



# Hamburger Gesundheitspreis

für Betriebe,  
Wirtschaft  
und Verwaltung  
2015

► [Dokumentation](#)



## Jury 2015

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. Die Jury-Arbeit wurde koordiniert von Susanne Wehowsky, HAG, und Axel Herbst, Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit.

**Thomas Bott**

AOK Rheinland/Hamburg

**Margit Freigang**

Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz

**Hartmut O. Genz-Bideau**

Beratung – Training – Visualisierung

**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. Ingrid Künzler**

Deutsche Rentenversicherung Nord

**Klaus Lange**

Das Caféhaus, Preisträgerbetrieb 2013

**Anja Naumann**

Handelskammer Hamburg

**Prof. Dr. Gabriele Perger**

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,  
Studiendepartment Gesundheitswissenschaften

**Dr. Nina Sonntag**

Ausschuss Arbeitsmedizin Ärztekammer Hamburg

**Rolf de Vries**

Handwerkskammer Hamburg

**Lars Welk**

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen: So lautet seit fast zwei Jahrzehnten das Motto des Hamburger Gesundheitspreises für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung (HGP). Im April 2016 zeichnete die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) zum neunten 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 bei den kleinen Unternehmen um den aktuellen Hamburger Gesundheitspreis stellte die Jury ein sehr hohes Niveau fest.

Die Ausschreibung HGP 2015 setzte den Schwerpunkt „Beschäftigte beteiligen!“. Ohne eine aktive Beteiligung von Beschäftigten kann kein zeitgemäßer Arbeitsschutz und kein zeitgemäßes Gesundheitsmanagement verwirklicht werden. Diese Erkenntnis ist bei vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern angekommen. Die meisten der eingereichten Bewerbungen setzen auf eine intensive aktive Beteiligung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine gesundheitsfördernde Führungskultur.

Insgesamt haben sich 30 Unternehmen – elf Klein-, neun Mittel- und zehn Großbetriebe – mit positiven Praxisbeispielen beworben. Die Beispiele zeigen auch, dass die Beteiligung von Beschäftigten nicht – wie viele meinen – nur von der Unternehmensgröße abhängt.

Eine Auswahl zu treffen ist für eine Jury in der Regel nicht einfach, insbesondere wenn in einer Kategorie mehrere sehr gute Bewerbungen vorliegen. Deshalb prämiert die Jury dieses Mal zwei Betriebe aus der Kategorie „Kleinbetriebe“.

Die 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 Endrundenteilnehmenden 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 2015“ beworben haben, mit ihren Aktivitäten und Erfolgen in der Gesundheitsförderung. Vielleicht finden Sie die eine oder andere Idee spannend? Wir sind sicher, dass Sie durch diese guten Beispiele auch Anregungen für Ihr eigenes betriebliches Gesundheitsmanagement erhalten. Im Namen der HAG bedanken wir uns bei allen an der Ausschreibung 2015 Beteiligten – insbesondere bei den Teilnehmenden, der Jury, den Verteilerstellen und den Finanziers.



Petra Hofrichter  
stellv. Geschäftsführung

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)



Axel Herbst  
Koordination HGP

Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit

### Tipp

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

Weitere Infos unter [www.hag-gesundheit.de](http://www.hag-gesundheit.de)  
oder unter [www.gesundearbeit.info](http://www.gesundearbeit.info)

# Ausgezeichneter Betrieb 2015

## HILFE DAHEIM

Mitarbeiter\_innen: 66  
Branche: Gesundheitswesen

## HILFE DAHEIM

\* \* \* \* \*  
PFLEGEN MIT RESPEKT

In der Gruppe der kleinen Unternehmen zeichnet sich der Pflegedienst HILFE DAHEIM durch sein hohes Engagement bei der Entwicklung, Durchführung sowie Evaluation ganzheitlicher Maßnahmen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements aus. Dabei wird auf die Beteiligung der Beschäftigten besonderer Wert gelegt. Dies kommt u.a. dadurch zum Ausdruck, dass Initiativen zur Gesundheitsförderung von den Beschäftigten ausgehen und initiiert werden. Die im Betrieb realisierten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zielen auf eine Verbesserung der Arbeitsumgebung, der Arbeitsplätze, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsabläufe, des Führungsverhaltens und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Pflegedienst HILFE DAHEIM erhält für sein partizipatives Vorgehen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung den Hamburger Gesundheitspreis 2015.

### Überzeugt und für preiswürdig befunden hat die Jury insbesondere:

- ▶ die umfassende und aktive Beteiligung der Beschäftigten beim betrieblichen Gesundheitsmanagement
- ▶ die Vielfalt von verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen
- ▶ den reflektierten Umgang mit den Ansätzen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und
- ▶ die Begeisterung, mit der die betriebliche Gesundheitsförderung vorangetrieben wird

Prof. Dr. Olaf von dem Knesebeck,  
Anja Naumann

### Die Aufgabe

Uns ist die Qualität unserer Dienstleistung genauso wichtig wie die Gesundheit und Zufriedenheit unserer Beschäftigten. Aus diesem Grund ist die Etablierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu einem festen Bestandteil des Qualitätsmanagements und zu einer zentralen Aufgabe bei HILFE DAHEIM geworden. Wir wünschen uns eine aktive Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wollen so mitbestimmendes Arbeiten fördern und fordern.

### Die Strategie

Bei HILFE DAHEIM werden die Mitarbeiter\_innen kontinuierlich bedürfnisorientiert geschult – passend zu den betrieblichen Herausforderungen. HILFE DAHEIM kultiviert ein lösungsorientiertes Betriebsklima und ist bestrebt Herausforderungen und Fehler sofort zu diskutieren, um ein zeitnahes Ergebnis zu erzielen. Verbesserungsvorschläge und das Mitteilen von Mitarbeiterwünschen sind ausdrücklich erwünscht und gerne gesehen.

Um Entwicklung und Mitbestimmung durch die Beschäftigten zu fördern, findet quartalsweise ein Verbesserungszirkel, bestehend aus Mitarbeiter\_innen und Führungskräften, statt. In diesen Treffen werden Belastungsfaktoren identifiziert und Lösungen zur Verbesserung erarbeitet.

Darüber hinaus dienen die Ergebnisse aus den Befragungen den Verbesserungszirkeln und die Wünsche der Beschäftigten als Grundlage für die Projektplanung des jeweiligen Jahres.

### Der Erfolg

Die Beschäftigten nehmen die angebotenen Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen an und empfinden diese als Entlastung. Die Verbesserungszirkel haben zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit geführt und geholfen, Abläufe und Entscheidungen für alle transparent zu machen. In der Folge hat HILFE DAHEIM bei mehreren unabhängigen Untersuchungen zur Mitarbeiterzufriedenheit wiederholt Bestnoten bekommen.

Ansprechpartnerin: Nicole Gatz  
Tel.: 040 639070-0 | Fax: 040 639070-70  
Fuhlsbüttler Straße 324 | 22307 Hamburg  
E-Mail: info@hilfedaheim.de  
www.hilfedaheim.de

# Ausgezeichneter Betrieb 2015



THOMAS BECKER  
ATELIER FÜR SCHMUCK

## Thomas Becker – Atelier für Schmuck

Mitarbeiter\_innen: 7  
Branche: Goldschmied/Handwerk

Das Atelier für Schmuck ist ein Kleinbetrieb. Der Inhaber, Thomas Becker, hat sich frühzeitig mit Fragen von Nachhaltigkeit, Umwelt- und Arbeitsschutz beschäftigt. Der Einsatz schädlicher Chemikalien bei der Schmuckherstellung und -verarbeitung sowie die Arbeitsbedingungen bei der Gewinnung der benötigten Rohstoffe veranlassen ihn, seine Rohstoffe soweit wie möglich aus ökologischer Gewinnung und fairem Handel zu beziehen. Thomas Becker nimmt nicht nur den Schutz seiner Beschäftigten ernst, er bezieht sie aktiv in die Unternehmensprozesse ein. Wie er das umsetzt, ist nicht nur für das Handwerk ungewöhnlich.

### Die Jury ist sehr beeindruckt, wie „Beteiligung“ im Atelier für Schmuck gelebt wird:

- ▶ Thomas Becker hat sich für ein Organisationsmodell entschieden, bei dem alle Mitarbeiter\_innen in die Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen einbezogen sind.
- ▶ Aufgaben und Prozesse wurden analysiert und in Verantwortungsbereiche aufgeteilt – jeder Bereich (z.B. Herstellung, Verkauf) wird von einem Teammitglied geleitet.
- ▶ Entscheidungen werden gemeinsam getroffen: Sie müssen solange überdacht werden, bis sie von allen mitgetragen werden.
- ▶ Bei jährlichen Mitarbeiter\_innen-Gesprächen treffen sich zuerst Kollegen zum gemeinsamen Feedback, im Anschluss findet ein Gespräch über möglichen Handlungsbedarf mit der Führungskraft statt.
- ▶ Das Rezept gegen unerwünschte Arbeitsunterbrechungen lautet bei Thomas Becker „Stille Tage“. Jede und jeder wird an seinem „stillen Tag“ soweit wie möglich vor Störungen geschützt.
- ▶ Thomas Becker formuliert für sich die Vorteile: effektiveres Arbeiten, Entlastung durch die Mit-Verantwortung aller und keine Entscheidungen treffen zu müssen, ohne ausreichende Kompetenz oder gegen die Interessen der Mitarbeiter\_innen.

Margit Freigang,  
Dr. Nina Sonntag

### Die Aufgabe

Bei Fragen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge und der Arbeitssicherheit verbinden sich die langfristigen individuellen Interessen der Mitarbeitenden mit denen des Unternehmens in besonderer Weise: Verbesserungen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit steigern die Motivation zur Arbeit und die Identifikation mit dem Unternehmen, aber auch das betriebswirtschaftliche Ergebnis, welches sich in Arbeitsplatzsicherheit und Zulagen auswirken kann.

### Die Strategie

Es sind partizipative Entscheidungsstrukturen auf Basis der soziokratischen Organisationsmethode geschaffen worden, die es ermöglichen, Mitarbeitende effektiv und praktikabel in grundlegende Entscheidungsprozesse einzubinden. Entlang der Tätigkeitsfelder und Aufgabenbereiche des Unternehmens – Produktion, Kunden, Öffentlichkeitsarbeit und Verwaltung – gibt es vier Domänen. Innerhalb die-

ser Domänen werden relevante Themen, z.B. zur Gesundheitsvorsorge eigenständig eingebracht, bearbeitet und gelöst. Außerdem werden Messkriterien und Handlungsoptionen festgelegt und ein fixer Termin zur Wiedervorlage und Überprüfung der erfolgreichen Umsetzung beschlossen. Aus jeder Domäne nimmt ein/e gewählte/r Vertreter\_in an den Kreissitzungen des sogenannten allgemeinen Kreises teil. Dort laufen alle Informationen, Beschlüsse und Auswertungen zusammen und werden im Gesamtkontext des Unternehmens von Teilnehmenden und Führungskreis überprüft. Jede/r Mitarbeiter\_in kann in den wöchentlichen Teambesprechungen und in den regelmäßigen Kreisrunden der Domänen Vorschläge zur Verbesserung unserer Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit machen.

### Der Erfolg

Aufgrund von Vorschlägen aus dem Team sind Arbeitsmittel und die Arbeitsumgebung verbessert sowie diverse Chemikalien und Hilfsmittel durch haut- und umweltfreundlichere Mittel ersetzt worden. Die Arbeitsteilung ist teilweise aufgehoben worden, um einseitige Belastungen zu vermeiden. Jedes Teammitglied hat unterschiedliche Aufgabenfelder, welche sowohl sitzende als auch stehende Körperhaltungen und abwechslungsreiche Bewegungsabläufe erfordern.

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

# Ausgezeichneter Betrieb 2015

## GroundSTARS GmbH & Co. KG

Mitarbeiter\_innen: 657

Branche: Luftfahrt



Die GroundSTARS GmbH & Co. KG ist ein Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Flugzeug- und Gepäckabfertigung und eine 100prozentige Tochter der Flughafen Hamburg GmbH. Die Firma hat 657 „gewerbliche“ Mitarbeiter, davon sind 641 männlich. 200 Mitarbeiter sind 50 Jahre und älter. Die Mitarbeiter stammen aus vielen verschiedenen Nationen und sind gegenüber Gesundheitsthemen primär nicht aufgeschlossen. Die Arbeitsbelastung ist sehr hoch. Oberstes Ziel ist die reibungslose Flugzeug- und Gepäckabfertigung. Ein Mitarbeiter hat täglich im Durchschnitt etwa eine Masse von 15 Tonnen Gepäck zu bewältigen und ist dabei allen Formen von physischen Belastungen ausgesetzt (Heben, Tragen, Ziehen, Schieben, Zwangshaltungen). Muskel- und Skeletterkrankungen dominieren den Krankenstand und korrelieren zudem mit dem Alter. Die Rahmenbedingungen werden wesentlich bestimmt durch zeitliche Vorgaben bei der Flugzeug-Be- und Entladung, Gepäckbestimmungen sowie die Konstruktion der Flugzeuge, an denen GroundSTARS selbst nichts verändern kann. „Was es an Optimierungen des Arbeitsumfeldes und an Hilfsmitteln zur Arbeitserleichterung am Markt gibt, wird von uns bereits genutzt“ (Christian Noack, Direktor Ground Handling). Diese können Belastungen deutlich reduzieren, aber die verbleibenden Risiken sind immer noch hoch und erfordern, anders als bei den meisten Arbeitssituationen, einen verstärkten verhaltenspräventiven Ansatz. Das Unternehmen bewarb sich für den Gesundheitspreis mit dem Projekt „RichtigKraft – KraftRichtig (RKKR)“, ein systematisches wöchentliches Krafttraining in Arbeitsplatznähe verbunden mit dem gleichzeitigen Einüben von Bewegungsabläufen beim Gepäcktransport. Die Jury nimmt die Auszeichnung mit dem Gesundheitspreis auch deshalb vor, um zu zeigen, dass Gesundheitsförderung auch unter schwierigen Bedingungen erfolgen und ein BGM erfolgreich implementiert werden kann.

### Im Einzelnen:

- ▶ Das Thema Gesundheit wird im Unternehmen stark in den täglichen Arbeitsprozess integriert und von der Führung durch eigene Kompetenzentwicklung und Vorbildwirkung aktiv gesteuert.
- ▶ Vorbildlich ist neben der Integration von Gesundheitsthemen in den Arbeitsprozess auch die regelmäßige Evaluation der Maßnahmen.
- ▶ Erfolge sind bezüglich der Gesundheit aber auch in der Mitarbeiterzufriedenheit bzw. -bindung zu erkennen.

Prof. Dr. Gabriele Perger,  
Thomas Bott

### Die Aufgabe

Harte körperliche Arbeit + steigendes Alter + mangelnde Prio der eigenen Gesundheit bei den MA = Mehr Fehltage jedes Jahr, besonders wegen MSE. Diese Entwicklung gab es beim Ground Handling beim Hamburg Airport seit vielen Jahren. Hier musste eine wirksame, nachhaltige Lösung her, zum Wohle der Beschäftigten und zur Absicherung des Flughafenbetriebs. Und das zu einem Invest, welches sich durch Einsparungen bei den Fehltagen selbst finanziert.

### Die Strategie

In einem Team aus Mitarbeitern, Führungskräften und dem BGM Spezialisten LIFEONUS wurde ein „TRAINING SATELLIT“ am Arbeitsplatz konzipiert und eingerichtet, in dem Mitarbeiter während der Arbeitszeit, in Arbeitskleidung und unter fachlicher Betreuung job-spezifisches Kraft- und Ausdauertraining ausführen und die gesundheitsgerechte Ausführung von Arbeitsschritten trainieren. Ein weiterer Baustein der firmenintegralen Methodik und Systematik sind monatliche Schwerpunktaktionen zu jobrelevanten Gesundheitsthemen. Sie werden von geschulten Gesundheitsbeauftragten aus der gesamten Belegschaft umgesetzt und weiterentwickelt in Abstimmung mit der arbeitsmedizinischen Abteilung. Die Integration der Gesundheitsprogramme in die tägliche Arbeit der Belegschaft sowie in die betriebliche Führungsarbeit soll auf der Ebene der Beschäftigten die Wahrnehmung

und Berücksichtigung von gesundheitsbewusstem Verhalten im Arbeitsalltag verbessern und die Teilnahme an den Gesundheitsprogrammen als „jobrelevant“ und „selbstverständlich“ verankern.

### Der Erfolg

Durch die jobspezifische, arbeitsalltags-integrierte Ausgestaltung sowie „Offizialisierung“ von Gesundheit im Kontext der Führungsaufgaben, der Arbeitssicherheit und der Ausbildung treten gewünschte Effekte voll ein: Immer mehr Mitarbeiter steigen in die Gesundheitsprogramme ein, bei den Teilnehmern sinken die Fehltage signifikant und refinanzieren so die „Investition“ in die Gesundheitsförderung. Tests während der Ausbildungseinheiten belegen zudem: Die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten insgesamt wächst!

Ansprechpartner: Christian Noack  
Flughafenstraße 1-3 | 22335 Hamburg  
Tel.: 040 5075-1203  
E-Mail: cnoack@ham.airport.de  
www.hamburg-airport.de



Mitarbeiter\_innen: rd. 10.000

Branche: Gesundheitswesen

Dem UKE ist es gelungen, das Spannungsverhältnis zwischen Patientenzufriedenheit und Mitarbeiterorientierung konsequent und konstruktiv aufzulösen. Gerade ein Dienstleistungsunternehmen wie ein Klinikum braucht gesunde und motivierte Beschäftigte, um die Gesundheit und das Wohlergehen der Patientinnen und Patienten sicher zu stellen, aber auch, um sich auf einem enger werdenden Fachkräftemarkt als attraktiver Arbeitgeber für qualifiziertes Personal zu positionieren. Um diese Ziele zu erreichen, hat das UKE die Arbeitgeberattraktivität als eine Säule in das Konzept zur Unternehmensstrategie integriert und zum Bestandteil der Unternehmenskultur entwickelt. Das Thema Gesundheitsförderung wird damit vom Vorstand des UKE eng begleitet und nachgehalten. Ausgehend von einer Leitbilddiskussion und auf der Grundlage von Beschäftigtenbefragungen wurden Themenfelder identifiziert und eine Organisationsstruktur (UKE/INside) zur Förderung einer stringenten beschäftigtenorientierten Personalpolitik implementiert. So sind drei Hauptarbeitsgruppen entstanden, denen alle beschäftigtenorientierten Themenfelder zugeordnet wurden. Unterhalb dieser interdisziplinär zusammengesetzten Hauptarbeitsgruppen arbeiten (zur Zeit über 20) themenspezifische Unterarbeitsgruppen an Fragestellungen aus den Bereichen Arbeitsbedingungen, individuelle Gesundheitskompetenz, Führungsverständnis und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Arbeitsgruppen sind für alle Beschäftigten offen. Sie erarbeiten die Definition und die Ausgestaltung der Maßnahmen und Angebote. Um die Umsetzung der Ergebnisse und eine Verstärkung der Maßnahmen sicherzustellen, wurden drei Steuerungs-Arbeitsgruppen eingerichtet, die die Ergebnisse evaluieren, die Nachhaltigkeit und die Qualitätssicherung gewährleisten und das interne Marketing begleiten.

### Begeistert hat die Jury das ganzheitliche Konzept eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM):

- ▶ Es ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und einer stringenten Umsetzung.
- ▶ Die Partizipation wird hier authentisch auf allen Stufen des Regelkreises BGM gelebt und konsequent nachgehalten.
- ▶ Die Umsetzung erfolgt durch die etablierten Strukturen und eine glaubwürdige Unterstützung durch den Vorstand.

Dr. Ingrid Künzler,  
Rolf de Vries

### Die Aufgabe

Mit UKE INside verfolgt das UKE das strategische Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern. Im Mittelpunkt stehen die zentralen Themen Führung, Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) orientiert sich an der Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten.

### Die Strategie

Gesteuert wird UKE INside durch drei Hauptarbeitsgruppen, die sicherstellen sollen, dass bereits bestehende Einzelmaßnahmen und -verfahren unter einer einheitlichen Steuerung zusammengefasst werden. Die Arbeitsgruppen AG Führung & Qualifizierung, AG Gesundheit und AG

Balance, Beruf, Familie, Freizeit tagen regelmäßig und sind interdisziplinär sowie interprofessionell besetzt. Durch die Implementierung einer Koordinationsstelle „UKE INside“ sind die Vernetzung der drei Arbeitsbereiche, arbeitsgruppenübergreifendes Arbeiten sowie das strukturierte Zusammenführen der vielfältigen Themen gewährleistet. Die Koordinatorin ist Kontaktperson für die Beschäftigten. Handlungsbedarfe von UKE INside werden über verschiedene Instrumente der Problemsammlung identifiziert. Ein Instrument der Problemidentifizierung und Maßnahmenumsetzung im BGM des UKE ist die Werkstatt INside (Arbeitssituationsanalyse). Sie bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, Probleme in ihrem Arbeitsbereich zu benennen und Lösungsvorschläge zu entwickeln.

### Der Erfolg

Zunehmend zufriedene Beschäftigte dokumentierten in der Mitarbeiterbefragung 2015, dass UKE INside fest im Unternehmen etabliert ist. Für sie steht UKE INside für eine umfassende Gesundheitsförderung, weitreichende Vergünstigungen, aktive Mitgestaltung des Arbeitslebens, für die Umsetzung attraktiver Arbeitsbedingungen und für die Weiterentwicklung der gesundheitsfördernden Unternehmenskultur.

Ansprechpartnerin: Ute Düvelius  
Martinistraße 52 | 20246 Hamburg  
Tel.: 040 7410-59796 | Fax: 040 7410-55203  
E-Mail: u.duevelius@uke.de  
www.uke.de

# Betrieb der Endrunde 2015

## Euler Hermes Deutschland Niederlassung der Euler Hermes SA

Mitarbeiter\_innen: ca. 1.600

Branche: Versicherung



### Die Aufgabe

Aus den Analysen der konzernweiten Mitarbeiterumfrage, der Befragung zu den psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz sowie den Rückmeldungen aus der Gesundheitswoche, Impulsvorträgen etc. werden individuelle gesundheitsfördernde Angebote für die Mitarbeiter\_innen erarbeitet.

### Die Strategie

Die Etablierung und Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements geht nicht von heute auf morgen. Für den Erfolg ist die

Ansprechpartnerin: Silvia Gronwald  
Friedensallee 254 | 22763 Hamburg  
Tel.: 040 8834-1260  
E-Mail: silvia.gronwaldeulerhermes.com  
www.eulerhermes.de

Einbindung und Unterstützung des Managements und die Beteiligung der Mitarbeiter\_innen ganz entscheidend. Daher ist eine grundlegende Voraussetzung in unserem Unternehmen auch die Fortbildung der Führungskräfte im „gesunden Führen“. Sie sollen als Vorbild fungieren, die Mitarbeiter\_innen bei der Gesundheit unterstützen und in der Lage sein, Überforderungen der Mitarbeiter\_innen zu erkennen.

Die Beteiligung der Mitarbeiter\_innen erfolgt durch Umfragen und Feedback auf alle gesundheitsfördernden Maßnahmen. Die Ergebnisse der Umfragen werden in den jeweiligen Bereichen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter\_innen besprochen, um gemeinsam Maßnahmen zu erarbeiten. Ggf. können weitergehende Analysen in Form von moderierten Gesundheitsworkshops vorgenommen werden.

Entscheidend für die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist außerdem die Verzahnung der einzelnen Handlungsfelder wie Arbeitssicherheit, Organisation, betriebsärztlicher Dienst, Führung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung.

### Der Erfolg

Mit der Durchführung von moderierten Gesundheitsworkshops und mit der Einbindung der Mitarbeiter\_innen in die Erhebung der Problemfelder sowie der Erarbeitung von Maßnahmen zur Abhilfe haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht. Die Mitarbeiter\_innen fühlen sich ernst genommen und wahrgenommen. Durch eigene Maßnahmenvorschläge stehen die Mitarbeiter\_innen dahinter und sind motiviert, diese umzusetzen.

# Betrieb der Endrunde 2015

## Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg

Mitarbeiter\_innen: 795

Branche: Automobil



### Die Aufgabe

Die Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg führt seit 2008 ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement durch. Verankert in der Standortstrategie, im Businessplan, in der Zielvereinbarung der Führungskräfte und im täglichen Umgang wird das Gesundheitsmanagement auf allen Ebenen gelebt. Die kontinuierliche Verbesserung wird in einem Steuergremium nachgehalten und jährliche Ziele festgelegt.

### Die Strategie

Jährlich werden die Gesundheitsberichte der Daimler BKK analysiert und ausgewertet. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse spiegeln sich in dem jährlich erstellten Angebot der Gesundheitsförderung wider.

Ansprechpartnerin: Petra Schuster  
Friedrich-Ebert-Damm 115 | 22047 Hamburg  
Tel.: 040 69412115 | Fax: 040 69412189  
E-Mail: petra\_manuela.schuster@daimler.com  
www.mercedes-benz-hamburg.de

Die Führungskräfte werden regelmäßig zu gesundheits- und führungsrelevanten Themen geschult. Schon in der Ausbildung hat Gesundheit einen hohen Stellenwert. Alle Auszubildenden nehmen regelmäßig an einem Gesundheitstag teil.

Nachdem im Jahr 2011 ein hoher Anstieg der psychischen Erkrankungen zu vermerken war, wurde umgehend gehandelt und eine Unterstützung und Beratung in Problemsituationen ins Leben gerufen. Das Angebot ist für alle Mitarbeiter\_innen anonym und kostenfrei. Mit dieser Maßnahme konnten die psychisch bedingten Ausfallzeiten von 2011-2014 um 58% gesenkt werden. In der jährlichen Gesundheitsbroschüre ist ein großes Spektrum an Gesundheitskursen und Seminaren zusammengestellt. Hierbei tragen die Mitarbeiter\_innen einen Großteil bei, da ihre Ideen und Vorschläge in das Programm miteinfließen. Somit beteiligen sie sich nicht nur aktiv an den Maßnahmen, sondern bereits bei der Planung des Gesundheitsmanagements. Diverse Angebote aus diesem weit gefächerten Sortiment werden durch die Mitarbeiter\_innen selbst geleitet und durchgeführt.

### Der Erfolg

Die Angebote der jährlichen Gesundheitsbroschüre werden von den Mitarbeiter\_innen sehr gut angenommen. Die Teilnehmeranzahl hat sich in den letzten drei Jahren nahezu verdreifacht. Das ganzheitliche Gesundheitsmanagement zeigt seine Wirkung ebenfalls bei der positiven Fehlzeitenentwicklung. Seit 2010 konnten die Fehlzeiten um 20% reduziert werden. Unsere Mitarbeiter\_innen zeichnen sich nicht nur durch eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen aus, sondern auch durch die große Akzeptanz und Wertschätzung der facettenreichen Angebote des Gesundheitsmanagements.



# Betrieb der Endrunde 2015

## Die Aufgabe

Die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit dem Ziel die Ausfalltage durch Muskel-Skelett-Erkrankungen zu reduzieren, ist geboten. Aufgrund des Fachkräftemangels hat der Betrieb das Problem, dass auf dem Arbeitsmarkt kaum junge Arbeitskräfte als Ersatz für die krankheitsanfälligeren älteren Beschäftigten zu finden sind.

## Die Strategie

Auf der Grundlage der Ergebnisse verschiedener Analysen ist ein individuelles Umsetzungsangebot mit drei Modulen entwickelt und erstellt worden, und zwar eine Kräftigungstherapie zum Muskelaufbau, ein Ernährungs- und Trainingsplan und ein regelmäßiges Ausdauertraining. Darüber hinaus werden ständig Arbeitsmittel, Arbeitsplätze und Arbeitsumgebung verbessert. Soweit möglich werden die Mitarbeiter\_innen bei den Problemlösungen beteiligt.

Es finden wöchentliche Besprechungen mit allen Führungskräften und der Geschäftsführung zur Erläuterung und Klärung von aktuellen und zukünftigen Themen/Problemen, Informationsaustausch auch mit dem Fokus auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz statt.

**Ansprechpartner:** Stefan Offermann  
Hörstener Straße 52 | 21079 Hamburg  
Tel.: 040 414343 -63  
E-Mail: stefan.offermann@remondis.de  
www.remondis.de

## REMONDIS GmbH, Hamburg

Mitarbeiter\_innen: 100  
Branche: Entsorgungsdienstleistungen



## Der Erfolg

Die Gesundheitsmodule werden gut angenommen und zeigen bei einzelnen Beschäftigten sehr positive Ergebnisse. Dies gilt auch für die Teilnahme an den Gesundheitstagen und die dort stattfindenden Vorträge und Schulungen.

# Betrieb der Endrunde 2015

## Die Aufgabe

Die Tätigkeit in den Bereichen Müllabfuhr, Straßenreinigung und Sperrmüllabfuhr ist für die Mitarbeiter\_innen eine körperlich stark beanspruchende Arbeit. Kolonnentrainer sollen während der Entsorgungstour sowie Teamtrainer im Bereich der Straßenreinigung auf kollegialer Basis zu einer sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsweise anregen.

## Die Strategie

Auf Basis einer arbeitswissenschaftlichen Untersuchung ist ein Maßnahmenplan zur gesundheitsgerechten Ausnutzung der Arbeitszeit bei der Müllabfuhr entwickelt worden. Als Schwerpunktmaßnahme wurde das Konzept der „Tourenanalyse“ erarbeitet. Im Rahmen der Tourenanalyse besprechen die Gruppenleiter anhand eines Leitfadens die Müllabfuhrtouren mit ihren Kolonnen. Ziel ist hier eine bessere Kenntnis der Gruppenleiter bzgl. des Tourenablaufes bzw. der Tourenorganisation. Gemeinsam mit den Kolonnen sollen die Gruppenleiter so u.a. für eine gesundheitsgerechte Ausnutzung der Arbeitszeit bei der Müllabfuhr sorgen. Weiterhin soll durch die Tourenanalysen die Kommunikation zwischen Gruppenleiter und Kolonnen verbessert werden. Da sich die

**Ansprechpartner:** Lutz Herrmann  
Bullerdeich 19 | 20537 Hamburg  
Tel.: 040 2576-1092 | Fax: 040 2579-1090  
E-Mail: l.herrmann@srhh.de  
www.stadtreinigung.hamburg/

## Stadtreinigung Hamburg

Mitarbeiter\_innen: 2.687  
Branche: Abfallwirtschaft



**STADTREINIGUNG HAMBURG**

Touren z.B. durch Überplanungen immer wieder ändern werden, wird die Tourenanalyse fester Bestandteil der Tätigkeit der Gruppenleiter.

## Der Erfolg

Das Kolonnentraining sowie die Tourenanalysen haben dazu geführt, dass sich die Entsorger kritisch mit ihrem Arbeitsstil sowie Arbeits-tempo auseinandersetzen. Besonders junge bzw. neue Mitarbeitende werden intensiv in sogenannten „Bewegungsworkshops“ sowie während der Entsorgungstour bzgl. einer gesundheitsgerechten Arbeitsweise trainiert. Insgesamt wurde durch die Maßnahmen Tourenanalyse und Kolonnentraining die Bereitschaft der Entsorger erhöht, eine sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsweise anzunehmen. Aktuell zeigt sich dies in einem Rückgang der Unfallschwere im Jahr 2015.

## Therapeutische Gemeinschaft Jenfeld (TGJ)

Mitarbeiter\_innen: 46

Branche: Gesundheitswesen



Alida Schmidt-Stiftung

### Die Aufgabe

Die Betreuung suchtmittelabhängiger und psychisch beeinträchtigter Frauen und Männer hat Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter\_innen der TGJ. Einrichtungsleitung und Geschäftsführung legen daher großen Wert auf gesunde und die Gesundheit fördernde bzw. langfristig erhaltende Arbeitsbedingungen.

### Die Strategie

Durch die Einrichtungsleitung und die Alida Schmidt-Stiftung als Arbeitgeberin wurden umfassende und verlässliche Strukturen für das betriebliche Gesundheitsmanagement geschaffen. So stehen für die

Ansprechpartner: Rodger Mahnke  
Jenfelder Straße 100 | 22045 Hamburg  
Tel.: 040 654096-77, Fax: 040 654096-40  
E-Mail: mahnke.tgj@alida.de  
www.alida.de

Bereiche Arbeitsmedizin und Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz allen Mitarbeiter\_innen direkte Ansprechpartner\_innen durch externe Dienstleister zur Verfügung. Durch regelmäßige Begehungen und persönliche Beratung vor Ort, durch regelmäßige Sprechstunden sowie ASA-Sitzungen besteht ein hohes Maß an persönlichen Kontakten und Vertrauen in der Zusammenarbeit. Im Rahmen des QM-Prozesses ist die Arbeitsorganisation kontinuierlich im Prozess der Überprüfung und Weiterentwicklung. Aufgrund der besonderen Herausforderung in der Betreuung abhängigkeiterkrankter und psychisch beeinträchtigter Personen legt die Einrichtung großen Wert auf ausreichende Phasen der Erholung und des Ausgleiches für die Beschäftigten. Arbeitszeiten können in weiten Bereichen individuell ausgestaltet werden – die Arbeitsorganisation beinhaltet ausreichend zeitliche Spielräume, um auch kurzfristige „Auszeiten“ umsetzen zu können. Wichtiges Merkmal in der Umsetzung ist ein dialogischer und partizipativer Diskussionsprozess im Team, damit Entscheidungen auf einer breiten Basis gefällt werden und Ungerechtigkeiten so weitgehend vermieden werden.

### Der Erfolg

Positive Erfahrungen hat das Haus mit der breiten Beteiligung der Mitarbeiter\_innen am Entwicklungsprozess einer Mitarbeiterbefragung und der Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilungen gemacht. Eine weitere positive Erfahrung hat das Haus mit der Transparenz zum Verfahren und zu den Ergebnissen gemacht. Auch kritische Aspekte und Ergebnisse konnten konstruktiv analysiert und bewertet werden. Auf die Mitgestaltung aller Beschäftigten im Haus wurde großen Wert gelegt. So waren in allen Phasen des Projektes Mitarbeiter\_innen in den Arbeitskreisen sowie über den Betriebsrat vertreten.

# Betriebe der Vorrunde 2015

## Die Aufgabe

Neben der Verbesserung der Büroarbeitsplätze mit neuen Büromöbeln sind auch die Bedürfnisse von Eltern durch flexible Arbeitszeiten und der Möglichkeit von Homeoffice zu berücksichtigen.

## Die Strategie

In der Apothekerkammer ist der Arbeitsschutz in ein betriebliches Qualitätsmanagementsystem integriert. Schwerpunkt ist dabei die psychische Gesundheit. Durch Besprechungsrunden haben alle Mitarbeitenden die Gelegenheit zu kommunizieren. Zudem können Beschäftigte jederzeit

**Ansprechpartner:** Christian Hoffmann  
Alte Rabenstraße 11 a | 20148 Hamburg  
Tel.: 040 4480 4825 | Fax: 040 4135 3377  
E-Mail: c.hoffmann@apothekerkammer-hamburg.de  
www.apothekerkammer-hamburg.de

## Apothekerkammer Hamburg



Mitarbeiter\_innen: 8  
Branche: Gesundheitswesen

Vorschläge beim Sicherheitsbeauftragten abgeben, die dann in den monatlichen Besprechungsrunden diskutiert werden.

## Der Erfolg

Das Arbeitsklima wird halbjährlich im Rahmen eines „gesunden Frühstücks“ reflektiert.

## Die Aufgabe

Das Team Feel Good hat eine Umfrage zum Thema „Gesundheit“ zur Identifizierung des Status Quo und der Implementierung weiterer Maßnahmen durchgeführt. Daraus folgten eigenorganisierte Aktivitäten der Mitarbeiter\_innen zur Gesundheitsförderung.

## Die Strategie

Die Büroarbeitsplätze sind nach ergonomischem Standard eingerichtet und große Pflanzen sorgen für ein Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Mitarbeiter\_innen und Teamleiter\_innen leben ein offenes Feedback.

**Ansprechpartnerin:** Jennifer-Liv Kulke  
Hudtwalckerstraße 11 | 22299 Hamburg  
Tel.: 040 460635-260 | 040 460635-199  
E-Mail: jj@aum-hh.de  
www.arbeit-und-mehr.de

## ARBEIT UND MEHR GmbH



Mitarbeiter\_innen: 60  
Branche: Personaldienstleistung

Alle Aktivitäten werden auf Wiedervorlage im 14-tägigen Arbeitskreis gelegt, bis sie endgültig als erledigt erachtet werden können.

## Der Erfolg

Die Gesundheitsmassage ein Mal im Monat im Büro sowie die bezuschusste Mitgliedschaft im Sportstudio findet Zuspruch.

## Die Aufgabe

Anspruchsvolle Arbeit braucht nicht nur gute Arbeitsbedingungen, sondern auch Unterstützung, um Beruf und Privatleben erfolgreich miteinander zu vereinbaren sowie die persönliche Gesundheit der Mitarbeiter\_innen zu erhalten.

## Die Strategie

Pro Woche werden zwei Stunden in der Arbeitszeit für sportliche Aktivitäten zur Verfügung gestellt. Die Firmenmitgliedschaft in einem Fitnessstudio schafft Anreize sich zu bewegen. Flexible Arbeitszeit und Homeoffice ist möglich. Mitarbeiter\_innen bringen selbst Ideen ein und sorgen dafür, dass diese umgesetzt werden.

**Ansprechpartnerin:** Lisa Brimm  
Wendenstraße 21b | 20097 Hamburg  
Tel.: 040 41326-70 | Fax: 040 413267-129  
E-Mail: lbrimm@avodaq.com  
www.avodaq.com

## avodaq AG



Mitarbeiter\_innen: 83  
Branche: Informationstechnik

## Der Erfolg

Viele Maßnahmen, welche die WorkLife-Balance verbessern sollen, sind erfolgreich etabliert und werden flexibel von allen Mitarbeiter\_innen genutzt.

# Betriebe der Vorrunde 2015

## Hennes & Mauritz B.V. & Co.KG

Mitarbeiter\_innen: 53  
Branche: Einzelhandel/Textil



### Die Aufgabe

Die Umsetzung storeindividueller Maßnahmen auf Basis einer erstmaligen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, bei der die Beschäftigten über Workshops aktiv beteiligt waren.

### Die Strategie

Erfolgreich etabliert hat sich die gemeinsame Schulung von Führungskräften und Betriebsräten in einer 1-Tagesveranstaltung. In dieser Schulung konnten die ersten Schritte der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung direkt gemeinsam geplant sowie mögliche Fragen über Ablauf

etc. direkt in der Schulung gestellt werden. Eine gemeinsame Erkenntnis aus der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung ist auch, dass zeitnahe Mitteilungen über umgesetzte Maßnahmen bei den Beschäftigten gut ankommen.

### Der Erfolg

Zur Ursachenfindung von Beanspruchungen und zur Entwicklung etwaiger erster Lösungsansätze auf Basis der Ergebnisse einer Befragung haben wir festgestellt, dass die meisten guten Lösungen bereits von den Kolleg\_innen selbst kommen.

**Ansprechpartnerinnen:** Dorothe Wundrack, Catharina Emmeluth  
Spitalerstr. 12 | 20095 Hamburg  
Tel.: 0152-28811-739/0152-28811-716 | Fax: 040 238565114  
E-Mail: dorothe.wundrack@hm.com; catharina.emmeluth@hm.com  
www.hm.com

## pme Familienservice GmbH

Mitarbeiter\_innen: am Standort Hamburg: 75, bundesweit: 1.600  
Branche: Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen, Kita-Träger



### Die Aufgabe

Für die pme Familienservice GmbH ist es sehr wichtig, die Herausforderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch im eigenen Unternehmen erfolgreich zu meistern sowie das eigene BGM stetig weiterzuentwickeln.

### Die Strategie

Die pme Familienservice GmbH ist nach DIN EN ISO 9001:2008 für den Bereich Qualitätsmanagement zertifiziert. Jeder Standort mit seinen Kinderbetreuungseinrichtungen hat die Aufgabe, die vereinbarten zentralen Gesundheitsthemen und -ziele konkret auf die Bedingungen

und Anforderungen vor Ort abzustimmen. Führungskräfte und Mitarbeiter\_innen erhalten Fortbildungen rund um die Themen psychische Gesundheit, Stress am Arbeitsplatz und Konflikte in Teams. Die Beteiligung der Mitarbeiter\_innen bei der Arbeitsorganisation sowie selbstbestimmtes Arbeiten mit Vertrauensarbeitszeit oder im Mobile Office gehören zur gelebten Unternehmenskultur.

### Der Erfolg

Die Auswertung der Mitarbeiterbefragung 2015 ergab, dass am Standort Hamburg und in den Kinderbetreuungseinrichtungen die Zufriedenheit der Teammitglieder mit den Arbeitsbedingungen sehr hoch ist.

**Ansprechpartnerin:** Katharina Naumann  
Yokohamastraße 11 | 20457 Hamburg  
Tel.: 040 43214-524 | Fax: 040 43214-515  
E-Mail: katharina.naumann@familienservice.de  
www.familienservice.de

## Rhenus Midgard Hamburg GmbH

Mitarbeiter\_innen: 39  
Branche: Seehafenlogistik



### Die Aufgabe

Ziel ist es mit Hilfe eines 4-Phasen-Planes zu einem Null-Unfall-Betrieb zu werden. In vier Stufen erarbeiten wir so gemeinsam mit allen Mitarbeiter\_innen Prozesse und Strukturen, die ein sicheres Arbeiten gewährleisten.

### Die Strategie

Unser Arbeitsschutzsystem ist zertifiziert nach OHSAS 18001. Das Thema Arbeitssicherheit ist in jeder Besprechung TOP 1. Regelmäßig werden die Ergebnisse und Fortschritte des 4-Phasen-Plans von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gemeinsam von Betriebsleitern, Geschäftsführung und Fachkraft für Arbeitssicherheit besprochen

sowie Maßnahmen zur weiteren Verbesserung definiert. Regelmäßige monatliche Sicherheitsviertelstunden, in denen die Mitarbeiter\_innen selbstorganisiert aktuelle Themen aus den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz besprechen, befördern eine gelebte Sicherheitskultur.

### Der Erfolg

Das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter\_innen hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verbessert. Unsichere Zustände oder Risiken in Prozessen werden proaktiv gemeldet und daraus Maßnahmen definiert und umgesetzt.

**Ansprechpartnerin:** Lisa Brimm  
Seehafenstraße 20 | 21079 Hamburg  
Tel.: 040 76600-360 | Fax: 040 76600-359  
E-Mail: anja.boehmer@de.rhenus.com  
www.de.rhenus.com

# Betriebe der Vorrunde 2015

## Die Aufgabe

Wir betrachten es als wesentliche Aufgabe, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter\_innen unseres Unternehmens kontinuierlich zu verbessern und die Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der Umsetzung zu fördern.

## Die Strategie

Wir sind ein AMS Bau zertifizierter Betrieb und sind seit Oktober 2015 vom Amt für Arbeitsschutz in die Liste der vorbildlichen Betriebe aufgenommen worden. Ein Teamcoaching unter Beteiligung der Mitarbeiter\_innen hatte die Einführung einer Kultur des Führens und der Mitbestimmung, die Entwicklung der Arbeits-Teams und Verbesserung der Arbeitsabläufe und der Organisation im Bereich Werkstatt

**Ansprechpartner:** Volker Thielvoldt  
Hirschgraben 34 | 22089 Hamburg  
Tel.: 040 2502288 | Fax 040 2513969  
E-Mail: malermeister@thielvoldt.de  
www.thielvoldt.de

## Die Aufgabe

Zu den Führungsaufgaben gehört es, dafür zu sorgen, dass Pausen eingehalten und sinnvoll gestaltet werden, dass Arbeitsplätze ergonomisch sind und Mitarbeiter\_innen gut geschult sind und gesund leben.

## Die Strategie

Die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter\_innen stehen im Vordergrund. Der Baseler Hof beschäftigt einen Gesundheitscoach, der physiotherapeutisch arbeitet, Trainings durchführt und berät. Die verschiedenen Berufsgruppen in einem Hotel haben sehr differenzierte Bedürfnisse, so ist beispielsweise für den Rezeptionisten Stressbewältigung vorrangig, während die Mitarbeiter\_innen im Housekeeping physische Entspannung brauchen und die Buchhalter,

**Ansprechpartnerin:** Anna Maria Kleinhuis  
Esplanade 11 | 20354 Hamburg  
Tel.: 040 35906-814 | Fax: 040 35906-801  
E-Mail: annamariakleinhuis@me.com  
www.baselerhof.de

## Die Aufgabe

Gründung eines Gesundheitszirkels, der Maßnahmen zur Gesundheitsförderung plant und umsetzt. Durch gezielte Befragungen werden die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter\_innen berücksichtigt.

## Die Strategie

Die langfristige Strategie ist eine Ausarbeitung von dauerhaften Angeboten durch den Gesundheitszirkel unter Einbeziehung der Mitarbeiter\_innen. Diese Angebote sollen etabliert und regelmäßig für die Mitarbeiter\_innen durchgeführt werden. Dies erfolgt unter Einbeziehung des Arbeitsschutzes, der Arbeitsmedizin und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ferner werden für die Führungskräfte verschiedene Seminare und Trainings angeboten, u.a. zum Thema „Führungsaufgabe Gesundheit“. Der Gesundheitszirkel führt nach allen durchgeführten

**Ansprechpartnerin:** Kathrin Kaja  
Paul-Ehrlich-Str. 1 | 22763 Hamburg  
Tel.: 040 181881-5905 | Fax: 040 181881-4954  
E-Mail: k.kaja@asklepios.com  
www.medilys.de

## Thielvoldt GmbH



Mitarbeiter\_innen: 17  
Branche: Malereibetrieb

und Baustelleneinrichtung zum Ziel. Es sollten praktische Werkzeuge etabliert werden, um den Führungs- und Arbeitsprozess optimaler und konfliktfreier zu gestalten. Den Gesellen sollten effektive und praktisch umsetzbare Techniken und Unterlagen an die Hand gegeben und durch Schulungen von externen Beratern unterstützt werden.

## Der Erfolg

Es ist erreicht worden, ein Führungsverständnis zu entwickeln mit Platz für Ideen und Beteiligung der Mitarbeiter\_innen. Es wurden Instrumente wie Feedbackkultur, klare Informationswege und wöchentliche Mitarbeiterbesprechungen eingeführt.

## Hotel Baseler Hof



Mitarbeiter\_innen: 136  
Branche: Hotellerie

die den ganzen Tag am Schreibtisch sitzen, ausgleichende Sportprogramme. Die gemeinsamen Sportkurse sind außerdem sehr förderlich für ein gutes Betriebsklima.

## Der Erfolg

Das Gesundheitsprogramm hat die Krankheitstage der Mitarbeiter\_innen nachweislich reduziert. Durch das Coaching ist die Anzahl von Arbeitsunfällen und betriebsbedingten Verletzungen deutlich gesunken.

## MEDILYS Laborgesellschaft mbH



Mitarbeiter\_innen: 272  
Branche: Gesundheitswesen

Maßnahmen eine Befragung durch und prüft die zukünftige Berücksichtigung dieser Ergebnisse.

## Der Erfolg

Veranstaltung eines virtuellen Gehwettbewerbes 2015 und 2016, regelmäßige Seminare und Vorträge zu den Themen Ernährung, Resilienz & Achtsamkeit, Burnout & Stress. Ausrichtung von Aktiv-Tagen mit Wanderungen und Radtouren.

# Betriebe der Vorrunde 2015

## PPI AG

Mitarbeiter\_innen: 394  
Branche: Consulting- und Software-Branche



### Die Aufgabe

PPI hat es sich seit der Firmengründung vor über 30 Jahren zur Aufgabe gemacht, seinen Mitarbeiter\_innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

### Die Strategie

Seit 2005 gibt es eine feste Ansprechpartnerin zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. PPI bietet seinen Mitarbeiter\_innen viele Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Zur Familie gehören für PPI alle Personen, mit denen ein/e Mitarbeiter\_in

eine dauerhafte Beziehung etabliert und verbindlich Verantwortung übernommen hat. Bei PPI gibt es weder eine Kernarbeitszeit noch eine feste Pausenregelung. Mobiles Arbeiten und Home-Office ist, sofern es die Projekterfordernisse erlauben, jederzeit möglich. Ein Familienservice unterstützt die Mitarbeiter\_innen seit über 10 Jahren bundesweit bei privaten Problemlagen.

### Der Erfolg

Durch eine lebensphasenorientierte Personalpolitik versucht PPI seine Mitarbeiter\_innen in allen Berufs- und Lebensphasen optimal zu unterstützen. Dies führt zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit und einem guten Arbeitsklima.

Ansprechpartnerin: Alexandra Miller  
Moorfuhrweg 13 | 22301 Hamburg  
Tel.: 0431 88810-3161 | Fax: 0431 88810-3111  
E-Mail: alexandra.miller@ppi.de  
www.ppi.de

## tesa Werk Hamburg GmbH

Mitarbeiter\_innen: 522  
Branche: Chemie



### Die Aufgabe

Die Gesundheitszirkel im tesa Werk Hamburg werden an den jeweiligen Produktionslinien während der Arbeitszeit, unter Beteiligung der Mitarbeiter, des Teamleiters, der Personalreferentin sowie der Betriebsärztin durchgeführt.

### Die Strategie

Die Durchführung der Gesundheitszirkel wird durch den Arbeitskreis Gesundheit (AKG) koordiniert. Die aktive Beteiligung der Mitarbeiter an der Diskussion erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Belastungen/Probleme, die im Laufe des Gesundheitszirkels erkannt sind, werden in vier Kategorien unterteilt: personenbezogene Faktoren, Arbeitsplatz-

umgebung/Ergonomie, Arbeitsinhalte/-aufgaben und Arbeitsorganisation. Maßnahmen, werden nach Prioritäten abgearbeitet. Über den Stand der Umsetzungsschritte der einzelnen Maßnahmen werden die Mitarbeiter\_innen in den nachfolgenden Teamsitzungen von den jeweiligen Teamleitern informiert.

### Der Erfolg

Vonseiten der Mitarbeiter\_innen war die Akzeptanz der Durchführung von Gesundheitszirkeln von Anfang an hoch. Frühzeitige Information und Aufklärung der Beschäftigten durch den Teamleiter, den AKG und auf Betriebsversammlungen haben dazu beigetragen.

Ansprechpartner: Olaf Thies  
Heykenaukamp 10 | 21147 Hamburg  
Tel.: 040 4909-2395  
E-Mail: olaf.thies@tesa.com  
www.tesa.com

## Falck Rettungsdienst GmbH

Mitarbeiter\_innen: 2.336  
Branche: Rettungsdienst



### Die Aufgabe

Die Verbesserung des Führungskräfteverhaltens, der Arbeitsplätze in der Einsatzzentrale und in den Einsatzfahrzeugen.

### Die Strategie

Durch die kontinuierliche Mitarbeiterbefragung werden konkrete Projekte erkennbar, die realisiert werden. Hierdurch lässt sich mittel- und langfristig die Zufriedenheit erhöhen. Des Weiteren werden Parameter gemessen, zum Beispiel Führungskräfteverhalten, Work-Life-Balance der Mitarbeiter\_innen, die der Geschäftsführung strategische Steuerungsimpulse geben.

### Der Erfolg

In den rund 18 Monaten seit Einführung wurden diverse Projekte zur großen Zufriedenheit der Mitarbeiter\_innen umgesetzt, z.B. Gesundheitstage, die Etablierung von Betriebssport oder die Einführung regelmäßiger Fortbildungen in 2016.

Ansprechpartner: Christoph Lippay  
Holstenhofweg 47b | 22043 Hamburg  
Tel.: 040 669554-181 | Fax: 040 669554-96181  
E-Mail: christoph.lippay@falck.com  
www.falck.de

# Betriebe der Vorrunde 2015

## Die Aufgabe

Die Mitarbeiter\_innen bei der Stärkung ihrer Gesundheit zu unterstützen. Dies erfolgt mit dem Einsatz von Laienmultiplikator\_innen in 16 Finanzämtern an unterschiedlichen Standorten.

## Die Strategie

Die Rekrutierung der Multiplikator\_innen erfolgt durch andere Multiplikator\_innen und durch Informationen über geplante Projekte. Es handelt sich durchweg um Freiwillige. Die Multiplikator\_innen werden von der Beratungsstelle der Steuerverwaltung fortgebildet und sind in Entscheidungsprozesse und Maßnahmenplanung einbezogen. Eta-

**Ansprechpartnerin:** Regina Steffen  
Gänsemarkt 36 | 20354 Hamburg  
Tel.: 040 42823-1234  
E-Mail: Regina.Steffen@fb.hamburg.de  
www.hamburg.de/fb

## Finanzbehörde Steuerverwaltung



Hamburg | Finanzbehörde

Mitarbeiter\_innen: 4.313  
Branche: Öffentlicher Dienst

bliert sind im Arbeitsalltag die Themen Aktive Pausen, Rückengesundheit und die Beratung zu Ergonomiefragen.

## Der Erfolg

Für die Hamburger Steuerverwaltung hat sich der Ansatz der Laiengesundheitsysteme bewährt und wird auch zukünftig weiter fortgeführt werden. Durch die unterschiedlichen Gruppen hat sich inzwischen ein relativ engmaschiges Netz von Gesundheitsakteur\_innen in der Verwaltung gebildet.

## Die Aufgabe

Die Arbeitsplätze und Arbeitsmittel sowie die Arbeitsumgebung sind Gegenstand eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Im Weiteren ist auch das Führungskräfteverhalten Gegenstand der Optimierung.

## Die Strategie

Verbesserungen können sich entweder aus standardisierten Verfahren wie den Gefährdungsbeurteilungen oder ASA-Sitzungen ergeben, aber auch aus Vorschlägen der Beschäftigten, die sich entweder im Rahmen von Verbesserungsvorschlägen oder Gesundheitszirkeln, genauso aber auch aus dem Arbeitsalltag heraus aktiv einbringen. Die

**Ansprechpartnerin:** Carola Aldag  
Bei St. Annen 1 | 20457 Hamburg  
Tel.: 040 740011-18 | Fax: 040 740011-27  
E-Mail: aldag@hhla.de  
www.hhla.de

## Hamburger Hafen und Logistik AG



Mitarbeiter\_innen: 5.194  
Branche: Verkehr und Logistik

HHLA bietet allen Mitarbeiter\_innen ein umfassendes Fortbildungsprogramm an. An allen Standorten werden Gesundheitstage/-wochen durchgeführt. An den Containerterminals gibt es Sport- und Ruheräume. Verschiedene Betriebssportgruppen werden von der Geschäftsleitung unterstützt.

## Der Erfolg

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist fester Bestandteil der organisatorischen Prozesse und Strukturen und gehört zum Selbstverständnis des Unternehmens. Gesundheitsorientiertes Führungsverhalten ist Teil der Führungsleitlinien und -schulungen.

## Die Aufgabe

Die Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sind bis 2020 beschrieben. Übergeordnetes Ziel ist der Aufbau eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements. Ein wichtiger Schwerpunkt ist die Verringerung der psychischen Belastungen bzw. die Steigerung des seelischen Wohlbefindens.

## Die Strategie

Die Beteiligung der Beschäftigten an der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist an der HAW ein zentrales Konzept-Element. Die Beschäftigten werden einerseits in die Struktur des BGM eingebunden und andererseits als Experten für die eigene Situation an der Auswahl der wichtigsten zu be-

**Ansprechpartner:** Helmuth Gramm  
Berliner Tor 5 | 20099 Hamburg  
Tel.: 040 42875-9030  
E-Mail: helmuth.gramm@haw-hamburg.de  
www.haw-hamburg.de

## Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg



Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg  
Hamburg University of Applied Sciences

Mitarbeiter\_innen: 1.102  
Branche: Hochschule

arbeitenden Themen sowie an der Entwicklung von Maßnahmen beteiligt. Wegen der Heterogenität der Beschäftigten und deren starker zeitlicher Belastung kann das jedoch nur eingeschränkt erfolgen. Des Weiteren werden möglichst viele betriebsinterne Fach-Experten und Verantwortliche in die Projekte des BGM einbezogen.

## Der Erfolg

Bereits heute sind die Arbeitsbedingungen durch die Umsetzung von Maßnahmen auf Basis von Arbeitsanalyse-Workshops und der Bearbeitung themenbezogener Projekte verbessert worden.



# Betriebe der Vorrunde 2015

## Justizbehörde Hamburg Abt. Justizvollzug/Justizvollzugsanstalt

Mitarbeiter\_innen: 1.400  
Branche: Öffentlicher Dienst



### Die Aufgabe

Die Ursachen gesteigener Krankenstände auf einem hohen Niveau im Hamburger Justizvollzug zum Ende der ersten Dekade wurden in einer eingehenden wissenschaftlichen Analyse der Fehlzeiten im Jahre 2011 untersucht.

### Die Strategie

Die Wissenschaftler\_innen schlugen vor, im Rahmen eines Projektes unter Beteiligung der Beschäftigten eine differenzierte Strategie zu entwickeln und nachhaltige Verbesserungsprozesse in die Wege zu leiten. Die Behördenleitung hat daraufhin empfehlungsgemäß ein organisato-

risch tief strukturiertes Projekt einberufen, das mit einem hohen Maß an Beteiligung über Projektteams direkt in den Anstalten ansetzte und sowohl lokale als auch anstaltsübergreifende Problemstellungen in der Projektgruppe offen zur Diskussion stellte. Über einen längeren Zeitraum hinweg arbeiteten die Projektteams und eine Lenkungsgruppe an Lösungen.

### Der Erfolg

Neben einem deutlichen Rückgang der krankheitsbedingten Fehlzeiten war nach einhelliger Meinung einer der fruchtbarsten Aspekte der Projektarbeit die übergreifende Vernetzung und die offene berufsgruppenübergreifende Diskussion.

Ansprechpartner: Dirk John  
Drehbahn 36 | 20354 Hamburg  
Tel.: 040 428435289 | Fax: 040 427943226  
E-Mail: dirk.john@justiz.hamburg.de  
www.hamburg.de/justizbehoerde

## Otto (GmbH & Co KG)

Mitarbeiter\_innen: 5.386  
Branche: Multichannel-Einzelhandel



### Die Aufgabe

Die Optimierung und Weiterentwicklung des bestehenden BGM-Systems erfolgt auf Basis der Erhebung durch das Instrument „Gesundheitsindex“. Die Ergebnisse liefern Antworten zu den Themen Organisation, Führung und Kultur.

### Die Strategie

Durch die Ergebnisse können Themen und Zielgruppen in den Lebens- und Berufsphasen identifiziert werden. Dabei erfolgt eine Einbindung der Geschäftsführung, der Führungskräfte und Mitarbeiter\_innen in die Planung von Interventionen und Programmen. Zielgerichtete Maßnah-

men können geplant werden und es erfolgt eine Sensibilisierung der Führungskräfte für gesundheitliche Themen. Aufgrund der jährlichen Befragung anhand des „Gesundheitsindex“ können Veränderungen zu den Vorjahren erkannt und analysiert werden. Dadurch kann auch kontrolliert werden, wie die unterschiedlichen Maßnahmen gewirkt haben und welche Veränderungen vorgenommen werden müssen.

### Der Erfolg

Der Gesundheitsindex hat sich als Befragungsinstrument bewährt und ist ein großer Erfolg. Durch die Information der Mitarbeiter\_innen über die Ergebnisse und die Maßnahmenplanung kommen die Bereiche ins Gespräch.

Ansprechpartner: Martin König  
Werner-Otto-Straße 1-7 | 22179 Hamburg  
Tel.: 040 6461-1377 | Fax: 040 6464-1377  
E-Mail: martin.koenig@otto.de  
www.otto.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 2017:**

Start im Frühjahr 2017

Anmeldung bis 31. Oktober 2017

**Weitere Infos:** [www.hag-gesundheit.de/betrieb](http://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: Petra Hofrichter, Dörte Frevel  
Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit: Axel Herbst  
Autor\_innen: Thomas Bott, Margit Freigang, Prof. Dr. Olaf von dem Knesebeck, Dr. Ingrid Künzler, Anja Naumann, Prof. Dr. Gabriele Perger, Dr. Nina Sonntag, Rolf de Vries

**Gestaltung:** Kontor 36, Elga Voss

**Satz:** Christine Orlt

**Druck:** Drucktechnik Altona

**Auflage:** 1.000 | 4/16

Der „Hamburger Gesundheitspreis 2015“ 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 soziallyagenbezogene 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, bietet Qualifizierungsangebote, sorgt für 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) und anderen Trägern.



Hamburgische Arbeitsgemeinschaft  
für Gesundheitsförderung e.V.