

Gesünder Arbeiten

Newsletter der
Gemeinschaftsinitiative
Gesünder Arbeiten e. V.



Ausgabe 10

März 2004

3. Best-Practice-Award

Preisträger berichten über positive Effekte

Der Best-Practice-Award prämiiert Unternehmen, die sich mit innovativen Ideen für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter einsetzen. Zum dritten Mal schreibt die Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten e. V. (GiGA) diesen Wirtschaftspreis für kleine und mittlere Unternehmen in Nordrhein-Westfalen aus. Erstmals wird auch ein Sonderpreis „Gesünder Arbeiten bis zur Rente“ vergeben.

Über einen „Motivationsschub“ und einen „Gewinn an Glaubwürdigkeit“ berichten die Preisträger der Vorjahre. Es ist nicht allein der ausgeschriebene Geldpreis in Höhe von 5 000 Euro, der eine Teilnahme beim Best-Practice-Award für Unternehmen interessant macht. Viel mehr fällt wohl das gesellschaftliche Renommee ins Gewicht, das mit der Prämierung einhergeht. Für Karl-Heinz Spiegels, Inhaber von spiegels collection und Preisträger 2002, macht sich die öffentliche Anerkennung beispielsweise durch eine größere Glaubwürdigkeit bemerkbar: „Bei Verhandlungen mit neuen Kunden war diese Auszeichnung oftmals eine große Hilfe.“ Seine Firma hat 60 Mitarbeiter und stellt Büro- und Konferenzmöbel her.

Investitionen zahlen sich aus

Auch Maria und Harald Mintrop, die Inhaber der Essener Hotels Margarethenhöhe und Mintrop's Burghotel, die 2003 für ihre Innovationen in der Personalführung mit dem Best-Practice-Award ausgezeichnet wurden, erklären: „Die Investitionen in die Gesundheit unserer Leute zahlen sich aus.“

So sanken die Fehlzeiten deutlich, nachdem eine Sportgruppe eingerichtet, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchgeführt und das Essen auf gesunde Kost umgestellt wurde.

„Gute Ansätze für gesündere Arbeitsbedingungen werden in vielen Betrieben verwirklicht“, kommentiert Ulrich Weber, 1. Vorsitzender der GiGA und Personalvorstand der RAG Aktiengesellschaft. „Diese Unternehmen wollen wir motivieren, sich für den Best-Practice-Award zu bewerben.“ Ausgezeichnet werden innovative Projekte



Den Best-Practice-Award 2003 überreichte der GiGA-Vorsitzende Ulrich Weber an Mintrop's Burghotel in Essen.

von Betrieben mit maximal 300 Mitarbeitern, die gesunde Arbeitsbedingungen fest in ihrer Unternehmenskultur verankert haben. Weitere Bedingung: Der Sitz des Unternehmens muss in NRW sein. Erstmals vergibt die GiGA in diesem Jahr einen mit 2 000 Euro dotierten Sonderpreis zum Thema „Gesünder Arbeiten bis zur Rente“ (nähere Informationen auf Seite 3). Die Bewerbungsfrist für beide Auszeichnungen endet am 25. März 2004.

 www.gesuender-arbeiten.de

Gesundheitsschutz lohnt sich für alle

Viele Unternehmen haben erkannt, dass sich Investitionen in den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter auch wirtschaftlich rentieren. Die RWE Energy hat sich zum Ziel gesetzt, mit präventiver Sicherheits- und Gesundheitsarbeit das Wohlergehen der Beschäftigten zu fördern, die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern und die Gesundheitsquote zu steigern.



Herausragende Beispiele für „good practice“, für unternehmerisches Engagement im Arbeitsschutz, müssen kommuniziert werden. Nur so werden Unternehmen bestärkt, sich für den betrieblichen Arbeitsschutz einzusetzen. Auch der Best-Practice-Award der GiGA fördert dieses Anliegen und bringt zu Bewusstsein, dass gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen durchaus einen ökonomischen Mehrwert zur Folge haben. Ein guter Grund für die RWE Energy, sich für die GiGA zu engagieren.

Die RWE Energy hat im Rahmen Ihrer Kundenkontakte zu Geschäftskunden in Nordrhein-Westfalen über den Wettbewerb der GiGA informiert und hofft auf eine rege Teilnahme.

Heinz Fennekold
Vorstand und Arbeitsdirektor
der RWE Energy AG

Inhalt

- Zeitbüro NRW berät bei Fragen zur Arbeitszeitgestaltung **2**
- Fairness-Stiftung kämpft gegen Mobbing in Führungsetagen **3**
- Verband Technischer Handel feiert 100-jähriges Bestehen **4**
- Ausgezeichnete Unternehmen im Spiegel der Öffentlichkeit **5**
- Sonderpreis der GiGA: „Gesünder Arbeiten bis zur Rente“ **6**

Zeitbüro NRW berät und informiert

Moderne Arbeitszeitgestaltung fördert die Gesundheit

Neue Wege zur Gestaltung der Arbeitszeiten, so die Erkenntnis aus verschiedenen Untersuchungen, können gesundes Arbeiten fördern und so die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stärken. Besonders kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben jedoch vielfach noch einen hohen Nachholbedarf in diesem Bereich. Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW hat deshalb mit dem Zeitbüro NRW in Dortmund eine Servicestelle eingerichtet, die sowohl Unternehmen wie auch Beschäftigte zu allen Fragen moderner Arbeitszeitgestaltung informiert und berät.

Beispiele aus unterschiedlichen Bereichen belegen die Effektivität gesunder Arbeitszeitgestaltung. Im Jahr 1999 startete zum Beispiel die Hänsel Textil GmbH in Iserlohn ein ganzheitliches Gesundheitsprojekt zur Verbesserung der Arbeitssituation und zur Reduzierung der Fehlzeiten. Bei Hänsel wird traditionell mehrschichtig an bis zu sieben Tagen der Woche gearbeitet. Ein wichtiger Aspekt war deshalb, die Schichtrhythmen unter Einbeziehung der Bedürfnisse der Mitarbeiter zu optimieren. Werner Küsgen, Geschäftsführer der Hänsel Textil GmbH, erläutert: „Wir haben damals unsere Schichtpläne nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen überprüfen lassen und neu erstellt.“ Im Ergebnis bedeutet dies unter anderem, dass maximal drei Nächte hintereinander gearbeitet wird, damit der Körper eine Chance zur Erholung erhält; denn Nachtarbeit ist besonders belastend.

Die mangelnde Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit führt bei Schichtarbeit zudem nicht selten zu sozialer Isolation. Schichtarbeiter benötigen längere Freizeitblöcke, um am normalen sozialen Leben teilnehmen zu können. Mit dem neu gestalteten Schichtplan konnte dieses

Problem entschärft werden, wie eine Vor- und Nachbefragung der Mitarbeiter belegt. Die Ergebnisse sprechen für sich:

Waren in 1999 noch 59 Prozent aller Befragten mit der Arbeitszeitregelung zufrieden und lediglich 53 Prozent der Schichtarbeiter, so stieg dieser Anteil mit dem neuen Schichtmodell signifikant. 83 Prozent der Befragten gaben an, mit dem neuen System zufrieden zu sein, nur noch 14 Prozent bezeichneten die Auswirkungen auf soziale Beziehungen durch Nacht- und Schichtarbeit als sehr stark oder stark. Auch die Kopf- und Magenbeschwerden hatten sich deutlich reduziert. Die Fehlzeiten in der Produktion konnten mit dieser Maßnahme dauerhaft halbiert werden. Ein weiterer Aspekt gerade an gefährlichen Arbeitsplätzen: Wer ausgeruhter und zufriedener zur Arbeit geht, arbeitet auch konzentrierter und qualitativ besser. Und das hilft zusätzlich dabei Unfällen vorzubeugen. „Die Beachtung gesundheitlicher Aspekte bei der Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld ist für uns selbstverständlich geworden und heute ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur“, fasst Werner Küsgen die Effekte des Gesundheitsprojektes zusammen.

Kooperation schafft Qualität

Auch außerbetrieblich erfuhr die gute Kooperation mit den Mitarbeitern Aufmerksamkeit. Bei einem Wettbewerb der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen (SIHK) erreichte Hänsel in der Kategorie „Mitarbeiterorientierte Projekte“ den ersten Platz. Wettbewerbsziel war, die Unternehmen zu motivieren, neue, intelligente Ideen für Arbeits- und Umweltschutz zu entwickeln bzw. bereits umgesetzte gute Konzepte öffentlich zu präsentieren. Durch die konsequente Umsetzung und Weiterentwicklung eines QUS-Managementsystems (Qualität, Umweltschutz, Sicherheit)



Erholung ist für Beschäftigte an Gefahrenarbeitsplätzen wie hier bei der Hänsel Textil GmbH besonders wichtig.

konnte die Hänsel Textil GmbH deutliche Ressourceneinsparungen erzielen.

Auch viele andere Betriebe haben die vielschichtigen Vorzüge von flexiblerer Arbeitszeitgestaltung erkannt. Sie verschafft sowohl den Unternehmen als auch den Mitarbeitern einen größeren Spielraum, ihre Interessen und Bedürfnisse umzusetzen. Unternehmen können flexibler auf Auftragschwankungen reagieren, da sie die Arbeitsstunden ihrer Beschäftigten variabler einsetzen können. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erlauben Zeitkonten oft eine interessantere Koordination von Beruf, Familie und Freizeit. Häufig ändert sich durch die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten auch der Handlungsspielraum der Betroffenen. Bei Vertrauensarbeitszeit oder auch bei Teilzeitarbeit stehen die vereinbarten Arbeitsergebnisse im Mittelpunkt. Wie sich die Mitarbeiter die Zeit zur Erreichung der Ziele einteilen, liegt bei einem solchen Verfahren häufig in ihrer Hand. Die Erweiterung der Entscheidungs- und Handlungsspielräume bewirkt eine hohe Arbeitsmotivation, reduziert Stress durch höhere eigene Kontrolle am Arbeitsplatz und verbessert die Arbeitsqualität.



Wirtschafts- und Arbeitsminister Harald Schartau (rechts) zeichnete die Hänsel Textil GmbH beim Wettbewerb der SIHK in der Kategorie „Mitarbeiterorientierte Projekte“ aus.

 E-Mail: info@zeitbuero.nrw.de

Prima Klima in den Chefetagen

Fairness-Stiftung: Beratung und Coachingangebote auch online

Der Hilferuf kam per Fax. Eine Frau, die seit 17 Jahren eine Führungsposition innehatte, wurde „aus heiterem Himmel“ von ihren Aufgaben entbunden, war plötzlich der Leitung einer ehemaligen Auszubildenden unterstellt. Die Frau wurde krank, Arbeits- und Krankheitsperioden wechselten sich ab, weitere Mobbinghandlungen zogen sich über einen längeren Zeitraum hin. Dann kam die Kündigung „aufgrund zu vieler Fehltag“.

Für Dr. Norbert Copray, den Gründer und Geschäftsführer der Fairness-Stiftung, ist der Fall typisch, wenn es darum geht, ältere Mitarbeiter aus Firmen zu verdrängen. „In Gesprächen mit der inzwischen völlig verunsicherten Mittfünfzigerin stellte sich heraus, dass sie zuvor in 17 Jahren exakt sieben krankheitsbedingte Fehltag hatte“, schildert er. „Durch die Beratung bei uns wurden ihr Unrecht und Tragweite erst richtig bewusst!“

Am 1. Oktober 2000 ging die Fairness-Stiftung mit ihrem Internetportal und Beratungsangebot online. Unfaire Attacken auf Führungsebene, so die Beobachtung von Norbert Copray, sind weit verbreitet. Kontakte im Wirtschaftsbereich ermöglichten ein Sponsoringmodell, das die Arbeit der gemeinnützigen Stiftung für mehrere Jahre sicherte. Verleger Norman Rentrop war der Erste, der die Brisanz erkannte – und half. Ein Beratungskonzept bildete die Basis, um erstmals auch „Chefs“ ein anonymes, kostenloses Hilfsangebot zu offerieren.

Spezielle Ansprechpartner

Die Machtspiele auf den Führungsetagen gehen weiter. Rund 6 000 Nutzer wöchentlich verzeichnet die Fairness-Stiftung im Internet, etwa 120 Beratungsfälle monatlich kommen über die Hotline 0 18 05 - 44 58 85 herein.

Seit dem Jahr 2002 ist die Fairness-Stiftung Kooperationspartner der MobbingLine NRW. Die freiberuflichen oder ehrenamtlichen Experten der Stiftung sind damit unter der Nummer 01 803 - 1001 13 spezielle Ansprechpartner für Führungskräfte bei unfairen Attacken.

„Die über 20 Berater der Fairness-Stiftung“, so Norbert Copray, „begegnen

Führungskräften auf Augenhöhe, nicht zuletzt, weil sie in der Regel selbst Leitungsfunktion hatten.“ Deshalb ist das Konzept bundesweit so erfolgreich. Nach der ersten kostenlosen Beratung per Telefon, E-Mail oder Fax können die Mobbingopfer ihre Anonymität aufgeben und eines der Seminar- oder Coachingangebote wahrnehmen. Die sind allerdings kostenpflichtig, denn dieser Service ist durch Sponsoring nicht gedeckt.

Um den Fairnessgedanken zu verbreiten und zugleich den Präventionsaspekt zu stärken, vergibt die Stiftung jährlich den Fairness-Ehrenpreis an Persönlichkeiten, die in besonderer Weise für Fairness in Gesellschaft, Wirtschaft, Politik, Medien, Kultur oder Kirchen eintreten. Das Stiftungs-Kuratorium, zu dem auch die Professoren Dr. Rupert Lay und Dr. Karl-Heinz Brodbeck gehören, wählt die Preisträger aus. 2003 nahm Prof. Götz W. Werner den Preis in Frankfurt entgegen. Der Gründer und Geschäftsführer der dm-Drogeriemarktkette ist in der Liste der Preisträger Nachfolger der Unternehmensberaterin Prof. Dr. Gertrud Höhler. Ein dialogischer Führungsstil, die „Enthierarchisierung“ seines Konzerns, eine hohe Zahl an Ausbildungsplätzen, ein umfangreiches Weiterbildungskonzept sowie eine gelebte Unternehmenskultur empfahlen Werner als würdigen Preisträger. „Zutrauen befreit den Menschen“ lautet sein Credo. Während des folgenden Fairness-Forums diskutierte er unter anderem mit Prof. Dr. Gertrud Höhler, Daniel Goeudevert und Dr. Reinhard K. Sprenger über das Thema „Authentisch führen: Balanceakt in Widersprüchen“. 350 Zuhörer erlebten eine spannende Veranstaltung.



Prof. Dr. Karl-Heinz Brodbeck und Dr. Norbert Copray überreichen Prof. Götz W. Werner den Fairness-Ehrenpreis 2003 (von li.).

 www.fairness-stiftung.de

Authentisch führen – Balanceakt in Widersprüchen

„Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen dem Konzept der dialogischen Führung bei dm und authentischer Führung. Authentische Führung drückt sich im Dialog mit den Mitarbeitern aus. Dialog erzeugt authentische Führung. Wobei unter Dialog ein Gespräch auf Augenhöhe zu verstehen ist, eine bewusste Anerkennung des Anderen als Partner in einem Arbeitsbündnis.“

Prof. Götz W. Werner, Gesellschafter-Geschäftsführer des Unternehmens dm-Drogeriemarkt und Fairness-Ehrenpreisträger 2003

„Voraussetzung für Authentizität in der Führung sind Bescheidenheit und Mut. Be-

scheidenheit, um seine Grenzen zu kennen und die der anderen zu achten. Mut, um eigenes Denken auszusprechen und zu behaupten, ohne deshalb kompromissunfähig zu werden. Richtungsweisend ist für mich ein Satz von Alfred Herrhausen, dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Bank: ‚Wir müssen das, was wir denken, auch sagen, wir müssen das, was wir sagen, auch tun, und wir müssen das, was wir tun, auch sein.‘ Wer das nicht leisten kann, taugt nicht wirklich für Führungsaufgaben.“

Daniel Goeudevert, Vizepräsident der Stiftung für Ökonomie und nachhaltige Entwicklung der Regionen Europas, Berater des Generaldirektors der UNESCO

„Führungskräften, die eher die Selbstbehauptung meinen, der sie ihren Erfolgsweg verdanken, als den Widerstand gegen Institutionen und Systeme, missbrauchen das Wort ‚authentisch‘. Denn im System sind sie aufgestiegen und Egostärke kann ein Synonym für das sein, was sie mit ‚Authentizität‘ bezeichnen. Wichtig für authentische Führung sind die Kraft und der Wille zu offenem Vertrauen und für etwas zu stehen, einzustehen, berechenbar zu sein, ohne sich verrechnen zu lassen.“

Prof. Dr. Gertrud Höhler, Unternehmens- und Politikberaterin, Fairness-Ehrenpreisträgerin 2002

Der VTH stellt sich vor

GiGA-Mitglied feiert 100-jähriges Bestehen

Der Verband Technischer Handel (VTH) feiert in diesem Jahr Jubiläum. Vor 100 Jahren wurden zwei Verbände gegründet, die dann zwei Jahre später zusammenwuchsen. Die Zahl der Gründungsmitglieder lässt sich nicht mehr ermitteln, heute sind rund 320 Unternehmen in dem Branchenfachverband mit Sitz in Düsseldorf organisiert. Diplom-Volkswirt Thomas Vierhaus ist seit 13 Jahren beim VTH tätig. Seit 1999 an der Seite von Dr. Rolf Schäfer als Geschäftsführer. Seit einem Jahr ist der Verband auch Mitglied in der Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten. In einem Interview stellt Thomas Vierhaus den VTH vor.



Thomas Vierhaus ist seit dem Jahr 1999 Geschäftsführer des GiGA-Mitglieds VTH.

Wie charakterisieren Sie die wesentlichen Aufgaben des VTH?

Thomas Vierhaus: Unsere Mitglieder sind Großhändler für technische Bedarfsartikel. Rund 200 Betriebe vertreiben schwerpunktmäßig oder ausschließlich Produkte aus dem Bereich der Persönlichen Schutzausrüstung (PSA). Wir verstehen uns in erster Linie als Bindeglied und Interessenvertreter des Handels gegenüber der herstellenden Industrie, aber auch als Marketingagentur der Branche im Bereich der Endkunden.

Welchen Service bietet der VTH?

Thomas Vierhaus: Wir sind ebenso Dienstleister wie unsere Mitglieder. Das heißt, wir organisieren nicht nur Schulungen und Tagungen, sondern stellen eine Kommunikations-Plattform für die Unternehmen zur Verfügung. Wir beraten sie und führen in ihrem Interesse Gespräche mit den Herstellern, zum Beispiel, wenn es um die Frage der Vertriebsstrukturen geht. Etwa 70 Prozent der technischen Großhändler in Deutschland sind im VTH organisiert. Auch wenn sie mitunter direkte Wettbewerber sind, sorgt der Verband nicht zuletzt für faire Bedingungen und ein größtmögliches Maß an Kollegialität.

Welche Rolle spielt in Ihrer Branche E-Commerce?

Thomas Vierhaus: Die Komplexität der Produktpalette im Technischen Handel erfordert intensive Beratung durch unsere Mitglieder. Sowohl das Zubehör für Maschinen als auch die Angebote im Bereich der PSA sind sehr vielfältig und erfordern

eine individuelle Abstimmung. Daher ist es meistens nur für Stammkunden sinnvoll und möglich, im Internet Waren zu bestellen. Einige Großhändler stellen diesen Kunden dann individuelle Bestelllisten zur Verfügung, um die Abwicklung zu vereinfachen. Grundsätzlich gilt: Service und Beratung stehen immer im Vordergrund.

Wie beurteilen Sie aus Sicht des VTH die Situation des Arbeitsschutzes in Nordrhein-Westfalen?

Thomas Vierhaus: Arbeitsschutz ist in den Betrieben zwar längst kein Anlass für Grundsatzdiskussionen mehr. Dennoch stellen wir durch unsere Mitglieder immer wieder fest, dass die sinnvollen Maßnahmen nicht vollständig greifen, da den Mitarbeitern das erforderliche Know-how fehlt. Die Auswahl der PSA wird nach unseren Erfahrungen häufig über den Preis getroffen. Daher bieten unsere Händler in den Firmen Seminare an, um eine noch bessere Aufklärung über Materialien und Möglichkeiten zu erreichen. Auch das Engagement der VTH-Fachgruppe „Persönliche Schutzausrüstungen“ in der GiGA hat hier seinen Ansatzpunkt. Durch die Aufklärung bzw. das Wecken von Verständnis für Ursachen und Wirkungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sehen wir ein hohes Verbesserungspotenzial. Dafür treten wir mit unserer Erfahrung und unserer Mitarbeit ein.



E-Mail: vth-verband@t-online.de

in Kürze ...

Gesellschaft mit Zukunft

Das im Sommer 2002 gegründete Forum Prävention steht für einen zukunftsweisenden Konsens: Prävention und Gesundheitsförderung erhöhen die Lebensqualität aller Bürgerinnen und Bürger und sind eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Von dieser Basis aus betritt der erste Kongress des Forums – „Gesellschaft mit Zukunft – Altern als Herausforderung für Prävention und Gesundheitsförderung“ – Neuland. In der Diskussion mit Experten aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen wird der Blick am 29. und 30. April in Berlin auf das veränderte und zu verändernde Bild vom Alter gerichtet. Ein Schwerpunkt ist die Umsetzung einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Geschäftsführer Dr. Gottfried Richenhagen repräsentiert die GiGA mit einem Impulsreferat zu betrieblicher Gesundheitsförderung. Der Kongress wird von verschiedenen Bundesministerien und Initiativen unterstützt.



www.bvgesund.de

Studie der BAuA zur Büroarbeit

In moderner Arbeitsorganisation liegen neue Gesundheitsgefahren: Arbeitsschwindigkeit und -belastung steigen, der Anteil anspruchsvoller Aufgaben sinkt. Typische Anforderungen wie Flexibilität und lebenslanges Lernen haben erhebliche Auswirkungen gerade in Büroberufen. Bisher vernachlässigt wurde dabei die Frage, wie sich permanente Umstellungen (Hard- und Software) am Arbeitsplatz auswirken. Eine im Auftrag der BAuA erarbeitete Längsschnittanalyse ermittelte die gesundheitsrelevanten Auswirkungen. Dabei wurde deutlich: Erfahrungen mit zurückliegenden technischen Modernisierungen prägen die Einstellung zu weiteren betrieblichen Maßnahmen. Wer von neuer Software schlechtere Arbeitsbedingungen, mehr Kontrolle durch den Chef, zunehmenden Leistungsdruck und eingeschränkte Handlungsspielräume erwartet, empfindet eher auch Störungen seines gesundheitlichen Wohlbefindens. Diese negative Einstellung wird zu einem eigenen gesundheitlichen Risikofaktor und generiert psychosoziale Belastungen, wobei die technisch-ergonomische Qualität der Software nur eine untergeordnete Rolle spielt. Der Forschungsbericht ist in der Schriftenreihe (Fb 979) der BAuA zu beziehen beim Wirtschaftsverlag NW.



E-Mail: vertrieb@nw-verlag.de

Burggeister demonstrieren Wohlfühlklima

Fensehsender n-tv dreht Dokumentation in Mintrop's Burghotel

Drehort Burghotel: Die Szene, in der sich Chefs und Mitarbeiter an einem sonnigen Februartag von der Hotelhalle aus auf sportliche Pfade begeben, ist zwar für die Fernsehleute nachgestellt, aber dennoch authentisch. Zur Zeit bereiten sich Harald und Maria Mintrop gemeinsam mit einem der Hotelköche auf den Ruhrmarathon vor.

Sport ist Gesundheit und Gesundheit ist Erfolg! Dieses Bewusstsein gehört in Mintrop's Burghotel, dem GiGA-Preisträger 2003, zur gelebten Unternehmenskultur. Das spürten auch Journalistin Catja Stamm (n-tv) und ihr Team beim Dreh in Essen auf Anhieb: „Hinter den Kulissen“ des Hotelbetriebs geht es ganz anders zu als in vielen anderen Unternehmen.

Das Hotelierhepaar aus der Ruhrstadt hat schon Ende der 90er-Jahre gemerkt, dass sich Investitionen in Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter auszahlen. Durch intensives Kommunikationsmanagement, Verbesserungen und Anregungen in den Bereichen Ernährung und Gesundheit, vor allem aber durch die Gestaltung und Umsetzung einer Unternehmenskultur san-

ken Fluktuation und Fehlzeiten drastisch. Das Ergebnis der intensiven Bemühungen machte sich jedoch nicht nur in dieser Hinsicht bezahlt. Vielmehr erfahren auch die Gäste die Wohlfühlatmosphäre in dem mehrfach ausgezeichneten Tagungshotel.

Nach der Auszeichnung mit dem Best-Practice-Award im letzten Jahr stellten Harald und Maria Mintrop fest, dass die Auszeichnung sie selbst und die Mitarbeiter nicht nur stolz auf das Erreichte macht, sondern auch ein Ansporn für die Zukunft ist. Das öffentliche Interesse an dem „Geheimnis“, das die Burggeister, wie sie sich selbst nennen, in Sachen Erfolg umgibt, ist nach einem drei viertel Jahr ungebremst.

Zunächst widmete die Zeitschrift „Impulse“ den Mintrops und anderen GiGA-Preisträgern unter dem Titel „Gesunde Mitarbeiter – gesunde Bilanz“ einen umfangreichen



Gemeinsam fit: Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter sind Teil des Erfolgskonzeptes der Mintrops.

Beitrag, jetzt klopfte der Berliner Fernsehsender n-tv an die moderne Burgpforte. Am 24. März um 19.30 Uhr wird in der Sendung „Soll und Haben“ gezeigt, warum gesunde und motivierte Chefs und Mitarbeiter der Schlüssel zum Unternehmenserfolg sind.

i E-Mail: harald.mintrop@t-online.de

in Kürze ...

GiGA-Mitglied RWE prämiert

Die Industrie- und Handelskammern im Regierungsbezirk Arnsberg haben Unternehmen ausgezeichnet, die sich in vorbildlicher Weise für den Arbeits- und Gesundheitsschutz engagieren. Beim Wettbewerb „Eine sichere und saubere Sache – Die gute Idee im Arbeits- und Umweltschutz“ hat die RWE Energy mit ihrem Präventionsprogramm präp: in der Kategorie „Mitarbeiterorientierte Projekte“ einen Preis gewonnen.

Die Jury würdigte, dass die RWE Energy sich mit einer präventiven Sicherheits- und Gesundheitsarbeit einer ganzheitlichen Förderung des Wohlergehens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widme. Zentrale Themen von präp: sind unter anderem „Arbeiten in großen Höhen“, „Heben und Tragen von Lasten“ und „Ergonomie“. In Gesundheits- und Sicherheitszirkeln können die Beschäftigten Verbesserungsvorschläge zu Arbeitsabläufen machen und damit direkt auf ihr Arbeitsumfeld einwirken. Im vergangenen Jahr gab es an mehr als einem Dutzend Standorten Aktionsveranstaltungen mit bis zu 550 Teilnehmern. Rückenschule, Gesundheits-Checks, Diätwochen oder Verkehrssicherheitstrainings sind weitere

Bestandteile des Programms. Dr. Peter Jahns, Leiter der Effizienz-Agentur NRW und Jury-Vorsitzender, erklärte, die RWE Energy „systematisiert den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter in vorbildlicher Weise“.

i www2.hagen.ihk.de/produktmarken/produktmarken.htm

Deutschlands Beste

Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gelingt es Betrieben, ihren Mitarbeitern attraktive und zufriedenstellende Arbeitsplätze zu bieten. Geheimnis des Erfolgs sind insbesondere die gelebte Unternehmenskultur, Selbstbewusstsein und Teamorientierung. Dies zeigen die aktuellen Ergebnisse des Wettbewerbs „Deutschlands beste Arbeitgeber“, der von dem Kölner Forschungs- und Beratungsunternehmen psychonomics AG und dem Wirtschaftsmagazin Capital zum zweiten Mal durchgeführt wurde. Die besten 50 Arbeitgeber – abgestimmt hatten rund 17 000 Mitarbeiter – wurden im Februar in Berlin vorgestellt und prämiert.

Microsoft Deutschland (Unterschleißheim) konnte sich wie im Vorjahr als Gesamtsieger des Wettbewerbs durchsetzen und darf sich „Deutschlands bester Arbeitgeber 2004“ nennen. Die Plätze 2 bis 5 des Ran-

kings gehen an den IT-Berater Skytec aus Oberhaching, den Getränkehersteller Diageo Deutschland aus Rüdelsheim, das Pharmaunternehmen Hexal aus Holzkirchen und den Mess- und Automationstechniker Endress+ Hauser Wetzler aus Nesselwang. Als bester Arbeitgeber aus Norddeutschland landete Kraft Foods Deutschland (Bremen) auf Platz 6, der Haushaltspflegemittel-Hersteller Johnson Wax (Haan) wurde bester Arbeitgeber aus Nordrhein-Westfalen (Platz 12), und die Gesellschaft für Systemforschung und Dienstleistungen im Gesundheitswesen (GSD) aus Berlin platzierte sich als bester Arbeitgeber aus dem Osten Deutschlands auf Rang 31.

Der Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber“ wird jährlich als Teil eines seit 2002 von der EU-Kommission initiierten Wettbewerbs aller EU-Länder durchgeführt. Am 27. April werden in London in Zusammenarbeit mit der Financial Times „Europas beste Arbeitgeber 2004“ ausgezeichnet. Ab sofort wird der Wettbewerb von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit unterstützt. Anmeldungen zum Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber 2005“ sind ab sofort möglich.

i www.greatplacetowork.de

Sonderpreis der GiGA

Thema „Gesünder Arbeiten bis zur Rente“

Immer häufiger erscheinen Berichte über Unternehmen, die älteren Mitarbeitern kündigen und glauben, sich auf diesem Wege fit für die Anforderungen im Wirtschaftsprozess zu machen. Dass es auch sinnvollere Wege gibt, um mit der Herausforderung des demografischen Wandels umzugehen, belegen verschiedene Good-Practice-Beispiele.

So überlegen viele Unternehmen, wie sie ältere Mitarbeiter gezielt mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Personalentwicklung unterstützen und deren Wissen und Erfahrung an das Unternehmen binden können. Die Fakten der demografischen Entwicklung in Deutschland und den anderen westlichen Industrienationen werden hier konsequent mit der Erkenntnis verknüpft, dass ältere, erfahrene Arbeitnehmer für die Unternehmen unersetzlich sind. An diese Betriebe richtet sich der Sonderpreis der GiGA zum Thema „Gesünder Arbeiten bis zur Rente“, der in diesem Jahr zum ersten Mal im Rahmen der Vergabe des Best-Practice-Awards ausgeschrieben wird.

So können etwa Fortbildungen in Fremdsprachen bzw. neuen Technologien oder regelmäßige Mitarbeitergespräche und Workshops einen Beitrag dazu leisten, ältere Beschäftigte sinnvoll in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen. Es reicht nicht aus, wenn nur Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards eingehalten werden. Ein überzeugender Ansatz für den Gesundheitsschutz muss sich gewissermaßen in der gesamten Struktur des Unternehmens widerspiegeln. Der Sonderpreis ist mit 2 000 Euro dotiert und – wie der Best-Practice Award – mit einer symbolischen Auszeichnung verbunden. Er wendet sich allerdings nicht nur an kleine und mittelständische Betriebe wie der zum dritten Mal ver-

gebene Best-Practice-Award, sondern an alle Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, die herausragende Projekte für ältere Mitarbeiter durchgeführt und dabei den Faktor Gesundheit besonders berücksichtigt haben.



Die GiGA hat das Thema der Altersstrukturwandlung frühzeitig aufgegriffen und auch bereits mehrere Aktionen gestartet. Seit Herbst 2003 ist eine Broschüre verfügbar, die fünf Beispiele guter Praxis aus NRW-Unternehmen vorstellt. So unterstützt die GiGA auch die Arbeit der Initiative „Arbeit und Innovation im demografischen Wandel“ – kurz arbid –, die vom Wirtschafts- und Arbeitsministerium NRW, Arbeitgeberverbänden und dem Deutschen Gewerkschaftsbund ins Leben gerufen wurde.

 www.gesuender-arbeiten.de

KALZ ist neuer Partner der MobbingLine NRW

Seit 20 Jahren ist das Kölner Arbeitslosenzentrum KALZ e. V. eine Institution in der Domstadt. Vertreter der Evangelischen Kirche und Gewerkschaftler schlossen sich angesichts steigender Arbeitslosenzahlen im Dezember 1983 im Stadtteil Ehrenfeld zusammen, um Erwerbslosen „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu leisten. Seit August 2003 berät Dipl.-Pädagogin Gisela Dreger auch an der MobbingLine NRW.

Das Angebotsspektrum wurde im Laufe der Jahre erweitert. Zur Beratung der Arbeitslosen entstanden in dem Kölner Zentrum die „Clubs der Arbeitssuchenden“, ein Bewerbungszentrum, das Lobbyrestaurant Lore, die Überlebensstation Gulliver sowie zwei Beratungsprojekte für Langzeitarbeitslose. „Der Themenbereich Mobbing ist in letzter Konsequenz auch oft mit der Problematik der Arbeitslosigkeit verbunden“, so Gisela Dreger. Das niederschwellige Angebot der Initialberatung durch die Pädagogin und ihre Kollegen des KALZ soll die Ratsuchenden behutsam an die nächsten Handlungsschritte heranführen. „Wir übernehmen eine Art Lotsenfunktion für sie“, erklärt Gisela Dreger das Beratungskonzept. Im Rahmen der Servicezeiten der MobbingLine, montags bis donnerstags von 16 bis 20 Uhr, macht auch das Kölner Arbeitslosenzentrum stundenweise Dienst. Die in über zwei Jahrzehnten erworbene Beratungskompetenz ist Basis für die neue Aufgabe. Die Angebote der Sozialberatung für Jobsuchende bleiben unverändert bestehen.

 www.is-koeln.de/kalz

Impressum:

Herausgeber:
Gemeinschaftsinitiative
Gesünder Arbeiten e. V., c/o MWA NRW
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
E-Mail: gesuender@arbeiten.org

Verantwortlich: Dr. Gottfried Richenhagen

Redaktion und Realisation:
idea Kommunikation GmbH, Dortmund

Druck: F. W. Becker GmbH, Arnsberg
Auflage: 26 000

Der Newsletter erscheint viermal jährlich.

in Kürze ...

Neue Rolle für Betriebsärzte

Der Betriebsarzt soll seine ärztliche Rolle ausweiten und zum Berater in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden. Dies empfiehlt eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) über „Erwartungen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Betriebsräten an Betriebsärzte“. Die Forscher entwickelten einen Fragebogen, den 33 Betriebsärzte an die betreuten Arbeitnehmer sowie an Arbeitgeber und Personalvertreter aushändigten. „Die Auswertung zeigt ein positives, wenn

auch widersprüchliches Bild betriebsärztlicher Tätigkeit“, so die BAuA. Der Betriebsarzt wird in erster Linie für seine Untersuchungstätigkeit geschätzt, während etwa seine Beurteilung der Arbeitsbedingungen oder Beratung der Beschäftigten für weniger wichtig erachtet wird. Die Betriebsärzte befänden sich oft in einer „Sandwich-Position“: Als ihre medizinische Konkurrenz tritt der Hausarzt auf, und geht es um Fragen des Arbeitsschutzes, verweisen Arbeitgeber auf Vorgesetzte als ihre Vertreter vor Ort. Darüber hinaus empfehlen sich oft auch die Betriebsräte selbst als kompetente Ansprechpartner für Gesundheitsfragen.

 www.baua.de