



# Hamburger Gesundheitspreis

für Betriebe, Wirtschaft  
und Verwaltung

Schwerpunkt:  
Anerkennung  
und Wertschätzung  
im Unternehmen

Preisträgerinnen  
und Preisträger  
Dokumentation

2022



**Hamburger Gesundheitspreis**  
für Betriebe, Wirtschaft  
und Verwaltung

2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

Anerkennung der geleisteten Arbeit und ein wertschätzender Umgang im Beruf sind keine Nebensächlichkeiten, sondern wichtig für die Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit der Beschäftigten.

Fehlt die Anerkennung im Betrieb oder fühlen sich Beschäftigte ungerecht behandelt, leidet nicht nur das Arbeitsklima, sondern die Produktivität sinkt und das Krankheitsrisiko steigt. Anerkennung der geleisteten Arbeit, ein Umgangston, der von Respekt und Vertrauen getragen ist – diese wichtigen Quellen für Arbeitszufriedenheit schützen und fördern die Gesundheit.

„Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen“: Dieses Motto des alle zwei Jahre vergebenen Hamburger Gesundheitspreises für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung (HGP) ist weiterhin aktuell. In diesem Jahr legen Sie den Schwerpunkt darauf, Anerkennung und Wertschätzung im Unternehmen zu stärken. Jeder Arbeitsplatz hat Bedeutung, jede Arbeit hat Wertschätzung verdient, jeder Arbeitnehmerin, jedem Arbeitnehmer gebührt Respekt und Anerkennung!

Gerade heute sind es diese vermeintlich weichen Faktoren, ist es die leise Musik, die den Unterschied machen kann, weil sie – wie neuere Studien zeigen – die Gesundheit und Widerstandsfähigkeit, die Resilienz der und des einzelnen Arbeitnehmenden und damit ganzer Unternehmen schützen und fördern. Fehlzeiten der Beschäftigten aufgrund psychischer Beeinträchtigungen sind heute fast dreimal so hoch wie bei anderen Erkrankungen. Es besteht bei den Unternehmen schon im eigenen Interesse Handlungsbedarf.

Denn: Der Fachkräftemangel zählt zu den größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung. Der Fachkräftemonitor der Handelskammer prognostiziert einen Engpass für Hamburg in nahezu allen Bereichen.

Vor dem Hintergrund älter werdender Belegschaften und zunehmenden Arbeitskräftebedarfs müssen



Arbeitgebende sich verstärkt um rundum „gute Arbeit“ bemühen. Sie müssen aktiv dafür Sorge tragen, die Gesundheit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern, wenn sie diese im Betrieb halten und attraktiv für neue Fachkräfte sein wollen.

Ich freue mich, dass der Hamburger Gesundheitspreis seit nunmehr zwei Jahrzehnten die Unternehmen auszeichnet, die mehr tun, als es Gesetze und Vorschriften verlangen. Damit liefert er wichtige Impulse und treibt sowohl den Erfahrungsaustausch als auch die Vernetzung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Betrieblichen Gesundheitsförderung voran. Allen Preisträgerinnen und Preisträgern gratuliere ich sehr herzlich zu ihrem Erfolg und danke allen, die sich mit ihren Projekten beworben haben.

Anerkennung und Wertschätzung, Inklusion, betriebliche Weiterbildung, Vielfalt (Diversity) und eine altersgerechte Arbeitswelt mit guter, angemessener Arbeit werden zukünftig in Unternehmen, neben einer wertschätzenden Bezahlung, den Unterschied machen.

*M. Leonhard*

Dr. Melanie Leonhard  
Senatorin für Arbeit, Gesundheit, Soziales,  
Familie und Integration

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen“: Dieses Motto hat der Hamburger Gesundheitspreis für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung – kurz HGP – seit mehr als 20 Jahren. 2022 zeichnet die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) bereits zum zwölften Mal Betriebe aus, die sich über ihre gesetzlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren. „Anerkennung und Wertschätzung im Unternehmen“ war Schwerpunkt der aktuellen Ausschreibung. Am 21. April 2022 wurden die Preisträger\*innen des HGP 2022 im Rahmen eines Fachtages beim 16. Gesundheitstag der Hamburger Wirtschaft ausgezeichnet.

Wertschätzung ist ein menschliches Grundbedürfnis wie Essen, Trinken und Schlafen. Mitarbeiter\*innen sind mit ihrer Arbeit zufriedener und motivierter, wenn sie und ihre Arbeit anerkannt und wertgeschätzt und wenn sie aktiv eingebunden werden: Sie möchten ihre Meinung bei wichtigen Entscheidungen einbringen, sie wünschen sich gute Arbeitsbedingungen, Führung auf Augenhöhe, Beschäftigungssicherheit und ein gutes Betriebsklima. Ein freundlicher und wertschätzender Umgangston, der auf Respekt und gegenseitigem Vertrauen beruht, ist die Basis für die Motivation zur Beteiligung von Mitarbeiter\*innen. Unter Corona-Bedingungen das alltägliche Geschäft im Betrieb aufrechtzuerhalten, erfordert organisatorischen Aufwand und in besonderem Maße Empathie im Umgang mit den Mitarbeiter\*innen. Ein Unternehmen – groß oder klein – kann für das seelische und mentale Wohlbefinden der Mitarbeiter\*innen sorgen, etwa durch emotionale und fachliche Förderung, die Möglich-



keit zur individuellen Weiterentwicklung, oder indem es die Mitarbeiter\*innen über die Ziele und die Entwicklung der Organisation informiert und diese einbindet, also partizipativ beteiligt.

Die Gewinner\*innen des Hamburger Gesundheitspreises werden in einem mehrstufigen Auswahlverfahren ermittelt. Jury-Mitglieder besuchen die Betriebe, die die Endrunde erreicht haben, und machen sich vor Ort ein Bild. Die Auszeichnungen werden in den Kategorien Klein-, Mittel- und Großbetrieb vergeben. Alle Bewerber\*innen erhalten auf Wunsch ein qualifiziertes Feedback. 2022 gingen 18 Bewerbungen für den HGP ein, jeweils zwei Bewerber\*innen einer Kategorie erhielten eine Auszeichnung.

Ich möchte mich herzlich bei allen bedanken, die sich für die Ausschreibung und Vergabe des Hamburger Gesundheitspreises 2022 engagiert haben – bei den Betrieben, bei der Jury und bei den Förderinnen und Förderern.

*Susanne Busch*

Prof. Dr. Susanne Busch  
Vorsitzende der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für  
Gesundheitsförderung e.V. (HAG)

## Aprixon Information Services GmbH

Mitarbeiter\*innen: 43 | Branche: IT-Dienstleistung und Softwareentwicklung



Die Aprixon Information Services GmbH ist inhabergeführt und beschäftigt 43 Mitarbeitende. Sie hat ihren Schwerpunkt in der Softwareentwicklung und bei IT-Logistiklösungen für den Schienengüterverkehr. Besonders beeindruckend ist die durchgehend gelebte Philosophie und Firmenkultur des Unternehmens, die das Individuum wertschätzt und „alle im Unternehmen tätigen Personen ins Licht stellt“, woraus sich auch der Firmenname ableitet (lat.: apricor: „im Licht stehen“). Die Firma pflegt eine besonders zugewandte, wertschätzende und anerkennende Gesprächs- und Führungskultur gegenüber allen Mitarbeitenden. 360°-Feedbackgespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften finden mindestens alle vier Wochen statt. Bereits bei der Einstellung von neuen Beschäftigten wird sehr auf eine gute Passung bezüglich des künftigen Teams geachtet, das ein Mitentscheidungsrecht bei Neueinstellungen hat.

Es wird sehr darauf geachtet, dass sich die Mitarbeitenden eng und umfassend austauschen. Sogenannte „Retrospektiven“ werden z. B. im Bereich der Softwareentwicklung alle 14 Tage durchgeführt, bei denen das Team die aktuelle Arbeitsweise reflektiert und weiterentwickelt. Wertschätzend und offen wird besprochen und festgelegt, wie zukünftig gearbeitet werden soll. Die jeweilige Führungskraft nimmt sich hierbei bewusst zurück.

Fast alle Mitarbeitenden sind seit März 2020 im Homeoffice tätig. Zur Sicherung der Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit sind verschiedene wirksame Maßnahmen umgesetzt worden. Die besonderen Anforderungen, die die Homeoffice-Tätigkeit nach sich zieht, hat Aprixon mit besonderen Videokonferenz-Formaten gelöst, in denen z. B. ausdrücklich keine dienstlichen Themen besprochen werden.

Wertschätzung wird bei Aprixon als positive, wohlwollende und bedingungslose Haltung gegenüber Menschen und unabhängig von Leistungen verstanden. Sie drückt sich in Freundlichkeit, Zugewandtheit, Aufmerksamkeit und ehrlichem Interesse dem\*r anderen gegenüber aus.

Die Jury freut sich sehr darüber, dass Aprixon den Hamburger Gesundheitspreis in der Kategorie „Kleinbetriebe“ erhält.

Prof. Dr. Anne Flothow, Thomas Bott

### Die Aufgabe

Die Entwicklung und das Umsetzen von Softwarelösungen und IT-Dienstleistungen für einen speziellen Logistikbereich (Schienengüterverkehr) erfordern den Einsatz von erfahrenen Fachexpert\*innen. Diese zu finden, zu qualifizieren, im Unternehmen gut zu vernetzen und möglichst dauerhaft zu halten, ist für den Erfolg eines IT-Unternehmens von grundsätzlicher Bedeutung.

### Die Strategie

Aprixon stellt ihre Struktur und Ablauforganisation regelmäßig und systematisch infrage. Zitat: „Flexibilität ist fester Bestandteil der Kultur“. Die Mitarbeitenden werden zu einer aktiven Mitwirkung zugunsten der kontinuierlichen Verbesserung einbezogen. Die diversen Regelungen zur Partizipation und Wertschätzung der Beschäftigten sind vorbildlich. Die Firma verfolgt keinen aggressiven Expansionskurs, sondern nimmt sich bewusst Zeit für ein moderates Wachstum. Trotz der starken Resonanz am Markt verzichtet die Firma auf Produktions- und Vertriebsdruck oder kurzfristig erlangte Umsatzzahlen und setzt stattdessen auf tragfähige, langfristige und partnerschaftlich ausgerichtete Kundenbeziehungen.

### Der Erfolg

Aprixon gelingt es, ihre Mitarbeitenden in den Mittelpunkt zu stellen und gut miteinander kooperieren und kommunizieren zu lassen. Die wertschätzende und anerkennende Führungskultur sowie die geschaffenen Rahmenbedingungen tragen zum Unternehmenserfolg bei. Die Firma hat eine extrem niedrige Arbeitsunfähigkeitsquote (2,7 %). Seit 2020 wurden weitere 11 Mitarbeitende eingestellt und es sollen noch weitere 16 Beschäftigte hinzukommen.

Ansprechpartnerin:

Andrea Nietz  
Eiffestraße 80 | 20537 Hamburg  
Tel.: 040 808133053  
E-Mail: andrea.nietz@aprixon.de  
www.aprixon.de

## slashwhy GmbH & Co. KG

Mitarbeiter\*innen: 40 | Branche: Softwareentwicklung



Das Unternehmen slashwhy GmbH & Co. KG entwickelt individuelle Software, unter anderem für den Bereich Internet of Things, Cloudanwendungen und Android-Entwicklungen. slashwhy beschäftigt in Hamburg 40 Personen und gehört hinsichtlich der Altersstruktur der Mitarbeitenden zu den jungen Unternehmen im Bewerberfeld des Hamburger Gesundheitspreises.

Das Softwareentwicklungsunternehmen hat sich vorgenommen, Menschen glücklich zu machen, was sich ausdrücklich auch auf die eigenen Beschäftigten bezieht. Alle sollen gerne zur Arbeit gehen. Das Leitbild für die Unternehmenskultur ist durch Menschlichkeit, Wertschätzung, Verantwortung, Mut, Teamgeist und Begeisterung geprägt. Bei slashwhy beschäftigen sich trotz der überschaubaren Größe des Betriebs mehrere Personen mit der Pflege der Unternehmenskultur. Die Beschäftigten verfügen mit einer 25,1%-Beteiligung am Unternehmen über umfangreiche Mitwirkungsmöglichkeiten.

### Dies zeigt sich u. a. in der

- Nutzung diverser Austauschformate und der Förderung regelmäßiger Treffen
- Beeinflussung strategischer Ziele
- Gewährung von 30 Tagen im Jahr zur persönlichen Weiterentwicklung
- Berücksichtigung der individuellen Wünsche, Arbeitszeiten flexibel anzupassen

slashwhy ist eher unkonventionell, dennoch hat der klassische Arbeitsschutz seinen Platz, wobei man verschiedentlich freiwillig über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgeht. Eine Basis für Maßnahmen ist die quartalsweise Befragung der Beschäftigten, ein besonderer Schwerpunkt ist das Thema psychische Belastung. Die Arbeitszeit wird erfasst und es wird darauf geachtet, dass diese nicht überschritten wird. slashwhy übernimmt Verantwortung für die Arbeitsplätze der Beschäftigten im Homeoffice und unterstützt auch die Anschaffung von Mobiliar. slashwhy bewegt sich in einem technisch hochspezialisierten Umfeld und setzt dem eine wertergetriebene Unternehmenskultur entgegen. Eine geringe Fluktuation bestätigt die eingeschlagene Strategie.

Heike Klamroth, Rolf de Vries

### Die Aufgabe

Das Softwareunternehmen slashwhy ist in einem dynamischen Wirtschaftsumfeld tätig, in dem geeignetes Personal nur schwer zu finden ist. Die Unternehmenskultur soll durch die Werte Menschlichkeit, Wertschätzung, Verantwortung, Mut, Teamgeist und Begeisterung geprägt sein. Es wird eine offene Feedback-Kultur gepflegt, der Erfolg drückt sich im Wachstum des Unternehmens aus.

### Die Strategie

Partizipation als Ausdruck von Anerkennung und Wertschätzung wird großgeschrieben. In verschiedenen Austauschformaten wird gemeinsam über Strategien und Ziele beraten, aber beispielsweise auch über die Gestaltung der neuen zukünftigen Büroräume. Das Unternehmen befragt seine Beschäftigten quartalsweise, um mehr über Bedarfe und Stimmungen zu erfahren und Maßnahmen planen zu können. Das Thema psychische Belastung wird ernst genommen, nicht nur während der Pandemie. Der klassische Arbeitsschutz ist gut organisiert und drückt sich beispielsweise in klarer Verantwortungsobertragung, Arbeitszeiterfassung und ergonomischer Gestaltung der Arbeitsplätze aus. Zur Wertschätzung gehört auch die Förderung von Fortbildungen. Alle Beschäftigten können 30 Tage im Jahr zur persönlichen Weiterentwicklung nutzen. Arbeitszeiten und Arbeitsorte können flexibel den individuellen Wünschen angepasst werden, dennoch entschied man sich bewusst gegen eine Remote-first-Company. Das Büro soll mehr als ein Arbeitsplatz sein – also auch ein Ort der Begegnung und des Zusammenkommens.

### Der Erfolg

slashwhy bewegt sich in einem technisch spezialisierten Umfeld und setzt dem eine wertergetriebene Unternehmenskultur mit einer weitgehenden Beteiligung der Beschäftigten entgegen. Das Miteinander spielt eine große Rolle und die Möglichkeiten zum Austausch werden von den Beschäftigten gerne genutzt.

Ansprechpartnerin:

Leontine Adler  
Sachsenstraße 6 | 20097 Hamburg  
Tel.: 040 3018722-0  
E-Mail: backoffice-hh@slashwhy.de  
www.slashwhy.de

## Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Soziale Dienste Eimsbüttel GmbH

Mitarbeiter\*innen: 285 | Branche: Pflege



In der Kategorie „mittelgroßer Betrieb“ wird das DRK Hamburg Soziale Dienste Eimsbüttel GmbH mit dem Hamburger Gesundheitspreis geehrt. Die GmbH gehört als Tochtergesellschaft zum DRK Kreisverband Hamburg-Eimsbüttel e.V. und arbeitet in fünf Sozialstationen, einer Tagespflege und einer Wohngemeinschaft mit rund 280 engagierten und qualifizierten Pflegefachkräften, Haushaltshilfen, Betreuungskräften und Bundesfreiwilligen. Zu den angebotenen Leistungen zählen die ambulante Pflege, die Unterstützung bei Demenz, verschiedene Unterstützungsangebote im Alltag, der Hausnotruf sowie das Servicewohnen.

Vor und insbesondere während der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, dass Pflegefachpersonen systemrelevant sind. Zusätzlich zu ihren pflegerischen Aufgaben stehen sie derzeit vor großen Herausforderungen, die sie oft an ihre Belastungsgrenzen führen. Unter diesen Rahmenbedingungen ist zu würdigen, dass sich das DRK Hamburg Soziale Dienste Eimsbüttel GmbH durch eine ausgesprochen wertschätzende und von Anerkennung geprägte Unternehmenskultur – wie im Leitbild beschrieben – auszeichnet.

### Was wird beim DRK Hamburg Soziale Dienste Eimsbüttel GmbH für die Anerkennung und Wertschätzung im Unternehmen getan? Zum Beispiel:

- Im Jahr 2020 wurde ein Tarifvertrag eingeführt, um die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden in der Pflege zu verbessern und die tarifliche Bindung in der ambulanten und stationären Pflege auszuweiten.
- Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt verpflichtet sich das DRK dazu, die Vielfalt im Unternehmen zu stärken und ein Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen und Ausgrenzung zu schaffen. Beim DRK arbeiten Menschen aus ca. 30 verschiedenen Ländern, was für (Welt-)Offenheit spricht.
- Mit einem umfangreichen Fortbildungskonzept wird die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden gefördert. Eine Besonderheit ist, dass Aufstiegsqualifizierungen innerhalb des Unternehmens ermöglicht und genutzt werden, wie z. B. von der Haushaltshilfe zur Pflegefachkraft.
- Es werden Teilzeitmodelle bzw. an den Bedürfnissen älterer Mitarbeitender ausgerichtete Arbeitszeitgestaltungen angeboten, was sich positiv auf deren Arbeitsmotivation, -zufriedenheit und -leistung auswirkt.

Suneva Brand, Gerd Hamann

### Die Aufgabe

Die Beschäftigten tragen Verantwortung für qualitativ hochwertige Pflege, Beratung sowie Betreuung von Pflegebedürftigen und Angehörigen. Die Tätigkeit erfordert fachliche Kompetenzen und ein hohes Maß an Empathie, Engagement und Respekt gegenüber allen Menschen. Jede\*r Mitarbeitende unterschreibt bei der Einstellung eine Selbstverpflichtung und bestätigt damit, keine Form von sexualisierter Gewalt, Mobbing und jeglichem abwertenden Verhalten im Unternehmen zu akzeptieren.

### Die Strategie

Unter der Überschrift „Sicherheit und Gesundheit“ fasst das DRK alle Bereiche des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zusammen. Auch digital sind die Themen und Bereiche miteinander verknüpft, sodass die internen Akteure des BGM im Arbeitsschutzausschuss und im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) schnell und wirkungsvoll zusammenarbeiten können. Bedarfe, Ideen und Kritikpunkte werden über Mitarbeiter\*innenbefragungen und im Rahmen von Dienstbesprechungen erhoben, gemeinsam bewertet und umgesetzt. In regelmäßigen Abständen werden innerbetriebliche Daten betrachtet, wie der Krankenstand, Unfallmeldungen, Überlastungsanzeigen und Eingliederungsverfahren. Das DRK bietet präventive Maßnahmen zur Stärkung und zum Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit an, um die Mitarbeitenden in allen Lebenslagen zu unterstützen, etwa kostenlose Coachings, psychologische Beratung in akuten Belastungssituationen, Seminare zum Thema Stressbewältigung, Burn-out-Prävention oder Selbstverteidigungskurse.

### Der Erfolg

Die Mitarbeitenden zeigen ein hohes Maß an Engagement und üben ihre Tätigkeit mit Freude aus, weil sie sich als Teil ihrer Unternehmenskultur verstehen. Zudem erleben sie ihre Tätigkeit als sinnstiftend und erfüllend – ungeachtet der hohen physischen und psychischen Belastung. Die gute Unternehmenskultur sorgt auch dafür, dass sich die Mitarbeitenden emotional mit dem DRK verbunden fühlen und eine sehr geringe Fluktuation herrscht.

### Ansprechpartnerin:

Karen Zeglarske (stellvertretende Geschäftsführerin)  
Försterweg 48 | 22525 Hamburg  
Tel.: 040 547597-0 oder 040 401755-0  
E-Mail: zeglarske@drk-sd-eimsbuettel.de  
www.drk-sd-eimsbuettel.de

## Gasnetz Hamburg GmbH

Mitarbeiter\*innen: 605 | Branche: öffentlicher Dienst



Gasnetz Hamburg GmbH ist ein hundertprozentiges Unternehmen der Stadt und betreibt das Erdgasnetz in der Freien und Hansestadt Hamburg. Das Unternehmen beschäftigt 605 gewerbliche und kaufmännische Angestellte, von denen fast die Hälfte über 50 Jahre alt ist. Die Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte von morgen hat einen großen Stellenwert. 79 Auszubildende sind vorbildlich in den Unternehmensalltag integriert.

Beim Auditbesuch mit den Verantwortlichen fiel der Jury das gute Zusammenspiel der verschiedenen Akteure auf. Das BGM wird hier von allen Beteiligten auf allen Ebenen, vom Chef über den Betriebsrat bis zur Personalleitung, mit großer Begeisterung gelebt. Das Arbeitsmotto bei Gasnetz heißt „Arbeiten unter Freunden“. Die „Du“-Kultur wird auf allen Ebenen gelebt. Auch die Auszubildenden duzen fleißig mit. Zum ersten Arbeitstag gibt es für die Azubis eine Schultüte und während der Ausbildung auch Elternabende. Ebenso gibt es eine eigene WhatsApp-Gruppe mit den Azubis. Auch ehemalige Schutzsuchende und Azubis vieler verschiedener Nationen finden bei Gasnetz einen Platz. Und für alle gibt es eine eigene Sporthalle, Sauna sowie Fitnessgeräte. Der Betriebsarzt hat eine eigene Arztpraxis vor Ort. Neben Impfungen werden Seh-, Hörtests und Cardio-Untersuchungen angeboten. Auch auf das Thema Achtsamkeit wird sehr viel Wert gelegt.

Um immer im Austausch zu bleiben und sich zu informieren, werden alle wichtigen Informationen auch ins Intranet namens GISELA gestellt. Gerade in Corona- und damit in Homeoffice-Zeiten ist es problemlos gelungen, trotzdem im guten Kontakt untereinander zu bleiben.

Von großer Fürsorge und Einmaligkeit spricht auch das Recht auf Wiedereinstellung bei Suchtkranken. Wenn diese Mitarbeitenden aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, aber nachweisen können, dass sie durch professionelle Behandlung genesen sind, dürfen sie innerhalb eines Jahres wieder bei Gasnetz anfangen.

Gasnetz hat die große Herausforderung angenommen, die gewerblichen und kaufmännischen Mitarbeitenden aller Altersstrukturen unter einen gesundheitsförderlichen „Hut zu bringen“ und kontinuierlich die Führungskräfte miteinzu-beziehen.

Sandra Moß, Michael Schulz, Petra Versemann

### Die Aufgabe

Gasnetz Hamburg GmbH ist ein hundertprozentiges Unternehmen der Stadt und betreibt das Erdgasnetz in der Freien und Hansestadt Hamburg mit circa 7.900 Kilometern Länge, rund 160.000 Hausanschlüssen und fast 230.000 Netzkund\*innen. Das Netz umfasst Hoch-, Mittel-, Niederdruck- und Hausanschlussleitungen sowie rund 600 Gasdruckregelanlagen. Die Steuerung und Überwachung des Netzes erfolgt über eine zentrale Leitstelle.

### Die Strategie

Gesundheitsvorsorge im Dialog: In Personalgesprächen findet bei Gasnetz Hamburg ein intensiver Austausch zwischen Führungskräften und der Belegschaft statt. Neben einem jährlichen strukturierten Personalgespräch bieten Zwischengespräche die Möglichkeit, auch persönliche Themen zur Sprache zu bringen. Mitbestimmung, Wertschätzung, Teilhabe und Diversität prägen den Umgang über Hierarchieebenen hinweg und eröffnen ein hohes Maß an individuellem Handlungsspielraum. Flexible Arbeitsorganisation wie das variable Arbeiten und flexible Arbeitsplätze erlauben innerhalb des Tarifvertrags individuelle Lösungen in den Bereichen Gesundheitsschutz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehören auch die Möglichkeit für ein Sabbatical und ein ausgeweiteter Arbeitszeitrahmen. Eine wesentliche Grundlage für die Gesundheitsvorsorge und Prävention bietet das eigene Gesundheits- und Sportzentrum mit integrierter betriebsärztlicher Praxis, in dem zahlreiche Vorsorgemaßnahmen und Veranstaltungen angeboten werden.

### Der Erfolg

Die Führungskräfte motivieren ihre Mitarbeitenden mit Lob und Anerkennung zu guten Leistungen. Dazu steht ihnen ein „Führungskräfte-Werkzeugkoffer“ und eine Schreibtischunterlage mit praktischen Empfehlungen und Tipps zum wertschätzenden Dialog zur Verfügung. Dies führt innerhalb der Belegschaft zu einem Klima, bei dem Lob, Anerkennung und konstruktives Feedback im Mittelpunkt stehen.

### Ansprechpartner:

Oliver Christiansen  
Ausschläger Elbdeich 127 | 20539 Hamburg  
Tel.: 040 23663187  
E-Mail: oliver.christiansen@gasnetz-hamburg.de  
www.gasnetz-hamburg.de

## BG Klinikum Hamburg gGmbH

Mitarbeiter\*innen: 2.227 | Branche: Gesundheitswesen



Das BG Klinikum Hamburg ist ein Krankenhausbetrieb für die akute und rehabilitative Versorgung. Im Zentrum des Leitbilds steht die Würde des Menschen, die im Arbeitsalltag durch Toleranz, Respekt, Ehrlichkeit und Offenheit gelebt werden soll. Das BG Klinikum konnte mit seinem Engagement für gute Arbeitsbedingungen wiederholt beim HGP überzeugen.

Das BG Klinikum drückt Wertschätzung gegenüber seinen Beschäftigten durch einen systematischen Schutz und die Förderung ihrer Gesundheit aus, verbunden mit vielen Möglichkeiten zur Mitwirkung. Zentral für ein wertschätzendes Miteinander ist ein entsprechender Führungsstil, der im Leitbild verankert ist. Die Umsetzung erfordert abgestimmte Maßnahmen auf Ebene der Organisation, der Abteilungen, der Teams und der einzelnen Beschäftigten. Hierfür fasst das BG Klinikum die Bereiche Arbeitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Rehabilitation in einem gemeinsamen Zentrum für Sicherheit und Gesundheit zusammen. Die Klinik stellt sich mit allen Abteilungen und Hierarchieebenen gesundheitsrelevanten Themen aus dem Kern des Klinikalltags: Zeitdruck, Unterbrechungen, Belastungen des Muskel-Skelett-Apparates.

Einen zentralen Beitrag leistet der Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, in dessen Rahmen die Beschäftigten breit einbezogen werden. Dieser verhältnispräventive Ansatz wird durch eher individuell ausgerichtete Maßnahmen sinnvoll ergänzt. So sollen künftig Beschäftigte in kollegialer Erstbetreuung geschult werden, um bei potenziell traumatischen Ereignissen niedrigschwellig unterstützen zu können. Zu den wichtigsten Herausforderungen gehört der Zeitdruck in der Pflege. Das Klinikum entwickelt auch hier neue Ideen, um künftigem Fachkräftemangel zu begegnen. Dazu gehören Rekrutierungen von Fachkräften in Ländern ohne Pflegenotstand und die Entwicklung eines Konzepts zum altersgerechten Arbeiten.

Nicht zuletzt zeigt sich Wertschätzung im BG Klinikum durch tarifgerechte Entlohnung und weitgehende Vermeidung von Leiharbeit. Durch den Prozess der Gefährdungsbeurteilung wurden für dringende Themen gute und realistische Lösungen gefunden und Verhältnis- und Verhaltensprävention sinnvoll miteinander verbunden.

Heike Klamroth, Rolf de Vries

### Die Aufgabe

Zum Leitbild des BG Klinikums gehören sowohl ein wertschätzender, respektvoller und loyaler Umgang als auch eine offene Kommunikation sowie gegenseitige Unterstützung. Um die Leitsätze in einem großen Krankenhausbetrieb mit entsprechenden Arbeitsanforderungen umsetzen zu können, sind abgestimmte Maßnahmen auf Ebene der Organisation, der Abteilungen, der Teams und der einzelnen Beschäftigten erforderlich.

### Die Strategie

Arbeitsschutz, BGM, Ergonomie und betriebliche Wiedereingliederung wirken in einem gemeinsamen Kompetenzzentrum für Sicherheit und Gesundheit zusammen. So werden Schnittstellen verbunden und Synergieeffekte für die Gesundheit der Beschäftigten genutzt. Mit Blick auf zukünftige Herausforderungen (psychische Gesundheit, Demografie etc.) sollen durch gebündelte Expertise zukunftsorientierte Lösungen gefunden werden. Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen leistet einen wesentlichen Beitrag. Dieser verhältnispräventive Ansatz wird durch individuell ausgerichtete Maßnahmen ergänzt. Beschäftigte sollen in kollegialer Erstbetreuung geschult werden, um bei potenziell traumatischen Ereignissen niedrigschwellig zu unterstützen. Deeskalationstraining, Seelsorge oder psychologische Krisenintervention sind weitere präventive und nachsorgende Angebote. Ziel ist ein System psychisch unterstützender Maßnahmen. Ein kooperativer, wertschätzender Führungsstil wird durch Fortbildungen und Austauschformate von Teams und Führungskräften unterstützt.

### Der Erfolg

Anerkennung und Wertschätzung erfahren die Beschäftigten u. a. durch systematischen Schutz und Gesundheitsförderung sowie Möglichkeiten zur Mitwirkung bei der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen. Mit dem erweiterten Prozess der Gefährdungsbeurteilung konnten für dringende Themen (Unterbrechungen, Zeitdruck) gute, realistische Lösungen gefunden werden.

### Ansprechpartnerinnen:

Susann Czekay-Stohldreier / Iris Wottrich  
Bergedorfer Straße 10 | 21033 Hamburg  
Tel.: 040 7306-1388/1878  
E-Mail: s.czekay-stohldreier@bgk-hamburg.de  
E-Mail: i.wottrich@bgk-hamburg.de  
www.bg-klinikum-hamburg.de

## Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH

Mitarbeiter\*innen: 6.879 | Branche: öffentliches Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg (Bildung und Betreuung)



Beschäftigte in Kitas sind vor allem aufgrund der seit Jahren prekären Personalsituation, der gesellschaftlich zu geringen Wertschätzung des Berufs von Erzieher\*innen und der immens gestiegenen Herausforderungen im Rahmen des Qualitätsausbaus und der Corona-Pandemie hohen gesundheitlichen, psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt. Deshalb freuen wir uns ganz besonders, dass wir die Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH mit dem Hamburger Gesundheitspreis für Großbetriebe auszeichnen dürfen.

### Begeistert haben die Jury:

- vorbildliche Strukturen: Alle gesundheitsbezogenen Themen werden in einem „Lenkungsausschuss Arbeit und Gesundheit“ unter Beteiligung aller zentralen Stakeholder von einer BGM-Referentin koordiniert
- definierte Prozesse: Ausgehend von betriebsbezogenen Analysen werden Projektziele und -zeiträume definiert, Maßnahmen geplant, umgesetzt und evaluiert
- detaillierte Betriebsvereinbarungen, u. a. in den Bereichen Gefährdungsbeurteilung mit dem Schwerpunkt Verhältnisprävention und ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement mit dem Schwerpunkt Verhaltensprävention
- zielführende Maßnahmen, u. a. in den Bereichen psychosoziale Beratung, Gesundheit als Führungsaufgabe und Stärkung der Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit durch das Projekt „Für meine Gesundheit“
- Anerkennung von Mehrbelastungen bei Personalengpässen durch den sog. „Elbbon“ – ein Gutschein, der zu verschiedenen Anlässen einsetzbar ist
- umfangreiches Besprechungs- und Beteiligungswesen, auch durch das Intranet
- beeindruckende Personal- und Organisationsentwicklung auch zu gesundheitsbezogenen Themen: Es werden umfangreiche individuelle Qualifizierungsmaßnahmen, Fort- und Weiterbildungen angeboten; darüber hinaus fachliche Fortbildung, Fachberatung bzw. Teamentwicklung für Kita-Teams
- wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation: Im Bedarfsfall bieten „Regeln im Umgang mit Konflikten“ und eine „Betriebsvereinbarung Mobbing“ Unterstützung zur konstruktiven Konfliktlösung

Prof. Dr. Anne Flothow, Thomas Bott

### Die Aufgabe

Die Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH betreiben in der Metropolregion Hamburg mit knapp 7.000 Beschäftigten ca. 200 Kitas, 19 Eltern-Kind-Zentren, 18 Interdisziplinäre Frühförderstellen für Kinder unter 3 Jahren sowie 34 Kooperationen für die Ganztagsbetreuung an Schulen. Die Kernaufgabe ist die Betreuung, Erziehung und Bildung von mehr als 32.000 Kindern in Partnerschaft mit den Eltern.

### Die Strategie

Die strategische Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt über den „Lenkungsausschuss Arbeits- und Gesundheitsschutz“, in dem die Aufgaben und Ziele in den Bereichen Arbeitssicherheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement koordiniert werden. Zusätzlich wurden durch die Schaffung des Teams „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ die vorhandenen Bereiche Arbeitssicherheit, BEM und BGM enger verzahnt, um Synergien zu schaffen und gewonnene Erkenntnisse stärker in die Prävention einfließen zu lassen. Es wurden mehrere Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, darunter die BV Gefährdungsbeurteilung und die BV Betriebliches Gesundheitsmanagement. Das ganzheitliche BGM-System besteht aus vier Handlungsfeldern: Führungsverantwortung, psychosoziale Beratung, Eigenverantwortung für die Gesundheit und Mehrbelastungen bei Krankheitsvertretungen. Im Rahmen der Personalentwicklung werden zu gesundheitsbezogenen Themen umfangreiche Fort- und Weiterbildungen angeboten.

### Der Erfolg

Die durchgeführten Maßnahmen aus den vier Handlungsfeldern werden gemäß der Betriebsvereinbarung BGM im Hinblick auf die Teilnehmendenquote, die Zufriedenheit und die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote evaluiert. Die Evaluation ist für 2023 geplant. Die Elbkinder schauen den Ergebnissen positiv entgegen.

### Ansprechpartnerin:

Frau Andrea Rehfeldt  
Oberstraße 14b | 20144 Hamburg  
Tel.: 040 42109259  
E-Mail: a.rehfeldt@elbkinder-kitas.de  
www.elbkinder-kitas.de

## » Holisticon AG

Mitarbeiter\*innen: 79 | Branche: Management- und IT-Beratung



### Die Aufgabe

Agile Unternehmensstrukturen und flache Hierarchien setzen auf Selbstorganisation und Selbstfürsorge. Eine Unternehmenskultur mit viel Raum für Beteiligung, Engagement und Handlungsspielraum heißt Verantwortung übernehmen – auch für sich selbst.

### Die Strategie

Von diesem Bewusstsein getragen, setzen die „Holistiköner“ auf eine Mischung von Grundstrukturen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und hoher Partizipation. Über externe Dienstleister werden Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft sowie eine Mitarbeitendenberatung und gesundheitsbezogene Workshop-/Seminarangebote gestellt. Als Ausgleich zu den täglichen Arbeitsanforderungen stehen den Beschäftigten im Betrieb ein Fitnessraum, Entspannungsraum mit Massagesessel sowie weitere Angebote (wie Kicker, Darts, Musikraum) zur Verfügung. Sich bei Bedarf für eine Auszeit zurückzuziehen, ist sowohl Teil der Unternehmenskultur als auch Anspruch an die individuelle Selbstfürsorge.

„Selbstverantwortung heißt bei uns nicht Selbstüberlassung“, macht der Firmenvorstand Dierk Harbeck deutlich. Neuen Beschäftigten werden Paten an die Seite gestellt, die sie während des Onboarding-Prozesses unterstützen. Um die Balance von persönlichem Einsatz und Auszeiten nicht aus dem Blick zu verlieren, setzen die Personalverantwortlichen auf einen zeitnahen Abbau von Überstunden. Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten werden durch zeitliche Freiheiten gefördert, für die die firmeneigene 80/20-Regel den Rahmen stellt: Die Freitage sind bei Holisticon für das Entwickeln und Vorstellen neuer Projektideen aus der Belegschaft reserviert. Die Beteiligung der Beschäftigten an der Weiterentwicklung des Unternehmens ist ausdrücklich gewünscht und gefördert.

### Der Erfolg

Eine agile Unternehmensstruktur mit entsprechenden Herausforderungen an die Selbstfürsorge und -verantwortung der\*s Einzelnen, denen sich alle Beteiligten bewusst sind. Das Miteinander und der Austausch als wesentliche Erfolgsfaktoren, auch um frühzeitig Überlastungssituationen entgegenzusteuern, stellen gelebte Praxis dar.

Ansprechpartnerin:

Kristin Offermann  
Jürgen-Töpfer-Straße 44 | 22763 Hamburg  
Tel.: 0171 9635764  
E-Mail: kristin.offermann@holisticon.de  
www.holisticon.de

## » iperdikita – Marke der iperdimed GmbH

Mitarbeiter\*innen: 50 | Branche: Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung von pädagogischen Fachkräften



### Die Aufgabe

Als Dienstleister sorgt iperdikita dafür, dass personelle Engpässe in sozialen Einrichtungen mit qualifizierten Mitarbeitenden für die Arbeit an Menschen ausgeglichen werden. Das Unternehmen stellt eine gute Infrastruktur bereit und unterstützt die Mitarbeitenden, die in pädagogischen Einrichtungen eingesetzt sind, in allen Belangen.

### Die Strategie

Alle Mitarbeitenden der iperdikita GmbH verfügen über eine qualifizierte Fachausbildung und bringen eine hohe intrinsische Motivation für ihre Aufgaben mit. Daher kann ein Großteil der Aufgaben eigenständig ausgeübt werden, was auch zu einer hohen Identifikation und Mitarbeiter\*innenzufriedenheit führt. Ob mit Auto oder demnächst E-Bike – iperdikita kümmert sich auch um die Mobilität ihrer Mitarbeitenden. Es wird viel Wert gelegt auf einen engen Austausch zwischen den internen und externen Kolleg\*innen. Ein wertschätzender Umgang und Anerkennung der Leistungen wird durch angemessenes Loben, kleine Geschenke und besondere Prämien unterstützt. Mitarbeitengespräche werden konstruktiv und wertschätzend geführt. Daraus resultierende Bedarfe werden zügig und individuell erfüllt.

### Der Erfolg

Mitarbeiter\*innen, die im pädagogischen Umfeld arbeiten, finden hier eine Aufgabe, die sinnerfüllend ist. Die Mitarbeitenden identifizieren sich mit der Arbeit am Menschen und mit dem Unternehmen. Sie arbeiten engagiert in ihren Aufgabenbereichen, neue Ideen werden gemeinsam besprochen und erst dann gemeinsam getragen, wenn alle damit einverstanden sind. Dieses positive, wertschätzende Umfeld führt zu entsprechenden Rückmeldungen, das Unternehmen hat eine hohe Mitarbeiter\*innenzufriedenheit und -treue.

Ansprechpartnerin:

Manuela Behnke  
Osterstraße 45 | 20259 Hamburg  
Tel.: 040 469676045  
E-Mail: m.behnke@iperdikita.de  
www.iperdikita.de

## » AMF Facharztambulanz Hamburg GmbH

Mitarbeiter\*innen: 249 | Branche: Krankenhaus



### Die Aufgabe

Die Facharztambulanz Hamburg verfügt über 90 Betten und sechs OP-Säle. Hier betreuen 249 Beschäftigte – ausschließlich operativ Tätige als Beleg- oder angestellte Ärzt\*innen, OP-Personal und Pflege-Personal – jährlich ca. 7.000 Patient\*innen. In der Klinik werden ausschließlich geplante Operationen durchgeführt.

### Die Strategie

Für den Umgang der Mitarbeitenden untereinander als auch in Bezug auf Patient\*innen und Besucher\*innen gilt der sog. „Facharztambulanz-Knigge“: Offenheit und Vertrauen stellen die zentrale Basis dar. Die unterschiedlichen Berufsgruppen arbeiten teamorientiert und auf Augenhöhe miteinander. Die Beschäftigten haben große Handlungsspielräume in der Gestaltung ihrer Dienstpläne und Arbeitszeiten. Pflichtfortbildungen werden regelmäßig angeboten und Beschäftigte intensiv unterstützt, Fortbildungen zu besuchen, um das hohe fachliche Niveau der Klinik zu halten und auszubauen. Jährlich finden leitfadengestützte und vertrauliche Mitarbeiter\*innengespräche statt. Ziel ist es, Feedback zu geben und zu erhalten, das „Wir-Gefühl“ zu stärken, Qualifizierungsperspektiven zu entwickeln und die Beschäftigten entsprechend ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und Wünschen einzusetzen. „Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein integraler Bestandteil unseres Handelns“: Diese Aussage wird durch eine ganze Reihe von Maßnahmen untermauert und im Sinne der Gesundheitsförderung erweitert, z. B. durch ein umfangreiches Impfprogramm, erweiterte Blutuntersuchungen, Maßnahmen zur Rücken- und Bewegungsförderung.

### Der Erfolg

Der offene und vertrauensvolle Umgang von Ärzt\*innen, Pflegepersonal und weiteren Beschäftigten führt dazu, dass Probleme und Konflikte direkt und unmittelbar thematisiert und lösungsorientiert bearbeitet werden. Viele Mitarbeitende sind bereits seit langer Zeit in der Facharztambulanz tätig. Die Fluktuation ist vergleichsweise gering. Die Facharztambulanz ist im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sehr gut aufgestellt und es werden vielfältige Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten, die die Beschäftigtengesundheit unterstützen.

Ansprechpartner:

Christian Ernst  
Martiniestraße 78 | 20251 Hamburg  
Tel.: 040 490654161  
E-Mail: ernst@facharztambulanz-hamburg.de  
www.facharztambulanz-hamburg.de

## » Stiftung Ansharhöhe Eppendorf

Mitarbeiter\*innen: 256 | Branche: Gesundheit und Soziales



### Die Aufgabe

Die Stiftung Ansharhöhe macht in ihren Führungsgrundsätzen Wertschätzung neben Empathie und Respekt zu den Grundlagen der Zusammenarbeit. Dazu gehört auch, die Beschäftigten zeitnah über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen zu informieren und in Veränderungsprozesse einzubinden. Leistungen sollen anerkannt und der offene konstruktive Umgang mit Fehlern gefördert werden.

### Die Strategie

Zur Wertschätzung der Mitarbeitenden gehört der transparente Umgang mit den arbeitsbedingten Herausforderungen und ihre Einbindung in Veränderungsprozesse. Die Stiftung betreibt das Carl-Ninck-Haus – eine stationäre Pflegeeinrichtung, die „Hilfen zur Teilhabe“, in denen Menschen jeden Alters mit Behinderung Assistenz erhalten, außerdem ein Wohnen mit Service für Senior\*innen. Ein ambulanter Pflegedienst ist im Aufbau. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung arbeitet die Ansharhöhe seit Jahren mit der Universität Hamburg zusammen. Alle zwei Jahre werden die Beschäftigten befragt. Auf Grundlage der Auswertung werden Workshops durchgeführt, um die Daten zu interpretieren und Maßnahmenvorschläge zu erarbeiten. Alle Leitungsebenen nutzen die Rückmeldung der Beschäftigten als objektive Grundlage für Entscheidungen. Der tägliche Kontakt zwischen Teams und Leitungsebene wird durch deren Präsenz in Pausen, Besprechungen, Versammlungen und Hospitationen gepflegt. In Anerkennung der Professionalität der Beschäftigten verfügen die Teams über große Handlungsspielräume und werden unter Berücksichtigung ihrer Interessen sehr breit durch Fortbildungen unterstützt.

### Der Erfolg

Der Stiftung Ansharhöhe sind über den kontinuierlichen Prozess der Gefährdungsbeurteilung Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gelungen, die sich in der stationären Pflege in einer niedrigen Fluktuation und in einer positiven Tendenz in den Mitarbeitendenbefragungen niederschlagen. Trotz der allgemein herausfordernden Lage im Gesundheits- und Sozialbereich haben sich u.a. die Befragungswerte zwischen 2019 und 2021 in Bezug auf Zufriedenheit mit den eigenen Handlungsspielräumen, Informationsfluss, Offenheit von Vorgesetzten für Vorschläge und Arbeitsklima verbessert.

Ansprechpartner:

Tobias Nowoczyn  
Tarpenbekstr. 107 | 20251 Hamburg  
Tel.: 040 4669-0  
E-Mail: tobias.nowoczyn@anscharhoehe.de  
www.anscharhoehe.de

## » Die Jury

**Thomas Bott**  
AOK Rheinland/Hamburg

**Suneva Brand**  
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege

**Rolf de Vries**  
Handwerkskammer Hamburg

**Prof. Dr. Anne Flothow**  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften  
Hamburg

**Gerd Hamann**  
Vertreter für den DGB

**Heike Klamroth**  
Amt für Arbeitsschutz

**Sandra Moß**  
Deutsche Rentenversicherung Nord

**Michael Schulz**  
BGF Koordinierungsstelle

**Petra Verseemann**  
Handelskammer Hamburg

### Impressum

Herausgeberin:  
Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für  
Gesundheitsförderung e.V. (HAG)  
Hammerbrookstr. 73 | 20097 Hamburg  
Telefon 040 288 03 64-0 | Fax 288 03 64-29  
buero@hag-gesundheit.de | [www.hag-gesundheit.de](http://www.hag-gesundheit.de)

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

Gestaltung und Satz: MedienMélange

Bildnachweise:  
Seite 2: Sabine Wagner/istock.com  
Seite 4: Daniel Reinhardt, Seite 5: HAW

Auflage: 300 | 04/2022



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

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

### Die Ziele des Gesundheitspreises

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

### Der Nutzen für Sie

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

### Mitmachen lohnt sich

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

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

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

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

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

Gefördert durch:

