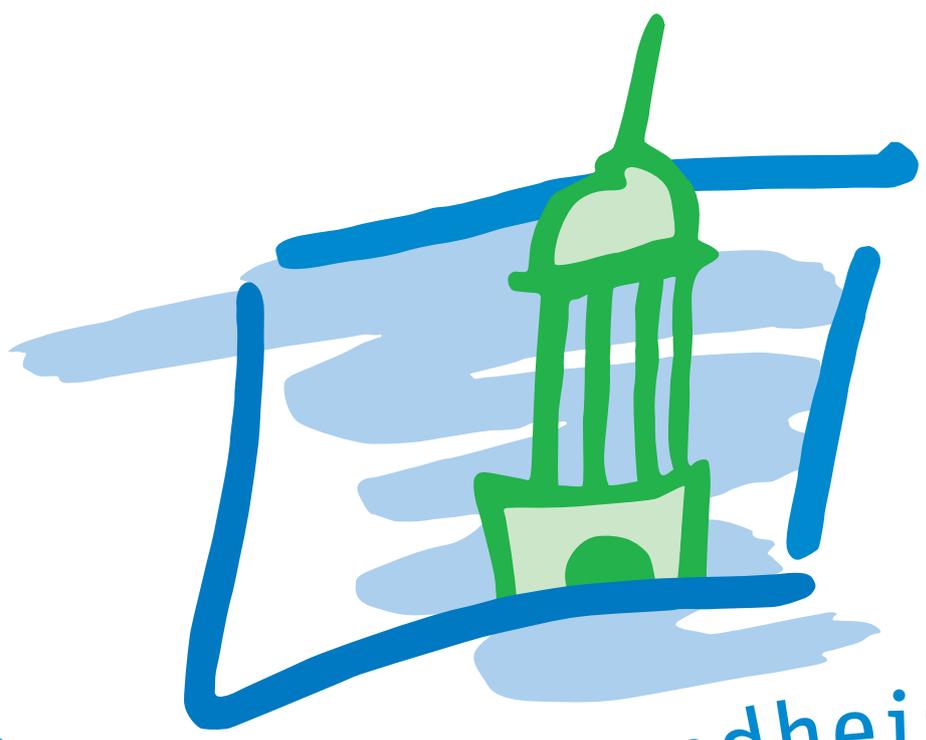


Hamburger Gesundheitspreis

für Betriebe,
Wirtschaft
und Verwaltung
2020

▶ Dokumentation





Hamburger Gesundheitspreis

für Betriebe,
Wirtschaft
und Verwaltung
2020

Grußwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

Fachkräfte werden überall gesucht. Damit hängen Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft und Produktivität der Unternehmen in Zukunft davon ab, wie gut es ihnen gelingt, sich auf den demografischen Wandel einzustellen und konkurrenzfähig bei der Personalgewinnung und -bindung zu sein. Gebraucht werden attraktive Arbeitsplätze und flexible Arbeitszeitmodelle für alle Generationen gleichermaßen – also eine Arbeitswelt, die Gesundheitsförderung proaktiv mitdenkt.

An diesem Punkt sind wir leider noch nicht. Dass der Handlungsbedarf nach wie vor groß ist, zeigt die Tatsache, dass psychische Erkrankungen als Ursachen für Arbeitsunfähigkeit mittlerweile weit oben stehen – Tendenz steigend.

Wenn wir uns ansehen, wo die Herausforderungen liegen, gibt es nicht nur eine Antwort: Eine große Rolle spielen Multitasking im Job, starker Termin- und Leistungsdruck, aber auch monotone Arbeit oder ständige Unterbrechungen bei der Arbeit. Deswegen steht inzwischen oft die Digitalisierung im Fokus. Sie bietet neue Gestaltungsmöglichkeiten für Kommunikation, Führung, Arbeitsorte, Arbeitsverhältnisse und Arbeitsweisen und vieles andere. Das geht mit vielen Chancen für die Flexibilität einher – aber auch Risiken im Hinblick auf Stress und die gesundheitlichen Folgen. Auch die klassische Interaktionsarbeit prägt den Arbeitsalltag von fast 2/3 aller Beschäftigten in Deutschland. Das beinhaltet den intensiven Kontakt mit Kundschaft, Patientinnen und Patienten, Schülerinnen und Schülern oder Klientinnen und Klienten und geht mit sehr spezifischen Anforderungen und Belastungen einher. Diesen ganz unterschiedlichen Herausforderungen müssen sich die Betriebe stellen.

Das diesjährige Schwerpunktthema „Psychosoziale Gesundheit“ ist damit aktueller denn je. Ich freue mich, dass der Hamburger Gesundheitspreis seit nunmehr zwei Jahrzehnten die Unternehmen auszeichnet, die mehr tun, als es die Gesetze verlangen. Damit liefert er wichtige Impulse und treibt sowohl den Erfahrungsaustausch als auch die Vernetzung im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung voran.

Neben den prämierten Betrieben gibt es stets auch eine Vielzahl an Anwärterinnen und Anwärtern auf den Preis, die ebenfalls auf eine Kultur der Gesundheit setzen. Diese bieten einen breiten Fundus an anregenden Ideen und guten Beispielen. Vor diesem Hintergrund hoffe ich, dass die positiven Auswirkungen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements weitere Unternehmen motivieren, hier aktiv zu werden. Allen Preisträgerinnen und Preisträgern gratuliere ich sehr herzlich zu ihrem Erfolg und danke allen, die sich mit ihren Projekten beworben haben.

Cornelia Prüfer-Storcks

Gesundheitssenatorin der Freien und Hansestadt Hamburg

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen: Dieses Motto hat der Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung (HGP) seit vielen Jahren. 2020 zeichnet die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) zum elften Mal Betriebe aus, die sich über ihre gesetzlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden einsetzen. Die Ausschreibung 2020 hatte den Schwerpunkt „Psychosoziale Gesundheit“.

Während die Krankenstände in Unternehmen in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgehen, steigen die Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Erkrankungen. Vorzeitige Verrentungen, lange Arbeitsunfähigkeitszeiten und der dadurch verstärkte Fachkräftemangel wirken sich auf Betriebe und Betroffene aus. Dabei ist inzwischen gut erforscht, dass gut gestaltete Arbeit sich besonders positiv auf die psychosoziale Gesundheit auswirkt.

Im Fokus der elften Ausschreibung des Hamburger Gesundheitspreises für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung (HGP) standen prekär beschäftigte, niedrig qualifizierte Beschäftigte, weil sie häufig stärker von Belastungen betroffen sind und ihnen weniger Bewältigungsressourcen zur Verfügung stehen.

Die Jury wählt die auszuzeichnenden Betriebe in einem mehrstufigen Verfahren aus. Je zwei Mitglieder der Jury besuchen Betriebe, welche die Endrunde erreicht haben und machen sich vor Ort ein Bild. Die Auszeichnungen werden in drei Kategorien vergeben: Für Klein-, Mittel- und Großbetriebe. Im Auswahlverfahren berücksichtigt die Jury die jeweiligen Voraussetzungen unterschiedlicher Betriebsgrößen.

Insgesamt haben sich drei Klein-, acht Mittel- und vier Großbetriebe beworben. Neun Betriebe kamen in die Endrunde. Eine Auszeichnung erhielten ein Klein-, zwei Mittel- und ein Großbetrieb, ein mittelgroßes Unternehmen einen Sonderpreis.

Im Namen der HAG danke ich allen herzlich, die sich an der Ausschreibung und der Vergabe des Hamburger Gesundheitspreises 2020 beteiligt haben: Arbeit und Gesundheit e.V., den Betrieben, der Jury und den Institutionen, die mit ihrer finanziellen Unterstützung den HGP ermöglichen.

Prof. Dr. Susanne Busch

Vorsitzende der HAG

Tipp

HAG-Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“: Gute Praxis und persönlicher Austausch

Weitere Infos unter www.hag-gesundheit.de oder unter www.gesundearbeit.info

Therapeutische Gemeinschaft Jenfeld (TGJ)

Mitarbeiter*innen: 57
Branche: Suchthilfe



In der Kategorie „Kleinbetriebe“ wird die Therapeutische Gemeinschaft Jenfeld (TGJ) mit dem Hamburger Gesundheitspreis ausgezeichnet. Die TGJ ist eine Facheinrichtung für Suchterkrankungen, die ambulante, teilstationäre und stationäre Versorgungsangebote im Bereich der medizinischen Rehabilitation und der Eingliederungshilfe im Bundesteilhabegesetz (BTHG) anbietet. Mit 57 Mitarbeitenden ist die Einrichtung relativ klein.

Im Jahr 2012 fiel in der TGJ der Startschuss für ein ganzheitliches und strukturiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement. Sowohl die ganze Organisation als auch die einzelnen Mitarbeitenden stehen im Fokus bei der Auswahl und Integration von Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

Was wird in der TGJ für gesunde Arbeitsbedingungen getan? Zum Beispiel:

- ▶ Führungskräfte werden dazu angehalten, Schulungen zu besuchen, in denen sie sich mit ihrer Rolle und den Erwartungen auseinandersetzen, die an sie gestellt werden.
- ▶ flexible Arbeitszeitmodelle
- ▶ Für Ruhepausen während des Arbeitsalltags stehen den Mitarbeitenden ein Ruheraum mit Liegemöglichkeiten sowie eine eigens gebaute Dachterrasse als Rückzugsort zur Verfügung. Auch die Außenanlage der TGJ bietet für Klient*innen und Mitarbeitenden einige Rückzugsmöglichkeiten.
- ▶ Um die Mitarbeitenden im eigenen gesundheitsgerechten Verhalten zu stärken, gibt es Angebote für Entspannungsübungen oder einen Trommelkurs.

Besonders positiv fiel der Jury auf, wie offen und systematisch mit dem Handlungsfeld psychische Belastungen am Arbeitsplatz umgegangen wird. Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen in Form von Begehungen einerseits sowie persönliche Beratung vor Ort und die Thematisierung psychischer Faktoren in Gesprächs- und Diskussionsrunden andererseits unterstützen dabei, Belastungen zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Besonders erfolgreich erwies sich für die Einrichtung die Beteiligung der Mitarbeitenden am Entwicklungsprozess einer Mitarbeiterbefragung und der Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilungen. Die Transparenz zum Verfahren sowie zu den Ergebnissen ist aufgrund der offenen Kommunikationskultur in der Einrichtung problemlos möglich. Die vielen genannten Maßnahmen tragen zu einem guten Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei.

Suneva Brand | Michael Schulz

Die Aufgabe

Die Betreuung und Behandlung suchtmittelabhängiger und psychisch erkrankter Menschen hat unmittelbare Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden der TGJ. Aus diesem Grund ist es der Einrichtungsleitung und Geschäftsführung ein wichtiges Anliegen, langfristig gesundheitsfördernde und motivierende Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Strategie

In der TGJ wurden durch die Leitung umfassende und verlässliche Strukturen und Prozesse für das BGM etabliert. Für die Bereiche Arbeitsmedizin und Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz stehen allen Mitarbeitenden direkte Ansprechpartner*innen durch externe Dienstleister zur Verfügung. Im Rahmen regelmäßiger Begehungen und der ASA-Sitzungen werden Belastungen der Mitarbeitenden erhoben, gemeinsam bewertet und in Maßnahmenpläne überführt. Für deren Realisierung ist eine interne Arbeitsgruppe verantwortlich. Durch eine gut funktionierende Gremienstruktur und Informationskultur existiert in der TGJ ein hohes Maß an persönlichen Kontakten und Vertrauen in der Zusammenarbeit. Im Rahmen des QM-Systems befindet sich die Arbeitsorganisation in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. In Anbetracht der besonderen Herausforderung in der Betreuung und Behandlung der Klientel der TGJ spielen ausreichende Phasen der Er-

holung und des Ausgleiches für die Mitarbeitenden eine wichtige Rolle. Arbeitszeiten können in weiten Bereichen individuell ausgestaltet werden. Dies geschieht in Form eines dialogischen und partizipativen Diskussionsprozesses im Team.

Der Erfolg

Alle Mitarbeitenden zeigen eine überaus hohe Einsatzbereitschaft, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu leben und umzusetzen. Die Mitarbeitenden zeigen eine hohe Identifikation mit dem Träger und der TGJ. Dies äußert sich u.a. durch langjährige Betriebszugehörigkeiten und in durchaus erfolgreichen Mitarbeitergewinnungsstrategien. Betriebliche Gesundheitsförderung wird als Baustein eines ganzheitlichen Personalmanagements verstanden.

Ansprechpartner: Rodger Mahnke (Einrichtungsleitung)
Jenfelder Straße 100 | 22045 Hamburg
Tel.: 040 65409677
E-Mail: mahnke.tgj@alida.de
www.alida.de/menschen-mit-suchterkrankungen.de

Internationaler Bund e.V.

Mitarbeiter*innen: 271
Branche: Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit



Die Jury hat mit der Auswertung der Bewerbung und durch den Auditbesuch einen sehr guten Einblick in das umfangreiche BGM des Internationalen Bundes erhalten. Das BGM ist auf der Basis des EFQM-Modells ausgezeichnet in die vorbildlichen Strukturen und Prozesse der Organisation integriert. Insgesamt scheint ein vertrauensvolles, durch Partizipation, Respekt und Wertschätzung geprägtes Arbeitsklima zu herrschen, welches Diversität bei Beschäftigten und „Kund*innen“ als Bereicherung schätzt.

Besonders beeindruckt waren die Juror*innen von:

- ▶ dem hohen Maß an Transparenz mittels exzellent dokumentierter Prozesse
- ▶ dem „Werte-Kompass“ zur grundlegenden Orientierung des kooperativen Handelns für Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und „Klient*innen“
- ▶ den vielfältigen Angeboten zur Qualifizierung von Führungskräften
- ▶ der partizipativen und sehr gut auf die Fragestellungen des IB abgestimmten Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen.

Folgende Regelungen und Angebote für alle Beschäftigten dienen der Verminderung bzw. Lösung psychosozialer Belastungen:

- ▶ teambestimmte Arbeitszeitgestaltung; Berücksichtigung individueller Wünsche bei der Dienstplangestaltung
- ▶ Maßnahmen zu Defending/Deeskalation
- ▶ Pat*innensystem zur Erleichterung der Einarbeitung
- ▶ Gesundheitsgespräche (lösungsorientiert, z.B. für Teams mit auffällig hohen Fehlzeiten oder Menschen mit chronischen Krankheiten).

Zusätzliche Maßnahmen:

- ▶ „IB-Verhaltensampel“: Klare Verhaltensregeln in einfacher Sprache und in unterschiedlichen Sprachen
- ▶ Umfangreiche Sport- und Bewegungsangebote (u.a. Bezuschussung von Fitnessstudios)
- ▶ Bereitstellung von ergonomischen Hilfen (höhenverstellbare Schreibtische, Stühle, Stehpulte)
- ▶ Lärmschutz (räumliche Maßnahmen, „Lärmampel“)

Prof. Dr. Anne Flothow | Thomas Bott

Die Aufgabe

Die diversen Dienstleistungen vorwiegend im sozialen Bereich erfordern von den Mitarbeiter*innen ein hohes Maß an Stabilität, Einsatzbereitschaft, Empathie und Resilienz. Deshalb sind gerade die psychosozialen Elemente bei der Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, gründliche und nachhaltig angelegte BGM-Strukturen sowie gute Maßnahmen notwendig, um die Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag gesundheitlich zu unterstützen.

Die Strategie

Neben der Gesamtsteuerung und einem regelmäßig tagenden Gesundheitsausschuss auf Ebene der norddeutschen Bundesländer hat sich ein Arbeitskreis Gesundheit in Hamburg etabliert, der interdisziplinär besetzt ist und sich quartalsmäßig trifft. Es wurde zudem eine

Reihe von Betriebsvereinbarungen zum BGM erarbeitet, die u.a. auch Mobbing, sexuelle Belästigung und das interne „Ombudswesen“ umfassen. Aufgrund von extern durchgeführten Mitarbeiterbefragungen, Arbeitssituationsanalysen, regelmäßigen Management Reviews sowie der Mitarbeiterjahresgespräche verfügt der IB über eine gute Einbindung der Mitarbeiter*innen sowie eine tragfähige Informations- und Kommunikationsgrundlage. Den Beschäftigten und Führungskräften stehen über das eigene Intranet diverse gesundheitsförderliche Unterlagen zur Verfügung. So umfasst allein das „Handbuch für Führungskräfte“ über 600 Dokumente, die sehr gut strukturiert sind. Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und weitere Angebote runden das BGM ab.

Der Erfolg

Durch feste Strukturen und Betriebsvereinbarungen hat der IB eine gute Basis für das Betriebliche Gesundheitsmanagement geschaffen. Die Mitarbeiter*innen wirken zudem partizipativ an der konkreten Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit. Die hohe Beteiligung bei den regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragungen, die systematisch ausgewertet werden und in ergänzenden Arbeitssituationsanalysen zu Verbesserungen der psychosozialen Arbeitsbedingungen geführt haben, spricht für den Erfolg.

Ansprechpartnerin: Christiane Capone
Horner Landstraße 46 | 22111 Hamburg
Tel.: 040 650600-0
E-Mail: ib-hh@ib.de
www.ib-nord.de/hh

Mitarbeiter*innen: 406
Branche: Transport & Logistik



Der weltweit agierende Logistikdienstleister Hellmann Worldwide Logistics verfügt bundesweit über 40 Standorte. Beworben hat sich die Hamburger Niederlassung mit 406 Mitarbeitenden und einem nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis (40 % Frauen und 60 % Männer). Auch die Altersstruktur ist ausgewogen: Angefangen von unter 20- bis über 60-Jährigen. Derzeit befinden sich erwähnenswerte 43 Nachwuchskräfte am Standort HH in der Ausbildung. Die kaufmännischen und gewerblichen Mitarbeitenden werden von zwei freigestellten und überaus engagierten Betriebsräten vertreten. In der Hamburger Niederlassung gibt es keine festangestellten LKW-Fahrer*innen. Diese sind über Subunternehmen beschäftigt.

Hellmann führte im Jahr 2011 bundesweit das BGM ein. Dem BGM-Steuerungsteam gehören neben den BGM-Expert*innen die Entscheidungsträger*innen und Arbeitnehmervertreter*innen fest an, so dass in den vierteljährlichen Sitzungen sofort verbindlich abgestimmt wird. In der vierteljährlich erscheinenden Mitarbeiterzeitung hat der Gesundheitsmanager, Adam Pietzka, eine feste Rubrik: die „Adams Äpfel“. Hier informiert er regelmäßig über Geplantes wie Erreichtes und motiviert zum gesundheitsbewussten Verhalten.

Hervorzuheben im BGM sind:

- ▶ Kinder-Notfallbetreuung – über ein Netzwerk von ausgebildetem Personal werden Kinder sowohl zu Hause als auch in einer nahe dem Betrieb gelegenen Kita im akuten Bedarfsfall betreut
- ▶ Begleitung und Vorbereitung auf die Rentenzeit der betroffenen Mitarbeitenden durch die Betriebsräte und die Sozialberatung
- ▶ ausgebildete Pflegelots*innen
- ▶ Ergonomie-Schulungen durch das Gesundheitsmanagement und externe Fachkräfte
- ▶ funktionale und ergonomische Arbeitskleidung für gewerbliche Mitarbeitende, insbesondere auf die Arbeitstätigkeiten abgestimmte Arbeitsschuhe
- ▶ flächendeckende Umsetzung einer speziell für werdende Mütter erarbeiteten Beurteilung des Gefährdungspotenzials am aktuellen Arbeitsplatz
- ▶ neben der Sozial- und Suchtberatung werden feste Termine für die psychosoziale Beratung (mit Angehörigen) und Gesundheitscoachings angeboten – während der Arbeitszeit
- ▶ Firmenjubiläen werden jährlich am Standort Hamburg gefeiert (ab 10 Jahre Betriebszugehörigkeit)
- ▶ Gleitzeit / Home Office
- ▶ Unterstützung bei Sprachkursen
- ▶ Gesundheitstage

Dr. Nina Sonntag | Petra Verseemann

Die Aufgabe

Hellmann hat die große Herausforderung angenommen, unter enger Einbeziehung der Führungskräfte die gewerblichen und kaufmännischen Mitarbeitenden aller Altersstrukturen unter einen gesundheitsförderlichen „Hut zu bringen“.

Die Strategie

Hellmann nimmt das Thema BGM sehr ernst und hat dafür einen Experten, der Gesundheitswissenschaften studiert hat, unbefristet angestellt. Der Gesundheits-Manager steuert von der Zentrale in Osnabrück aus das BGM deutschlandweit. Durch die regelmäßig erscheinende Mitarbeiterzeitung und die Treffen des Steuerungskreises vor Ort schafft Hellmann perfekte Multiplikationsmöglichkeiten. Für die Mitarbeitenden wurde ein externer Sozialpädagoge, Suchtberater und Gesundheitscoach mit festen Beratungszeiten bestellt. Sein gut abgeschirmtes Büro im Hause schafft Vertrauen, sodass sich viele Mitarbeitende und Führungskräfte – wie auch Familienangehörige – gerne direkt beraten oder bei Bedarf weiter vermitteln lassen.

Hellmann hat zwei freigestellte Betriebsräte. Sowohl der Vorsitzende als auch der stellvertretende Vorsitzende sind Mitglieder im BGM-Steuerungskreis und kümmern sich intensiv um die Belange der Mit-

arbeitenden. Nach einer grundlegenden Umstrukturierung des Unternehmens passte sich auch das BGM den damit einhergehenden neuen Prozessen an und arbeitet weiterhin erfolgreich und agil.

Der Erfolg

Hellmann bietet im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ein „Rund-um-sorglos-Paket“ und übernimmt somit ein hohes Maß an Verantwortung zum Wohle seiner Mitarbeitenden. Gemäß der Firmenphilosophie, der „FAMILY-DNA“, in der der Mensch im Fokus steht, nimmt das Unternehmen eine Vorreiterrolle ein – nicht nur für die Transport- und Logistik-Branche. Dieses soziale Engagement verdient eine besondere Anerkennung.

Ansprechpartner: Adam Pietzka
Industriestraße 102 | 21107 Hamburg
Tel.: 0151 20346017
E-Mail: adam.pietzka@hellmann.com
www.hellmann.com



Mitarbeiter*innen: 2576
Branche: Forschung

DESY ist eine Großforschungseinrichtung für Grundlagenforschung mit etwa 2600 Beschäftigten an zwei Standorten. Besondere Merkmale sind die Internationalität der Belegschaft, der Bau und Betrieb von Forschungsanlagen, verbunden mit Technologien, mit denen sehr häufig Pionierarbeit geleistet wird, sowie die Zusammenarbeit in Forschungsnetzwerken mit weiteren Instituten sowohl auf dem Gelände als auch an anderen Standorten in Deutschland und auf der ganzen Welt. DESY als Arbeitgeber will die unterschiedlichen Persönlichkeiten der einzelnen Beschäftigten wertschätzen, einen fairen Umgang miteinander und insgesamt das körperliche, psychische und soziale Wohlbefinden fördern.

Dieser Herausforderung begegnet die Organisation systematisch und umfassend. Insgesamt zeichnet DESY das Bemühen aus, trotz der Größe der Organisation und der Vielzahl von Arbeitsbereichen für sozialen Zusammenhalt und ein „Wir-DESYANER-Gefühl“ zu sorgen.

Die folgenden Aspekte bilden lediglich einen Ausschnitt einer Vielzahl von Aktivitäten ab:

- ▶ Die Gefährdungsbeurteilung ist in allen Aspekten als fortlaufender Prozess organisiert, die Beschäftigten sowie die jeweils erforderlichen Expert*innen werden dabei sinnvoll beteiligt.
- ▶ Führungskräfte werden durch Fortbildungen und Beratung darin unterstützt, ihrer anspruchsvollen Aufgabe des gesundheitsförderlichen Führens nachzukommen.
- ▶ Die Personalentwicklung ist auf die Förderung und Entwicklung von Kompetenzen der Beschäftigten ausgerichtet.
- ▶ DESY bemüht sich um die Minimierung von befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft und hat sich eine Befristungspolitik gegeben, nach der Daueraufgaben mit unbefristet angestellten Beschäftigten besetzt werden sollen.
- ▶ Die Gleichstellung der Geschlechter wird nicht nur durch Betreuungsangebote, sondern auch durch die konsequente Ausschreibung von Positionen aller Qualifikationsebenen auch in Teilzeit und immer in weiblicher Form gefördert. DESY fördert darüber hinaus durch verschiedene Initiativen das Interesse von Mädchen an den MINT-Fächern.
- ▶ Eine Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle fördert die Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben.
- ▶ Beratungsstellen für die Belange der internationalen Beschäftigten, zur Sucht- und Konfliktberatung sowie zur Inklusion von Menschen mit Behinderung sind eingerichtet und werden durch das BGM koordiniert.
- ▶ Viele verschiedene Netzwerkangebote fördern den Austausch und die Gemeinschaft. Sie reichen vom gemeinsamen Gärtnern über Sport bis hin zu Kulturfesten für internationale Beschäftigte unter Beteiligung der Angehörigen.

Heike Klamroth | Rolf de Vries

Die Aufgabe

Durch ein systematisches Vorgehen und eine Vielzahl von klugen Initiativen im Bereich des sozialen Miteinanders schafft es die Organisation, Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung miteinander zu verknüpfen. Dazu gehört, auch in der sicheren Gestaltung neuer Verfahren Pionierarbeit zu leisten und mit den entsprechenden Experten*innen Verfahren zu bewerten.

Die Strategie

Organisatorisch laufen im Bereich BGM und in der Stabsstelle Arbeitssicherheit die Aktivitäten zusammen, Grundlage ist eine fachgerechte kontinuierliche Gefährdungsbeurteilung. Im Bereich psychischer Belastung werden auf Basis von Mitarbeiterbefragungen im Screening-Verfahren in Kombination mit vertiefenden qualitativen

Workshops gemeinsam mit den Beschäftigten sowohl Belastungsquellen als auch mögliche Maßnahmen diskutiert und entwickelt. Auf dieser Basis werden die Aktivitäten aus dem Bereich Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung und Personalentwicklung dem Bedarf angepasst.

Ein Beispiel für die Gesundheitsförderung auf mehreren Ebenen ist die Beratungsstelle für die internationalen Beschäftigten, das „International Office“. Beraten werden Führungskräfte und Beschäftigte, es gibt aber auch Hilfe bei alltagspraktischen Fragen, etwa in Fragen des Ausländerrechts, bei der Organisation einer Wohnung oder der Kinderbetreuung. Die Stelle ist auch Anlaufpunkt in emotionalen Krisen, etwa bei Heimweh. Sie organisiert interkulturelle Feste und ein regelmäßiges internationales Café, in dem Englisch gesprochen wird und das als Begegnungspunkt dient.

Der Erfolg

DESY ist ein erfolgreicher Treiber der internationalen Spitzenforschung, dem es immer wieder gelingt, talentierte Nachwuchsforscher zu gewinnen. Darüber hinaus zeichnet sich die Organisation durch eine niedrige Krankenquote und eine fast nicht vorhandene Fluktuation im Bereich der unbefristet Beschäftigten aus.

Ansprechpartner: Dr. med. Katharina Bünz
Notkestraße 85 | 22607 Hamburg
Tel.: 040 8998-2171
E-Mail: katharina.buenz@desy.de
www.desy.de

Sonderpreis 2020

Mankiewicz Gebr. & Co. (GmbH & Co. KG, Finalin GmbH)

Mitarbeiter*innen: 1000
Branche: Chemie



In der Gruppe der mittelständischen Unternehmen zeichnet sich Mankiewicz Gebr. & Co. durch eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur aus, in der die soziale Verantwortung nach innen und außen im Sinne einer „Corporate Social Responsibility“ gelebt wird. Projekte für die Beschäftigten werden dabei häufig mit Initiativen für die unmittelbare Nachbarschaft verknüpft, so dass wertvolle Synergien im Quartier entstehen.

In den letzten Jahren hat es Mankiewicz auch durch solche Projekte geschafft, sich trotz starken Wachstums die Grundhaltung eines Familienunternehmens zu erhalten.

Begeistert hat die Jury insbesondere:

- ▶ die moderne Herangehensweise an das Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, in der Gesundheit als Teil der Organisationskultur verstanden und in diese eingebettet wird
- ▶ die „Macher-Mentalität“, in der Beschäftigte in ihren Fähigkeiten erkannt und gefördert werden und die auf diese Weise zur Stärkung der Selbstwirksamkeit beiträgt
- ▶ die familiäre und verantwortungsvolle Grundhaltung und das erklärte Ziel, diese Grundhaltung auch in Zeiten des Wachstums zu erhalten.

Gerd Hamann | Berit Köhler

Die Aufgabe

Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Mankiewicz GmbH ist es, die Gesundheit und Motivation der Beschäftigten langfristig und nachhaltig zu erhalten und zu fördern. In einem sehr diversen Umfeld mit Beschäftigten aus vielen unterschiedlichen Nationen, mit verschiedenen kulturellen und sprachlichen Hintergründen geht es immer auch darum, Wege zu finden, möglichst alle einzubeziehen. Dabei wird als wichtiges Ziel formuliert, die Wurzeln der Mankiewicz GmbH und den Charakter eines Familienunternehmens mit den damit verbundenen Werten trotz starken Wachstums beizubehalten.

Die Strategie

Die Herangehensweise im Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Mankiewicz GmbH zeichnet sich dadurch aus, dass gesundheitsförderliche Maßnahmen als wesentlicher Teil der Unternehmenskultur gesehen werden. Entsprechend findet sich weniger ein strukturiertes BGM – vielmehr wird das Thema Gesundheit auf ganz unterschiedliche Weise in der Organisation verankert und immer wieder sichtbar und spürbar. So gibt es beispielsweise eine Firmenphilosophie mit neun Grundsätzen, zu denen unter anderem gegenseitige Wertschätzung und Kommunikation zählen. Dies wird beispielsweise dadurch unterstützt, dass im gesamten Unternehmen die Kultur der „offenen Tür“ gilt. Auch sämtliche Führungskräfte – bis hin zur Geschäftsleitung – sind auf diese Weise für alle Beschäftigten ansprechbar.

Durch besondere Projekte wird neben dem Zusammenhalt der Beschäftigten auch immer wieder der nachbarschaftliche Austausch in Wilhelmsburg unterstützt. So haben die Nachwuchskräfte gemeinsam mit dem BUND einen Traditionsbauwagen restauriert und in der Weihnachtszeit gibt es in der Betriebskantine ein gemeinsames Backen in Kooperation mit den Bewohner*innen der Flüchtlingsunterkunft.

Der Erfolg

Der Erfolg des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei Mankiewicz zeigt sich unter anderem darin, dass die Angebote seitens der Beschäftigten sehr gut angenommen werden. Darüber hinaus konnte der Charakter eines Familienunternehmens bisher erhalten werden. So gibt es beispielsweise eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen, die Fluktuation ist sehr gering und es werden Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens geschaffen und seitens der Beschäftigten genutzt.

Ansprechpartnerinnen: Stefanie Schmalz-Côté
Georg Wilhelm Straße 189 | 21107 Hamburg
E-Mail: stefanie.schmalz@mankiewicz.com
Tel.: 040 75103 468
www.mankiewicz.com

Betrieb der Endrunde 2020

ROSE & PARTNER Part GmbH

Mitarbeiter*innen: 25
Branche: Wirtschaftskanzlei
für Rechts- und
Steuerberatung

ROSE & PARTNER
RECHTSANWÄLTE STEUERBERATER

Vollzeit-Wochenarbeitszeit von 36 Stunden für Anwälte (Durchschnitt in Wirtschaftskanzleien: 54 Stunden) und 34 Stunden für sonstige Mitarbeiter*innen angeboten. Jede*r hat die Möglichkeit, seine Wochenarbeitszeit an 4 statt 5 Wochentagen abzuleisten. Die konkrete individuelle Arbeitszeit bestimmt jede*r Mitarbeiter*in selbst im Rahmen der (sehr weiten) Vorgaben der Kanzleileitung und in Abstimmung mit den Kolleg*innen mithilfe der elektronischen Zeiterfassung. Hierdurch wird eine für die Work-Life-Balance wichtige maximale Flexibilität bei insgesamt sehr niedriger Gesamtbelastung erreicht.

Der Erfolg

Die familienfreundlichen und in der Branche unüblichen Arbeitszeiten sind ein wichtiger Baustein für ein „gesundes“ Arbeitsklima und die Arbeitsqualität. Die Mitarbeitenden sind sehr zufrieden. Alle, „der Chef“ als auch die Mitarbeitenden, achten auf ihre gemeinsam geschaffene gesundheitsförderliche Kultur. Deshalb gibt es seit der Gründung in 2006 steten Personalzuwachs und keine Fluktuation.

Dr. Nina Sonntag | Petra Verseemann

Die Aufgabe

Mit der Einführung des neuen Arbeitszeitmodells sind die Krankheitstage nochmals um ca. 25 Prozent zurückgegangen. Die Investitionen in weitere Mitarbeiter*innen zur Reduzierung der Belastung des Einzelnen lohnen sich auch durch die bessere Mitarbeiterbindung und die Darstellung als attraktiver Arbeitgeber bei der Rekrutierung.

Die Strategie

Über die Berücksichtigung aller gesetzlichen Vorgaben (z.B. hinsichtlich der Arbeitssicherheit) hinaus stützt sich das Gesundheitsmanagement vor allem auf die folgenden Säulen:

1. Arbeitsplatzgesundheit

Die Büroarbeitsplätze entsprechen modernen ergonomischen Standards, einschließlich höhenverstellbaren Schreibtischen (für Arbeiten im Stehen), Headset, Spracherkennungssoftware, Doppelbildschirmen und hochwertiger Bestuhlung. Die Mobilität während der Arbeitszeit wird gefördert durch Fußwege zum Drucker (der nie im Büro selbst steht) oder den Besuch bei Kolleg*innen statt des Telefonats. Außerdem werden allen Mitarbeiter*innen kostenlose Inhouse-Massagen angeboten.

2. Arbeitszeitmodell

Es wird ein branchenweit einmaliges Arbeitszeitmodell mit einer

Ansprechpartnerin: Frau Dieckmann
Jungfernstieg 40 | 20354 Hamburg
E-Mail: personal@rosepartner.de
Tel.: 040 414 37 59 0
www.rosepartner.de

Betrieb der Endrunde 2020

Evangelische Stiftung Alsterdorf / Bereich Bildung

Mitarbeiter*innen: 435
Branche: allgemeinbildende Schulen
Kindertagesstätten
fachschiule für soziale arbeit alsterdorf
Fachschule für soziale Arbeit

bensituations- / Altersgerechtes Arbeiten gegründet. Die Arbeit im Steuerkreis und den Arbeitsgruppen zielt darüber hinaus auf größtmögliche Transparenz ab. Die Führungskräfte sowie die Koordinatorin BGM informieren daher die Beschäftigten regelmäßig über aktuelle Gesundheitsthemen im Rahmen von Konferenzen und Rundmails sowie bei Gesundheitstagen. Sowohl die Strukturen des BGM als auch umgesetzte Maßnahmen werden auf Effektivität und Effizienz überprüft und ggf. angepasst.

Der Erfolg

Der Steuerkreis konnte tragfähige Gesundheitsstrukturen schaffen. Zum Erfassen der psychischen Belastungen werden Analysekreisläufe mit schriftlichen Befragungen und Vertiefungsworkshops mit Maßnahmenentwicklung durchgeführt, deren Umsetzung begleitet wird. Die Anerkennung des BGM als Führungsaufgabe und ein Schulungskonzept für gesundheitsförderliche Führung ermöglichen, das Thema Gesundheit in das Leitbild, die Kultur, die Strukturen und die Prozesse der Einrichtungen einzubinden.

Gerd Hamann | Berit Köhler

Die Aufgabe

Die Evangelische Stiftung Alsterdorf / Bereich Bildung hat im Jahr 2016 eine Koordinatorin mit der Aufgabe betraut, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren, um das Thema „Gesundheit“ im Unternehmen auf allen Ebenen sichtbar und spürbar zu machen und in den Strukturen zu verankern.

Die Strategie

Die Gesundheitskoordinatorin formulierte als übergeordnetes Ziel für den Aufbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), dass stabile und nachhaltige Strukturen geschaffen werden sollen, die es ermöglichen, dass das BGM unabhängig von Einzelpersonen tragfähig wird. Als einer der ersten Schritte wurde ein Steuerkreis Gesundheit etabliert. Im Steuerkreis, der Entscheidungskompetenz besitzt, werden gemeinsam Schwerpunktthemen und Maßnahmen festgelegt und nachgehalten. Neben den ständigen Mitgliedern werden je nach Bedarf flexibel interne und externe Fachpersonen hinzugezogen. Für die weitergehende Bearbeitung bestimmter Themen werden aus dem Steuerkreis heraus Arbeitsgruppen gebildet, die sich themenspezifisch mit gesundheitsbezogenen Herausforderungen auseinandersetzen. So wurde aufgrund des bestehenden Bedarfs beispielsweise eine AG Le-

Ansprechpartnerin: Anne Spiecker
Alsterdorfer Markt 4 | 22297 Hamburg
Tel.: 0173 2444 352
E-Mail: anne.spiecker@alsterdorf.de
www.alsterdorf.de

Studierendenwerk Hamburg

Mitarbeiter*innen: 578
Branche: Dienstleistungen im Hochschulbereich
(Gastronomie, Wohnen, Kinderbetreuung,
Beratung, Finanzierung)



Die Aufgabe

Es geht darum, für eine heterogene Belegschaft mit sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Es geht um sinnvolle Arbeit, faire Bezahlung und die Verwirklichung einer menschlichen Unternehmenskultur. Die Beschäftigten sollen in ihrer Besonderheit wertgeschätzt werden, da man sich bewusst ist, dass die vorhandene Technik nicht die Empathie in der Beratung, die Gastfreundlichkeit in der Gastronomie, die Fürsorge und Herzlichkeit in der pädagogischen Arbeit ersetzen kann.

Die Strategie

In Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse wurde von 2016 bis 2018 systematisch ein Modell für ein zur Organisation passendes

Ansprechpartnerin: Beate Paß
Von-Melle-Park 2 | 20146 Hamburg
Tel.: 040 41 902-237
E-Mail: beate.pass@studierendenwerk-hamburg.de
www.studierendenwerk-hamburg.de

BGM entwickelt. Um die vielen bereits vorhandenen Akteure und Maßnahmen sinnvoll zu koordinieren, wurde eine Managementstruktur mit einem Referat Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement (BGEM) und einem BGM-Kernteam für die strategischen Entscheidungen rund ums BGM geschaffen. Zum BGM-Kernteam gehören neben dem Referat BGEM und dem Arbeitsschutz auch die Personalabteilung, die Geschäftsführung sowie der Personalrat.

Die Datengrundlage für die Weiterentwicklung und Verbesserung lieferte eine Kombination aus Befragungen und moderierten Workshops im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. So war es möglich, verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen in den jeweiligen Arbeitsbereichen sinnvoll miteinander zu kombinieren. Für die Umsetzung der entwickelten Maßnahmen und Strategien wurde auf die Rolle der Führungskräfte und ihren Unterstützungsbedarf ein spezieller Fokus gelegt. Dabei ging es nicht nur darum, lediglich Leitbilder und Schulungen für Führungskräfte zu entwickeln, sondern auch die Bedürfnisse der Führungskräfte selbst in den Blick zu nehmen.

Der Erfolg

Die Erfahrungen und Strukturen aus dem initiierten Projekt sind erfolgreich in den Regelbetrieb überführt worden. Trotz sich stark unterscheidender Tätigkeiten, einer sehr heterogenen Belegschaft und einer Vielzahl von Standorten konnte ein BGM etabliert werden, das bereits zu einer Vielzahl von Verbesserungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten geführt hat. Das Studierendenwerk hat sich dabei mit arbeitsbedingten psychischen Belastungsfaktoren intensiv befasst.

Heike Klamroth | Rolf de Vries



Die Jury

Über die Vergabe der Preise hat eine unabhängige Jury entschieden.

Thomas Bott
AOK Rheinland/Hamburg

Suneva Brand
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Rolf de Vries
Handwerkskammer Hamburg

Prof. Dr. Anne Flothow
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Fakultät Life Sciences

Gerd Hamann
Airbus Operations GmbH

Heike Klamroth
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz

Berit Köhler
Deutsche Rentenversicherung Nord

Michael Schulz
BGF-Koordinierungsstelle

Dr. Nina Sonntag
Ärztammer Hamburg
Ausschuss Arbeitsmedizin

Petra Verseemann
Handelskammer Hamburg

Hamburger Gesundheitspreis

Machen Sie mit!

Fördern Sie die Gesundheit in Ihrem Betrieb.

Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) zeichnet mit dem Hamburger Gesundheitspreis Betriebe aus, die sich über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus für die Förderung und den Schutz der Gesundheit ihrer Beschäftigten einsetzen.

Die Ziele des Gesundheitspreises

- ▶ Betriebe fördern den Arbeitsschutz und die Gesundheit ihrer Beschäftigten.
- ▶ Betriebe schaffen eine gesunde Arbeitsumwelt.
- ▶ Betriebe stärken und unterstützen die gesundheitliche Kompetenz und Eigenverantwortung von Führungskräften und Beschäftigten.

Der Nutzen für Sie

- ▶ Gesunde, leistungsfähige und motivierte Beschäftigte tragen entscheidend zum Erfolg eines Unternehmens bei.
- ▶ Der Erhalt von Arbeits- und Leistungsfähigkeit kommt gleichermaßen den Mitarbeiter*innen und dem Betrieb zugute.
- ▶ Die Beschäftigten identifizieren sich stärker mit ihrem Unternehmen.
- ▶ Die Mitarbeitenden engagieren sich mehr für betriebliche Entwicklungsprozesse.
- ▶ Eine Auszeichnung mit dem Hamburger Gesundheitspreis stärkt Ihr Profil und unterstützt die Werbung für Ihr Unternehmen.

Mitmachen lohnt sich

- ▶ Sie erfahren im Preisvergabeverfahren, wo Sie im Betrieblichen Gesundheitsmanagement stehen.
- ▶ Sie erhalten Anregungen für betriebliche Entwicklungsprozesse.
- ▶ Sie können durch ein qualifiziertes Feedbackgespräch Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement weiterentwickeln.

Impressum

Herausgeberin:

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für
Gesundheitsförderung e.V. (HAG)
Hammerbrookstr. 73 | 20097 Hamburg
Telefon 040 2880364-0 | Fax 2880364-29
buero@hag-gesundheit.de | www.hag-gesundheit.de

Konzept und Redaktion:

HAG: Dörte Frevel, Petra Hofrichter
Arbeit & Gesundheit e.V.: Axel Herbst

Gestaltung und Satz: Kontor 36, Elga Voss

Druck: Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH

Auflage: 500 | 04/2020



Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) macht sich für sozillagenbezogene Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten stark. Sie arbeitet auf Grundlage der Ottawa Charta. Ihr Ziel ist, das körperliche, seelische und soziale Wohlbefinden der Hamburger Bevölkerung zu stärken.

Als landesweites Kompetenzzentrum für Gesundheitsförderung organisiert sie Netzwerke, koordiniert fachlichen Austausch, berät Institutionen, Einrichtungen und Initiativen, macht Qualifizierungsangebote, unterstützt Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung, informiert zu aktuellen Fragen und fördert Projekte von Dritten.

Die HAG ist unabhängig und gemeinnützig. Ihre Arbeit wird finanziert aus Mitteln der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) sowie aus Projektmitteln von Krankenkassen (GKV), anderen Trägern und Mitgliedsbeiträgen.

Der Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung wird gefördert aus Mitteln der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) sowie aus Projektmitteln der Krankenkassen (GKV) und von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).

Gefördert durch:

