



Hamburger Gesundheitspreis

für Betriebe,
Wirtschaft
und Verwaltung
2013

► **Dokumentation**



Jury

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

Thomas Bott

AOK Rheinland/Hamburg

Margit Freigang

Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz

Hartmut O. Genz-Bideau

Beratung - Training - Evaluation

Gabor Hill

NXP Semiconductors Germany GmbH

Arbeitnehmervertreter, betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Prof. Dr. Olaf von dem Knesebeck

Universität Hamburg, Institut für Medizinische Soziologie,
Sozialmedizin und Gesundheitsökonomie

Dr. Detlev Krause

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Dr. Ingrid Künzler

Deutsche Rentenversicherung Nord

Gerd Müller-Westphal

Eppendorf AG, Preisträgerbetrieb 2011

Anja Naumann

Handelskammer Hamburg

Prof. Dr. Gabriele Perger

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,
Studiendepartment Gesundheitswissenschaften

Prof. Dr. Rainer Richter

Präsident Psychotherapeutenkammer

Dr. Nina Sonntag

Ausschuss Arbeitsmedizin Ärztekammer Hamburg,
Gesundheitsmanagement Airbus Deutschland

Rolf de Vries

Handwerkskammer Hamburg

Beauftragter für Umweltschutz und Arbeitssicherheit

Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen: So lautet seit fast zwei Jahrzehnten das Motto des Hamburger Gesundheitspreises für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung. 2014 zeichnet die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) zum achten Mal Betriebe aus, die sich über ihre öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren.

Dabei war unsere Auszeichnung niemals ein Preis nur für die Besten. Entscheidend für eine Platzierung war stets die gute Qualität in der Gesundheitsförderung – gleich ob es sich um besondere Angebote in einigen speziellen Bereichen oder um ein integriertes Konzept handelt. Erfreulicherweise stieg die Qualität der eingereichten Beiträge von Ausschreibung zu Ausschreibung an. Besonders in den Bewerbungen um den aktuellen Hamburger Gesundheitspreis stellte die Jury ein bisher nicht dagewesenes hohes Niveau fest. Ob kleine, mittlere oder große Unternehmen: Die Bedeutung und der Wert einer gut organisierten betrieblichen Gesundheitsförderung ist bei Arbeitgebern angekommen. Die meisten von ihnen setzen dafür auf eine intensive aktive Beteiligung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine gesundheitsfördernde Führungskultur. Genau dieser Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung ist uns bei der Bewertung der eingereichten Beiträge ganz besonders wichtig. Deshalb war die Auswahl für die Jurymitglieder in diesem Jahr besonders schwer. Noch nie fielen die Entscheidungen, wer zu den prämierten Unternehmen gehört, so knapp aus.

Die Ausschreibung 2013 setzte den Schwerpunkt „Psychische Gesundheit bei der Arbeit“. Wir wollten mit der Wahl dieses Themas Arbeitgeber für die Dringlichkeit, in diesem Feld zu handeln, sensibilisieren. Die Notwendigkeit dafür ist nicht von der Hand zu weisen: So berichtet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in ihrer Ausgabe 2013 von „Arbeitswelt im Wandel“, dass nicht nur die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Erkrankungen steigt, sondern auch die Zahl der Frühverrentungen. 2011 lag der Anteil für psychische Erkrankungen an den Frühberentungen bei 41 Prozent. Es ist also höchste Zeit für Maßnahmen, die dieser Entwicklung entgegenwirken.

Insgesamt haben sich 29 Unternehmen – zehn Klein-, elf Mittel- und acht Großbetriebe – mit positiven Praxisbeispielen beworben. Gesundheitsfördernde Führung, flexible Arbeitszeitmodelle, Schulungs- und Beratungsangebote für Stressreduzierung und Entspannungstechniken gehören zu den eingereichten Beiträgen. Die Programme der Teilnehmenden zeigten deutlich, dass Arbeitgeber unabhängig von der Größe ihres Unternehmens wirksam psychischen Belastungen entgegen wirken müssen und können. Wichtig sind dabei die Kombination von präventiven und unterstützenden Maßnahmen sowie die Bereitschaft und die Kompetenz von Vorgesetzten, ihr Team „gesund zu führen“.

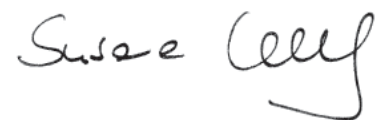
Eine unabhängige Jury beurteilte die Bewerbungen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Betriebsgrößen und strukturellen Voraussetzungen in den Unternehmen. Die Entscheidung für eine Auszeichnung traf sie in einem mehrstufigen Auswahlverfahren. Das Engagement der Endrundenteilnehmer nahm die Jury vor Ort in Augenschein. Alle überzeugten mit sehr guten Leistungen in der Gesundheitsförderung. In dieser Dokumentation präsentieren sich die Betriebe, die sich für den „Hamburger Gesundheitspreis 2013“ beworben haben, mit ihren Aktivitäten und Erfolgen in der Gesundheitsförderung. Vielleicht finden Sie die eine oder andere Idee spannend? Ich bin sicher, dass Sie durch diese guten Beispiele auch Anregungen für Ihr eigenes betriebliches Gesundheitsmanagement erhalten.

Im Namen der HAG bedanke ich mich bei allen an der Ausschreibung 2013 Beteiligten – insbesondere bei den Teilnehmenden, der Jury, den Verteilerstellen und den Finanziers.

Tipp

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

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



Susanne Wehowsky
Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)

Ausgezeichneter Betrieb 2013

Das Caféhaus

Mitarbeiter_innen: 18

Branche: Konditorei und Kaffeerösterei

Das Caféhaus ist ein kleines Unternehmen mit 18 Mitarbeiter_innen.

Klaus Lange überzeugt als vielseitig engagierter Unternehmer, der die wesentlichen Qualitätsansätze miteinander in Einklang bringt. Er sieht sich selbst als „Anstifter“ mit dem Leitmotiv: „Unternehmen statt Unterlassen“.

Klaus Lange ist ausgebildeter Koch, Bäcker, Konditormeister und Betriebswirt des Handwerks. Das Unternehmen wurde in den letzten zehn Jahren mehrfach für handwerkliche Qualität und Umweltfreundlichkeit prämiert („5 Sterne des Handwerks“, „Mutmacher der Nation“, Energy Efficiency Award 2013, Hanse-Umweltpreis 2013, Hamburger Ökoprofit Betrieb 2013, DLG-Prämierte Spitzenqualität 2013). Das Unternehmen unterstützt außerdem soziale Projekte wie „Rudern gegen Krebs“ und Lebensmittel-Tafeln. Der gesundheitsförderliche Ansatz im eigenen Unternehmen äußert sich u.a. in einem Krankenstand < 1 % und einem guten Betriebsklima.



Neben diesen bewährten Bausteinen einer betrieblichen Gesundheitsförderung überzeugten folgende Maßnahmen:

- ▶ die Schaffung und Verknüpfung von Managementansätzen des Umwelt-, Qualitäts-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- ▶ das mitarbeiterfreundliche Arbeitszeitmodell
- ▶ die Teamorientierung und Stärkung des Wir-Gefühls
- ▶ die Ausbildung und Förderung von jungen Mitarbeiter_innen
- ▶ die Wertschätzung älterer Mitarbeiter_innen
- ▶ die Angebote zur Gesundheitsförderung (Sport)

Prof. Dr. Gabriele Perger,
Thomas Bott

Die Aufgabe

Der gute, gesundheitsfördernde und motivierende Umgang mit Mitarbeiter_innen ist in der Unternehmensphilosophie des Caféhauses fest verankert. Dazu gehört in dem – größtenteils weiblichen Team – auch eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Teamzusammenhalt und eine Zusammenarbeit, die auf Wertschätzung und gegenseitiger Unterstützung beruht, werden gefördert ebenso wie die Bereitschaft, sich durch Weiterbildung beruflich zu entfalten.

Die Strategie

Die Mitarbeiter_innen können ihre Arbeitszeiten in einem hohen Maß eigenverantwortlich und in Abstimmung untereinander festlegen. Das gilt nicht nur für die Einsatzzeiten selbst, sondern auch für die monatlich geleisteten Arbeitstage sowie für die Urlaubsplanung. Müssen die Mitarbeiter_innen für einen längeren Zeitraum privaten Verpflichtungen nachkommen, die sie in ihrer beruflichen Tätigkeit einschränken, haben sie die Möglichkeit Auszeiten zu nehmen. Zur Teambildung tauscht sich die Caféleitung regelmäßig, wenn möglich täglich, mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter aus und führt regelmäßige offizielle Mitarbeiterbesprechungen durch. Über ein Logbuch wurde ein Vorschlagswesen etabliert. Essenspausen werden gemeinschaftlich gemacht. Die Mitarbeiter_innen werden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert, zum Beispiel bei der Ausbildung zum Meister/zur Meisterin.

Der Erfolg

Das Arbeitsklima im Caféhaus ist exzellent und der Krankenstand geht gegen Null. Der Teamzusammenhalt ist sehr gut, bei einer spürbar hohen Motivation jeder Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiters. Dies bewirkt eine große Aufmerksamkeit füreinander und einen wertschätzenden, sorgsamen Umgang miteinander.

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



Mitarbeiter_innen: 189
Branche: Krankenhäuser

In der Gruppe der mittleren Unternehmen zeichnet sich die Facharztambulanz Hamburg durch ihr hohes Engagement bei der Erstellung, Durchführung sowie Evaluation ganzheitlicher Maßnahmen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit dem Schwerpunkt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz aus. Ein Ausgangspunkt für das Betriebliche Gesundheitsmanagement waren die Zusammenlegung zweier Kliniken und der Umzug an einen neuen Standort. Mittels einer Mitarbeiterbefragung zur psychosozialen Gesundheit wurden Belastungen innerhalb der Belegschaft offen gelegt und Verbesserungsmaßnahmen entwickelt. Darauf aufbauend wurden zahlreiche Angebote für die Belegschaft initiiert. Zu nennen ist unter anderem die Teilnahme am Projekt „Gesund und Fit in Pflege- und Gesundheitsberufen“ (GAP). Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden bei der Auswahl der einzelnen Maßnahmen einbezogen und für die durchgeführten Workshops von ihrer Arbeit freigestellt. Als Weiterführung des GAP-Projektes wurde 2013 das Projekt „Gesund und fit bei der Arbeit“ ins Leben gerufen, bei dem der Erhalt und die Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter_innen im Vordergrund standen.

Die Facharztambulanz Hamburg erhält für ihr vorbildliches Betriebliches Gesundheitsmanagement zur Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz den Hamburger Gesundheitspreis 2013.

Überzeugt und für preiswürdig befunden hat die Jury insbesondere:

- ▶ das starke persönliche Engagement des Geschäftsführers, der verantwortlichen Mitarbeiter_innen sowie des Betriebsrats, um die Belegschaft gesund zu halten und zu motivieren
- ▶ das vielfältige Workshop-, Schulungs-, Sport- und Entspannungsangebot
- ▶ die regelmäßige Durchführung von Betriebsversammlungen, um über die Angebote im des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu informieren

Prof. Dr. Olaf von dem Knesebeck,
Anja Naumann

Die Aufgabe

Die Facharztambulanz verfolgt auf mehreren Ebenen das Ziel, die psychosoziale Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter_innen zu erhalten und zu fördern. Die langfristige Beschäftigung qualifizierten, erfahrenen und loyalen Personals ist der Unternehmensleitung ein besonderes Anliegen.

Die Strategie

Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter_innen haben sich zur Umsetzung folgender Leitsätze zur Mitarbeitergesundheit verpflichtet: Der ganzheitliche Arbeits- und Gesundheitsschutz ist wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik der Facharztambulanz Hamburg und verbindlicher Maßstab ihres Handelns. Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften wurden zum Schutze der Gesundheit von Mitarbeiter_innen und Patient_innen erlassen. Ihre Einhaltung wird durch geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes sichergestellt. Nur kompetente, engagierte und informierte Mitarbeiter_innen können

Arbeitsprozesse sicherheits- und gesundheitsgerecht gestalten. Deshalb werden Weiterbildung und Information gefordert und unterstützt. Störungsfreie, gut organisierte Arbeitsprozesse und eine menschengerechte Arbeitsumgebung sind die Grundlage für Gesundheitsschutz und Qualität am Arbeitsplatz. Diese mit zu gestalten und kontinuierlich zu verbessern, ist Aufgabe aller Mitarbeiter_innen. Ein gesundheitsgerechtes Verhalten der Mitarbeiter_innen ist gewünscht. Die Geschäftsführung initiiert und unterstützt daher Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Seit 2010 wurde eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit, insbesondere in Bezug auf die psychosoziale Belastung umgesetzt. Kernpunkt war die Befragung zur psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz. Daraus wurden viele verschiedene Maßnahmen abgeleitet und individuelle Angebote für die Mitarbeiter_innen entwickelt. Mitarbeiter_innen, die in den Ruhestand gehen, erhalten das Angebot einer Weiterbeschäftigung in Teilzeit oder auf geringfügiger Basis nach ihren Wünschen.

Der Erfolg

Die Befragungsergebnisse zeigen eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter_innen mit ihrem Arbeitsplatz und eine hohe Identifikation mit dem Arbeitgeber. Die Facharztambulanz hat überdurchschnittlich viele langjährige Mitarbeiter_innen, die Fluktuation ist sehr gering und ein großer Teil der Bewerbungen basiert auf Mund-zu-Mund-Propaganda.

Ansprechpartner: Christian Ernst
Martinistraße 78, | 20251 Hamburg
Tel.: 040 49065-4161, Fax: 040 49065-4152
E-Mail: ernst@facharztambulanz-hamburg.de
www.facharztambulanz-hamburg.de

Feuerwehr Hamburg, Behörde für Inneres und Sport

Mitarbeiter_innen: rd. 2500
Branche: Öffentlicher Dienst



Von den 2.531 Beschäftigten der Feuerwehr Hamburg sind 2.403 Männer und 128 Frauen. Die Ausgangssituation ist gekennzeichnet durch eine männlich geprägte, traditionell hierarchische Organisation.

Anlässlich einer Mitarbeiterbefragung und einer umfassenden Analyse der Ursachen für deutlich ansteigende Krankenstände in den Feuerwachen etablierte die Leitung nach professioneller Beratung ein BGM-Projekt, das nach einer dreijährigen Laufzeit als feste Struktureinheit mit drei Stellen der Zentralen Verwaltung angegliedert wurde. Insgesamt ergaben sich unter der Zielstellung, psychische Belastungen abzubauen und die psychische Gesundheit zu fördern, zwei dringend zu erarbeitende Aufgabenfelder:

1. Umgang mit Arbeitsverdichtung und Regenerationsmöglichkeiten und
2. Gestaltung einer angemessenen Führungs- und Kommunikationskultur

Die Jurymitglieder würdigen das Gesamtkonzept und besonders die erfolgreiche Bearbeitung der identifizierten Aufgabenfelder, unter anderem erkennbar an der Senkung des Krankenstandes um 3 % sowie folgenden Leistungen im Einzelnen:

- ▶ Unternehmen und Mitarbeiter_innen veränderten ihre traditionellen Strukturen zugunsten einer neuen Kommunikationskultur.
- ▶ Das Unternehmen betrachtet BGM als Führungsaufgabe und setzt deshalb zuerst an der Gestaltung der Führungskultur an.
- ▶ Das Referat BGM vernetzt alle Hierarchieebenen und achtet darauf, dass Mitarbeiter_innen beteiligt und Gesundheitsthemen in alle Entscheidungsprozesse eingebunden werden.
- ▶ Im Zentrum aller Maßnahmen steht die Einheit von Mitarbeitergesundheit und Leistungsfähigkeit des Unternehmens. So werden soziale Ansprechpartner in der Prävention von beruflichen und privaten Stressoren aktiv. Ältere, dienstunfähige Mitarbeiter erhalten beim Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis eine sechsmonatige soziale Unterstützung durch das Referat BGM/Sozialdienst.
- ▶ Verhältnis- und verhaltenspräventive Ansätze bilden eine Einheit.

Prof. Dr. Gabriele Perger,
Thomas Bott

Die Aufgabe

Feuerwehrmänner und -frauen sind „Alleskönner“, die die Bekämpfung eines Großbrandes genauso beherrschen, wie die Rettung schwerstverletzter Unfallopfer. Der Einsatzdienst der Feuerwehr bringt dabei häufig unsichere Situationen und Risiken mit sich. Extremsituationen und traumatische Erlebnisse verursachen eine enorme psychische Beanspruchung. In den Serviceabteilungen bringen immer mehr Aufgaben, rasche Entwicklungen im technischen Bereich sowie Krankheitsausfälle und Stellenabbau steigende Belastungen mit sich.

Die Strategie

Die Feuerwehr implementierte das Betriebliche Gesundheitsmanagement „aktiFit – für Feuerwehr, Familie und mich“ mit einem Referat „BGM/aktiFit & Sozialdienst“. Es ist „zentraler Impulsgeber“ und will den Aspekt Gesundheit in den organisationalen Strukturen der Feuerwehr etablieren. Fitness, Vorsorge und Arbeitssicherheit, aber auch Werte- und Führungskultur werden gefördert. Gesundheit wird ganzheitlich betrachtet und man wollte einen Entwicklungsprozess in Gang bringen. Ziel ist, den Gesundheitsaspekt bei allen Entscheidungen und auf allen Hierarchieebenen mitzudenken und zu beachten. Im nächsten Schritt ist die Einrichtung eines Steuerungsgremiums für das BGM geplant. Es wird aus internen Gesundheitsexperten, Amtsleitung, Personalrat, Führungskräften und Mitarbeiter_innen bestehen.

Der Erfolg

Die Feuerwehr erfüllt die Anforderungen an einen systematischen und wirksamen Arbeitsschutz auf Basis des nationalen Leitfadens für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Die Unfallkasse Nord hat dies mit einem Gütesiegel gewürdigt. Für die Mitarbeiter_innen werden zur Förderung und Erhalt der psychischen Gesundheit diverse professionelle und kollegiale Unterstützungs- und Beratungsangebote vorgehalten. In den letzten Jahren lag ein Schwerpunkt der Aktivitäten auf Information, Kommunikation und Mitarbeiterbeteiligung bei Großprojekten und zentralen Themen. Sie haben die Transparenz und Feedbackkultur spürbar verbessert. Auf Wunsch der Mitarbeiter_innen wurde ein neues Arbeitszeitmodell im Einsatzdienst eingeführt. Die ersten Rückmeldungen aus den Wachen weisen auf eine große Zufriedenheit mit dem neuen Dienstplan und dem beteiligungsorientierten Informations- und Entscheidungsprozess hin. Die Fehlzeitenquote hat sich seitdem deutlich gesenkt.

Ansprechpartnerin: Sabine Holst
Westphalensweg 1 | 20099 Hamburg
Tel.: 040 42851-4132, Fax: 040 42851-4139
E-Mail: Sabine.Holst@feuerwehr.hamburg.de
www.hamburg.de/feuerwehr/



Das D+S communication center Hamburg GmbH erhält als mittelgroßes Unternehmen einen Sonderpreis. Das Callcenter ist ein gutes Beispiel für den Einstieg in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in einer besonders belasteten Branche. Ausgangspunkt für die Aktivitäten des Unternehmens waren eine hohe Fluktuation und ein hoher Krankenstand. Seit der Einführung des Gesundheitsmanagements 2012 wurden vielfältige Maßnahmen geplant und umgesetzt. Dabei lag der Schwerpunkt bei der Qualifizierung der Führungskräfte zum gesundheitsorientierten Führen. Darüber hinaus wurden Beschäftigte befragt, welche Gesundheitsangebote sie sich wünschen. Ein betriebsinterner Arbeitskreis entwickelte in Kooperation mit einer Psychologin der Schwenninger Krankenkasse spezielle Angebote, um die Beschäftigten für das Thema „psychische Gesundheit“ zu sensibilisieren.

Besonders beeindruckend waren die folgenden Punkte:

- ▶ Der betriebliche Arbeitskreis berichtet, dass die systematische Führungskräfteentwicklung seit Anfang 2013 die Qualität von Gesprächen und den Umgang mit den Beschäftigten verbessert hat. Zusätzlich wurden Teammanager mit einer kleineren Führungsspanne etabliert.
- ▶ Um Arbeitsbelastungen zu reduzieren, vereinbarte der Betrieb stündliche Kurzpausen. Die Schichten wurden angepasst: So gibt es beispielsweise jeweils ein Team pro Woche, das andere Teams bei hohem Arbeitsaufkommen oder krankheitsbedingtem Ausfall unterstützen kann.
- ▶ Lärmschutzwände an den Arbeitsplätzen verringern den Gesprächslärm, Steharbeitsplätze erlauben den Wechsel der Arbeitshaltung, Pausenräume wurden umgestaltet, um entspannte Ruhepausen zu ermöglichen.
- ▶ Der Arbeitskreis hat festgestellt, dass die Mitarbeiterzufriedenheit spürbar gestiegen ist und mehr Beschäftigte an Befragungen teilnehmen. Das Unternehmen konnte innerhalb eines Jahres Fluktuation und Krankenstand deutlich senken.

Die Jury konnte sich bei einem Besuch vor Ort davon überzeugen, dass sich die Führungsebene, der Arbeitskreis und die Psychologin der Krankenkasse engagiert für eine Verbesserung der Arbeitssituation und der Mitarbeiterzufriedenheit einsetzen. Die nächste Befragung der Beschäftigten richtet sich nicht mehr nur auf die Wünsche nach Gesundheitsangeboten, sondern fragt auch nach der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen.

Dr. Nina Sonntag,
Margit Freigang

Die Aufgabe

Das Call Center-Geschäft bringt für Mitarbeiter_innen und Führungskräfte vielfältige Anforderungen mit sich. Aus diesem Grund hat das D+S communication center Hamburg GmbH ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ins Leben gerufen. Ziel des Projekts ist es, die Gesundheit der Kollegen_innen zu erhalten und zu verbessern.

Die Strategie

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden Grundsätze der Führung und der Zusammenarbeit entwickelt und Leitlinien für Fürsorgegespräche erarbeitet. Um die Führungskräfte bei der Umsetzung zu unterstützen und so ein Wir-Gefühl im Unternehmen zu schaffen, wurde zusätzlich ein entsprechendes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm implementiert. Darüber hinaus finden regelmäßig Führungskräfte-Workshops zu Themen wie gesundheitsorientier-

tes Führen, der Umgang mit Sucht oder psychischen Belastungen statt. Die Arbeitsplätze der Kollegen_innen verfügen unter anderem über höhenverstellbare Tische sowie Lärmschutzwände, die aufgrund ihrer Höhe noch immer einen Dialog unter den Kollegen_innen ermöglichen. In Kooperation mit einer Krankenkasse werden außerdem Gesundheitstage angeboten. Hier haben alle Kollegen_innen die Möglichkeit sich über Themen wie Ernährung, Bewegung und Entspannung zu informieren. Auch gibt es Entspannungskurse wie Gehmeditation.

Der Erfolg

Die beschriebenen Angebote wurden von den Kollegen_innen angenommen und sehr positiv bewertet. Aufgrund der Führungskräfte-seminare findet ein offenerer Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeiter_innen statt; Herausforderungen in der täglichen Arbeit werden früher besprochen, um Fehlzeiten Schritt für Schritt zu minimieren. Aufgrund der Gesundheitstage werden alle Kollegen_innen mehr und mehr für gesundheitsfördernde Themen sensibilisiert, so dass jedem/r einzelnen die eigene Verantwortung für seine Gesundheit bewusst wird.

Ansprechpartnerin: Stefanie Kaufmann
Mexikoring 33 | 22297 Hamburg
Tel.: 040 4114-5114 | Fax 040 4114-5132
E-Mail: s.kaufmann@ds-cc.de
www.ds-cc.de

Betrieb der Endrunde 2013

Thomas Becker – Atelier für Schmuck

Mitarbeiter_innen: 7

Branche: Goldschmied/Handwerk



THOMAS BECKER
ATELIER FÜR SCHMUCK

Die Aufgabe

Die Inhaber des Ateliers streben eine sinngetriebene Unternehmensentwicklung an, um durch den Erfolg ihres Unternehmens auch zur Förderung des Gemeinwohls beizutragen. Bezogen auf Mitarbeiter_innen heißt das: Sie arbeiten selbstbestimmt in einem Team, in dem jede/er seine/ihre Persönlichkeit entwickeln kann und alle gemeinsam über sich hinauswachsen. Im vergangenen Jahr gehörte dazu die partizipative Umgestaltung aller Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen.

Ansprechpartner: Thomas Becker
Grindelhof 45 | 20146 Hamburg
Tel.: 040 44809292
E-Mail: info@tbschmuck.de
www.tbschmuck.de

Die Strategie

Nachdem alle relevanten Vorschriften und Empfehlungen zur Unfallverhütung und Gesundheitsvorsorge erfüllt waren, gestaltete das Team die Arbeitsbedingungen so, dass betriebliche Anforderungen und individuelle Bedürfnisse optimal miteinander in Einklang stehen. Dazu wurden – mit Zustimmung aller Beteiligten – die soziokratische Organisationsmethode und das dynamische Führen in die Unternehmenskultur eingeführt. Die soziokratische Organisationsmethode beruht auf konsent-basierten Entscheidungsprozessen. Sie fördern Austausch und Entscheidungsfindung und ermöglichen gemeinschaftliche Lern- und Entwicklungsprozesse. Konsent-basierte Entscheidungsprozesse führen effektiv zu ziel- und sachgerechten Entscheidungen, bei denen kein schwerwiegender, kommunizierter Einwand (= Konsent im Gegensatz zu Konsens = Zustimmung aller) besteht.

Der Erfolg

Eine stärkere Identifikation aller Mitarbeiter_innen mit dem Unternehmen, erkennbar an ihrem gesteigertem Engagement und ihrer hohen Eigeninitiative. Für jede Aufgabe gibt es eine klare Zuständigkeit. Es herrscht eine effektive und konzentrierte Arbeitsatmosphäre. Die Vermeidung von Multitasking bei herausfordernden Aufgaben hat zur Stressreduktion geführt.

Betrieb der Endrunde 2013

SPIE Energy Solutions GmbH

Mitarbeiter_innen: 57

Branche: Energieversorgung



Die Aufgabe

Ende 2010 war der Krankenstand in der Betriebsstätte Lokstedt stark angestiegen, ebenso die Zahl der Arbeitsunfälle. Dies war der Anlass schrittweise ein mitarbeiter-basiertes, ganzheitliches Gesundheitsmanagement im Unternehmen zu etablieren. Die bereits vorhandenen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen sollten dabei mit Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention ergänzt werden bei intensiver Beteiligung aller Beschäftigten.

Die Strategie

Die Einrichtung eines sechsköpfigen Gesundheitsteams stand am Anfang der Strategie. Als hierarchie- und abteilungsübergreifende

Ansprechpartnerin: Ilka Poth
Stresemannallee 101 | 22529 Hamburg
Tel.: 040 5613-3883
E-Mail: ilka.poth@spie.com
www.spie-energyolutions.de

Steuerungsgruppe wurde das Team mit der Aufgabe betraut, sich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verantwortlich anzunehmen. Es verfügt über ein eigenes Jahresbudget und nimmt seine Aufgaben innerhalb der Arbeitszeit wahr. Es ist Ansprechpartner für die Beschäftigten, um sie über vorhandene Maßnahmen zu informieren und ihre Wünsche für zukünftige Maßnahmen entgegen zu nehmen. Auch ist es für die Berichterstattung gegenüber der Betriebs- und Geschäftsleitung zuständig, es stimmt mit ihr die Zielplanung ab und legt ihr Maßnahmenvorschläge zur Freigabe vor. In Halbjahresplänen werden seit Gründung des Gesundheitsteams Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung erarbeitet und – nach Freigabe durch die Betriebsleitung – umgesetzt.

Der Erfolg

Seit 2011 sind eine Reihe von Maßnahmen ein- und durchgeführt worden. Dazu gehören diverse Seminarreihen, z. B. „Burnout“, „Stress“, „Abhängigkeit und ungesunder Konsum“, Gesundheits- und Aktionstage, ein Führungskräfte-Workshop zum Thema „Suchtprävention“, die Überarbeitung der bestehenden Gefährdungsbeurteilungen sowie die kontinuierliche Verbesserung von Arbeitsprozessen und -organisation. Im Hinblick auf seelische und psychische Belastungen stehen allen Mitarbeiter_innen ein Außerbetriebliches Beratungsangebot zur Verfügung sowie ausgebildete Kollegiale Ansprechpartner_innen. Für die Steuerung der gesundheitlichen Maßnahmen wird jährlich eine Mitarbeiterbefragung – basierend auf dem Modul MAB des KMU-vital Programms und des WAI – durchgeführt. Durch sie werden Stärken und Schwächen von Arbeitsbedingungen und die eigene Einschätzung der Arbeitsfähigkeit ermittelt sowie Kennzahlen evaluiert.

Betrieb der Endrunde 2013

Die Aufgabe

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2011 zeigten eine insgesamt hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter_innen mit ihrer Arbeit. In Bezug auf das BGM ergab sich jedoch Verbesserungsbedarf, u. a. beim Ausbau des Angebots an die Gesundheit erhaltende Maßnahmen. Knapp 40% aller Befragten gaben an, es gäbe keine entsprechenden Angebote bei pme bzw. sie würden sie nicht kennen.

Die Strategie

Seit Anfang 2012 gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement, geleitet von einem Steuerkreis. Die Führungskräfte werden geschult zu den Themen „Anerkennung von Leistungen“ und „Weiterentwicklung von Mitarbeiter_innen“. In den Mitarbeiterbefragungen werden in Zukunft auch diese Themen analysiert: flexible Arbeitszeitgestaltung, der eigene Einfluss auf wichtige Entscheidungen, berufliche Weiterentwicklung und Unterstützung durch die Führungskraft. Die Auswertungsgruppe „Team Mitarbeiterbefragung“ bereitet anschließend die Ergebnisse für alle Mitarbeiter_innen auf, entwickelt geeignete Maßnahmen im Dialog mit der Belegschaft, veranlasst und überprüft die Umsetzung und entwickelt ein vergleichendes Benchmark im

Ansprechpartnerin: Margit Werner
Deichstraße 1 | 20459 Hamburg
Tel.: 040 4321450 | Fax: 040 43214515
E-Mail: margit.werner@familienservice.de
www.familienservice.de

pme Familienservice GmbH

Mitarbeiter_innen: 60
Branche: Dienstleistungs- und
Beratungsunternehmen



Unternehmen. Ein Unternehmens-Wiki hält alle Mitarbeiter_innen auf dem Laufenden.

Der Erfolg

Die Mitarbeiterbefragung 2013 zeigte Verbesserungen auf der ganzen Linie. Zusätzlich wurden im Arbeitsfeld Kita Maßnahmen durchgeführt, um psychischen Erkrankungen der Mitarbeiter_innen vorzubeugen. Workshops wurden durchgeführt, um Zeitmanagement und Stressbewältigung zu verbessern, die Arbeitsstrukturen analysiert und Probleme im Team untersucht sowie ein Seminar „Stressprävention und Handlungsstrategien für Teams“ durchgeführt. Insgesamt hat sich das Arbeitsklima wesentlich verbessert: Konflikte werden offen und konstruktiv ausgetragen. Die Wertschätzung gegenüber Kolleginnen, Kollegen, Leitung und Träger ist gestiegen.

Betrieb der Endrunde 2013

Die Aufgabe

Der demografische Wandel und die erhöhte Belastung in der Produktion veranlasste tesa 2011 einen noch stärkeren Fokus auf die Mitarbeitergesundheit zu legen und den „Arbeitskreis Gesundheit“ zu gründen. Auf dessen Initiative hin führte tesa 2012 eine Mitarbeiterbefragung durch, um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu ermitteln. Die Ergebnisse verdeutlichten besonders die hohe Belastung durch Schichtarbeit. 53% der Mitarbeiter_innen im Schichtbetrieb gaben an, stärker psychisch als physisch belastet zu sein.

Die Strategie

Der Arbeitskreis Gesundheit erstellte einen Projektplan für das Jahr 2013 mit dem Motto „Gesund rund um die Uhr“, um die Mitarbeiter_innen dabei zu unterstützen, gesund zu bleiben. Sie sollten Verhaltensweisen kennenlernen, wie sie beruflich und privat mit Belastungen besser umgehen können. Der Projektplan umfasst drei große Maßnahmenpakete. Erstens: Ein kontinuierliches Angebot zu den Themen „Bewegung“ und „Ernährung“, an dem Mitarbeiter_innen regelmäßig teilnehmen können. Zweitens: Die Aktion „Fit ans Werk“, um Schichtmitarbeiter_innen nachhaltig zur Gesundheitsförderung zu motivieren.

Ansprechpartnerin: Cornelia Zimmermann
Heykenaukamp 10 | 21147 Hamburg
Tel.: 040 49095260
E-Mail: cornelia.zimmermann@tesa.com
www.tesa.com

tesa Werk Hamburg GmbH

Mitarbeiter_innen: 489
Branche: Chemie



Drittens: Die Optimierung der Arbeitsplatzbedingungen zum einen durch den Einbau neuer Leuchtstoffe, die für bessere Lichtverhältnisse an den Produktionsanlagen sorgen, sowie der Einbau von Trinkstationen mit gefiltertem Leitungswasser.

Der Erfolg

Die Aktion „Fit ans Werk“ wurde im Mai sowie im November 2013 durchgeführt. Sie bezog vor allem die männlichen Kollegen aus der Produktion ein, da sich zeigte, dass wesentlich weniger Männer als Frauen die regelmäßig angebotenen Präventions- und Gesundheitsangebote im Werk nutzten. Insgesamt nahmen 70 Mitarbeiter_innen aus dem gewerblichen Umfeld teil und waren sehr zufrieden. Aufgrund des überaus positiven Feedbacks der Teilnehmer_innen und der großen Nachfrage ihrer Kollegen und Kolleginnen wird die Aktion auch in 2014 wiederholt.

Betrieb der Endrunde 2013

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Mitarbeiter_innen: 839

Branche: Öffentliche Verwaltung



Die Aufgabe

In der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) sollten Fehlbelastungspotenziale früher und besser erkannt werden. Das Ziel lautete, sie zu beheben bzw. die verantwortlichen Rahmenbedingungen ins Positive zu verkehren. Dazu führte man schrittweise eine Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastungen“ durch und schuf Strukturen und Workflows, um Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter_innen in die Planung präventiver Maßnahmen aufzunehmen.

Ansprechpartnerin: Monika Voß
Hamburger Straße 47 | 22083 Hamburg
Tel.: 040 42863-3807, E-Fax: 040 4279-63067
E-Mail: monika.voss@basfi.hamburg.de
www.hamburg.de/basfi

Die Strategie

Die betrieblichen Interessenvertretungen, die Managementunterstützungen der Fachämter und die Betriebsärztin arbeiteten bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastungen“ eng zusammen – von der Konzeption, über die Vorbereitung bis hin zur Umsetzung. Alle Arbeitsplätze der BASFI wurden dafür in sogenannte Arbeitsplatzgruppen – Arbeitsplätze, deren Tätigkeiten und Aufgaben hinsichtlich der psychischen Belastungen vergleichbar sind – eingeteilt. Anschließend fand per Testlauf in einer Arbeitsplatzgruppe eine Probeerhebung mit Einzelinterviews statt. Der Testlauf wurde in einem Validierungsworkshop analysiert, um das Verfahren vor seiner behördenweiten Durchführung zu optimieren. Bis Ende 2014 soll die Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastungen“ in der ganzen Organisation abgeschlossen sein. Doch parallel zu den laufenden Erhebungen werden aus den Ergebnissen und Veränderungsvorschlägen bereits Maßnahmen abgeleitet.

Der Erfolg

Diese ersten Maßnahmen setzen bei dem Potenzial an, das eine „gesunde Führung“ bietet. Initiiert wurden eine Workshop-Reihe für Führungskräfte über Führungskultur und Fortbildungen, wie man sein Selbstmanagement verbessern kann. Auch können Führungskräfte an After-Work-Veranstaltungen teilnehmen zu Themen wie „Raus aus der Burnout-Falle“. Spielregeln zum Umgang mit Reizüberflutung am Arbeitsplatz wurden entwickelt und ein Hilfefkonzept zum Umgang mit krankheitsbedingten Fehlzeiten.

Betrieb der Endrunde 2013

Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein AG (VHH)

Mitarbeiter_innen: 1615

Branche: Öffentlicher Personennahverkehr



Die Aufgabe

Mitte 2012 vereinbarten die Arbeitgebervereinigung öffentlicher Nahverkehrsunternehmen und die Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag zum demografischen Wandel und der Generationengerechtigkeit bei der VHH. Aus dieser Vereinbarung resultierte die Aufgabe, in allen Bereichen (Fahrdienst, Verwaltung, Werkstatt) der VHH alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, die auf zukünftige Anforderungen der Arbeitswelt ausgerichtet sind.

Die Strategie

Bei der VHH gilt der mitarbeiterorientierte Grundsatz: Die Arbeit

Ansprechpartnerin: Verena Bouquet
Curslackner Neuer Deich 37 | 21029 Hamburg
Tel.: 040 72594-420, Fax: 040 72594-430
E-Mail: verena.bouquet@vhhbus.de
www.vhhbus.de

muss an den Menschen angepasst werden, nicht der Mensch an die Arbeit. Daher bildet das Belastungs-Ressourcen-Beanspruchungskonzept das wissenschaftliche Fundament des Tarifvertrags. Die Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter_innen über ihr gesamtes Arbeitsleben bis zur Regelrente ist zu erhalten und zwar gemäß der Leitlinie: Was kann das Unternehmen und was können die Mitarbeiter_innen tun, damit sie so lange wie möglich, so gesund wie möglich und mit Sinn und Freude ihrer Arbeit nachgehen können? Dies ist ein dauerhafter Prozess, bei dem sich Rahmenbedingungen und Bedarf immer wieder ändern. Die Ist-Situation muss daher kontinuierlich analysiert werden. Dabei dient den Führungskräften der VHH u.a. die Gesprächsstrategie „Anerkennender Erfahrungsaustausch“ zur Früherkennung von Veränderungen bei Belastungen und Ressourcen. Durch „ArbeitsBewältigungsIndex-Dialoge“ werden die durchgeführten Maßnahmen bezüglich ihrer Auswirkungen auf die Beanspruchung der Mitarbeiter_innen evaluiert.

Der Erfolg

Viele Maßnahmen, die Belastungen erfolgreich minimieren, sind bereits umgesetzt. Dazu gehören im Fahrdienst u.a. die Gestaltung der Fahrdienste nach den Knauth-Hornberger-Regeln sowie das Gewähren von Entlastungstagen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr. Außerdem haben die Mitarbeiter_innen ein Wahlrecht, das jährliche Urlaubsgeld ausbezahlt oder ganz oder teilweise stattdessen in zusätzlichen Urlaub abgegolten haben zu wollen. Die VHH verpflichtet sich ebenfalls, allen Mitarbeiter_innen einmal pro Jahr mindestens drei Wochen Urlaub am Stück zu ermöglichen.

Die Aufgabe

Für das Gesundheitsmanagement der Hamburger Hochbahn sind folgende Ziele definiert: Förderung, Erhalt und Stärkung der Mitarbeitergesundheit über die gesamte Beschäftigungszeit, die Verankerung gesundheitsrelevanter Aspekte in das Managementsystem und die Weiterentwicklung zu einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur. Ebenfalls gehören die „Führungsaufgabe Gesundheit“, d. h. Weiterentwicklung der Sozial- und Gesundheitskompetenz der Führungskräfte, und die Stärkung von Gesundheitsbewusstsein und -kompetenz der Mitarbeiter_innen dazu.

Die Strategie

Das aktive Gesundheitsmanagement ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensstrategie „Hochbahn 2030“, denn um die Zahl der Vakanzen zu minimieren, internes Wissen zu erhalten und spezifische Kompetenzen aufzubauen, strebt das Unternehmen eine langfristige Mitarbeiterbindung an. Auch sollen die Mitarbeiter_innen ihrer jeweiligen Kompetenz und Qualifikation entsprechend optimal im Unternehmen eingesetzt werden. Um hier eine hohe Produktivität unter Berücksichtigung der langfristigen Belastbarkeit der Mitarbeiter_innen zu gewähr-

Ansprechpartnerin: Alexandra Veit
Steinstrasse 20 | 20095 Hamburg
Tel.: 040 32884778
E-Mail: alexandra.veit@hochbahn.de
www.hochbahn.de

Hamburger Hochbahn AG

Mitarbeiter_innen: 4833
Branche: Öffentlicher Personennahverkehr



leisten, werden die Arbeitsplatzanforderungen und Kompetenzen der Mitarbeiter_innen regelmäßig mit den jeweils vorhandenen Bedarfen abgeglichen. So können Aufgabenstellungen und Anforderungen an Mitarbeiter vorausschauend gesteuert und deren Leistungsfähigkeit und Motivation erhalten werden. Ein BGM stellt sicher, dass insbesondere ältere Arbeitnehmer_innen langfristig beschäftigungsfähig sind.

Der Erfolg

2013 lag der Maßnahmenswerpunkt auf Erhalt und Förderung der psychischen Gesundheit. Führungskräfte wurden in Seminaren wie „Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern“ und „Grundlagen gesundheitsorientierter Führung“ geschult. Mitarbeiter_innen konnten an Seminaren wie „Verhalten im Konfliktfall“ und „Gesund bleiben im Betriebsdienst“ teilnehmen. Außerdem können sie eine betriebliche Sozialberatung und psychologische erste Hilfe nutzen. Die Betriebliche Sozialberatung arbeitet u.a. im Bereich Psychologische Betreuung der Mitarbeiter_innen im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen zusätzlich mit externen Trägern zusammen. Weitere Maßnahmen sind geplant.

Betriebe der Vorrunde 2013

Apothekerkammer Hamburg

Mitarbeiter_innen: 8
Branche: Gesundheitswesen



Die Aufgabe

Die Verbesserung des Betriebsklimas, da eine Aufgabenumverteilung aufgrund von Personalkürzungen zu Spannungen im Team geführt hatte.

Die Strategie

Begleitet durch ein externes Coaching wurden Teamsitzungen für den aufmerksameren Umgang miteinander durchgeführt. Insgesamt ist in der Apothekerkammer der Arbeitsschutz in ein betriebliches Qualitätsmanagementsystem integriert, bei dem die psychische Gesundheit im Fokus steht. In gemeinsamen Besprechungsunden haben alle Mitarbei-

ter_innen die Gelegenheit sich auszutauschen. Sie können zusätzlich jederzeit Vorschläge bei ihrem Sicherheitsbeauftragten abgeben, die in den monatlichen Besprechungsunden diskutiert werden.

Der Erfolg

Die Spannungen konnten ausgeräumt werden. Zur kontinuierlichen Förderung des Teamzusammenhalts wird das Arbeitsklima jetzt halbjährlich auf dem Treffen „Gesundes Frühstück“ analysiert und reflektiert.

Ansprechpartner: Christian Hoffmann
Alte Rabenstraße 11 a | 20148 Hamburg
Tel.: 040 448048-25 | Fax: 040 41353377
E-Mail: c.hoffmann@apothekerkammer-hamburg.de
www.apothekerkammer-hamburg.de

ETH Umwelttechnik GmbH

ZNL Hamburg

Mitarbeiter_innen: 29
Branche: Entsorgung



Die Aufgabe

In der Belegschaft die psychische Gesundheit stärken und ein Bewusstsein für gesunde Ernährung schaffen, denn die Mitarbeiter_innen gaben an, oft unter Stress zu stehen und nicht in der Lage zu sein zwischendurch abzuschalten. Außerdem wurde beobachtet, dass viele jüngere Mitarbeiter_innen sich überwiegend von Fastfood ernährten.

Die Strategie

Durch praxisorientierte Unterweisungen lernen die Beschäftigten nachhaltig, wie sie durch einfache, während der Arbeit anzuwendende Methoden ihren Körper und Geist entspannen können. Um Lust auf eine gute Ernährung zu machen, wurden gesunde und schnelle Alternativen zu „Hamburger und Co.“ aufgezeigt. Die Beschäftigten wurden auch hier – wie bei allen Verbesserungsmaßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz – durch ein betriebliches Vorschlagswesen und direkte Befragungen am Arbeitsplatz einbezogen.

Der Erfolg

Durch die Maßnahmen fühlen sich die Mitarbeiter_innen psychisch entlastet. Beim Essverhalten ist eine positive Entwicklung erkennbar: In den Pausen wird sehr viel mehr Obst und Gemüse gegessen.

Der Erfolg

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

Nitzbon AG

Mitarbeiter_innen: 12
Branche: Metallhandwerk



Die Aufgabe

Den Teamzusammenhalt verbessern und ein nachhaltiges Konfliktmanagement etablieren.

Die Strategie

Ein offener, respektvoller Umgang miteinander und die gegenseitigen Wertschätzung gehören zum Leitbild des Unternehmens. Um in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter_innen den Teamzusammenhalt und das Betriebsklima zu verbessern, wurden mit Unterstützung eines externen Coachs Abläufe, Arbeitsfelder, Zuständigkeiten und Kommunikationswege geprüft. Dabei wurden Konflikte unter den Mitarbeiter_innen angesprochen, gelöst und beigelegt

Der Erfolg

Die Kollegialität hat sich sehr positiv entwickelt. Auf monatlichen Mitarbeiterbesprechungen tauschen sich Team und Leitung über Erfolge, Ereignisse und konkrete Fragen zu Aufgaben und Arbeitsumfeld aus.

Ansprechpartnerin: Petra Nitzbon-Grimberg
Osterrade 14 | 21031 Hamburg
Tel.: 040 73922-30 | Fax: 040 73922-345
E-Mail: petra.grimberg@nitzbon.de
www.nitzbon.de

Betriebe der Vorrunde 2013

Die Aufgabe

Herstellung einer hohen Arbeitszufriedenheit, um Stress vorzubeugen und so Stressfolgesymptome zu vermeiden.

Die Strategie

Das Integrationsunternehmen nach §132 SGB IX schafft und erhält Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen und psychisch erkrankte Menschen. Für Menschen mit psychischen Problemen ist die Arbeitsatmosphäre im Betrieb der entscheidende Faktor für Arbeitszufriedenheit. Hier schaffen eine permanente Anpassung der Arbeitsorganisation, individuelle Arbeitszeiten und mitarbeiterbezogenes Führungsverhalten ein positives Umfeld, das von den Mitarbeiter_innen gut angenommen wird.

Ansprechpartner: Lutz Hoppe
Martinistraße 52, Haus Ost 61 | 20251 Hamburg
Tel.: 040 41160-6030 | Fax: 040 41160-6031
E-Mail: hoppe@osterkuss.de
www.osterkuss.de

OSTERKUS[S] gGmbH



Mitarbeiter_innen: 14
Branche: Gastronomie/Druckgewerbe

Der Erfolg

Durch die Verbesserung des Arbeitsumfelds und des Kontakts zu Vorgesetzten und Kollegen, sind die leistungsgeminderten Mitarbeiter_innen zu außerordentlichen Leistungen in der Lage.

Die Aufgabe

Planung und Durchführung von Maßnahmen zu den Themenschwerpunkten „Ergonomie“, „Gesunde Ernährung“ und „Suchtprävention“ im Rahmen des BGM.

Die Strategie

Neben Maßnahmen zur Ergonomie am Arbeitsplatz wie die Einführung neuer Müllpressen, neuer Bestuhlung im Kassenbereich, von Schutzbrillen, Schutzhandschuhen, Staubschutzmasken und Knieschutz wurde die gesamte Belegschaft für die o. g. Themen sensibilisiert. Unter anderem organisierte das Unternehmen einen Gesundheitstag auf dem die Mitarbeiter_innen an einer Ernährungsberatung teilnehmen konnten sowie ein Rückentraining und andere Fitnessmöglichkeiten ausprobieren konnten.

Ansprechpartner: Marcin Kolodziej
Glinder Straße 1 | 22117 Hamburg
Tel.: 040 71309-161 | Fax: 040 71309-199
E-Mail: 217sk-oejendorf@fegro-selgros.de
www.fegro-selgros.de

Großhandel Fegro Öjendorf



Mitarbeiter_innen: 101
Branche: Groß- und Einzelhandel

Der Erfolg

Die Angebote werden von den Mitarbeiter_innen gern und gut angenommen. Besonders der Gesundheitstag war ein Erfolg und daher wurde am 19. Februar 2014 in Zusammenarbeit mit der Barmer GEK die Folgeveranstaltung durchgeführt.

Die Aufgabe

Die Mitarbeiter_innen unternehmensweit kontinuierlich und aktuell über die Angebote des BGM informieren und ihnen eine einfache Möglichkeit der Kontaktaufnahme und zum Feedback bieten.

Die Strategie

Mitarbeiterbeteiligung, Fehlzeiten-, Personal- und Arbeitsschutzmanagement sowie Gesundheitsförderung sind im Unternehmen die Säulen des BGM. Die Koordination, Anpassung und das Controlling erfolgt über den Steuerungskreis Gesundheitsmanagement und einen BGM-Koordinator. Zum Austausch mit den Mitarbeiter_innen wird derzeit die Kommunikationsplattform „betriebliches Gesundheitsma-

Ansprechpartner: Tim Petersen
Hammerbrookstraße 63 – 65 | 20095 Hamburg
Tel.: 040 3091-3134 | Fax: 040 3091-3118
E-Mail: tim.petersen@hamvoba.de
www.hamvoba.de

Hamburger Volksbank eG



Mitarbeiter_innen: 487
Branche: Finanzdienstleistungen

agement“ aufgebaut. Hier sind klar gegliedert alle wichtigen Informationen aktuell aufgeführt, die Ansprechpartner benannt und ihre Kontaktdaten hinterlegt.

Der Erfolg

Alle Mitarbeiter_innen haben jederzeit Zugriff auf Informationen über das komplette Angebotsspektrum des BGM, das von der Bereitstellung von Obstkörben und Trinkwasser, über Führungskräfte- und Mitarbeiterseminare bis hin zu internen Sportgemeinschaften reicht.

Betriebe der Vorrunde 2013

KSP Kanzlei Dr. Seegers, Dr. Frankenheim Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Mitarbeiter_innen: 482

Branche: Dienstleistung/Rechtsberatung



Die Aufgabe

Ein alle Ebenen und Abteilungen des Unternehmens umfassendes Programm zur Stressreduktion und Burn-Out-Prävention aufbauen.

Die Strategie

Alle geschäftsführenden Gesellschafter, Führungskräfte sowie alle Mitarbeiter_innen der Personalabteilung wurden zum „Umgang mit Belastungssymptomen am Arbeitsplatz“ geschult. Im Intranet finden Mitarbeiter_innen umfassende Informationen zu Stressreduktion. Sie können einen Burnout-Selbsttest durchführen und sich über Hilfe bei psychischen Belastungen informieren. Sie können sich bei Bedarf vertraulich an Personalleiterin und/oder den Betriebsarzt wenden und haben die Möglichkeit,

kostenlos und diskret bis zu drei psychologische Beratungstermine bei einer externen Diplom-Psychologin wahrzunehmen. Für die Mitarbeiter_innen einer Abteilung mit besonders hohem Gefährdungspotenzial und einem entsprechenden Krankenstand wurden Workshops durchgeführt.

Der Erfolg

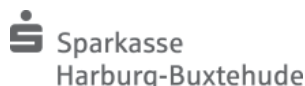
Alle Führungskräfte wurden für das Thema Belastungen am Arbeitsplatz sensibilisiert. Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Führung wurden abgeleitet und umgesetzt. Die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter_innen für ihren persönlichen Umgang mit psychisch belastenden Situationen hat sich erhöht. Sie haben Entlastungsstrategien für ihren Berufsalltag entwickelt, die auch auf einer verbesserten kollegialen Unterstützung beruhen. Nicht zuletzt wurde auch der Krankenstand reduziert.

Ansprechpartnerin: Grietje Schumacher-Gödde
Kaiser-Wilhelm-Straße 40 | 20355 Hamburg
Tel.: 040 45065-1444 | Fax: 040 344711
E-Mail: Grietje.Schumacher-Goedde@ksp.de
www.ksp.de

Sparkasse Harburg-Buxtehude

Mitarbeiter_innen: 798

Branche: Finanzdienstleister



Die Aufgabe

Erweiterung des Gesundheitsmanagements um das Element „Seelische Gesundheit“ als Reaktion auf Gesundheitsreporte, die zeigen, dass psychische Erkrankungen und damit verbundene Fehlzeiten zunehmen.

Die Strategie

Dreh- und Angelpunkt für den Umgang mit dem Thema „seelische Gesundheit“ ist für die Sparkasse die vertrauensvolle Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter_innen. Daher beschäftigten sich zuerst die Führungskräfte intensiv mit dem Thema. Konkrete Angebote wurden den Mitarbeitern_innen dann auf dem Gesundheitstag vorgestellt. Hervorzuheben ist die „Sprechstunde seelische Gesundheit“, die mit

dem Asklepios Klinikum Harburg, Zentrum für seelische Gesundheit, angeboten wird. Mitarbeiter_innen können die Sprechstunde nutzen, um schnell, kostenlos und anonym beraten zu werden. Jede/r Mitarbeiter_in kann in bis zu vier Beratungen seine Situation schildern, mit professioneller Begleitung gegensteuern oder im Rahmen der allgemeinen Gesundheitsversorgung die Behandlung fortsetzen.

Der Erfolg

Das Thema „seelische Gesundheit“ wird selbstverständlicher von Führungskräften und Mitarbeitern_innen angesprochen. Allein das Wissen um die Angebote wirkt sich positiv auf die Arbeitsfreude aus und entlastet. Betroffenen Mitarbeitern_innen konnte schnell geholfen und Fehlzeiten aufgrund von psychischen Erkrankungen reduziert werden.

Ansprechpartnerin: Ellen Anwander
Sand 2 | 21073 Hamburg
Tel.: 040 76691-2111
E-Mail: ellen-denise.anwander@sparkasse-harburg-buxtehude.de
www.sparkasse-harburg-buxtehude.de

Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky

Mitarbeiter_innen: 209

Branche: Bibliothek



Die Aufgabe

Nach zahlreichen Gesundheitsförderungsangeboten wurde in der SUB Hamburg 2010 ein umfassendes Gesundheitsmanagement etabliert. Der Schwerpunkt lag dabei in diesem Jahr auf der Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Arbeitsgestaltung sowie der Förderung von Kommunikation und Gesundheitsschutz.

Die Strategie

Zur Verbesserung der Kommunikation und ihrer Bedeutung für das Wohlbefinden und die Wertschätzung wurden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kommunikationstrainings durchgeführt. Eine Mitarbeiterbefragung zur Arbeitszufriedenheit, zum Team und zum Vorgesetztenverhalten bildete anschließend den Auftakt für organisationsweite Teamfeedbackgespräche. Um die Maßnahmen des Gesundheitsmanagements in der Bibliothek sichtbar

zu machen, wurde ein Flyer entwickelt sowie im internen Blog regelmäßig Beiträge zur Gesundheit veröffentlicht. Veranstaltungen zu Gesundheitsthemen sowie Vorsorgeuntersuchungen finden regelmäßig im Hause statt.

Der Erfolg

Das Mitarbeiterengagement wurde deutlich gestärkt und die Maßnahmen des BGM nach ihren Wünschen etabliert. Dazu gehörten u.a. Einzelarbeitsplatz-Begutachtungen, die Einrichtung eines Ruheraums, Bewegungspausen unter Anleitung von Sportwissenschaftlern während der Arbeitszeit, die Neugestaltung des Mitarbeiter_innen-Aufenthaltsraums, die Einführung von Massagen am Arbeitsplatz, die Gründung eines Mitarbeiter-Chores, die Anschaffung einer WII-Station für die bewegte Pause sowie die Unterstützung eines gemeinsamen Teams beim HSH-Nordbank-Run.

Ansprechpartnerin: Ulrike Lang
Von Melle Park 3 | 20146 Hamburg
Tel.: 040 42838-5696 | Fax: 040 42838-3352
E-Mail: lang@sub.uni-hamburg.de
www.sub.uni-hamburg.de

Betriebe der Vorrunde 2013

Die Aufgabe

Eine stärkere individuelle Einbindung der Mitarbeiter_innen in die Gestaltung und Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die Strategie

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden in jährlichen Projektdefinitionen für Schwerpunkte der gesamten Firma besprochen und festgeschrieben: 2012 waren dies „Führungskultur und psychische Gesundheit“, 2013 „Ergonomie“. Bereits in der Projektierungsphase von neuen Produktionsanlagen und in der anschließenden Produkt-/ Prozessübergabe in die Produktion werden gesundheitliche und ergonomische Aspekte berücksichtigt. Seit 2013 wird das jährliche Mitarbeiter_innengespräch

Ansprechpartner: Philip Ortin
Schnackenburgallee 160 | 22525 Hamburg
Tel.: 040 4909-6178
E-Mail: philip.ortin@tesa.com
www.tesa.de

tesa Converting Center GmbH



Mitarbeiter_innen: 94
Branche: Chemie

dialogorientierter geführt und beinhaltet auch Fragen zu Gesundheitsvorsorge und Bedingungen am Arbeitsplatz.

Der Erfolg

Konkrete Anforderungen der Mitarbeiter_innen an ihr Arbeitsumfeld können kurzfristiger geprüft und berücksichtigt werden und in Verbesserungsmaßnahmen einfließen.

Die Aufgabe

Aufbau eines standortübergreifenden Unterstützungsangebots zum Erhalt und zur Förderung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter_innen.

Die Strategie

Die psychische Gesundheit spielt eine große Rolle und wird deshalb präventiv, in Form von Schulungen, Beratungen, Sensibilisierung sowie gesundheitsförderlichen Angeboten für Mitarbeiter_innen und Führungskräfte, im Unternehmen verankert. Um psychischen Belastungen vorzubeugen, werden die Arbeitsplatzbedingungen stetig optimiert. Im Gesundheitsmanagement ist schnelle Hilfe bzw. individuelle Unterstützung durch die Gesundheits- und Rehabilitationsberatung, Betriebsärzte, Sozial- und Suchtberatung sowie die Psychologische Beratung wichtig. Die Beschäftigten können sich in Gesund-

Ansprechpartnerin: Susann Rupp
Kreetslag 10 | 21129 Hamburg
Tel.: 040 743 51567
E-Mail: susann.rupp@airbus.com
www.airbus.com

Airbus Operations GmbH



Mitarbeiter_innen: ca. 20.000
Branche: Luft- und Raumfahrt

heitszirkeln aktiv an der innerbetrieblichen Gesundheitsförderung beteiligen.

Der Erfolg

Der kontinuierliche Austausch durch Optimierung unserer Kommunikation und individuelle Betreuung der Führungskräfte, der einzelnen Mitarbeiter_innen und Bereiche machen die unterschiedlichen Bedarfe sichtbar; eine Überarbeitung, Nachsteuerung sowie nachhaltiger Ausbau sind dadurch möglich. Die Kontinuität in Prävention und Unterstützung stärkt das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter_innen, verhindert, laut Gesundheitsberichten, die Zunahme von psychischen Erkrankungen und führt somit zu sichtbaren Erfolgen.

Die Aufgabe

Mitarbeiter_innen praxisorientierte Techniken vermitteln, die helfen Muskel-/ Skeletterkrankungen vorzubeugen, sowie Ausbau der Maßnahmen zur Stressreduzierung und Suchtprävention sowie einer gesunden Ernährung.

Die Strategie

Zusätzlich zu bereits bestehenden Maßnahmen schult ein Physiotherapeut die Mitarbeiter_innen in sämtlichen Abteilungen, insbesondere in der Brief- und Paketzustellung, zu einem rückengerechten Arbeiten, Heben und Tragen. Das Training findet direkt am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit statt. Zu Schutz und Förderung der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter_innen bilden sich die Leitungskräfte in den betrieblichen Einsatzstellen in ganztägigen Seminaren zu den Themen

Ansprechpartner: Lutz Stasik
Kaltenkirchener Straße 1 | 22769 Hamburg
Tel.: 040 8558-39 35 | Fax: 040 8558-3999
E-Mail: l.stasik@deutschepost.de
www.dpdhl.com

Deutsche Post AG

Niederlassung BRIEF Hamburg-Zentrum



Mitarbeiter_innen: 3.914
Branche: Logistik

„Stress“, „Umgang mit psychischen Auffälligkeiten“ und „Sucht“ fort. Es finden ferner zielgruppengerechte Ernährungsberatungen statt.

Der Erfolg

Durch die o. g. Maßnahmen werden die Mitarbeiter_innen in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet hinsichtlich der körperlichen und psychischen Anforderungen des Arbeitsplatzes entlastet und können länger im Erwerbsleben verbleiben.

Betriebe der Vorrunde 2013

Volksfürsorge AG

Vertriebsgesellschaft für Vorsorge- und Finanzprodukte

Mitarbeiter_innen: rund 3.000 hauptberufliche Verkäufer_innen
Branche: Versicherung



Die Aufgabe

Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Vertriebsmitarbeiter_innen der Volksfürsorge, das sich an den besonderen Arbeitsbedingungen eines/r Vertriebsmitarbeiters_in im Außendienst orientiert.

Die Strategie

Die dezentrale Struktur sowie die Besonderheit der Arbeitssituation von Vertriebsmitarbeiter_innen wurden als Herausforderungen identifiziert. Im ersten Schritt informierte sich die Volksfürsorge über die Gesund-

heitssituation und deren Entwicklung im Vertrieb durch eine umfassende Mitarbeiter_innenbefragung zur „Gesundheitsgefährdung“. Sie wurde in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Dresden auf Grundlage der Preva-Methode konzipiert und speziell auf die Anforderungen einer Vertriebsgesellschaft ausgerichtet.

Der Erfolg

Ausgehend von den Befragungs- und Messergebnissen können nun Strategie und Maßnahmenkonzept für ein auf den Bedarf des Außendienstes ausgerichtetes BGM entwickelt werden.

Ansprechpartner: Gesundheitsmanagement der Volksfürsorge
Besenbinderhof 43 | 20097 Hamburg
Tel.: 040 380781-284 | Fax: 040 380781-37284
E-Mail: gesundheit@volksfuersorge.de
www.volksfuersorge.de

Machen Sie mit! Fördern Sie die Gesundheit in Ihrem Betrieb.

Mit dem Hamburger Gesundheitspreis werden Betriebe ausgezeichnet, die sich über ihre gesetzlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten einsetzen.

Die Ziele

- ▶ Arbeitsschutz und Gesundheit im Betrieb und bei Beschäftigten fördern
- ▶ eine gesunde Arbeitsumwelt schaffen
- ▶ gesundheitliche Eigenverantwortung von Unternehmer/innen und Beschäftigten stärken

Der Nutzen

- ▶ Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen
- ▶ Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- ▶ Identifikation mit dem eigenen Unternehmen
- ▶ Motivation für betriebliche Entwicklungsprozesse
- ▶ Profil und Werbung

Mitmachen lohnt sich

- ▶ Sie erfahren, wo Sie in der Betrieblichen Gesundheitsförderung stehen
- ▶ Sie erhalten Anregungen für betriebliche Entwicklungsprozesse
- ▶ Sie können auf Wunsch in einem Feedbackgespräch mit der Jury Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement weiterentwickeln

Ausschreibung 2015:

Start im Frühjahr 2015

Anmeldung bis 31. Oktober 2015

Weitere Infos: www.hag-gesundheit.de/betrieb



Impressum

Herausgeberin:

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG)
Repsoldstr. 4 | 20097 Hamburg
Telefon 040/2880364-0 | Fax 040/2880364-29
buero@hag-gesundheit.de | www.hag-gesundheit.de

Konzept und Redaktion:

HAG, Susanne Wehowsky | Media Contor, Bonni Narjes
Autor/innen: Thomas Bott, Margit Freigang, Axel Herbst, Prof. Dr. Olaf von dem Knesebeck, Anja Naumann, Prof. Dr. Gabriele Perger, Dr. Nina Sonntag

Gestaltung: Kontor 36, Elga Voss

Satz: Christine Orlt

Druck: Drucktechnik Altona

Auflage: 1.000 | 4/14

Der „Hamburger Gesundheitspreis 2013“ wird von der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV), den Hamburger Krankenkassen (GKV) und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gefördert.



Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) macht sich für Gesundheitsförderung und Prävention stark. Sie ist eine landesweit arbeitende Vereinigung und verbindet Akteure aus allen entscheidenden Sektoren und Arbeitsfeldern miteinander. Die HAG will die Gesundheitschancen von sozial Benachteiligten fördern, das Ernährungs- und Bewegungsverhalten verbessern und die psychosoziale Gesundheit stärken. Dazu koordiniert und vernetzt sie gesundheitsfördernde Aktivitäten und Projekte. Die HAG ist unabhängig und gemeinnützig. Sie wird gefördert von der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) und den Hamburger Krankenkassen (GKV).