Kontakte zu knüpfen und damit auch die eigene Arbeit durch den „Blick über den Tellerrand“ zu bereichern.

Den Konsens über eine gesundheitsfördernde und gesundheitserhaltende Unternehmenskultur stets lebendig zu halten und weiter zu entwickeln, ist die gemeinsame Aufgabe aller. Daher ist das Modell der betrieblichen Gesundheitsförderung bei LHT nicht primär nach dem Top-down-Prinzip, sondern nach dem Bottom-up-Modell organisiert. Hierbei geht es darum, eine partnerschaftliche Kommunikationskultur zu schaffen und Eigenverantwortung sowie das Bewusstsein für Gestaltungsspielräume zu wecken.

Diese Haltung spiegelt sich auch in einem innovativen Ideenmanagement wider: Ideen, welche die ureigene Aufgabenstellung von Mitarbeitern betreffen, können direkt im Austausch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten auf den Weg gebracht werden. Dieser Prozess wird durch ein intranet-basiertes Ideenportal in einer für alle Beteiligten transparenten Weise unterstützt.

Durch ein modernes Gesundheitsmanagement wird das Ziel verfolgt, Führungsauf-

gabe, Unternehmensziele und das Innovationspotenzial der Mitarbeiter in eine fruchtbare Beziehung zu bringen und Mitarbeiter der Lufthansa Technik umfassend an Unternehmensentscheidungen zu beteiligen, die ihre Arbeit und ihr Arbeitsumfeld betreffen.

Diese Vernetzung der Kompetenzen aller Mitarbeiter in Form einer Beteiligungskultur wird also auch der Unternehmensstruktur der LHT am besten gerecht. „Denn schließlich“, so Anja Knotte, „stellen Netzwerke ja Problemlösungen dar, und das heißt, Problem und Lösung müssen zueinander passen.“

„Beteiligungskultur steht bei der Lufthansa Technik im Vordergrund“, so Anja Knotte (2. v. rechts)



**Barclaycard Germany
Kreditkarten Institut**

Albert-Einstein-Ring 3
22761 Hamburg

Ansprechpartnerin: Corina Pick
Tel.: 040 – 890 99 220
Fax: 040 – 890 99 588



Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 335

Auf dem Weg zum Top-Arbeitgeber

335 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Service-Bienenstock, der zu einem großen Teil ein Call-Center ist. Hektik, Anspannung und volle Konzentration auf die Bedürfnisse der Kunden beanspruchen die Mitarbeiter täglich stark: Das sind typische Arbeitsbedingungen, die stressbedingte Erkrankungen, Haltungsproblematiken oder Burn-out-Symptome bewirken können. Vor diesem Hintergrund ist das Unternehmensziel, zu einer Top-Adresse unter den Arbeitgebern zu werden, entsprechend hoch angesiedelt. Besonders in einer Stadt wie Hamburg, in der moderne Arbeitsplätze in Medienunternehmen und Banken oder der IT-Industrie vorherrschend sind.

Dennoch hat Barclaycard Human-Ressource-Managerin Corina Pick dieses Ziel seit zwei Jahren fest im Blick. „Wir hatten einen hohen Krankenstand. Unser Team, ob im Management oder am Telefon, besteht aus qualifizierten Fachleuten. Krankheitsbedingte Ausfälle treffen das ganze Team. Alle waren sehr unzufrieden und wollten dies nachhaltig ändern. Im Jahr 2004 haben wir ein umfangreiches Gesundheitsprogramm in Angriff genommen. Seit Beginn des Programms sank

der Krankenstand um 50 Prozent.“ Ausgangspunkt war diese Erkenntnis: Wenn Menschen häufig erkranken, kann es auch an den Arbeitsbedingungen liegen. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Barclaycard Germany sah sich in der Verantwortung: „Das Unternehmen hat hohe Ziele, wir erwarten eine hundertprozentige Leistung. Die kann nur erbracht werden, wenn die Voraussetzungen in gleichem Maße gegeben sind,“ so Corina Pick.

In Mitarbeitergesprächen und Workshops wurden die Gründe für die jeweiligen Erkrankungen erfragt. Arbeitsweisen oder Arbeitsabläufe wurden hinterfragt: Was ist mir eigentlich wichtig in der täglichen Arbeit? Wie wünsche ich mir meinen Arbeitsplatz? Was macht meinen persönlichen Arbeitsplatz aus? So entstand eine Wissensbasis, mit der man sich an externe Profis auf dem Gebiet der Gesundheit am Arbeitsplatz wenden konnte. Ein wichtiger Partner ist seit dem Beginn des Projektes die Techniker Krankenkasse. Mit ihren Spezialisten initiierte das Team von Barclaycard Gesundheitswerkstätten, die an den Brennpunkten über gesundes Arbeiten aufklärten und so das Interesse der Mitarbeiter für die aktive Mitarbeit weckten. In gemeinsamen Workshops entstehen jetzt Strategien für gesundes Arbeiten.

Rückenschulen, aktive Pausen, Arbeitsplatzgestaltung sowie Ausgleich in der Freizeit sind die Hauptthemen. Gleichzeitig geht es um grundsätzliche Befindlichkeiten im täglichen Miteinander am Arbeitsplatz, Konfliktbewältigungs- und Deeskalationsstrategien beispielsweise.

Im zweiten Schritt entstanden eine Projekt- und eine Steuerungsgruppe, die sich aus Geschäftsleitung, Betriebsrat und Mitarbeitern zusammensetzen. Erste kurzfristige Erfolge stellten sich durch bauliche Veränderungen im Sanitärbereich einzelner Abteilungen oder die Umgestaltung von Arbeitsplätzen ein. Das Projektteam studierte eingehend die Bereiche mit niedrigem Krankenstand, um deren Erfolgsgeheimnisse zu ergründen.

In Zusammenarbeit mit den externen Spezialisten erarbeitete das Steuerungsteam eine Gefährdungsanalyse für das gesamte Unternehmen, wobei es auch gesonderte Analysen in einzelnen Teilbereichen durchführte. Die Steuerungsgruppe legte federführend ein Projektdesign für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Hause Barclaycard Germany fest. Dort sind die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zeit- sowie Prioritätspläne definiert.

Im dritten Schritt entwickelt das Projektteam mittlerweile Umsetzungskonzepte für die einzelnen Bereiche. Es arbeitet dabei eng mit externen Fachkräften zusammen. Seit Beginn der Projektarbeit steht der Fachabteilung für Human Resources eine externe Expertin für betriebliches Gesundheitsmanagement zur Seite. Mit ihrer fachlichen Unterstützung werden Projekte wie die individuelle Findung von Sportaktivitäten für eine aktive Freizeit oder neue Arbeitszeitmodelle in Angriff genommen bzw. umgesetzt. Das

betriebliche Gesundheitsmanagement dringt inzwischen tief in die Firmenentwicklung ein. So werden die Pläne zur Erweiterung bzw. eines Umzuges des Unternehmens in neue Räume erheblich von den Erfordernissen gesunder Arbeitsplätze mitbestimmt. Das Projektteam innerbetrieblicher Gesundheitsschutz ist zu einer festen Einrichtung geworden. Laufende Maßnahmen werden ständig überprüft und modifiziert. Zweimal jährlich werden Mitarbeiterbefragungen genutzt, um ggf. Anpassungen vorzunehmen.

Dwenger & Grünthal

Laser- und Feinblechtechnik GmbH
Dwengerkamp 9
21035 Hamburg

Ansprechpartner: Ronny Meier
Tel.: 040 – 737 47 02-33
Fax: 040 – 737 47 02-34
r.meier@dwenger-gruenthal.de



Dwenger und Grünthal

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 75

Gesundheitsrisiken bei der Arbeit ausschalten

Laser- und Feinblechtechnik – das ist das Metier der jungen Metallbaufirma „Dwenger & Grünthal“. In dem 1992 gegründeten Unternehmen sind 75 Mitarbeiter beschäftigt. Ronny Meier ist für Schulungen und die Fertigungsleitung zuständig und hat in diesem Rahmen auch das Aufgabenfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes übernommen.

„Wir haben viel getan, um die Arbeit sicherer zu machen und Risiken auszuschalten“, berichtet er. Die größten gesundheitlichen Risiken sind in der Metallbranche der Lärm und die Staubbelastung. Auch Schnittverletzungen durch Bleche sind in vielen anderen Unternehmen nicht selten. „Beim sicheren Arbeiten sind die räumlichen Bedingungen ein wichtiger Parameter. Der Umzug in eine großzügige Halle hat viel bewirkt – z. B. immer freie Wege.“

Andererseits stieg die Lärmbelastung durch den größeren Resonanzraum. Damit sich alle mit Gehörschutz versorgen können, sind in der Nähe jedes Arbeitsplatzes Spenner angebracht. Die neue Halle verfügt über

ein modernes Heizungssystem, das nur mit Strahlungswärme funktioniert. So wird verhindert, dass z. B. ein Gebläse den vorhandenen Staub in der Halle noch aufwirbelt. Besonders lärmintensive Bereiche sind aus der eigentlichen Fertigungshalle ausgelagert, Schall schluckende Wandverkleidung tut ein Übriges. So wird der Geräuschpegel in einem vertretbaren Rahmen gehalten. Das ergaben auch Messungen, die das Unternehmen freiwillig durchgeführt hat. Dwenger und Grünthal stellt jedem Mitarbeiter persönliche Schutzausrüstung wie z. B. Sicherheitsschuhe und beteiligt sich an den Kosten qualitativ hochwertiger Berufs- und Schutzkleidung. Bei einem Unternehmen, das ständig schwere Metallplatten verarbeitet, könnte man befürchten, dass Gesundheitsgefahren durch Heben und Tragen drohen. Bei Dwenger und Grünthal gehört dies aber nicht zu den Problembereichen: „Bei uns muss niemand schwere Sachen tragen“, sagt Ronny Meier stolz. „Das erledigen in der gesamten Fertigungsstrecke Maschinen!“

Wenn sich Dwenger & Grünthal mit anderen Unternehmen der Branche vergleicht, wird besonders klar, wie weit der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei dem Bergedorfer Unternehmen entwickelt ist. „Nie beim

Arbeitsschutz oder Gesundheitsschutz sparen“ lautet das Motto der beiden Inhaber Christian Dwenger und Thomas Grünthal. Und dazu gehören in der Bergedorfer Firma nicht nur die regelmäßigen Untersuchungen durch einen externen Betriebsarzt und die Beschäftigung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, sondern vieles, was das gemeinsame Arbeiten leichter und angenehmer macht, wie z. B. die Gruppenarbeit. Diese organisatorische Maßnahme trug zu der guten Stimmung im Betrieb bei.

Die Mitarbeiter gehören alle mehr oder weniger einer Generation an. Bei Neueinstellungen wird darauf geachtet, dass Mitarbeiter in das Team passen. Gemeinsame Feste, Betriebssport und die regelmäßige innerbetriebliche Information erleichtern die Zusammenarbeit und tragen deutlich zur lockeren Atmosphäre bei.

Vier der Kollegen bei Dwenger und Grünthal sind gehörlos. Dass ihre Integration in Arbeitsabläufe und Sozialleben des Betriebes gut funktioniert hat, dürfte ein Ausweis der Stimmung sein, wie sie in dem Betrieb herrscht. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bei Dwenger & Grünthal ein Teil des normalen Betriebslebens. Der Erfolg dieser Philosophie drückt sich in einer besonders kleinen Unfallrate aus, die deutlich unter dem Branchenschnitt liegt.

Institut für Hygiene und Umwelt

Hamburger Landesinstitut für Lebensmittelsicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltuntersuchungen

Marckmannstraße 129 a/b
20539 Hamburg



Hamburger Landesinstitut für Lebensmittelsicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltuntersuchungen

Ansprechpartner: Hans-Joachim Breetz
Tel.: 040 - 428 45 7277
Fax: 040 - 428 45 7574
Hans-Joachim.Breetz@hu.hamburg.de

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 311

Größere Motivation durch Gesundheitsförderung

Als ein Landesinstitut für Lebensmittelsicherheit nimmt das Institut für Hygiene und Umwelt, kurz HU, eine Mittelstellung ein: Einerseits ist es in die behördlichen Strukturen eingebunden, andererseits gibt es eine größere Selbständigkeit. „Wir haben in der Betrieblichen Gesundheitsförderung nie den Ansatz gehabt, nur auf den Krankenstand zu schauen“, sagt Hans-Joachim Breetz, der als Geschäftsführer unter anderem auch für Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständig ist. „Ich bin aber überzeugt davon: Wenn man vernünftig in gesundheitsfördernde Projekte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert, wird automatisch auch der Krankenstand sinken! Unsere Gesundheitsförderung soll die Motivation erhöhen und zur Identifikation mit dem HU beitragen.“

Aufgrund der Einstellungspolitik für den öffentlichen Dienst kommen auch in dieser Landeseinrichtung nur sehr wenige junge Kräfte hinzu. Das bedeutet: Die Mitarbeiterschaft hat einen hohen Altersdurchschnitt.

Momentan liegt er bei 48 Jahren. „Ältere Mitarbeiter werden nicht häufiger krank als junge“, räumt Hans-Joachim Breetz mit einem gängigen Vorurteil auf. „Aber die Krankheitsverläufe dauern länger. Deshalb ist es für uns schon ein Erfolg, wenn wir im Laufe der Jahre den Krankenstand auf ungefähr gleichem Niveau halten.“

Wie das geschieht? Das Konzept lässt sich als aktive Gesundheitsarbeit bezeichnen. Angefangen hat alles mit einem verstärkten Arbeitsschutz Mitte der 90er Jahre. Die gesetzlichen Anforderungen wurden hier schnell erfüllt. Aufgrund der guten Erfahrungen kam bald die Idee auf, die Arbeit auch auf den Gesundheitsschutz auszuweiten. Ab 1999 bekam das Referat „Personal und Organisation“ die betriebliche Gesundheitsförderung als eigene Aufgabe übertragen. Außerdem wurde der Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung gegründet. Heute gehören ihm zwölf Personen an, die aus den verschiedenen Bereichen des Instituts kommen. Die Geschäftsleitung, der Betriebsarzt, der Personalrat sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit sind auch dabei.

Projekt mit der TK

In der letzten Zeit intensivierte der Arbeitskreis die Gesundheitsarbeit noch. Zusammen mit der Techniker Krankenkasse wird ein auf zwei Jahre angelegtes Gesundheitsprojekt durchgeführt. Die Krankenkasse trägt mit einem namhaften Betrag zu diesem Vorhaben bei, rund 34.000 Euro bezahlt das Institut. Im Rahmen des Projektes fand im Jahr 2005 eine ausführliche Mitarbeiterbefragung statt. Mit statistisch-wissenschaftlichen Methoden wurden die Antworten – es beteiligten sich rund zwei Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – ausgewertet. Nachdem in der Vergangenheit häufiger schon Maßnahmen zur Verbesserung der konkreten Arbeitsumgebung wie z. B. ergonomische Gestaltung der Spülküchen, Sonnenschutz oder bessere Luftfeuchtwerte in den Laboren in Gang gesetzt wurden, hat sich jetzt ein neuer Schwerpunkt herausgebildet: Diesmal sind Maßnahmen möglich, die unter Umständen auch in betriebliche Organisationsformen eingreifen – mit dem Ziel, die Identifikation des Einzelnen mit dem Unternehmen zu fördern und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu stärken. „Das alles dient dem Ziel der Schaffung eines nachhaltig gesunden Instituts“, erklärt Hans-Joachim Breetz.

Inzwischen haben sich die ersten Gesundheitszirkel gegründet. Hier haben die Beschäftigten die Gelegenheit, sich aktiv in die Arbeit einzubringen und mit Ideen und Vorschlägen zu Wort zu melden.

Das sichtbarste Zeichen und bislang der größte Erfolg der betrieblichen Gesundheitsförderung im HU ist ein eigener „Raum für Gesundheitssport“. Auf rund 150 Quadratmetern gibt es hochwertige Sportgeräte, die unter Anleitung einer Sportwissenschaftlerin

und in besonderen Fällen auch einer Physiotherapeutin benutzt werden können. Rund 100 Mitarbeitern ist dieses Angebot den kleinen Monatsbeitrag von 7,50 Euro wert. Bei einer in Kooperation mit dem arbeitsmedizinischen Dienst der Hansestadt Hamburg 2005 durchgeführten Befragung bekam der Sportraum nur gute Noten.

„Diese Maßnahmen zeigen, wie wir Gesundheitsarbeit verstehen!“, erläutert Hans-Joachim Breetz. „Wir versuchen wenn irgend möglich die Anstöße aus der Mitarbeiterschaft aufzunehmen. Wo es geht, beseitigen wir krankmachende Faktoren. Alles zusammen führt zu mehr Motivation – und letztlich auch zu mehr Spaß an der Arbeit und gesundheitslichem Wohlbefinden.“

Bezirksamt Bergedorf**Ansprechpartnerin:** Ute Walther**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 507**Tätigkeitsfeld:** Öffentlicher Dienst**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Mitarbeitergespräche (Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch, Beurteilungsgespräch, Integrationsgespräch)
- ◆ Jährlicher Gesundheitsbericht
- ◆ Regelmäßige Mailings zu Gesundheitsthemen
- ◆ Mitarbeiterbefragungen
- ◆ Flexible Arbeitszeiten
- ◆ Zentrale Fortbildung zu Gesundheitsthemen
- ◆ Regelmäßiges Befassen mit Gesundheitsthemen auf Dienstbesprechungen
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u.a. Nichtraucherförderung, Beratung bei persönlichen Krisen, Ernährungsberatung)
- ◆ Regelmäßige Augenuntersuchungen für Beschäftigte mit Bildschirmarbeitsplätzen
- ◆ Kostenlose Gripeschutzimpfungen

Braaker Mühle**Brot- und Backwaren GmbH****Ansprechpartnerin:** Kerstin Stelling**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 140**Tätigkeitsbereich:** Bäckerei**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Mitarbeitergespräche
- ◆ Verbesserung der Arbeitsumgebung
- ◆ Verbesserung von Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln
- ◆ Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Teilzeitarbeit möglich; flexible Arbeitszeitgestaltung
- ◆ Führungskräftequalifikation durch Schulungen
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote

(u. a. Nichtraucherförderung, Beratung bei persönlichen Krisen und Konflikten, Hilfe bei Alkoholproblemen)

Coiffeur Tülay**Ansprechpartnerin:** Bozan Tülay**Mitarbeiterinnen:** 2**Tätigkeitsbereich:** Kosmetikstudio und medizinische Fußpflege**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett und in Gesprächen
- ◆ Verbesserung der Arbeitsumgebung, u. a. durch Schutz vor direkter Sonneneinstrahlung
- ◆ Verbesserung von Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln, u. a. Ersatzstoffprüfung beim Einsatz von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln
- ◆ Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Bewegungsberatung, Nichtraucherförderung, Beratung bei persönlichen Krisen und Konflikten)

DESY Deutsches Elektronen-Synchrotron**Ansprechpartnerin:** Verena Tomfohrde**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 1.733**Tätigkeitsbereich:** Naturwissenschaftliche Grundlagenforschung**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Mail, über die Betriebszeitung und im Intranet
- ◆ Verbesserung der Arbeitsumgebung, durch Dachisolierung und Einbau von Klimaanlage, Gefahrstoffprüfung und Einsatz von weniger gefährlichen Ersatzstoffen
- ◆ Verbesserung von Arbeitsplätzen und

Arbeitsmitteln, u. a. durch ergonomische Gestaltung neuer Bildschirmarbeitsplätze

- ◆ Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Teilzeitarbeit möglich; flexible Arbeitszeitgestaltung, betriebseigener Kindergarten
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Nichtraucherförderung, Stressabbau, richtige Bewegung, gesunde Ernährung, Beratung bei persönlichen Krisen und Konflikten, Hilfe bei Alkoholproblemen)

Deutscher Ring Lebensversicherungs AG**Ansprechpartnerin:** Christa-Maria Dunkel**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 1.660**Tätigkeitsbereich:** Versicherungsdienstleistungen**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen per Mail, über die Betriebszeitung und im Intranet
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung und Gesundheitsförderungsmaßnahmen
- ◆ Verbesserung der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung im Verwaltungsbereich
- ◆ Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräfte trainings
- ◆ Teilzeitarbeit möglich; flexible Arbeitszeitgestaltung, Telearbeit
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. richtige Bewegung, gesunde Ernährung, Beratung bei persönlichen Krisen und Konflikten, Hilfe bei Alkoholproblemen)

E.C.H. Will GmbH**Ansprechpartner:** Harald Köster**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 380**Tätigkeitsbereich:** Maschinenbau**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen per Mail, am Schwarzen Brett, im Intranet und durch Sicherheitsbeauftragte
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch Lärminderung und Verbesserung der Lichtverhältnisse, Erstellung eines Gefahrstoffkatasters
- ◆ Verbesserung der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung im Verwaltungsbereich, rutschsicherer Bodenbelag (Gummimatten) in einigen Produktionsbereichen
- ◆ Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräfte trainings
- ◆ Teilzeitarbeit möglich; flexible Arbeitszeitgestaltung, Home-Office
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. richtige Bewegung, Stressabbau, gesunde Ernährung, Beratung bei persönlichen Krisen und Konflikten, Hilfe bei Alkoholproblemen)
- ◆ Gemeinsame Sportaktivitäten (Fußball, Tischtennis, Fitness, Rückenschule)

ETH Umwelttechnik GmbH**Ansprechpartnerin:** Grit Siebert-Ratsch**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 22**Tätigkeitsbereich:** Entsorgungs- und Verwertungsdienstleistungen**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen durch Unterweisung
- ◆ Beschaffung neuer Persönlicher Schutzausrüstung
- ◆ Weiterqualifizierung der Mitarbeiter/innen
- ◆ Führungskräfte trainings
- ◆ Altersteilzeit möglich
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Beratung bei persönlichen Krisen und Konflikten, Hilfe bei Alkoholproblemen)

Hamburger Sparkasse

Ansprechpartner: Thomas Settler

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 5.751

Tätigkeitsbereich: Finanzdienstleistungen

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen per Mail, über die Betriebszeitung, im Intranet und auf Betriebsversammlungen
- ◆ Regelmäßiger Arbeitskreis Gesundheit
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung, der Arbeitsplätze und Arbeitsmittel
- ◆ Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräfte trainings
- ◆ flexible Arbeitszeitgestaltung
- ◆ Integration von älteren Mitarbeitern
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. richtige Bewegung, gesunde Ernährung, Konfliktmanagement, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen, gemeinsame Sportaktivitäten)

Hamburger Stadtentwässerung

Ansprechpartnerin: Monika Drews

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.269

Tätigkeitsbereich: Entwässerung

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen über die Betriebszeitung, im Intranet, auf Personalversammlungen, über Flyer und Plakate
- ◆ Gesundheitszirkel, Arbeitskreis Gesundheit
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch Erneuerung der Abluftanlage auf dem Klärwerk, arbeitsplatzbezogenes Rückentraining
- ◆ Modernisierung der Räumlichkeiten, neue Großfahrzeuge, Kranausrüstung für Kolonnenfahrzeuge

- ◆ Umfassendes Fortbildungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen
- ◆ Flexible Arbeitszeitgestaltung, Reduzierung der Schichtarbeit
- ◆ Integration von älteren Mitarbeitern
- ◆ Arbeitsplatzbezogenes Rückentraining
- ◆ Seminare zur Umgang mit der eigenen Gesundheit

Hamburger Werkstatt GmbH

Ansprechpartner: Andreas Oberheide

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 838

Tätigkeitsbereich: Werkstatt für behinderte Menschen

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen per Mail und über die Betriebszeitung
- ◆ Ausschuss Gesundheitsmanagement
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch Lärminderung und Ersatzstoffprüfung bei Gefahrstoffen
- ◆ Rollstuhlgerechte Arbeitsplätze in der Tischlerei
- ◆ Gleitzeit in der Tischlerei ausgeweitet
- ◆ Fortbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter
- ◆ Führungskräfte trainings
- ◆ Integration von älteren Mitarbeitern
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. richtige Bewegung, Hilfe bei Alkoholproblemen)

Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG

Ansprechpartner: Uwe Loof

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 3.869

Tätigkeitsbereich: Versicherungsdienstleistungen

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen per

Mail, über Flyer und Plakate

- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung, z. B durch Klimatisierung der Geschäftsstellen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze und Arbeitsmittel
- ◆ Fortbildungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräfte trainings, Gesundheitswoche für Führungskräfte
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote, z. B. jährliche Gesundheitswochen mit wechselnder Thematik, Ruheräume, Einrichtung eines Aktivraumes mit monatlich wechselnden Angeboten

Hanse Merkur Versicherungsgruppe

Ansprechpartner: Norbert Jürgens

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 887

Tätigkeitsbereich: Versicherungsdienstleistungen

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Mail, über die Betriebszeitung und im Intranet
- ◆ Betriebliches Vorschlagswesen, Gesundheitszirkel, Betriebssportgruppen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch Einbau einer Klimaanlage, Lärminderung im Druckerbereich, Minderung der Zugluft
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze und Arbeitsmittel
- ◆ Umfangreiches Seminarangebot für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräfte trainings, z. B. Leitungskräfte tagung
- ◆ flexible Arbeitszeitgestaltung; Teilzeitangebot
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote

(u. a. richtige Bewegung, gesunde Ernährung, Konfliktmanagement, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen)

- ◆ Fettmessungen, Glaukomuntersuchung, kostenlose Gripeschutzimpfung

HSH Nordbank AG

Ansprechpartner: Rainer Krause

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 3.310

Tätigkeitsbereich: Finanzdienstleistungen

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Mail, in der Betriebszeitung, im Intranet und auf Mitarbeiterversammlungen
- ◆ Arbeitsschutzausschuss, Arbeitskreis Gesundheit
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch Verbesserung der Beleuchtung und des Sonnen-, Blend- und Hitzeschutzes, Anschaffung von Handgelenkstützen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze durch Flächenmanagement mit ergonomischem Betischungs- und Bestuhlungskonzept; bei der gesamten Innenausstattung werden ökologische Aspekte beachtet
- ◆ Regelmäßige Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräfte schulungen, -coaching und -qualifizierungsmaßnahmen
- ◆ Com.Kids (Notfallkindergarten)
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote, (u. a. Betriebssport, Stressabbau, gesunde Ernährung, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten)

Instruclean GmbH**Ansprechpartnerin:** Sonja Maczey**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 37**Tätigkeitsbereich:** Dienstleister im medizinischen Bereich (Sterilgutversorgung)**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Regelmäßige Mitarbeitergespräche
- ◆ Information über Gesundheitsthemen in Fortbildungen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung, u. a. Ausstattung eines jeden Mitarbeiters mit Gehörschutz, Abluftanlage, Ersatzstoffprüfung bei Desinfektionsmitteln
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze durch Anbringen von beleuchteten Lupen, Anschaffung neuer Bildschirme
- ◆ Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräftebildungen zum Thema Kommunikation
- ◆ Flexible Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote, (u. a. Bewegungsförderung, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten)

Landesversicherungsanstalt Hamburg**Ansprechpartnerin:** Sybille Paulsen**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 1.202**Tätigkeitsbereich:** Öffentlich-rechtliche Rentenversicherung**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Mail, in der Betriebszeitung und im Intranet
- ◆ Gesprächskreise; Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze durch Anschaffung von Flachbildschirmen und ergonomischen Bürostühlen
- ◆ Führungskräfteveranstaltungen
- ◆ Flexible Arbeitszeitregelungen
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote, (u. a. Bewegung, gesunde Ernährung, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten, gemeinsame Sportaktivitäten)

LEMBKE – Häusliche Kranken- und Altenpflege**Ansprechpartnerin:** Heike Braun**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 76**Tätigkeitsbereich:** ambulanter Pflegedienst**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Rundschreiben und auf Team- und Mitarbeiterbesprechungen
- ◆ Personalfürsorgegespräche; Qualitätszirkel
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch Anschaffung von Sauerstoffaufbereiter, Ausstattung mit Sonnenschutzlamellen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze durch neue Arbeitstaschen, die Pflege erleichternde Hilfsmittel
- ◆ Schulungen im Rücken schonenden Heben und Tragen
- ◆ Umfassende Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Dienstplangestaltung
- ◆ Fortbildungen und Supervision für Führungskräfte
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote, (u. a. Stressabbau, gesunde Ernährung)

(ausreichende Aufnahme von Flüssigkeit), Nichtraucherförderung, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten)

National Starch Food Innovation**Ansprechpartner:** Dr. Hartmut Witt**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 157**Tätigkeitsbereich:** Herstellung von Lebensmittelstärken**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Mail, im Newsletter, über Tool-Box-Talks und auf Sicherheitswochen
- ◆ Auswertung von Beinaheunfällen, Prozess-Sicherheitsanalysen, Audits, etc.
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung u. a. durch Lärminderung, Ersatzstoffprüfung bei Gefahrstoffen
- ◆ Diverse Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsplätze
- ◆ Flexible Gestaltung der Arbeitszeiten
- ◆ Individuelle Fortbildungsangebote
- ◆ Führungskräfte- und -coaching, Teilnahme am Projekt „Seitenwechsel“, 360° Feedback
- ◆ Home-Office-Arbeitsplätze für Arbeitnehmer mit Kindern, Teilzeitarbeit möglich
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Bewegung, Stressabbau, gesunde Ernährung, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten)
- ◆ Veranstaltungen im Rahmen der European Safety Week

Norddeutscher Rundfunk (NDR)**Ansprechpartner:** Eberhard Kügler**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 3.985**Tätigkeitsbereich:** Hörfunk**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, in der Betriebszeitung, im Intranet, auf Bereichsversammlungen und in Unterweisungen
- ◆ Arbeitsschutzausschuss, Lenkungsausschuss Gesundheit, Arbeitskreis Suchtkrankenhilfe
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch kooperative Schichtplangestaltung, fortlaufende Anpassung an Lärmschutzbestimmungen, Beheben von Zugluftproblemen, Rauchverbot an Funktionsarbeitsplätzen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze durch barrierefreies Intranet, weiterer Fahrstuhl für Mitarbeiter mit Behinderungen, ergonomieorientierter Umbau der Requisite
- ◆ Schulungen für Kraftfahrer zum kombinierten Fahr- und Hebetraing, Ergonomietraining, Beratung „Fit am Bildschirm“
- ◆ Führungskräftecoaching und -qualifizierungsmaßnahmen
- ◆ Schichtplanoptimierung, Vertrauensarbeitszeiten, familienfreundliche Teilzeitmodelle, Zusammenarbeit mit PME-Familienservice
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote, (u. a. Bewegung, Stressabbau, gesunde Ernährung, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten, spezielle Stressprävention für Musiker)

Peter Bendig & Söhne GmbH**Ansprechpartnerin:** Carmen Wagenschein**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 39**Tätigkeitsbereich:** Dachdecker – Klempner – Sanitär

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett und durch Mitteilungen in der Lohnabrechnung
- ◆ Unterweisungen durch Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung u. a. durch Gefahrstoffprüfung und Ersatzstoffbeschaffung
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze u. a. durch ergonomisches Bestuhlungskonzept
- ◆ Fortbildungsmaßnahmen
- ◆ Verbesserung der Arbeitsorganisation
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. gesunde Ernährung, Nichtraucherförderung, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten)

PHH Personaldienstleistung GmbH**Ansprechpartner:** Anja Fais, Stefan Kraft**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 520**Tätigkeitsbereich:** Personaldienstleistung**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Mail und in Mitarbeitergesprächen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch Einbau von Luftbefeuchtern, Klimageräten, zusätzlichen Heizungen und durch Anschaffung von Erdgasfahrzeugen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze durch Ausstattung aller Arbeitsplätze mit Flachbildschirmen, ergonomische Bestuhlung, Verbesserung der Beleuchtungsverhältnisse
- ◆ Flexible Arbeitszeiten, Home-Office, Teilzeitarbeitsplätze

- ◆ Regelmäßige Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräftequalifizierungsmaßnahmen
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Bewegung, Stressabbau, gesunde Ernährung, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten, individuelle Beratung bei Rückenproblemen)

Phoenix CT GmbH**Ansprechpartner:** Jürgen Hass**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 639**Tätigkeitsbereich:** Chemische Industrie – Bereich Kautschuk**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Mail, in der Betriebszeitung
- ◆ Eigenes Vorschlagwesen, wöchentliches Treffen der Sicherheitsbeauftragten, Gesundheitszirkel, AMAS (Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheitsrunde), Arbeitsschutzausschuss
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung u. a. durch Lärminderung, Gefahrstoffprüfung und Ersatzstoffbeschaffung, Verbesserung der klimatischen Bedingungen, Schutzeinrichtungen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze u. a. durch Saugheber, ergonomische Scheren im Prüfwesen, Arbeitsbühnen für Reinigungsarbeiten
- ◆ 4-Schichtmodell; Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle für Arbeitnehmer mit Kindern
- ◆ Systematische Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräftequalifizierungsmaßnahmen

- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Bewegung, Stressabbau, gesunde Ernährung, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten, Betriebssportgruppe Fußball)

Projekt ambulante Betreuung**Ansprechpartnerin:** Monika Meixner**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 14**Tätigkeitsbereich:** Pflegedienst**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen in Mitarbeitergesprächen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch Verbesserung klimatischer Bedingungen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze durch Anschaffung von Hilfsmitteln zur Arbeitserleichterung
- ◆ Flexible Arbeitszeitgestaltung
- ◆ Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Ausbildung für Qualitätsbeauftragte
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Bewegung, gesunde Ernährung, Hilfe bei Alkoholproblemen, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten)

S-Bahn Hamburg GmbH**Ansprechpartner:** Jörg Hartwig**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 1.000**Tätigkeitsbereich:** Verkehrsdienstleistung**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Mail, in der Betriebszeitung und auf Betriebsversammlungen
- ◆ Arbeitsschutzausschuss, Arbeitskreis Gesundheit

- ◆ Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsumgebung
- ◆ Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsplätze und Arbeitsmittel
- ◆ Weiterbildungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Bewegung, Stressabbau, gesunde Ernährung, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten, gemeinsame Sportaktivitäten)

Stadtreinigung Hamburg**Ansprechpartner:** Diedrich Machts**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 2.451**Tätigkeitsbereich:** Entsorgung**Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:**

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Mail und in der Betriebszeitung
- ◆ Gesundheitszirkel, betriebliches Vorschlagwesen
- ◆ Beschäftigung von zwei Mitarbeitern für die psychosoziale Beratung und Gesundheitsförderung
- ◆ Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsumgebung
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze u. a. durch Umrüstung und Umnorganisation der Kfz-Werkstätten
- ◆ Einführung von Gruppenarbeitsmodellen in der Straßenreinigung
- ◆ Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote u. a. zu den Themen Sucht, Konfliktbewältigung und psychische Probleme
- ◆ Umfassendes Qualifizierungsangebot für Führungskräfte
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. gesunde Ernährung, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen,

Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten, Rückenurse zum Muskelaufbau, Betriebssport)

Studio Hamburg GmbH

Ansprechpartner: Jan Maybaum

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.000

Tätigkeitsbereich: Produktionen für Film und Fernsehen

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett und in der Betriebszeitung
- ◆ Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsumgebung
- ◆ Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsplätze
- ◆ Regelmäßige Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Innerbetriebliches und berufsgenossenschaftliches Angebot)
- ◆ Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeitmodell, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit möglich
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Bewegung, Hilfe bei Alkoholproblemen, gemeinsame Sportaktivitäten)

Thalia Theater GmbH

Ansprechpartner: Erwin Hauswald

Tätigkeitsbereich: Theateraufführungen

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen auf Betriebsversammlungen
- ◆ Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsumgebung in Pforte und Kantine
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze in der Tischlerei und Verbesserung der Fahrtechnik (Bühnenmaschine, Schnürboden)

- ◆ Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Beteiligung der Angestellten an Dienstplangestaltung
- ◆ Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ◆ Führungskräfte Schulungen
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Bewegung, Stressabbau, gesunde Ernährung, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten, gemeinsame Sportaktivitäten)

Theodor Jebe GmbH

Ansprechpartner: Henry Gosch

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 33

Tätigkeitsbereich: Parfümerie, Drogerie, Friseurbedarf

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett
- ◆ Pausenoptimierung
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch Verbesserung der Belüftungsanlagen
- ◆ Teilzeitarbeit möglich
- ◆ Regelmäßige Fortbildungen in allen Abteilungen
- ◆ Weiterbildung für Führungskräfte in Industrieseminaren
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten)

Wayss & Freytag Ingenieurbau AG

Ansprechpartner: Helmut Kostein

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 68

Tätigkeitsbereich: Stahlbetonbau, Wasserbau

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, über Flyer und auf Toolbox-Meetings
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung u. a. durch Gefahrstoffminderung, Optimierung der PSA auf Baustellen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze u. a. durch Anschaffung von Flexmaschinen mit automatischer Bremse
- ◆ Überstundenoptimierung
- ◆ Schulung aller Führungskräfte und gewerblichen Mitarbeiter nach SCC*
- ◆ Altersteilzeit möglich
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Hilfe bei Alkoholproblemen)

* Der SCC-Standard ist ein Maßstab, der auf freiwilliger Basis zur Gestaltung und Zertifizierung eines Sicherheits-Managementsystems angewendet wird. Die Einhaltung dieses Standards wird durch einen unabhängigen akkreditierten SCC-Zertifizierer geprüft.

Unilever Deutschland Services GmbH

Ansprechpartner: Dr. med. Olaf Tscharnetzki

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.644

Tätigkeitsbereich: Lebensmittel, Körperpflegeprodukte, Haushaltsreiniger

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen am Schwarzen Brett, per Mail, in der Betriebszeitung, über Broschüren (z. B. den Lohn- / Gehaltsrechnungen beigelegt), in Schaukästen und beim ARGUS-Frühstück (Arbeitskreis Sicherheit und Gesundheit)
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung, u. a. durch moderne Bürokonzepte, gezieltes Umweltmanagement
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeits-

plätze u. a. durch individuelle Arbeitsplatzberatung, Optimierung der Bürostuhlung

- ◆ Telearbeit, flexible Arbeitszeiten
- ◆ Umfassendes Qualifizierungsangebot für Führungskräfte
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. Bewegung, gesunde Ernährung, Stressabbau, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen, Beratung und Hilfsangebote bei Krisen und Konflikten, gemeinsame Sportaktivitäten, Projekt „Wir tun was!“)

Vattenfall Europe Contracting Nord GmbH

Ansprechpartnerin: Dr. Monika Krämer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 66

Tätigkeitsbereich: Erstellung und Umsetzung von Energiemanagement-Konzepten

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- ◆ Information über Gesundheitsthemen per Mail und im persönlichen Gespräch
- ◆ Verbesserungsvorschlagwesen
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung durch Lärmdämmung an der Metallbearbeitungsmaschine, Erhöhung der Luftabsaugung in der Metallbearbeitung
- ◆ Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze; z. T. Umorganisation der Bildschirmarbeitsplätze
- ◆ Umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter/innen
- ◆ Führungskräfte seminar
- ◆ Teilzeitangebot, Altersteilzeit
- ◆ Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote (u. a. richtige Bewegung, Stressabbau, gesunde Ernährung, Hilfe bei Alkoholproblemen; Teilnahme an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“, gemeinsame Sportaktivitäten)

Barclaycard Germany

Ansprechpartnerin: Frau Corina Pick
Albert-Einstein-Ring 3 · 22761 Hamburg
Tel: 040 - 89 099 220 · Fax: 89 099 588
corina.pick@barclaycard.de
www.barclaycard.de

Bendig & Söhne GmbH

Ansprechpartnerin:
Frau Carmen Wagenschein
Unnenland 1 · 22177 Hamburg
Tel: 040 - 69 69 32-0 · Fax: 69 69 32-32
info@bendig-team.de
www.bendig-team.de

Berufsgenossenschaftliches Unfallkrankenhaus Hamburg

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

Bezirksamt Bergedorf

Ansprechpartnerin: Frau Ute Walther
Wentorfer Straße 42 · 21029 Hamburg
Tel: 040 - 428 912-909 · Fax: 428 912-912
ute.walther@bergedorf.hamburg.de
www.bergedorf.de

Braaker Mühle Brot- und Backwaren GmbH

Ansprechpartnerin: Frau Stelling Braaker
Mühle 7 · 22145 Braak
Tel: 040 - 675 965 13 · Fax: 677 10 44
baeckerei@braaker-muehle.de
www.braaker-muehle.de

Coiffeur Tülay

Ansprechpartnerin: Frau Bozan Tülay
Pflugacker 7 · 22523 Hamburg
Tel: 040 - 57 62 50 · Fax: 572 605 73
Coiffeur_tuelay@web.de
www.coiffeur-tuelay.de

DaimlerCrysler AG Werk Hamburg

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

DESY Deutsches Elektronen-Synchrotron

Ansprechpartnerin: Frau Verena Tomfohrde
Notkestraße 85 · 22607 Hamburg
Tel: 040 - 89 98 -46 17/-21 71
Fax: 89 98 - 44 43
verena.tomfohrde@desy.de
www.desy.de

Deutsche Hefewerke GmbH

Ansprechpartner: Herr Theo Sterzl
Wandsbeker Zollstr. 59 · 22041 Hamburg
Tel: 040 - 68 293-106 · Fax: 68 293-51106
sterzl@yeast.de · www.ohly.de

Deutscher Ring Lebensversicherungs-AG

Ansprechpartnerin:
Frau Christa-Maria Dunkel
Ludwig-Erhard-Straße 22 · 20479 Hamburg
Tel: 040 - 35 99 30 28 · Fax: 35 99 15 30 28
info@DeutscherRing.de
www.DeutscherRing.de

DOLMAR GmbH

Ansprechpartnerin: Frau Renate Schütze
Jenfelder Straße 38 · 22045 Hamburg
Tel: 040 - 669 86-212 · Fax: 669 86-355
r.schuetze@dolmar.com
www.dolmar.com

Dwenger & Grünthal Laser und Feinblechtechnik GmbH

Ansprechpartner: Herr Ronny Meier
Dwengerkamp 9 · 21035 Hamburg
Tel: 040 - 737 47 02-33 · Fax: 737 47 02-34
r.meier@dwenger-gruenthal.de
www.dwenger-gruenthal.de

E.C.H. Will GmbH

Ansprechpartner: Herr Harald Köster
Nedderfeld 100 · 22529 Hamburg
Tel: 040 - 480 94-419 · Fax: 480 94-318
info@will.kpl.net · www.will.kpl.net

Effenberger Vollkornbäckerei

Ansprechpartner: Herr Thomas Effenberger
Rutschbahn 18 · 20146 Hamburg
Tel: 040 - 45 54 45 (10 bis 12)
Fax: 45 62 69

ETH Umwelttechnik GmbH

Ansprechpartnerin: Frau Grit Siebert-Ratsch
Einsiedeldeich 15 · 20539 Hamburg
Tel: 040 - 78 11 07-31 · Fax: 78 11 07-49
SiETH@t-online.de

Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG

Ansprechpartner: Herr Uwe Loof
Überseering 45 · 22297 Hamburg
Tel: 040 - 63 76-23 17
Rainer.Moeller@hamburg-mannheimer.de
www.hamburg-mannheimer.de

Hamburger Sparkasse

Ansprechpartner: Herr Thomas Settler
Holstenwall 22 · 20355 Hamburg
Tel: 040 - 35 79-46 01 · Fax: 35 79-46 63
Thomas.Settler@haspa.de
www.haspa.de

Hamburger Stadtentwässerung

Ansprechpartnerin: Frau Monika Drews
Banksstraße 4-6 · 20097 Hamburg
Tel: 040 - 34 98-517 00 · 34 98-513 99
monika.drews@hhse.de · www.hhse.de

Hamburger Werkstatt GmbH

Ansprechpartner: Herr Andreas Oberheide
Meiendorfer Mühlenweg 119
22159 Hamburg
Tel: 040 - 645 36-190 · Fax: 645 36-200
a.oberheide@hamburger-werkstatt.de
www.hamburger-werkstatt.de

HSH Nordbank AG

Ansprechpartner: Herr Rainer Krause
Gerhart-Hauptmann-Platz 50
20095 Hamburg
Tel: 040 - 33 33-104 92
Fax: 33 33-610 492
rainer.krause@hshn-fms-holding.com
www.fms-holding.de

Hanse Merkur Versicherungsgruppe

Ansprechpartner: Herr Norbert Jürgens
Siegfried-Wedells-Platz 1 · 20352 Hamburg
Tel: 040 - 41 19-13 31 · Fax: 41 19-36 73
norbert.juergens@hansemerkur.de
www.hansemerkur.de

Institut für Hygiene und Umwelt

Ansprechpartner: Herr Hans-Joachim Breetz
Marckmannstr. 129 a/b · 20539 Hamburg
Tel: 040 - 428 45-72 77 · Fax: 428 45-75 74
Hans-Joachim.Breetz@hu.hamburg.de
www.hu.hamburg.de

Instruclean GmbH – NL Nord/Ost

Ansprechpartnerin: Frau Sonja Maczey
Wendenstraße 255 · 20537 Hamburg
Tel: 040 - 25 30 36 30 · Fax: 25 30 36 50
smaczey@instruclean.de
www.instruclean.de

Landesversicherungsanstalt Hamburg

Ansprechpartnerin: Frau Sybille Paulsen
Friedrich-Ebert-Damm 245
22159 Hamburg
Tel: 040 - 53 00-12 40 · Fax: 53 00-20 81
Sybille.Paulsen@drv-nord.de
www.deutsche-rentenversicherung-nord.de

LEMBKE – Häusliche Kranken- und Altenpflege

Ansprechpartnerin: Frau Heike Braun
Fabriciusstraße 28 · 22177 Hamburg
Tel: 040 - 41 30 48 90 · Fax: 41 30 48 99
braun@lembke-pflegedienst.de
www.lembke-pflegedienst.de

Lufthansa Technik AG

Ansprechpartnerin: Frau Anja Knotte
Weg beim Jäger 193 · 22335 Hamburg
Tel: 040 - 50 70-36 77 · Fax: 50 70-44 02
anja.knotte@lht.dlh.de
www.lufthansa-technik.com

National Starch Food Innovation

Ansprechpartner: Herr Dr. Hartmut Witt
Grüner Deich 110 · 20097 Hamburg
Tel: 0160 - 978 16 216
Sabine.Dylla@NStarch.com
www.foodinnovation.com

Nestlé Deutschland AG

Ansprechpartnerin: Frau Beate Egeler
Am Neumarkt 20 · 22041 Hamburg
Tel: 040 - 656 67-435 · Fax: 656 67-300
beate.egeler@de.nestle.com
www.nestle.de

Norddeutscher Rundfunk (NDR)

Ansprechpartner: Herr Eberhard Kügler
Rothenbaumchaussee 132 · 20149 Hamburg
Tel: 040 - 41 56-21 32 · Fax: 41 56-20 17
t.pier@ndr.de · www1.ndr.de

PHH Personaldienstleistung GmbH

Ansprechpartnerin: Frau Anja Fais
Georgswerder Bogen 1 · 21109 Hamburg
Tel: 040 - 361 28-701 · Fax: 361 28-710
info@phh-hamburg.de
www.phh-hamburg.de

Phoenix CT GmbH

Ansprechpartner: Herr Jürgen Hass
Hannoversche Straße 88
21079 Hamburg
Tel: 040-76 67-20 33 · Fax: 76 67-29 20
juergen.hass@phoenix-ag.com
www.phxct.com

Projekt ambulante Betreuung

Ansprechpartnerin: Frau Monika Meixner
Klaus-Schaumann-Straße 29
21035 Hamburg
Tel: 040 - 735 49 90 · Fax: 735 088 50
PaBMeixner@web.de

S-Bahn Hamburg GmbH

Ansprechpartner: Herr Jörg Hartwig
Steinstraße 12 · 20095 Hamburg
Tel: 040 - 39 18-39 06 · Fax: 39 18-24 12
Joerg.Hartwig@bahn.de
www.S-Bahn-Hamburg.de

Stadtreinigung Hamburg

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

Studio Hamburg GmbH

Ansprechpartner: Herr Jan Maybaum
Jenfelder Allee 80 · 22039 Hamburg
Tel: 040 - 66 88-22 15 · Fax: 66 88-21 44
jmaybaum@studio-hamburg.de
www.studiohamburg.de

Thalia Theater GmbH

Ansprechpartner: Herr Erwin Hauswald
Raboisen 67 · 20095 Hamburg
Tel: 040 - 32 814-112 · Fax: 32 814-202
Erwin.Hauswald@thalia-theater.de
www.thalia-theater.de

Theodor Jebe GmbH

Ansprechpartner: Herr Henry Gosch
Altstädter Straße 8 · 20095 Hamburg
Tel: 040 - 303 75 60 · Fax: 303 75 627
info@jebe.de · www.jebe.de

UNILEVER Deutschland GmbH/Hauptverwaltung

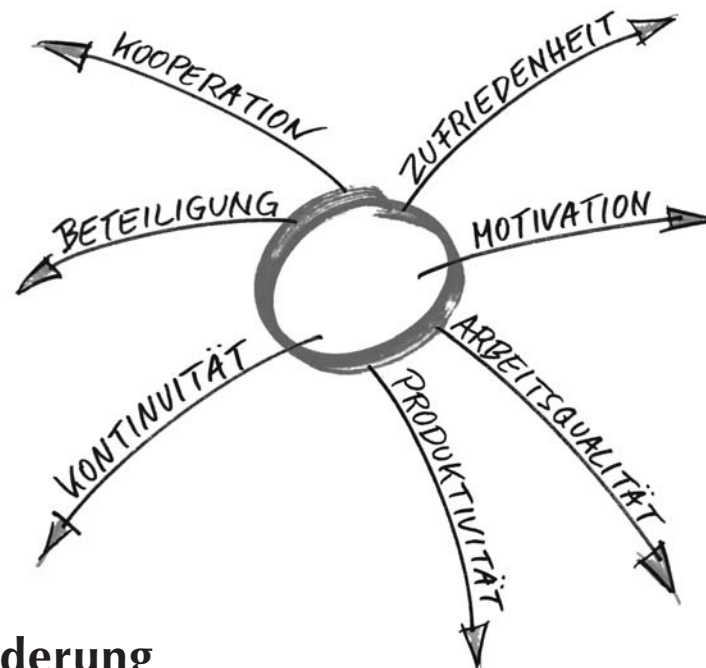
Ansprechpartner:
Herr Dr. med. Olaf Tscharnetzki
Dammtorwall 15 · 20355 Hamburg
Tel: 040 - 34 90-22 22 · Fax: 34 90-32 26
olaf.tscharnetzki@unilever.de
www.unilever.com

Vattenfall Europe Contracting Nord GmbH

Ansprechpartnerin: Frau Dr. Monika Krämer
Stresemannallee 101 · 22529 Hamburg
Tel: 040 - 56 13 18 30 · Fax: 56 13 38 82
monika.kraemer@vattenfall-contracting.de
www.vattenfall.de

Wayss & Freytay Ingenieurbau AG

Ansprechpartner: Herr Helmut Kostein
Heidenkampsweg 66 · 20097 Hamburg
Tel: 040 - 28 94-167 · Fax: 28 94-155
helmut.kostein@wf-ib.de
www.wf-ingbau.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 Beratungs- und Informationsstelle
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: buer@hag-gesundheit.de

www.hag-gesundheit.de

