Arbeit und Ökologie

Betriebliche Beispiele guter Praxis aus Bremen

Universität Bremen

NAGUT NACHHALTIG GUT ARBEITEN

UMWELT UNTERNEHMEN

Inhalt

3 Grußworte

4 Nachhaltig wirtschaften – Gute Arbeit mit Umweltinnovationen verknüpfen

6 Das Pilotprojekt „NaGut – Nachhaltig gut Arbeiten“
Arbeit und Ökologie ganzheitlich verbinden – Innovationsfähigkeit stärken

8 **b.r.m.**
Verlässlichkeit in einer dynamischen Branche:
Umweltfreundliche IT-Services und hohe Mitarbeiterbindung

10 **Deutsche Post AG**
Teamgeist und biologische Vielfalt auf dem Firmengelände:
Die Ökowiese

12 **EUROGATE**
Energie- und Ressourceneffizienz auf der Spur:
Auszubildende als Energiescouts

14 **GreenBoats**
Wohlbefinden bei der Arbeit:
Segelboote aus Naturfasern

16 **hanseWasser**
Unternehmenskultur im Wandel:
Belegschaft beteiligen für mehr Klimaschutz

18 **IGEL Technology**
Die gesamte Wertschöpfungskette im Blick:
Energiesparende Thin Clients und menschenwürdige Arbeit

20 **Paneuropa Transport**
LKW-Fahren mit geregeltem Feierabend:
Langstreckentransporte auf die Schiene gebracht

22 **REETEC**
Wind und Weitsicht:
Beschäftigungsaufbau und zukunftsfähige Arbeitsmodelle

24 **Rübeling Dental-Labor**
Zahnersatz mit Bildschirm und Maus:
Neue Qualifikationen für Jung und Alt

26 **UBEO – über ecken und kanten**
Gut für Mensch und Umwelt:
Farbige Frisuren ohne Chemie

28 Umwelt Unternehmen | RENN.nord
Nachhaltiges Wirtschaften im Fokus

Grußworte

Liebe Leserinnen und Leser,

wirkungsvoller Umweltschutz braucht Gesetze, Verordnungen und Kontrollinstrumente. Jenseits der gesetzlichen Mindeststandards lebt aber gerade der betriebliche Umweltschutz von innovativen Ideen und kreativen Lösungsansätzen. Wirkungsvolles Umweltmanagement entsteht vielfach aus dem individuellen Umweltbewusstsein und dem Einsatz Einzelner – ob in der Geschäftsführung, in der Belegschaft oder in der Ausbildung. Die Möglichkeiten reichen vom Ressourcenschutz in der Produktion über Energieeffizienzmaßnahmen in der Gebäudetechnik und Angebote umweltverträglicher Mobilität oder der Einrichtung einer Kantine, die auf regionale und ökologisch angebaute Lebensmittel setzt, bis hin zur Entwicklung von umweltzertifizierten Produkten und Dienstleistungen. Wie gelingt es Unternehmen im Land Bremen, ein Betriebsklima zu schaffen, in dem Umweltschutz nicht belächelt, sondern gezielt befördert wird?

Die vorliegende Broschüre ermöglicht Ihnen einen Einblick in ausgewählte betriebliche Beispiele guter Praxis aus Bremen und Bremerhaven. Alle vorgestellten Unternehmen sind Mitglieder der „Partnerschaft Umwelt Unternehmen“ – dem Netzwerk umweltengagierter Unternehmen im Land Bremen. Die Portraits zeugen von einer ökologischen und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Firmenphilosophie und Unternehmensführung. Trotz der Bandbreite der vorgestellten Beispiele gibt es einen gemeinsamen Nenner: Gerade jene Unternehmen, die sich durch konsequentes Umweltmanagement oder die Entwicklung von Umweltinnovationen auszeichnen, tragen auch Sorge für vorbildliche Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Betrieblichen Umweltschutz und innovative Ideen mit guter Arbeit zu verbinden, das ist das Ziel einer verantwortungsvollen Wirtschaftsweise. Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre!

Dr. Diana Wehlau
Referatsleiterin „Umweltinnovationen & Anpassung an den Klimawandel“ beim Senator für Umwelt, Bau und Verkehr der Freien Hansestadt Bremen

Liebe Leserinnen und Leser,

Unternehmen, die sich intensiv mit ökologischen Fragestellungen beschäftigen, denken in längerfristigen Zeiträumen, reflektieren ihr Handeln und stellen sich strategisch auf. Dies sind Erfahrungen, die wir in der „Partnerschaft Umwelt Unternehmen“ sammeln. Da liegt die Vermutung nahe, dass diese Unternehmen auch das Wohl ihrer Mitarbeitenden im Blick haben. Und tatsächlich: Die Verknüpfung von ökologischen Themen mit der Förderung guter Arbeit ist in vielen Bremer Unternehmen gelebte Praxis. In den unterschiedlichsten Branchen und Betriebsgrößen haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vom Projekt „NaGut – Nachhaltig gut arbeiten“ Beispiele dafür gefunden und in dieser Broschüre anschaulich dargestellt.

Die Gespräche mit betrieblichen Entscheidungsträgerinnen und -trägern machen deutlich, dass viel Information, Qualifikation und Motivation erforderlich ist, um ökologischeres Wirtschaften mit positiven Effekten für die Arbeitsbedingungen erfolgreich zu verbinden. Besonders spannend sind die sehr unterschiedlichen Herangehensweisen, mit denen die vorgestellten Akteurinnen und Akteure in ihren jeweiligen Unternehmen einen Zusammenhang zwischen guter Arbeit und Ökologie herstellen. Ich wünsche Ihnen viele anregende Impulse bei der Lektüre dieser Broschüre und würde mich freuen, mit Ihnen darüber ins Gespräch zu kommen.

Martin Schulze
Leiter der Geschäftsstelle Umwelt Unternehmen

Nachhaltig wirtschaften – Gute Arbeit mit Umweltinnovationen verknüpfen

Unternehmen sind für Auszubildende und Mitarbeitende als Arbeitgeber attraktiv, wenn sie ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig ausrichten, also auf klimafreundliche und umweltverträgliche Produkte und Dienstleistungen setzen sowie gute Arbeitsbedingungen bieten. Gute Arbeit umfasst existenzsichernde und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, die Menschen Beteiligungs-, Lern- und Entwicklungschancen ermöglichen und ihnen eröffnen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Dies ist oft leichter gesagt als getan: Manche Unternehmen schaffen zwar gute Arbeitsbedingungen, engagieren sich aber kaum für Klima und Umwelt. Andere wiederum entwickeln mit Elan Umweltinnovationen, zeigen jedoch weniger Fantasie und Kreativität, gute Arbeitsbedingungen zu fördern. Es gibt aber Unternehmen, die sich gezielt auf den Weg gemacht haben, um gute Arbeit mit Umweltinnovationen zu verbinden. Dieser Weg mag zuweilen steinig sein und nicht immer gradlinig verlaufen. Doch das Durchhaltevermögen und die Kreativität dieser Unternehmen tragen oft dazu bei, eine hohe Arbeitgeberattraktivität zu entwickeln und aufrechtzuerhalten.

Fach- und Führungskräfte, die in ihren Unternehmen Umweltinnovationen mit guten Arbeitsbedingungen verknüpfen möchten, sind daran interessiert, Anregungen und Impulse zu erhalten, wie sich eine solche Verbindung ermöglichen lässt und welche Ansatzpunkte hierfür geeignet sind. In dieser gemeinsam durch die „Partnerschaft Umwelt Unternehmen“ und das NaGut-Verbundprojekt der Universität Bremen entwickelten Broschüre werden hierzu Unternehmensbeispiele guter Praxis vorgestellt. Wir haben hier auf eine möglichst große Vielfalt gesetzt: Die Unternehmen unterscheiden sich nach Größe und Branchenzugehörigkeit. Jedes der zehn vorgestellten Unternehmen hat einen ganz besonderen Zugang zur Verbindung von guter Arbeit mit Umweltinnovationen erfolgreich verfolgt. Eine Gemeinsamkeit zeichnet diese Unternehmen aus: Sie sind alle in der Bremer „Partnerschaft Umwelt Unternehmen“ aktiv.

Gewiss, diese Beispiele lassen sich nicht umstandslos auf andere Unternehmen übertragen, selbst wenn sie der gleichen Branche angehören. Sie können Ihnen als interessierte Fach- und Führungskräfte aber Anregungen und Ideen geben, Ihren eigenen Weg zu gehen.

In dieser Broschüre werden Sie Unternehmen entdecken, die recht unterschiedliche Zugänge zur Verbindung guter Arbeit mit Umweltinnovationen gewählt haben:

- Neue Qualifikationsanforderungen und Qualifizierung bei digitaler Arbeit
- Geregelte Arbeitszeiten bei umweltverträglichen Langstreckentransporten
- Motivation von Mitarbeitenden durch Projekte biologischer Vielfalt fördern
- Aufbau von Beschäftigung durch Umweltinnovationen
- Bindung von Mitarbeitenden und umweltfreundliche IT-Services
- Arbeits- und Umweltschutz konsequent verbinden
- Freude an der Arbeit mit Naturfasern
- Menschenwürdige Arbeit in der Lieferkette umweltverträglicher Produkte
- Beteiligung von Beschäftigten an Umweltinnovationen
- Auszubildende als Energiescouts

Ihnen als Leserin und Leser wünschen wir Inspiration und ein gutes Gelingen, Ihren eigenen Weg zu einem nachhaltigen Wirtschaften zu entwickeln, das gute Arbeit mit Umweltinnovationen verbindet.

Wir möchten einigen Menschen unseren großen Dank für die tatkräftige Unterstützung bei der Gestaltung dieser Broschüre aussprechen: den beteiligten Fach- und Führungskräften aus den zehn Unternehmen, Herrn Schulze und Herrn Stadler (beide RKW Bremen GmbH), Herrn Märginean (RENN.nord), der AG Medienfeld sowie dem Team von ecolo – Agentur für Ökologie und Kommunikation.

PD Dr. Guido Becke
Koordinator des Verbundprojekts NaGut
Forschungsleiter am Institut Arbeit und Wirtschaft
(Universität Bremen)

„Unter arbeitsökologischen Innovationen verstehen wir Neuerungen, die eine Entwicklung und Förderung guter Arbeitsbedingungen systematisch mit ökologischen Verbesserungen verknüpfen. Arbeitsökologische Innovationsprozesse zeichnen sich durch konstruktive Umgangsweisen mit Konflikten aus, die sich in der Praxis zwischen Zielsetzungen guter Arbeit und Zielen ökologischer Neuerungen ergeben können."

PD Dr. Guido Becke | Projektleiter „NaGut"

NaGut-Projektteam Universität Bremen: PD Dr. Guido Becke, Dr. Torben Stührmann, Dr. Peter Bleses, M.A. Soziologie Susanne Nickel, M.A. Soziologie Yann-Philippe Fingerhut (v.l.), Dipl.-Ing. Michael Steinfeldt (nicht im Bild)

Das Pilotprojekt „NaGut – Nachhaltig gut Arbeiten"

Arbeit und Ökologie ganzheitlich verbinden – Innovationsfähigkeit stärken

Nachhaltig zu wirtschaften bedeutet für Unternehmen, ökonomisch tragfähige Innovationen zu entwickeln, die ressourcenschonend und klimaverträglich sind. Zudem bilden gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Beschäftigten entlang der Zulieferkette ein Kernmerkmal nachhaltigen Wirtschaftens. Gerade die Verbindung von guter Arbeit und ökologischen Neuerungen wird bislang in der Nachhaltigkeitsforschung und der Unternehmenspraxis selten als Gestaltungsaufgabe und Innovationspotenzial für nachhaltiges Wirtschaften beachtet.

GUTE ARBEIT UND ÖKOLOGIE: KEIN EINFACHES VERHÄLTNIS

Das facettenreiche Wechselverhältnis von Arbeit und Ökologie steht im Mittelpunkt des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Pilotprojekts „NaGut – Nachhaltig gut Arbeiten".

Häufig entstehen zwischen guter Arbeit und Ökologie Synergien: Werden zum Beispiel umweltgiftige Werkstoffe durch ökologische ersetzt, profitieren in der Regel auch die Beschäftigten davon, die mit diesen arbeiten. Auch der Abbau von Kommunikationsschwierigkeiten zwischen Unternehmen oder verschiedenen Unternehmensbereichen kann zur Verringerung von Prozessfehlern oder Überstunden führen – dies reduziert wiederum die Stressbelastung der Beschäftigten und den Verbrauch von Ressourcen wie Energie und Material.

Aber nicht jede ökologische Innovation von Produkten, Dienstleistungen oder Arbeitsprozessen verbessert automatisch auch die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten: Mehraufwände, neue Technologien, fehlende Qualifikationen, erschwerte oder auch nur veränderte Arbeitsabläufe können die Mitarbeitenden belasten und den Erfolg von Umweltinnovationen gefährden. Umgekehrt können auch Verbesserungen für die Beschäftigten mit Umweltbelastungen einhergehen, so beispielsweise durch ein erhöhtes Müllaufkommen, energieintensivere Technologien oder durch die Verwendung umweltgiftiger Reinigungsmittel.

ARBEITSÖKOLOGISCHE INNOVATIONEN IN UNTERNEHMEN ENTWICKELN

In Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis zielt das Projekt NaGut darauf ab, gute Arbeit und ökologische Neuerungen möglichst systematisch miteinander zu verbinden. Dies nennen wir arbeitsökologische Innovationen.

Die Beschäftigten mit ihrem tätigkeitsbezogenen Erfahrungswissen an der Gestaltung von Umweltinnovationen zu beteiligen, ist ein Schlüsselelement, um nachhaltige Innovationen in Unternehmen zu entwickeln, umzusetzen und abzusichern. Qualifizierung und Sensibilisierung von Fach- und Führungskräften für die Verbindung von „guter Arbeit" und „Ökologie" sind weitere Bausteine. Ebenso gehört dazu der konstruktive Umgang mit Widersprüchen, die zwischen den Nachhaltigkeitsdimensionen „gute Arbeit" und „Ökologie" entstehen können und Konflikten, die Innovationsprozesse mit sich bringen.

WIN-WIN SITUATION FÜR UMWELT UND UNTERNEHMEN

Bei der Verbindung von guter Arbeit und Ökologie profitiert nicht nur die Umwelt. Auch Unternehmen können durch die Etablierung arbeitsökologischer Innovationen vielfältige Vorteile genießen:

- Stärkung der ökologischen und sozialen Kompetenzen von Fach- und Führungskräften
- Beitrag zu umwelt- und gesundheitsverträglicheren Arbeitsbedingungen
- Eröffnung neuer umweltorientierter Beschäftigungsfelder
- Anregung zur stärkeren Identifikation von Beschäftigten mit ihrer Arbeit und ihrem Unternehmen
- Beteiligung von Beschäftigten und Einbezug ihres Fach- und Erfahrungswissens als Innovationspotenzial
- Stärkung von Innovationsfähigkeit und der Entwicklungsfähigkeit von Unternehmen (Resilienz)

hanseWasser | MACOR | sbn | Universität Bremen

Arbeitsökologische Gestaltungslösungen

Wir untersuchen in NaGut sowohl die Erfolgsvoraussetzungen als auch die Probleme, arbeitsökologische Innovationen im einzelnen Betrieb und in der Kooperation von Unternehmen zu verwirklichen. Gemeinsam entwickeln die Universität Bremen und die Unternehmen hanseWasser Bremen GmbH, Macor Marine Solutions GmbH & Co. KG und Stahlbau Nord GmbH unterschiedliche Ansätze für nachhaltige arbeitsökologische Innovationen in den folgenden vier Gestaltungsfeldern:

- Gute Arbeit und nachhaltige Mobilität
- Energieoptimierung durch Erfahrungswissen
- green innovation
- Kooperation in der Wertschöpfungskette

Mehr Informationen unter **www.nagut.uni-bremen.de**

Verlässlichkeit in einer dynamischen Branche: Umwelt freundliche IT-Services und hohe Mitarbeiterbindung

DEM UMWELT- UND RESSOURCENSCHUTZ VERSCHRIEBEN

Der Bremer IT-Dienstleister b.r.m. (business resource management Technologie- und Managementberatung) bietet Unternehmen, die über keine eigene IT-Abteilung verfügen, IT-Services aus einer Hand: Bereitstellung, Installation, Wartung und Reparatur, Störungsbeseitigung, Entsorgung sowie das Neuaufsetzen von IT-Systemen. Hierzu betreibt das Unternehmen ein eigenes Rechenzentrum, dessen Kapazitäten seiner Kundschaft zur Verfügung gestellt werden. b.r.m. hat sich in seinem Betriebskonzept der Umwelt- und Ressourcenschonung verschrieben: Das Rechenzentrum wird energieeffizient betrieben und bietet im Hinblick auf Ressourcenschonung und Arbeitseffektivität beste Qualität. Auch die bereitgestellten IT-Systeme der Kunden sind energetisch optimiert und erfordern keinerlei Klimatisierung.

- Das 1991 gegründete Unternehmen verfügt über fünf Beschäftigte und verzichtet bewusst auf Unternehmenswachstum.
- Die langfristige Bindung von Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern hat einen hohen Stellenwert bei b.r.m.
- Das Unternehmen engagiert sich im betrieblichen Umweltschutz und wurde u.a. als Klimaschutzbetrieb ausgezeichnet und ist nach EcoStep 5.0 zertifiziert.

LANGFRISTIGE VERTRAUENSBEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND MITARBEITERN

Für Harald Rossol, Geschäftsführer und Gründer von b.r.m., besteht das Geheimnis einer guten und nachhaltigen Unternehmensführung darin, stabile Vertrauensbeziehungen zu Mitarbeitern und Kunden aufzubauen und zu erhalten. Vor allem in einer schnelllebigen Unternehmensumwelt wie die der IT-Branche sind Kontinuität und Verlässlichkeit wesentliche Aspekte, die zu einer guten Zusammenarbeit beitragen: „Es ist viel besser mit langjährigen Kunden und fachlich versierten Mitarbeitern das Business fortzuführen, statt immer neue Kunden anzuwerben. Der Kunde muss sich bei uns gut aufgehoben fühlen, genauso wie die Mitarbeiter. Das ist die Basis für eine langjährige Zusammenarbeit.“ Für die Aufrechterhaltung stabiler Kundenbeziehungen ist vor allem die soziale Kompetenz der Beschäftigten von zentraler Bedeutung, beispielsweise bei der schnellen und flexiblen Bearbeitung auftretender Störungen oder im wertschätzenden Umgang miteinander.

MITARBEITEREINBINDUNG UND TRANSPARENZ IM FOKUS

Bei b.r.m. gibt es fünf feste Mitarbeiter und eine Praktikantin, die während ihrer Tätigkeit bei b.r.m eine Umschulung zur Kauffrau für Büromanagement absolviert. Die letzte Neueinstellung liegt mittlerweile 10 Jahre zurück. Darüber hinaus unterhält Rossol gute Verbindungen zu ehemaligen Mitarbeitern, auf die er als Freelancer bei spezifischen technischen Problemen zurückgreifen kann. Zudem ist b.r.m. als Ausbildungsbetrieb bei der Handelskammer Bremen anerkannt. Eine hohe Mitarbeiterbindung ist für Harald Rossol – neben der langfristigen Kundenbindung – eine zentrale Quelle für die Innovationskraft seines Unternehmens. Weitreichende Entscheidungsspielräume und die Übernahme von Eigenverantwortung bei der oft mobilen Arbeit bei Kunden, sichere Arbeitsplätze und die Möglichkeit, interessante neue Projekt zu entwickeln und umzusetzen, tragen ebenfalls hierzu bei. Rossol setzt zudem auf eine starke Mitarbeiterbeteiligung, beispielsweise bei der technischen Fehleranalyse in der regelmäßigen Montagsrunde und beim kontinuierlichen Monitoring der kundeneigenen IT-Systeme. Dies schließt eine transparente Information der Beschäftigten über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und die Vertragsgestaltung ein.

MIT GESUNDHEITSSENSIBLER FÜHRUNG UND TEAMBUILDING DIE ZUFRIEDENHEIT DER MITARBEITER ERHÖHEN

Als Geschäftsführer sieht sich Rossol in der Verantwortung, auf die Zufriedenheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter zu achten. So werden neue Kunden nur dann aufgenommen, wenn b.r.m. über freie Kapazitäten verfügt. Die Automatisierung von Prozessen dient beispielsweise dazu, solche Kapazitäten freizusetzen und Arbeitsbelastungen zu reduzieren. In diesem Sinne achtet Harald Rossol darauf, nicht zu viele neue Projekte für seine Mitarbeiter zu akquirieren, um eine Balance zwischen Anforderungen und Ressourcen der Beschäftigten zu bewahren. Um das Gemeinschaftsgefühl im Team zu fördern, finden regelmäßig gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeiten statt, wie die gemeinsamen Weihnachtsfeiern mit Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden.

ZUM UNTERNEHMEN

b.r.m. business resource management
Technologie- und Managementberatung
Schwachhauser Heerstraße 214 | 28213 Bremen
www.brm.de
Ansprechpartner:
Harald Rossol | Geschäftsführer
Telefon: 0421/341494
E-Mail: harald.rossol@brm.de

Teamgeist und biologische Vielfalt auf dem Firmengelände: Die Ökowiese

GEMEINSCHAFTLICHES ENGAGEMENT FÜR MEHR BIODIVERSITÄT

Umweltschutz gehört als fester Bestandteil zur Unternehmensstrategie der Deutschen Post AG, Niederlassung BRIEF in Bremen. Mit ihrem Projekt „BZ-Wiese" – wie die Mitarbeitenden die Ökowiese des Bremer Briefzentrums nennen – setzt sich das Unternehmen für den Erhalt biologischer Vielfalt ein. Bereits im Jahr 2013 riefen Kurt Grieme, Baukoordinator der Niederlassung, und Birgit Woltjen-Ulbrich, Umweltschutzbeauftragte des Unternehmens, ihre Kolleginnen und Kollegen dazu auf, gemeinsam mit ihnen eine Ökowiese auf dem Gelände des Briefzentrums anzulegen. Mit Erfolg, denn kurze Zeit später ließ sich das Unternehmen im Rahmen der Initiative „Orte der biologischen Vielfalt" fachkundig vom BUND Bremen über die Errichtung und Pflege der Öko-Wiese beraten. In Teamwork plante die Gruppe der Beschäftigten die Ökowiese und pflanzte heimische Stauden und Blumen an, die der Tierwelt, vor allem jedoch den Insekten zugutekommen. Dadurch schufen sie einen Ort der Erholung, der von den Mitarbeitenden in Arbeitspausen häufig aufgesucht wird.

- Die Bremer Niederlassung BRIEF der Deutsche Post AG gehört mit ihren rund 3.400 Beschäftigten zum internationalen Konzern Deutsche Post World Net, der weltweit in 220 Ländern tätig ist.
- In der Bremer Niederlassung BRIEF werden emissionsreduzierende Maßnahmen im Rahmen der „Go Green"-Initiative des internationalen Konzerns umgesetzt.
- Das Unternehmen transportiert am Bremer Standort DHL-Pakete zunehmend mit Elektrofahrzeugen.

DIE ÖKOWIESE ALS NACHHALTIGES PROJEKT

Die „BZ-Wiese" ist im wahrsten Sinne des Wortes ein nachhaltiges Projekt, denn jedes Jahr trifft sich die Gruppe der Beschäftigten im Frühjahr und Herbst, um die Ökowiese zu pflegen, Pflanzen zu erneuern oder neue Vorhaben umzusetzen. So wurden seither ein Insektenhotel und eine Holzbank als Blickfang aufgestellt sowie ein Kräuterbeet angelegt. Ein Mitarbeiter nutzt die Wiese als Hobby-Imker und versteigerte den ersten Post-Honig zugunsten von SOS-Kinderdorf. „Die Mitarbeit an der Öko-Wiese stärkt das Gemeinschaftsgefühl, da die Beschäftigten Spaß an den gemeinsamen Aktivitäten rund um die BZ-Wiese haben und sich freuen, wenn die Pflanzen im Frühjahr blühen" erklärt Kurt Grieme. Zu diesem Teamgeist trägt auch das gemeinsame Grillen nach den gärtnerischen Aktivitäten bei. Inzwischen ist die Ökowiese ein fester Bestandteil der Aktivitäten des Briefzentrums, die im Rahmen des unternehmensweiten jährlichen Global-Volunteer-Day und der Unternehmensstrategie zur Förderung ökologischer Nachhaltigkeit („Go Green") durchgeführt werden. Das Umweltengagement der Mitarbeitenden wird durch das Unternehmen unterstützt, indem ein Budget für die Anlage und Pflege der Ökowiese bereitgestellt wird, berichtet Rainer Möhlenbrock, Stabsleiter bei der Deutsche Post AG, Niederlassung Brief Bremen.

Die Arbeit zahlt sich aus, denn mithilfe der Deutschen Post AG und weiterer Unternehmen wurde die Initiative „Orte der biologischen Vielfalt" der „Partnerschaft Umwelt Unternehmen" 2014 als offizielles UN-Dekade-Projekt ausgezeichnet. Für das Unternehmen ist die Auszeichnung Ansporn für weiteres Engagement. In Kooperation mit einem Kleingartenverein sollen neben der Ökowiese demnächst eine Streuobstwiese angelegt und Bäume gepflanzt werden.

POSITIVER NUTZEN FÜR ARBEIT UND ÖKOLOGIE

Rainer Möhlenbrock, Kurt Grieme und Birgit Woltjen-Ulbrich sind sich in der positiven Bewertung der BZ-Ökowiese einig: Sie ist nicht nur ein guter Beitrag zur Förderung biologischer Vielfalt, sondern wird auch gerne von den Beschäftigten als Oase der Ruhe und Erholung genutzt. Die gemeinsamen Aktivitäten rund um die Wiese fördern den Teamgeist und wirken sich positiv auf die Gruppendynamik der Beteiligten aus. Für ökologisch interessierte Mitarbeitende bieten Projekte wie die Ökowiese eine gute Möglichkeit, ihr ökologisches Engagement ins Unternehmen zu tragen – ein Plus für Umwelt und Mitarbeiterbindung.

Deutsche Post

ZUM UNTERNEHMEN

Deutsche Post AG | Niederlassung BRIEF Bremen
Hanna-Kunath-Str. 22 | 28199 Bremen
www.deutschepost.de
Ansprechpartner:
Kurt Grieme | Baukoordinator der Niederlassung
Telefon: 0421/5375-3043
E-Mail: k.grieme@DeutschePost.de

Energie- und Ressourceneffizienz auf der Spur: Auszubildende als Energiescouts

- EUROGATE setzt sich für den respektvollen und bewussten Umgang mit Energiequellen ein.
- Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, in den Jahren 2008 bis 2020 die Energieeffizienz pro Container um 20 Prozent zu steigern und die CO_2-Emissionen um 25 Prozent zu senken.
- EUROGATE bindet seine Belegschaft aktiv in das Unternehmensprogramm zum Umwelt- und Klimaschutz ein – durch Qualifizierungsangebote und Informationsveranstaltungen.

NEUANKÖMMLINGE FÜR ÖKOLOGISCHE FRAGEN SENSIBILISIEREN UND QUALIFIZIEREN

Die Qualifizierung von Auszubildenden zu Energiescouts wird im Rahmen der Mittelstandsinitiative „Energiewende und Klimaschutz" von der Handelskammer Bremen angeboten. Energiescouts sollen in ihren Betrieben Energieeinsparpotenziale erkennen, dokumentieren und Verbesserungen anregen – so auch bei EUROGATE, Europas führender, reederei-unabhängiger Containerterminal-Gruppe. „Im Jahr 2015/2016 waren wir das erste Mal mit einer Gruppe von vier Energiescouts dabei", berichtet Birte Schröder, Umwelt-und Energiekoordinatorin bei EUROGATE Container Terminal Bremerhaven. „Uns ist es wichtig, dass unsere Auszubildenden und dualen Studierenden von Anfang an in Umweltschutzfragen geschult werden." „Wir wollten wissen, welche Ideen in Sachen Energieeinsparung unsere jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitbringen", ergänzt Andreas Schruth, Leiter des Energie- und Umweltmanagements. Energieeffizienz hat bei EUROGATE einen hohen Stellenwert. Durch die Einführung eines Energiemanagementsystems verpflichtet sich das Unternehmen beispielsweise dazu, seine Energienutzung auf den Containerterminals stetig zu optimieren.

NACHFRAGEN UND INTERESSE WECKEN STATT BELEHREN

EUROGATE stellt den jungen Energiescouts erfahrene Kolleginnen und Kollegen aus dem Betrieb zur Seite und gibt ihnen reale Projektaufgaben. Für die Zertifizierung der EUROGATE-Gesellschaften im Jahr 2015 sollten sie beispielsweise Schulungsunterlagen zu Umweltfragen erstellen und mit den Mitarbeitenden ins Gespräch kommen. „Das hat eine ganz andere Wirkung auf die Mitarbeitenden, wenn Auszubildende als Energiescouts sie nach ihrem Informationsstand und ihren Ideen zu Energieeinsparmöglichkeiten fragen, als wenn ich als Energiebeauftragte etwas präsentiere", erklärt Birte Schröder. Ein weiterer Schritt war die Planung und Durchführung von zwei Energietagen, die privates und betriebliches Interesse an Umweltthemen miteinander verbanden. In ihrer Pause konnten sich die Mitarbeitenden von EUROGATE bei externen Ausstellern über Themen wie Car-Sharing, Dachdämmung oder betriebliche Energiesparansätze – vom Lichtausschalten bis zur Reduktion der Standgasverbräuche – informieren. Die Materialien und Ergebnisse der Energiescouts konnten darüber hinaus auch bei der Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001 durch den Auditor einbezogen werden – dies stieß bei allen Beteiligten auf positive Resonanz.

ANERKENNUNG FÜR ENERGIESCOUTS UND ENERGIETHEMEN

Durch ihre erfolgreiche Projektarbeit haben sich die Energiescouts viel Anerkennung im Unternehmen erarbeitet und die Relevanz des Themas Energieeffizienz gesteigert. „Ich kann mir vorstellen, dass wir sie auch zukünftig als Multiplikatoren einsetzen. Neben dem Wissen über Energieeffizienz haben die Auszubildenden Kernkompetenzen wie Kommunikation, Rhetorik, Networking mit externen Stellen, Projektmanagement sowie Präventionsarbeit eingeübt", betont Andreas Schruth. „Wir wollen das Projekt Energiescouts gerne weiter fördern und sind natürlich auch 2018 mit unseren Auszubildenden und dual Studierenden wieder dabei."

OFFENHEIT, RESSOURCEN UND PERSÖNLICHE UNTERSTÜTZUNG ALS ERFOLGSREZEPT

Um den Erfolg des Projektes gewährleisten zu können, ist es wichtig, die Auszubildenden und Dualstudierenden für die Qualifizierungstage an der IHK sowie für die praktische Ausarbeitung ihres Projekts freizustellen. Außerdem brauchen sie erfahrene Fürsprecherinnen und Fürsprecher im Unternehmen. „Ich stehe persönlich dahinter, war Patin und konnte gemeinsam mit der Personalabteilung ein Bewusstsein für die Relevanz umweltbezogener Themen bereits beim Eintritt in unser Unternehmen sowie den Wert der Energiescout-Initiative erreichen", beschreibt Birte Schröder ihren Beitrag zum Gelingen des Projekts. EUROGATE hat den Energiescouts viel Offenheit entgegengebracht, ihnen Zugang zu Mitarbeitenden eröffnet und Ressourcen bereitgestellt, beispielsweise für externe Beratung und Exponate. Dadurch konnte die anfängliche Skepsis der Teilnehmenden überwunden werden. Heute sind die Energiescouts besonders stolz auf ihre Projekte und die Anerkennung der Belegschaft. „Zukünftig wollen wir gern auf Freiwilligkeit setzen und die Azubis und Studierenden sollen sich für die Ausbildung zum Energiescout bewerben können", sagt Birte Schröder.

ZUM UNTERNEHMEN

EUROGATE Container Terminal Bremerhaven GmbH
Senator-Borttscheller-Straße 1 | 27568 Bremerhaven
www.eurogate.eu
Ansprechpartnerin:
Birte Schröder | Energie- und Umweltmanagement
Telefon: 0471/1425-4211
E-Mail: birte.schroeder@eurogate.eu

„Es fühlt sich gut an, es riecht angenehm, ich weiß, was drin ist. Nachhaltige Materialien zu verarbeiten macht einfach mehr Spaß."

Friedrich J. Deimann | GreenBoats

Wohlbefinden bei der Arbeit: Segelboote aus Naturfasern

GRÜNER BOOTSBAU MIT WOHLFÜHLCHARAKTER

Bootsbauer Friedrich Deimann ist gerne auf dem Wasser unterwegs, um sich zu erholen und die Umwelt zu genießen. Diese Zeit in einem Kunststoffboot zu verbringen, kommt für den Firmengründer von GreenBoats nicht mehr in Frage. Für seinen Bootsbaubetrieb verwendet Friedrich Deimann daher überwiegend nachwachsende Rohstoffe wie Kork und Flachsfaser. Auf diese Weise verbindet er Umweltverträglichkeit mit Ästhetik und Freude an der Arbeit.

- Das im Jahr 2013 gegründete Unternehmen ist die erste nachhaltig orientierte Bootswerft Deutschlands.
- Neben dem Firmengründer arbeiten zwei Auszubildende an der Herstellung von Motor- und Segelbooten sowie SUP-Boards, Kanus, Kites und Longboards mit.
- Für seinen innovativen Werkstoff wurde GreenBoats mit mehreren Preisen ausgezeichnet, darunter mit dem Bremer Umweltpreis 2017 und dem Label „Werkstatt N".

„Aus Sicht des Verarbeiters ist es natürlich deutlich schöner, ein Holzboot zu bauen als ein Kunststoffboot", so Deimann. „Ich habe für mich daher nach einer anderen Herangehensweise und nach Materialien gesucht, die es mir ermöglichen, mit Spaß zu arbeiten."

PRODUKTINNOVATION HOLZ 2.0: SPÜRBAR NACHHALTIG

Deimann nahm seine Meisterausbildung zum Anlass, nach umweltfreundlichen Materialien für die Verarbeitung im Bootsbau zu forschen. Durch seine intensive Recherche und eigene Experimente gelang es ihm, eine Produktinnovation zu entwickeln: „Holz 2.0". Diese innovative Methode verbindet die Vorteile des konventionellen Kunststoffbootsbaus mit dem Einsatz von Naturfasern. Anstelle von Glasfaser und Kunststoffschaum wird bei GreenBoats eine Komposition aus Flachs, Papierwaben, Kork und Epoxidharzen auf Leinölbasis verarbeitet. Diese Materialien sind leicht zu beziehen, lassen sich gut verarbeiten und stehen im Hinblick auf Gütekriterien wie Festigkeit und Dichte den konventionellen Materialien in nichts nach. In Sachen Wärme- und Schalldämmung übertrifft „Holz 2.0" sogar die herkömmliche Glasfaser.

VORTEILE FÜR MITARBEITENDE, KUNDSCHAFT UND UMWELT

Ein weiterer Vorteil dieser Produktinnovation liegt auf der Hand: die Verarbeitung natürlicher Materialien kommt der Gesundheit der Mitarbeitenden zu Gute. „Diese Rückmeldung bekomme ich auch direkt von meinen Azubis, wenn sie bei Reparaturen an Kunststoffbooten mit herkömmlichen Materialien arbeiten, die Hautreizungen verursachen und unangenehm riechen". Die im konventionellen Kunststoffbootsbau eingesetzten Materialien sind gesundheitsgefährdend. Epoxid-Harze enthalten Giftstoffe und lösen bei vielen Menschen allergische Reaktionen aus, Glasfaserbestandteile, die während des Verarbeitungsprozesses in die Luft freigesetzt werden, verursachen Lungen- und Leberschädigungen. Die Verwendung von Kunststoffschaum führt zu Benommenheit und ist extrem geruchsbelastend. Nicht so die von GreenBoats verwendeten Materialien Flachsfasern, Pappe, Harze und Kork, deren Verarbeitung die Gesundheit nicht belastet.

Ein „GreenBoat" besteht auf das Gesamtprodukt bezogen zu 80 Prozent aus nachwachsenden Rohstoffen. Bei deren Herstellung lässt sich viel Energie einsparen und auch die Transportwege sind kürzer: Flachsfaser kommt aus Frankreich oder Polen, Glasfaser aus China. Das Arbeiten mit natürlichen Materialien enthält für Deimann aber auch eine ästhetische Komponente: „So macht dann Bootsbau plötzlich Spaß. Es fühlt sich gut an, es riecht angenehm, ich weiß, was drin ist."

AUF ZU NEUEN UFERN

Für diese erfolgreiche ökologische Produktinnovation brauchte Friedrich Deimann den Mut, völlig neue Wege zu gehen und die Hartnäckigkeit, Rückschläge und Umwege zu meistern. Für einen langfristigen Erfolg möchte er nun das Interesse der potentiellen Kundinnen und Kunden sowie ihr Vertrauen in die Vorteile der neuen Materialien gewinnen. Denn zugunsten von Umwelt, Gesundheit und handwerklich-individuellen Lösungen müssen sie einen höheren Preis zahlen. Deimann hat sich zum Ziel gesetzt, seine Produkte kontinuierlich weiter zu entwickeln und ihren Einsatzbereich zu erweitern. Hierfür kooperiert er mit der Bionik-Abteilung der Hochschule Bremen. „Wir haben viel Aufmerksamkeit für das Material bekommen und arbeiten gerade daran, dass es auch für andere Branchen zugänglich wird."

GREENBOATS
HANDCRAFTED

ZUM UNTERNEHMEN

GreenBoats
Haferwende 34 | 28357 Bremen
www.green-boats.de
Ansprechpartner:
Friedrich J. Deimann
Firmengründer und Geschäftsführer
Telefon: 0176/34988413
E-Mail: deimann@green-boats.de

Unternehmenskultur im Wandel: Beleg schaft beteiligen für mehr Klimaschutz

- Als Abwasserunternehmen in Bremen und der Region beschäftigt hanseWasser rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Alle Angebote und Leistungen sind darauf ausgerichtet, umweltgerechte und damit nachhaltige Lösungen für die Abwasserentsorgung bereitzustellen.
- Klimaschutz ist Teil der gelebten, nachhaltigen Unternehmenskultur bei Führung und Mitarbeitenden.

FÜR KLIMASCHUTZ SENSIBILISIEREN

Um das selbstgesetzte Ziel der Klimaneutralität zu erreichen, setzt das Bremer Abwasserunternehmen hanseWasser darauf, seine Energieeffizienz zu erhöhen und selbstständig Energie zu produzieren. Hierzu wurde ein nachhaltiger Modernisierungsprozess initiiert und mit dem beteiligungsorientierten Projekt kliEN – Klimaschutz und Energieeffizienz – wurden Klimaschutz-Themen nachhaltig im Unternehmen verankert. „Klimaschutz ist kein Selbstläufer. Es braucht die Mitarbeit der Beschäftigten", erklärt Rüdiger Meß, Energiemanager bei hanseWasser. Meß war verantwortlich für die Koordination und Betreuung der 15 Klimabotschafterinnen und Klimabotschafter, die das kliEN-Projekt im Unternehmen bekannt machten. Sie informierten die Mitarbeitenden, sensibilisierten sie für die Klimaschutzziele des Unternehmens und motivierten zur Mitarbeit.

NEUE FORMEN DER ZUSAMMENARBEIT

Bei der Umsetzung des Projekts zog hanseWasser das Erfahrungswissen und die Ideenvielfalt der Beschäftigten gezielt mit ein: Über 400 Ideen für ökologische Verbesserungen – wie z. B. die Reduzierung von Arbeitsplatzdruckern – wurden von der Belegschaft eingereicht. Rund ein Zehntel der Mitarbeitenden organisierte sich bereichs- und hierarchieübergreifend in elf themenbezogenen Kleingruppen, den sogenannten Energieteams, die ausgewählte Maßnahmen bewerteten und umsetzten. Die Aufgabe der Klimabotschafterinnen und Klimabotschafter war es, die Leitung dieser Teams zu übernehmen „Die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden in den Energieteams hat die Unternehmenskultur verändert", freut sich Meß über die positive Entwicklung des Projekts.

VERNETZUNG UND AUSTAUSCH FÖRDERN: KLIMASCHUTZ AUF GANZER LINIE

Durch die bereichs- und berufsübergreifende Zusammensetzung der Arbeitsgruppen wurde die interne Vernetzung aller Mitarbeitenden gefördert: „Der Ingenieur kennt den Kaufmann besser und andersherum", fasst Tanja Schmellenkamp-Winter, strategische Einkäuferin bei hanseWasser und selbst ehemalige Klimabotschafterin, zusammen. Der Umgang untereinander habe sich verändert. „Es ist einfacher geworden, mit anderen Bereichen und Ebenen in Kontakt zu kommen. Es ist familiärer geworden." Das Klimaschutzprojekt kliEN ist nun in Linie überführt, steht auf der Unternehmenszielkarte, wird von weiteren Aktivitäten begleitet und ist damit auch weiterhin in der hanseWasser Unternehmenskultur verankert. Es gibt einen Lenkungsausschuss und eine laufende interne und externe Kommunikation zum Thema Klimaschutz, das regelmäßig auf der Agenda des obersten Führungskreises sowie der Bereichs- und Teamrunden steht.

AUS BETEILIGUNGSERFAHRUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT LERNEN

Unterstützung erhielt hanseWasser durch einen Change-Management-Berater, der fachliche Kompetenzen im Hinblick auf Klimaschutzziele aufwies und viele Impulse für die Organisation der Beschäftigtenbeteiligung setzten konnte. Für eine erfolgreiche Umsetzung eines solchen Modernisierungsvorhabens ist es wichtig, auf allen Ebenen die Unterstützung der Führungskräfte für die Beteiligung von Mitarbeitenden zu erhalten. Denn eine erfolgreiche Mitarbeitermotivation kann nur gelingen, wenn Führungskräfte aktiv eingebunden sind. Dazu gehörte im konkreten Fall bei hanseWasser, die Klimabotschafterinnen und -botschafter sowie die Energieteam-Mitglieder von anderen Aufgaben zu entlasten, Mitarbeitende zum Klimaschutz zu ermuntern und selbst als Vorbild voranzugehen. Was Geschäftsführung und Führungskräfte tun, wird genau beobachtet und sorgt im besten Fall für Nachahmung. Die Erfahrungen bei hanseWasser zeigen, dass Unternehmen für die Entwicklung und Umsetzung von Verbesserungsideen der Beschäftigten ein Budget vorsehen sollten. Für ein nachhaltiges Engagement der Mitarbeitenden ist Zeit jedoch die wichtigste Ressource – Beteiligung sollte daher innerhalb der regulären Arbeitszeit erfolgen.

hanseWasser

ZUM UNTERNEHMEN
hanseWasser Bremen GmbH
Birkenfelsstraße 5 | 28217 Bremen
www.hanseWasser.de
Ansprechpartner:
Rüdiger Meß | Energiemanager
Telefon: 0421/988-1471
E-Mail: mess@hansewasser.de

Die gesamte Wertschöpfungskette im Blick: Energie sparende Thin Clients und menschenwürdige Arbeit

- Mit der Entwicklung, Bereitstellung und Wartung von Thin Clients bietet das Unternehmen seinen Kundinnen und Kunden eine energieeffiziente IT-Infrastruktur.
- Das Unternehmen ist bestrebt, Umweltbelastungen auch über gesetzliche Vorgaben hinaus zu reduzieren.
- Die Einhaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen fordert IGEL auch von seinen Zulieferbetrieben ein.

RESSOURCEN SPAREN, ARBEITSKLIMA VERBESSERN

Den Stromverbrauch von Servern und Computern zu senken, war eines der Grundmotive für die Entwicklung so genannter „Thin Clients“ – minimale Arbeitsplatzrechner, die über einen zentralen Server mit Anwendungen und Daten versorgt werden. IGEL Technology entwickelt, montiert und vertreibt mit seinen über 280 Mitarbeitenden Client-Computing-Geräte und Software, die klimafreundlicher arbeiten als herkömmliche PC- und Serverlösungen. Von Anfang an haben diese IT-Lösungen die Arbeitsweise und -umgebung ihrer Nutzerinnen und Nutzer verändert: keine Geräusch- und Abwärmeentwicklung am Arbeitsplatz, weniger Stress aufgrund der geringeren technischen Störanfälligkeit und eine höhere Sicherheit vor Datenverlust. Nicht nur die Produkte, sondern auch deren Produktion gestaltet IGEL nachhaltig. So wird das Unternehmen mit Strom aus regenerativen Energien versorgt und der betriebliche Umweltschutz systematisch vorangetrieben.

BUSINESS SOCIAL COMPLIANCE INITIATIVE: AUDIT FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT

Um der gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen und dem Selbstverständnis als „ehrbarer Kaufmann“ gerecht zu werden, wurden bei IGEL nun erstmals auch die Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben untersucht. Unterstützt durch die Bremer Handelsgruppe Melchers wählte IGEL das für mittelständische Unternehmen geeignete Social Compliance-Audit aus. Vom Nutzen und der Handhabbarkeit des Instruments mussten nun noch die Lieferanten aus Taiwan und China überzeugt werden, denn diese müssen die Kosten für das Audit selbst tragen. Im Jahr 2016 wurden dann die größten Zulieferbetriebe nach dem Verhaltenskodex der Business Social Compliance Initiative (BSCI) erstmals überprüft. Dieser beruht auf den Normen menschenwürdiger Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), wie u.a. dem Recht auf Vereinigungsfreiheit, zumutbare Arbeitszeiten, keine Kinder- oder Zwangsarbeit, Arbeitsschutz oder angemessene Vergütung. Die Motivation, sich für gute Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben zu engagieren, knüpft an das gesellschaftspolitische Interesse von IGEL an, wie Dr. Martin Schnatmeyer, verantwortlich für den Bereich Quality, Environmental und Safety Management, erläutert: „Wir sehen uns als Unternehmen auch in der Verantwortung auf Kriterien guter Arbeit zu achten. Zu Beginn stand also ein Erkenntnisinteresse: Wo kommt mein Produkt her, unter welchen Bedingungen wurde es hergestellt?“

SCHNELLE TECHNIK UND LANGSAMER WANDEL

Begleitend zu den regelmäßigen BSCI-Audits sollen die Arbeitsbedingungen mit den Zulieferern gemeinsam weiter entwickelt werden. IGEL hat dafür ein entsprechendes Monitoring eingeführt: „Die Lieferanten werden, auch wenn es in einigen Punkten negative Bewertungen gab, nicht einfach fallen gelassen, sondern bei Verbesserungen kontinuierlich begleitet.“ Bei der Auswahl wurde mit der BSCI ein für Lieferanten geeignetes Auditierungssystem gewählt. Dennoch sind die Bewertung der Ergebnisse und die Entwicklung konkreter Maßnahmen auf Distanz und über kulturelle Unterschiede hinweg teilweise schwierig.

Im IT-Bereich wird die ökologische oder soziale Nachhaltigkeit selten in den Fokus genommen – was meist zählt sind technische Sicherheit und Wirtschaftlichkeit. Anders ist dies bei IGEL – dort lautet die Devise: „Das machen wir auch aus eigener Überzeugung und sind so Vorreiter eines langsamen Wandels.“

ZUM UNTERNEHMEN
IGEL Technology GmbH
Hanna-Kunath-Straße 31 | 28199 Bremen
www.igel.com
Ansprechpartner:
Dr.-Ing. Martin Schnatmeyer
Quality, Environmental & Safety Manager
Telefon: 0421/52094-1103
E-Mail: schnatmeyer@igel.com

LKW-Fahren mit geregeltem Feierabend: Langstreckentransporte auf die Schiene gebracht

KOMBINIERTER VERKEHR – EIN MODELL MIT ZUKUNFT

Als eines der wenigen Logistikunternehmen setzt die Paneuropa Transport GmbH schon seit Jahren auf einen ökologisch sinnvollen Ansatz: Auf langer Strecke – hauptsächlich von Deutschland nach Italien – wird überwiegend der Schienenverkehr genutzt. Auf Kurzstrecken, wenn Güter vor Ort verteilt werden, kommen LKW zum Einsatz. Somit können bei vier Tonnen mehr Beladung 70 Prozent der CO_2-Emissionen eingespart werden. „Wir sind von diesem Konzept überzeugt, weil es der richtige Weg ist, um CO_2-Emissionen einzusparen, die Straße zu entlasten und um nachhaltig zu agieren", erklärt Henrik Bramlage, der bei Paneuropa für betriebliche Umweltpolitik zuständig ist. Für den Transport von temperaturgeführten Waren wurde eigens eine Dialog-Telematik entwickelt, die es den Disponentinnen und Disponenten ermöglicht, die benötigte Temperatur aus der Ferne einzustellen und zu überwachen und somit die Einhaltung der Kühlkette auch auf Schienen zu gewährleisten.

- Die Paneuropa Transport GmbH beschäftigt ca. 200 Mitarbeitende an fünf Standorten – darunter auch in Polen und Italien.
- Für seinen ökologischen Logistikansatz – eine innovative Kombination von Schiene und Straße – ist das inhabergeführte Unternehmen mehrfach ausgezeichnet worden, u.a. mit dem Preis „Fit für den Klimawandel" 2012.
- Das Kundenspektrum von Paneuropa reicht vom großen Konzern bis hin zu kleinen und mittelständischen Unternehmen, die die Logistikdienstleistungen des Unternehmens in Anspruch nehmen.

GEREGELTE ARBEITSZEITEN: EIN PLUS FÜR BERUFSKRAFTFAHRERINNEN UND -FAHRER

Um flexibler und unabhängig von Extremwetterlagen agieren zu können, wird ein geringer Prozentteil der Langstreckenfahrten nach wie vor per LKW erledigt, so dass Engpässe im Schienenverkehr aufgefangen werden können. Bei Paneuropa können die Fahrer und Fahrerinnen zwischen zwei verschiedenen Arbeitszeitmodellen wählen. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringt das Kurzstrecken-Modell einige Vorteile mit sich. „Wir merken, dass durch die Möglichkeit, geregelte Arbeitszeiten zu erhalten und abends bei der Familie zu Hause zu sein, unser Unternehmen für Berufskraftfahrerinnen und -fahrer interessanter und attraktiver ist", erklärt Geschäftsführer Carsten Hemme. Auch darüber hinaus unternimmt Paneuropa viel, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten so angenehm wie möglich zu gestalten. Im Jahr 2017 wurde in Bakum das neue Verwaltungsgebäude fertiggestellt: Naturbelichtung durch breite Fensterfront, Büroausstattung mit ergonomisch designtem, nachhaltigem Mobiliar, Meeting-Areas für Besprechungen, Sozialräume für die Fahrerinnen und Fahrer, kostenlose Mittagsverpflegung und ein kleines Biotop für Erholungszeiten.

VORBILDLICH IN SACHEN KLIMASCHUTZ UND KLIMAANPASSUNG

Belastungen für die Umwelt zu vermeiden oder zu reduzieren ist ein erklärtes Ziel des Transportdienstleisters. Neben dem Kombinierten Verkehr sind die Prinzipien von Nachhaltigkeit und Klimaschutz in alle Geschäftsprozesse integriert. Die Fahrzeuge der Truckflotte entsprechen den neuesten ökologischen Standards – vom Kraftstoff bis zur weißen Lackierung gegen Sonnenwärme. Weiterhin ist im Unternehmen eine Regenwasser- und Gebrauchtwasseraufbereitungsanlage im Einsatz. Der benötigte Strom für den Firmensitz soll zukünftig über Photovoltaikanlagen selbst produziert werden. Kundinnen und Kunden wird jährlich ein CO_2-Zertifikat ausgestellt, in dem niedergeschrieben ist, wie viele Emissionen im vorangegangenen Geschäftsjahr eingespart wurden.

Das ökologische Bewusstsein des Unternehmens schlägt sich auch in der Zufriedenheit der Beschäftigten nieder. „Es fühlt sich einfach besser an, eine Dienstleistung anzubieten, die einen ökologischen Mehrwert hat", fasst Carsten Hemme zusammen. Im Bereich der betrieblichen Klimaanpassungsstrategien ist Paneuropa ebenfalls aktiv und entwickelt eigene Ideen und Technologien, die Henrik Bramlage bundesweit in Umwelt- und Branchenveranstaltungen vorstellt. In Zukunft sollen die Transportziele im Schienenverkehr noch ausgeweitet werden. Allerdings bedarf es dafür einer besseren Schienen-Infrastruktur und Unterstützung seitens der Politik, die dieses Feld in seiner Gänze und Vielfalt noch nicht für sich entdeckt hat.

ZUM UNTERNEHMEN
Paneuropa Transport GmbH
Harmer Straße 43| 49456 Bakum
www.paneuropa.com
Ansprechpartner:
Henrik Bramlage | Betriebliche Umweltpolitik
Telefon: 04446/5739-163
E-Mail: h.bramlage@paneuropa.com

Wind und Weitsicht: Beschäftigungsaufbau und zukunftsfähige Arbeitsmodelle

MIT KREATIVEN WINDENERGIEDIENSTLEISTUNGEN ZUM BESCHÄFTIGUNGSWACHSTUM

Aus ökologischer Überzeugung, mit soliden Fachkenntnissen und einer Vision gründete Detlef Lindenau 1996 zusammen mit drei Freunden die Firma REETEC. Heute leitet er nach dem Zusammenschluss mit OWS Off-Shore Wind Solutions im Sommer 2017 gemeinsam mit einem 2. Geschäftsführer ein Unternehmen mit 350 Angestellten. Dieses Beschäftigungswachstum zu gestalten war nicht immer einfach. „Höhen und Tiefen hatten wir immer wieder“, berichtet Cornelia Mißler, Assistenz der Geschäftsführung und zuständig für das Marketing. Um auch in wirtschaftlich angespannten Zeiten und saisonalen Zyklen die Mitarbeitenden halten zu können, arbeitet REETEC mit Arbeitszeitkonten und Arbeitnehmerüberlassung. „Montage- und Teamleiter müssen von uns sein, in den Teams setzen wir in der Hochsaison maximal 50 Prozent Mitarbeitende von ausgewählten Personaldienstleistern ein“, berichtet Katharina Claus. Sie leitet seit 2012 den Personalbereich bei REETEC. Die professionelle Gewinnung, Qualifikation und Bindung von Mitarbeitenden sowie der persönliche Kontakt zu und zwischen den Kolleginnen und Kollegen sind für REETEC Schlüssel zum Erfolg.

- Neben Windenergiedienstleistungen für Onshore- und Offshore-Anlagen werden in der Bremer Überseestadt eigene Leuchten zur Hinderniskennzeichnung entwickelt und gefertigt.
- Die 2013 bezogene Firmenzentrale bietet eine ergonomisch optimierte Fertigung sowie angenehme Arbeits-, Schulungs- und Sozialräume.
- Arbeitsschutz, Ökostromnutzung, Mülltrennung oder Minimierung von CO_2-Emissionen werden im Büro wie auf den Baustellen gelebt. Für trotzdem anfallendes Kohlendioxid zahlt REETEC in den Klimafonds von „Umwelt Unternehmen“ ein.

QUALIFIKATION MADE BY REETEC – WISSENSTRANSFER UND BETRIEBSSPEZIFISCHE FORTBILDUNG

„Wir haben auch Mitarbeiter, die schon ganz lange diesen Job zum Beispiel im elektrotechnischen oder im Rotorblattbereich machen; das sind also höchst erfahrene Fachkräfte. Und wir wissen sehr genau, welchen Schatz an Wissen und gelebter Praxiserfahrung wir mit diesen Mitarbeitern ‚hüten‘!“, beschreibt Cornelia Mißler die Wertschätzung des Unternehmens für seine Beschäftigten. Eingestellt werden bei REETEC Menschen mit unterschiedlichsten Ausbildungen. In Kursen unter anderem zu Klebetechnik, Arbeitssicherheit, Erste Hilfe, Elektrotechnik und Windenergietechnik werden sie für ihre Tätigkeit weiterqualifiziert. Eine Windenergie-Erstausbildung gibt es bis heute nicht. Der interne Wissenstransfer ist laut Katharina Claus zentral: „Die erfahrenen Kollegen geben ihr Know-how learning by doing weiter.“ Abhängig von ihrer Erfahrung und Leistung während der Einsätze, werden die Mitarbeitenden nach festgelegten Beurteilungskriterien in Lohn- und Funktionsstufen eingeteilt und können sich dann in diesem System weiterentwickeln. „Wir versuchen dabei, Werte wie Gerechtigkeit, Transparenz und Nachvollziehbarkeit vorzuleben“, erläutert sie. Die Mitarbeitenden auf den Baustellen und im Büro haben eine siebenköpfige Vertretung gewählt, die mit Anliegen der Beschäftigten auf die Geschäftsführung, Cornelia Mißler oder Katharina Claus für den Personalbereich, zugeht.

NACH DER MONTAGE: SUCHE NACH ALTERNATIVEN BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN

Ein Großteil der Beschäftigten arbeitet als Monteur – und auch eine Monteurin ist dabei – die in Teams vor Ort die Projekte eigenständig umsetzen, Anlagen errichten, in Betrieb nehmen, warten oder reparieren. „Vier Wochen Abwesenheitszeiten statt früher sechs Wochen und eine marktgerechte Bezahlung – für junge Leute auch die internationalen Einsätze – machen den Job zwar attraktiv, aber an dem System Montage kann man wenig ändern“, so schildert Katharina Claus die Herausforderung für sie als Personalerin. Sobald Kinder da sind, werden die langen Abwesenheitszeiten auf Montage schwierig: „Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es da kaum, dadurch fehlt uns die Mitte.“ Ältere Beschäftigte kommen irgendwann an körperliche Belastungsgrenzen. „Wenn der Monteur von sich aus sagt ‚Ich kann das nicht mehr‘, dann müssen wir uns eine Alternative überlegen. Eine ist, ihn in Bereichen wie Büro, Fertigung, Arbeitssicherheit, Qualitätsmanagement oder Arbeitsvorbereitung einzusetzen. Bisher ist uns dies auch gelungen“, berichtet Cornelia Mißler. Katharina Claus plant für die Zukunft eine frühzeitige Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträgern und der Berufsgenossenschaft, um berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen oder Umschulungen aufzulegen und die erfahrenen Beschäftigten später z.B. als Trainerin oder Trainer einsetzen zu können.

ZUM UNTERNEHMEN

REETEC GmbH
Konsul-Smidt-Straße 71 | 28217 Bremen
www.reetec.eu
Ansprechpartnerin:
Katharina Claus | HR-Managerin
Telefon: 0421/39987-485
E-Mail: katharina.claus@reetec.eu

„Sie finden gar keinen jungen Menschen, der Lust hat, die nächsten 40 Jahre eine Lupenbrille und Bunsenbrenner vorm Gesicht mit dem Messer in Wachs zu arbeiten – denen muss man schon Computerarbeitsplätze bieten."

Frank Rübeling | Rübeling Dental-Labor

Zahnersatz mit Bildschirm und Maus: Neue Qualifikationen für Jung und Alt

- Rübeling Dental-Labor kombiniert digitale und analoge Techniken der Zahnersatzmodellation.
- Das Unternehmen qualifiziert auch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Modellation am Bildschirm und neue Frästechniken.
- Als Gründungsmitglied der „Partnerschaft Umwelt Unternehmen" engagiert sich Rübeling Dental-Labor seit mehr als 20 Jahren im betrieblichen Umweltschutz.

VORTEILHAFTE VERBINDUNG: TRADITIONELLES HANDWERK UND HIGHTECH

Um Zahnersatz in allen geforderten Materialien und höchster Qualität anbieten zu können, muss die analoge handwerkliche Fertigung heutzutage mit Modellation am Bildschirm und mit Frästechnik ergänzt werden. So auch im Rübeling Dental-Labor, das 1958 in Bremerhaven gegründet wurde: Kronen aus Zirkon – einem harten und farbbeständigen Keramikmaterial – können nicht gegossen werden, Daten für die Frässoftware müssen digital vorliegen oder eingescannt werden. Das Abfilmen per Intra-Oral-Kamera in der Zahnarztpraxis oder mit dem Scanner im Labor löst den klassischen Biss-Abdruck als Vorlage ab. Gleichzeitig erfordern komplexere Zahnersatzlösungen oder mangelhafte Vorlagen noch immer das exakte handwerkliche Nacharbeiten und viel Arbeitserfahrung – Kompetenzen, über die die oft langjährigen Mitarbeitenden des Rübeling Dental-Labors verfügen.

MIT DIGITALISIERUNG UND WEITERBILDUNG FIT FÜR DIE ZUKUNFT

Vor zehn Jahren entschloss sich Frank Rübeling, sein Zahntechniklabor in Bremerhaven mit heute 100 Beschäftigten für die digitale Fertigung fit zu machen. „Anfangs gab es da schon Ängste, aber inzwischen arbeiten zu unserer Überraschung alle gerne mit dem PC." Zunächst machten sich die PC-affinen Mitarbeitenden mit der neuen Gestaltungssoftware vertraut, danach wurden alle Zahntechniker und -technikerinnen, die sich mit der Herstellung von Brücken und Kronen beschäftigen, qualifiziert. Auch diejenigen, die noch nie zuvor eine Maus in der Hand hielten, lernten schnell mit dem neuen Programm umzugehen. So werden Kronen, Brücken oder Schienen nicht mehr per Hand mit Lupe, Messer und Bunsenbrenner in Wachs modelliert und ausgegossen, sondern in angenehmer Vergrößerung am PC entworfen. Dabei geht vor allem Jüngeren die Arbeit mit Maus und Software schnell von der Hand. „Egal was ich von der Digitalisierung halte: Neue Auszubildende gewinne ich für die anspruchsvolle Tätigkeit als Zahntechnikerin oder Zahntechniker mit ihren relativ niedrigen Verdienstchancen nur, wenn sie auch am PC arbeiten können."

MITARBEITEREINBINDUNG AKTIV GESTALTEN

Als Grundvoraussetzung für eine gelungene Digitalisierung im Betrieb empfiehlt Frank Rübeling, eine am Markt gängige und für Zahntechnikerinnen und Zahntechniker einfach zu bedienende Software auszuwählen, die gut zum jeweiligen Frässystem passt. Durch passende Schulungen können den Mitarbeitenden Ängste bezüglich der Verwendung neuer Techniken genommen werden – wichtig ist hierbei, dass alle Beschäftigten eingearbeitet, aber nicht zur ausschließlichen Anwendung gedrängt werden. „Wir lagen schnell bei 50 Prozent digitaler Bearbeitung – mehr zu erzwingen ist wegen der unterschiedlichen Produktanforderungen auch nicht sinnvoll. Entweder wird die Qualität schlechter, es rechnet sich nicht mehr oder man vergrault die Mitarbeitenden."

GESUNDHEIT IM BLICK: MEHR KOMFORT, WENIGER GEFAHRSTOFFE

Das Arbeiten mit der neuen Gestaltungssoftware am PC empfinden die Mitarbeitenden von Rübeling inzwischen als angenehm und weniger anstrengend für Augen und Rücken als die rein handwerkliche Arbeit. Ein weiterer positiver Effekt: Die Gefahrstoffe und die Abwärme aus der Arbeit mit Wachsdämpfen, phosphathaltiger Einbettmasse, Gussmaterial und den Brennöfen wurden verringert. Auch der Wegfall einzeln abgepackter Einbettmasse für Gusskronen spart aufgrund der neuen Technologie Ressourcen und Transportwege, Logistikaufwand sowie Abfall ein. Je nach Produktanforderung und Arbeitsvorlieben entscheiden die Mitarbeitenden eigenständig, welche Arbeitsschritte sie jeweils analog oder digital durchführen wollen. So wird die Digitalisierung zu einem Plus an Qualifikation und Entscheidungsspielraum.

Rübeling DENTAL-LABOR BREMERHAVEN

ZUM UNTERNEHMEN

Rübeling Dental-Labor GmbH
Langener Landstraße 173 | 27580 Bremerhaven
www.ruebeling.de
Ansprechpartner:
Frank Rübeling | Inhaber und Geschäftsführer
Telefon: 0471/984870
E-Mail: info@ruebeling.de

Gut für Mensch und Umwelt: Farbige Frisuren ohne Chemie

SILIKONE UND AMMONIAK FÜR HAARE, HAUT UND GRUNDWASSER?

Es gibt 145.000 angestellte Friseurinnen und Friseure, die jeden Tag massenhaft chemische Haarfarben, Kunststoffe und Silikone den Abfluss herunterspülen. Dies ist nicht nur umweltschädlich, sondern stellt für die Friseurinnen und Friseure sowie ihre Kundschaft eine gesundheitliche Belastung dar. In Sachen Arbeits- und Umweltschutz zählt Lisa Hardtke, Geschäftsführerin und Teilhaberin von UBEO, zu den Pionierinnen im Friseurhandwerk: „Wir wollen mit unserer Arbeit einen kleinen Teil dazu beitragen, dass es vielleicht in eine andere Richtung geht.“

- Ökologisch ausgerichteter Friseurbetrieb mit 3 Mitarbeiterinnen und einer Auszubildenden.
- Das Produktportfolio beinhaltet ausschließlich umweltverträgliche Angebote.
- Die Geschäftsführerinnen legen Wert auf gute Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb und setzen sich für Umwelt- und Klimaschutz im Friseurhandwerk ein.

NACHHALTIG BIS IN DIE HAARSPITZEN

Eineinhalb Jahre dauerte die Planungsphase, in der Lisa Hardtke und ihre Geschäftspartnerin Miriam Engelhardt ein ausgereiftes Konzept für die konsequente ökologische und nachhaltige Ausrichtung ihres Friseurbetriebs entwickelten. „Unser Anspruch: so umweltschonend wie möglich und dabei professionelle Standards gewährleisten.“ Wesentliche Bausteine ihrer Unternehmensstrategie sind die Nutzung von ökologischen Farb- und Styling-Produkten sowie die Schonung von Ressourcen – beispielsweise durch den Einsatz wassersparender Perlatoren und energiesparender Elektrogeräte und das Recycling von Aluminium. „Unser Konzept beruht auf dem Grundverständnis, dass Nachhaltigkeit nicht nur den respektvollen Umgang mit der Natur beinhaltet, sondern auch den mit anderen Menschen, weil das ein bisschen verlorengegangen ist.“

RESPEKT UND GESUNDHEIT: DAS A UND O IM FRISEURHANDWERK

Dies ist in einer Branche mit geringem Ansehen, in der überwiegend Frauen arbeiten, nicht selbstverständlich. Das angenehme Raumklima und die gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung im Betrieb von UBEO tragen zu einer hohen Arbeitsqualität und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen bei. Durch den Verzicht auf chemische Bestandteile wie z. B. Ammoniak, haben die UBEO-Friseurinnen kaum Probleme mit Hauterkrankungen und Kontaktallergien. Der Fußbodenbelag ist rückenschonend, ebenso wie die höhenverstellbaren Hocker, auf denen eine gerade Haltung eingenommen werden kann. Es gibt klare Arbeitszeiten für die Beschäftigten, die nicht ausgedehnt werden sollen. Mit 13 Euro Stundenlohn liegt das Einstiegsgehalt über dem Durchschnitt im Friseurhandwerk und kann je nach Umsatz noch gesteigert werden. Zuhören, Verstehen, Sich-Einfühlen: Die Emotionsarbeit, die die Friseurinnen in den Gesprächen mit ihrer Kundschaft leisten, kann sehr belastend sein. Für Lisa Hardtke ist diese Teil der Sinnhaftigkeit ihres Berufs: „Zu uns kommen mehr Menschen mit Vorerkrankungen und Unverträglichkeiten. Wenn jemand beispielsweise nach einer Chemotherapie den ersten Haarschnitt bei uns machen lässt, das ist schon berührend.“

GUT VORBEREITET, EXPERIMENTIERFREUDIG UND TRANSPARENT

Lisa Hardtke und Miriam Engelhardt haben sich bewusst sehr jung selbstständig gemacht, um die anstrengenden ersten Jahre bis zur Etablierung ihres Unternehmens in einer späteren Familienphase bereits geschafft zu haben. Der respektvolle Umgang mit Kundinnen und Kunden und größtmögliche Transparenz in Bezug auf verwendete Produkte, liegen der studierten Betriebswirtin und der Kauffrau für Marketing und Kommunikation besonders am Herzen. Die Gewinnspanne fällt aufgrund der Materialkosten für ökologische oder recycelte Produkte zwar geringer aus als bei anderen Friseurbetrieben, die Vorteile machen dies jedoch wieder wett: gesunde, glückliche Beschäftigte und eine Kundschaft, die einen kleinen, aber wichtigen Beitrag zum Umweltschutz leistet.

UBEO
über ecken und kanten

ZUM UNTERNEHMEN

UBEO Engelhardt und Hardtke GbR
Hamburger Straße 74 | 28205 Bremen
www.ubeo-friseur.de
Ansprechpartnerin:
Lisa Hardtke | Geschäftsführerin und Mitinhaberin
Telefon: 0421/68534773
E-Mail: mail@ubeo-friseur.de

Nachhaltiges Wirtschaften im Fokus

Betrieblicher Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung – zwei Aspekte, die bei „Umwelt Unternehmen“ und RENN.nord eine bedeutende Rolle spielen. Grund genug für das Bremer Unternehmensnetzwerk und die Aktionsplattform für nachhaltige Entwicklung diese Broschüre des Pilotprojekts „NaGut – Nachhaltig Gut Arbeiten“ zu unterstützen.

Die Vernetzung betrieblicher Expertinnen und Experten und die Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten sind ein wesentliches Element von „Umwelt Unternehmen“.

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

Im September 2015 ging eine gute Nachricht von New York aus in die Welt: Die 193 Staats- und Regierungschefs der UN-Mitgliedsstaaten haben die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ beschlossen. Damit haben sie den weltweiten Bemühungen für mehr Nachhaltigkeit einen deutlichen Schub gegeben und sich auf die großen Aufgaben unserer Zeit verständigt: Von Bildung, Gesundheit und Ernährung über Arbeitsplätze, Industrie und Konsum hin zum Schutz des Klimas, der Ozeane und Wälder sowie der Gleichstellung von Mann und Frau, Frieden und Gerechtigkeit. Daraus wurden die 17 globalen Ziele für Nachhaltige Entwicklung, die sogenannten Sustainable Development Goals (SDG).

„Umwelt Unternehmen“

„Umwelt Unternehmen“ ist eine gemeinsame Aktivität des Senators für Umwelt, Bau und Verkehr der Freien Hansestadt Bremen und der RKW Bremen GmbH. In Kooperation mit der BAB – Die Förderbank für Bremen und Bremerhaven, der BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH, der Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven, der Handwerkskammer Bremen, der Klimaschutzagentur energiekonsens und der WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH leistet „Umwelt Unternehmen“ einen entscheidenden Beitrag zu betrieblichen Umweltlösungen im Land Bremen.

Weitere Informationen:
www.umwelt-unternehmen.bremen.de

UMWELT UNTERNEHMEN

KONTAKT:
Geschäftsstelle Umwelt Unternehmen
c/o RKW Bremen GmbH
Martin Schulze
Telefon: 0421/232464-17
E-Mail: schulze@uu-bremen.de

RENN.nord

RENN.nord ist eine regional organisierte Informations- und Aktions-Plattform für nachhaltige Entwicklung. Ihre Arbeit basiert auf den Zielen der Agenda 2030, an denen sich auch die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie orientiert. RENN.nord, zusammen mit RENN.mitte, RENN.süd und RENN.west,

- vernetzen Akteurinnen und Akteure und bündeln den gesellschaftlichen Dialog,
- geben Impulse für eine gesellschaftliche Transformation,
- fördern Innovation, Strategien, Projekte und den Austausch von Ideen und
- stärken den Informationsfluss zwischen Akteurinnen und Akteuren und Initiativen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene.

So machen die RENN-Netzwerke das komplexe Konzept der Nachhaltigkeit über Regionen und Ländergrenzen hinweg erlebbar.

Weitere Informationen und RENN.nord-Kontakte vor Ort:
www.renn-netzwerk.de/nord

RENN.nord Regionale Netzstellen Nachhaltigkeitsstrategien

KONTAKT:
RENN.nord - Bremen
Geschäftsstelle Umwelt Unternehmen Bremen
c/o RKW Bremen GmbH
Iacob-Lucian Mărginean
Telefon: 0421/323464-21
E-Mail: renn.nordhb@rkw-bremen.de

Elisabeth Sczekalla, Fertigungsleiterin Hindernisskennzeichnungen bei der REETEC GmbH

IMPRESSUM

Herausgeber
Universität Bremen | Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Wiener Straße 9
28359 Bremen
www.iaw.uni-bremen.de

V.i.S.d.P.
PD Dr. Guido Becke

Text und Redaktion
Vanessa Albrecht, PD Dr. Guido Becke, Yann Fingerhut,
Susanne Nickel, iaw
Lena Rott, ecolo – Agentur für Ökologie und Kommunikation

Gestaltung
Jan Herrmannsen, AG Medienfeld

Fotos
Henry Fried (Seiten 8-27)
VIPDesign, Chinnapong / fotolia.com (Titel)
Peter Bleses (Seite 5)
Ingo Wagner (Seiten 3, 7)
ecolo (Seite 28)
Jens Meier (Seite 30)

Druck
Meiners Druck OHG

Auflage
500 Stück
Gedruckt auf 100% recyceltem Papier, Blauer Engel-zertifiziert

Datum
Mai 2018

Das Pilotprojekt „NaGut – Nachhaltig Gut Arbeiten: Arbeit und Ökologie ganzheitlich verbinden – Innovationsfähigkeit stärken“ wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

NAGUT NACHHALTIG GUT ARBEITEN

KONTAKT

PD Dr. Guido Becke
Projektleiter „NaGut – Nachhaltig gut arbeiten“
Universität Bremen | Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
E-Mail: becke@uni-bremen.de

www.nagut.uni-bremen.de

iaw Institut Arbeit und Wirtschaft Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

RENN.nord Regionale Netzstellen Nachhaltigkeitsstrategien

Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr

Freie Hansestadt Bremen

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung