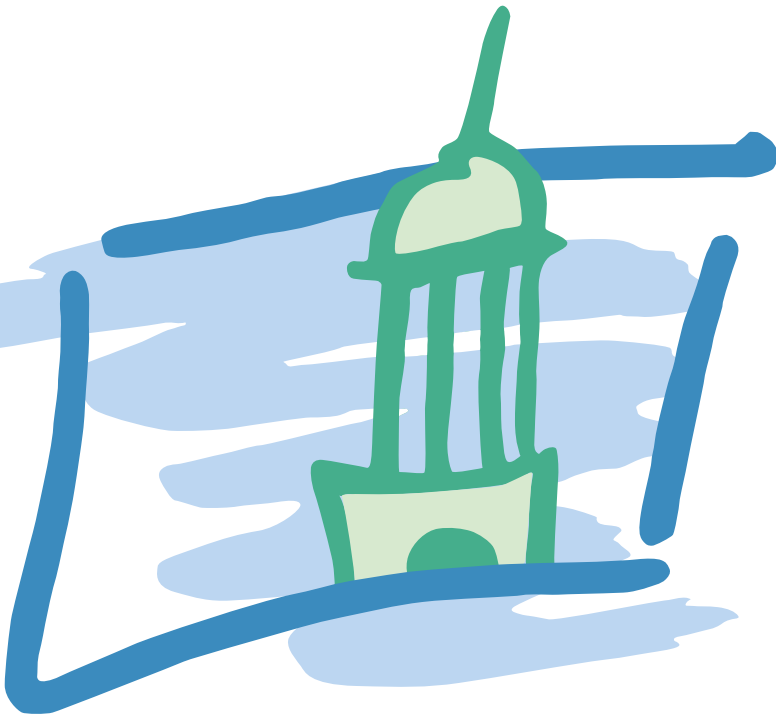




# Hamburger Gesundheitspreis

für Betriebe, Wirtschaft  
und Verwaltung

**Schwerpunkt:**

**Gesund und sicher durch  
stürmische Zeiten!**

Preisträgerinnen  
und Preisträger  
Dokumentation

2024





# Hamburger Gesundheitspreis

für Betriebe, Wirtschaft  
und Verwaltung

**Schwerpunkt:**

**Gesund und sicher durch  
stürmische Zeiten!**

Mit betrieblichem  
Gesundheitsmanagement  
erfolgreich Krisen meistern.

2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass der Hamburger Gesundheitspreis seit mehr als 20 Jahren die Unternehmen auszeichnet, die sich im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung in besonderem Maße engagieren. Mit ihren Ideen und Projekten tragen sie zu einem für alle Seiten gewinnbringenden Gesundheitsmanagement bei. Deshalb habe ich gerne die Schirmherrschaft für die diesjährige Auszeichnung übernommen.

Es sind keine einfachen Zeiten: Lieferengpässe, Fachkräftemangel, Preissteigerungen – auch bedingt durch die aktuellen geopolitischen Krisen und Kriege – sorgen für Friktionen im beruflichen Alltag. Das diesjährige Schwerpunktthema für den Hamburger Gesundheitspreis „Gesund und sicher durch stürmische Zeiten! Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement erfolgreich Krisen meistern“ ist daher gut gewählt. Nicht nur die Betriebe, auch die Mitarbeitenden sind durch die aktuellen Probleme oftmals stark belastet.

Vielleicht ist die Belastung sehr konkret, weil Arbeitsabläufe sich verändert haben und die Dinge nicht mehr so reibungslos funktionieren, wie man es lange Zeit gewohnt war. Vielleicht sind es Sorgen um die Zukunft des Betriebs und den eigenen Arbeitsplatz, die den Beschäftigten zu schaffen machen. Auch die persönliche Belastung kann zu einer Überforderung und gesundheitlichen Folgen führen.

Große Krankenkassen verzeichneten 2023 mit etwa 20 Fehltagen pro erwerbstätigen Versicherten einen neuen Höchststand. Dabei standen psychische Erkrankungen nach akuten Atemwegsinfekten an zweiter Stelle der Ursachen. Dies zeigt deutlich, wie wichtig es ist, Gesundheit und Wohlergehen der Mitarbeitenden im Blick zu haben.



Nicht alles kann man auf betrieblicher Ebene lösen. Präventive Angebote, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld sowie ein gutes Veränderungs- und Krisenmanagement können dazu beitragen, Unsicherheiten zu reduzieren und Resilienz zu fördern. Dazu gehört ebenso eine offene Kommunikation über betriebliche Herausforderungen, Ressourcen und Risiken sowie auch eine Offenheit für den persönlichen Austausch.

Es ist schön, dass sich auch in diesem Jahr wieder zahlreiche Betriebe um den Hamburger Gesundheitspreis beworben haben. Ich danke allen Mitwirkenden und mein herzlicher Glückwunsch gilt allen Preisträgerinnen und Preisträgern 2024!

Ihre

Melanie Schlotzhauer  
Senatorin für Arbeit, Gesundheit, Soziales,  
Familie und Integration

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Gesund und sicher durch stürmische Zeiten! Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement erfolgreich Krisen meistern“: Der Hamburger Gesundheitspreis (HGP) 2024 ist dem passenden Thema der aktuellen Zeit gewidmet. Hamburger Betriebe waren aufgerufen, sich zu bewerben. Zahlreiche Unternehmen sind diesem Aufruf gefolgt. Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) vergibt diesen Preis bereits zum 13. Mal an Unternehmen, die sich über ihre gesetzlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden engagieren. Der HGP wird gefördert aus Mitteln der Sozialbehörde sowie aus Projektmitteln der BGF-Koordinierungsstelle Hamburg und von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.

Am 6. Mai 2024 wurden die Preisträger:innen des HGP 2024 im Rahmen eines Fachtages beim 18. Gesundheitstag der Hamburger Wirtschaft in der Handelskammer ausgezeichnet.

Wir leben in Zeiten, die von großen gesellschaftlichen Herausforderungen geprägt sind. Fachkräftemangel, Personalausfälle, Umstrukturierungen, Fusionen, Lieferkettenprobleme, digitale Transformation, Klimakrise, Kriege – all dies wirkt sich auf Arbeitsprozesse und unmittelbar bzw. mittelbar die Gesundheit der Beschäftigten aus.

Beim Hamburger Gesundheitspreis 2024 wurden nun Unternehmen gesucht, die mit wirksamen Maßnahmen diese Herausforderungen gemeistert haben. Es stellt sich die Frage: Wie schaffen es Betriebe, unter diesen Herausforderungen das Wohlbefinden, die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Blick zu behalten?

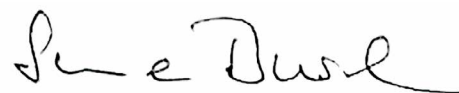
Gute Beispiele gibt es: Ressourcen und Risiken systematisch erfassen, persönliche, transparente Kommunikation über die aktuellen Herausforderungen

einführen, den Austausch unter den Mitarbeitenden fördern, Arbeitsprozesse reorganisieren, kreative Lösungen für Personalausfälle entwickeln – wir wollten wissen, wie schaffen es Unternehmen, Krisen gemeinsam erfolgreich zu meistern.

Um herauszufinden, welchen Unternehmen in Hamburg dies besonders gut gelingt, werden die Gewinner:innen des Hamburger Gesundheitspreises in einem mehrstufigen Auswahlverfahren ermittelt. Die Betriebe, die die Endrunde erreicht haben, werden von Jurymitgliedern besucht, die sich vor Ort ein Bild machen. Die Auszeichnungen werden in den Kategorien Klein-, Mittel- und Großbetrieb vergeben. 2024 erhielten jeweils zwei Bewerber:innen einer Kategorie eine Auszeichnung. Alle 16 Bewerber:innen erhalten auf Wunsch ein qualifiziertes Feedback.

Mein herzlicher Dank geht an alle, die sich für die Ausschreibung und Vergabe des Hamburger Gesundheitspreises 2024 engagiert haben – an die Betriebe, an die Jury und die Fördermittelgebenden.

Ihre



Prof. Dr. Susanne Busch  
Vorsitzende der HAG



## Airbus Operations GmbH und Airbus Aerostructures GmbH, Standort Finkenwerder

Mitarbeitende: ca. 20.000 | Branche: Luft- und Raumfahrt



Das Unternehmen ist im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) hervorragend aufgestellt und verfügt in engem Kontakt zu zuständigen Ämtern, Kranken- und Unfallkassen über vorbildliche Strukturen und Prozesse. Airbus beschäftigt fest angestelltes interdisziplinäres Gesundheitspersonal. Zur Analyse der gesundheitlichen Situation werden unter anderem jährliche Gesundheitsberichte der Krankenkasse systematisch ausgewertet und Mitarbeitendenbefragungen durchgeführt. Besonders beeindruckend sind die umfangreichen Angebote zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, die Möglichkeiten der ärztlichen Sprechstunden und der physiotherapeutischen Behandlungen vor Ort, die individuell angepasste persönliche Schutzausrüstung, die vielfältigen Angebote von Health-Consultants insbesondere zur Förderung der mentalen Gesundheit, Sucht- und Sozialberatungsangebote sowie Gesundheits- und Reha-Beratungen. Sicherheits- und Gesundheitsaspekte werden auch in Form von Zielvereinbarungen systematisch mit den Führungskräften thematisiert.

Anne Flothow, Thomas Bott



### Die Herausforderung

Bei Airbus gelten höchste Sicherheitsstandards. Zurzeit liegen Notfall-/Gefahrenabwehrpläne für 29 vordefinierte Szenarien vor, beispielsweise Sturmflut oder Terrorangriff. Aufgrund der Einschätzung des betriebsärztlichen Dienstes wurde schon 2017 ein Notfallszenario für eine Pandemie entwickelt. Ein Krisenstab wird von einer externen Firma regelmäßig trainiert. Auf dieses etablierte Vorgehen konnte bei Ausbruch der Pandemie zurückgegriffen und dieses weiterentwickelt werden.



### Die Strategie

Während der Pandemie führten die Geschäftsführung, der Krisenstab und die Arbeitsmedizin „Weblives“ für Führungskräfte mit täglichem Update zum Infektionsgeschehen durch und trafen Absprachen zu angepassten (Hygiene-)Maßnahmen. Die deutschlandweite telefonische Hotline „Corona Meldestelle“ erhielt allein 2020 knapp 9.500 Anrufe und beriet die Beschäftigten individuell. Für Betroffene mit Long Covid wurde eine Sprechstunde etabliert.



### Der Erfolg

Durch den Aufbau von vorbildlichen BGM-Strukturen und -Prozessen ist das Unternehmen auch für mögliche zukünftige „stürmische Zeiten“ bestens aufgestellt. Für mögliche Krisenszenarien liegen Krisenpläne vor und Beschäftigte werden unter anderem auf der Basis eines „Handbuchs Krisenmanagement“ regelmäßig trainiert. Airbus engagiert sich erfolgreich für die Aus- und Weiterbildung, sodass es trotz Fachkräftemangels kaum unbesetzte Stellen gibt.

Ansprechpartnerin:

Regina Loibl

Kreetslag 10 | 21129 Hamburg

E-Mail: [regina.loibl@airbus.com](mailto:regina.loibl@airbus.com)

[www.airbus.com](http://www.airbus.com)

# Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

Mitarbeitende: rund 14.900 | Branche: Gesundheit / Dienstleistungen



Im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) ist das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) Teil der Organisationsentwicklungsstrategie. Bei der Bewältigung der Coronapandemie profitierte das UKE von etablierten Kooperationsstrukturen, sodass schnell zahlreiche interne freiwillige Pflegenden für die Intensivpflege geschult werden konnten. Die Jury beeindruckte, wie mit BGM zentrale Gesundheitsgefährdungen nachhaltig bearbeitet werden: Beispielsweise federt ein Springer-Pflegepool Belastungsspitzen ab und flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen die Vereinbarung von Care-Arbeit und Beruf. Stress- und Traumaprävention oder Gewalt gegen Beschäftigte werden in hierarchie- und berufsgruppenübergreifenden Gruppen bearbeitet. Führungskräfte nehmen dabei eine zentrale Funktion für die Umsetzung ein. Führungskräfteentwicklung und Stärkung der interprofessionellen Zusammenarbeit sind eine wichtige Säule des BGM im UKE.

Heike Klamroth, Rolf de Vries



## Die Herausforderung

Das UKE ist ein Haus der Maximalversorgung und zugleich eine Einrichtung für Forschung und Lehre mit den dort bestehenden Anforderungen an Exzellenz. Das Universitätsklinikum muss spontan auftretende Herausforderungen auffangen, wie zum Beispiel bei EHEC-Ausbrüchen oder während der Coronapandemie. Diese Krisen erfordern die schnelle Bereitstellung von hoch qualifiziertem Personal. Gleichzeitig steht das UKE auch im Normalbetrieb vor der Herausforderung, ausreichend Fachpersonal zu gewinnen.



## Die Strategie

Im Mittelpunkt der Organisationsentwicklungsstrategie stehen Arbeitsgemeinschaften in den Handlungsfeldern „Qualifizierung und Führung“, „Gesundheit“ und „Balance Beruf, Familie, Freizeit“. Es werden hierarchie- und berufsgruppenübergreifend Maßnahmen und Prozesse initiiert, die der Vorstand unterstützt. Verhaltens- und Verhältnisprävention greifen dabei ineinander, die Wirksamkeit wird regelmäßig überprüft. Themen sind Führungskräfteentwicklung, psychische Gesundheit, Arbeitszeitflexibilisierung und die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf.



## Der Erfolg

Das kontinuierlich weiterentwickelte BGM führt zu einer hohen Identifikation der Beschäftigten mit dem UKE und einer abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit. Durch diese konnte auf die diversen Herausforderungen der Coronapandemie schnell reagiert werden. Ein bleibendes Ergebnis sind Team-Unterstützungsformate wie die „Peer-Beratung“. In diesem Projekt werden Teammitglieder ausgebildet, Kolleg:innen nach einem belastenden Ereignis zeitnah als Ansprechpartner:in unterstützend zur Seite stehen. Dieses Angebot wird mittlerweile über die Intensivstation hinaus etabliert.

Ansprechpartnerin:

Ute Düvelius  
Martinistraße 52 | 20246 Hamburg  
E-Mail: [u.duevelius@uke.de](mailto:u.duevelius@uke.de)  
[www.uke.de](http://www.uke.de)

## Siemens AG

Mitarbeitende: 558 (Standort Hamburg) |  
Branche: Elektrotechnik / Digitalisierung



Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) beeindruckte die Jury durch seinen ganzheitlichen und vorausschauenden Ansatz – besonders in Krisenzeiten: Bereits vor der Coronapandemie hat sich die Siemens AG mit dem Thema Digitalisierung und hybrider Arbeitsmodelle auseinandergesetzt. Dies ermöglichte es, frühzeitig eine Vielzahl an digitalen Tools zur Verfügung zu stellen sowie die Möglichkeit zu hybriden Arbeitsmodellen anzubieten. Diese Weitsicht hat wesentlich dazu beigetragen, die Resilienz und Flexibilität des Unternehmens in Zeiten der Pandemie zu stärken. Zusätzlich können die Mitarbeitenden sich für persönliche Beratung an die BGM-Ansprechpartner:innen wenden. Die Umstellung der Gesundheitsangebote auf Online-Angebote ist beibehalten worden und wird weiterhin sehr gut angenommen. Diese passgenauen und wirksamen Maßnahmen werden durch regelmäßige strukturierte Datenauswertung und Feedback der Mitarbeitenden ermöglicht. Die Jury möchte auch das gesellschaftliche Engagement vor Ort in Hamburg-St. Georg hervorheben: wie den „Wunschweihnachtsbaum“ für Kinder und Clean-up-Aktionen rund um die Niederlassung am Berliner Tor.

Suneva Brand, Clara Schlaich, Gerd Hamann



### Die Herausforderung

Die Siemens AG sah sich mit Herausforderungen wie der Coronapandemie und geopolitischen Konflikten konfrontiert, welche schnelles und effektives Handeln erforderten. Als global agierendes Unternehmen mit vielfältigen Produkten und Dienstleistungen musste Siemens die Belegschaft schützen, den Betrieb sichern und sich an veränderte Marktbedingungen anpassen, um durch die stürmischen Zeiten der letzten Jahre zu navigieren.



### Die Strategie

Digitale Vernetzung und gute Ausstattung aller Beteiligten ermöglicht den Mitarbeitenden eine erstklassige Beratung durch das Team des Health-Managements – überall und jederzeit. Alle Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) wurden digital angeboten. So wurde bedarfsgerecht auf die Bedürfnisse von Individuen, Teams und Führungskräften im Innen- und Außendienst sowie der Partner:innen im Ausland eingegangen.



### Der Erfolg

Das BGM hat maßgeblich dazu beigetragen, dass die Mitarbeitenden auch in stürmischen Zeiten ein hohes Maß an Engagement und Freude bei ihrer Arbeit zeigen. Anerkennung und Wertschätzung erleben die Mitarbeitenden u.a. durch vorbildlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, ein breites BGF-Angebot und die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten. Die gute Unternehmenskultur stärkt das Engagement und die Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen und führt zu einer niedrigen Fluktuation.

Ansprechpartnerin:

Eva Sabine Neuhofer

Lindenplatz 2 | 20099 Hamburg

E-Mail: [eva-sabine.neuhoefer@siemens.com](mailto:eva-sabine.neuhoefer@siemens.com)

[www.siemens.com/de/de/unternehmen/standorte/niederlassung-hamburg.html](http://www.siemens.com/de/de/unternehmen/standorte/niederlassung-hamburg.html)

## Studierendenwerk Hamburg A.ö.R.

Mitarbeitende: 629 | Branche: Bildungs- und Sozialdienstleistungen



Das große Spektrum an Serviceaufgaben und Standorten des Studierendenwerks, von der Mensaküche über Beratungsangebote und Kitas bis zum Wohnheimmanagement und Werkstatt, erfordert einen multidisziplinären Ansatz im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Das BGM beeindruckte die Jury durch seine engagierte und strukturierte Umsetzung – vor allem im Umgang mit der Coronapandemie und ihren Folgen. Alle Akteur:innen, Leitung, Personalrat, Sicherheitsfachkraft, Betriebsärztin, Mitarbeitendenentwicklung, Arbeitssicherheit und BGM-Beauftragte, schaffen eine vorbildliche Unternehmenskultur. Zentral erarbeitete, auf die verschiedenen Funktionen angepasste Analysen und daraus abgeleitete Maßnahmen bilden die Basis des erfolgreichen BGM. So werden ärztliche Sprechstunden und Beratungsmöglichkeiten, etwa Hotlines für schnelle Unterstützung, angeboten. Die Mitarbeitenden nutzen ein breites Kurs- und Trainingsangebot zu psychischer Gesundheit, Ernährung und Sport, Gesundheitsaktionen sowie umfangreiche Fort- und Weiterbildungen.

Suneva Brand, Clara Schlaich, Gerd Hamann



### Die Herausforderung

Die Struktur mit über 50 Standorten und fünf bis sieben Leistungsfeldern bringt eine ebenso große Bandbreite an zu berücksichtigenden Aspekten des BGM mit sich. Während und nach der Coronapandemie kamen noch weitere Herausforderungen hinzu: Gastronomie-Schließungen und Kurzarbeit, Umsetzung umfangreicher Schutzmaßnahmen in Wohnheimen, Kitas und Gastronomie, mobiles Arbeiten sowie der gestiegene Bedarf an psychosozialer Beratung.



### Die Strategie

Ein Krisenstab besprach täglich aktuelle Entwicklungen und verteilte die Informationen im Unternehmen. Eine jederzeit ansprechbare Pandemiebeauftragte stand der Belegschaft unterstützend zur Seite. Die Akteur:innen des BGM sowie der Führungskräfteentwicklung machten ein umfangreiches Angebot (unter anderem Sozialberatung, Workshops mit speziellen Themenschwerpunkten, Coronareflexionen), um den Zusammenhalt und die Gesundheit der Belegschaft zu fördern.



### Der Erfolg

Trotz der enormen Herausforderungen wurden für alle Mitarbeitenden gut zugeschnittene Angebote für die Zeit der Coronapandemie gemacht: von digitalen Begegnungskonzepten über Livetalks zu Long Covid bis zu Impfaufklärung und -konzepten. Dies war möglich, weil bereits das „normale Gesundheitsmanagement“ über die gesetzlichen Anforderungen hinaus seit Jahren vielfältige und vollständige Angebote für die Gesundheit der Mitarbeitenden vorhält.

Ansprechpartnerin:

Beate Paß  
Von-Melle-Park 2 | 20146 Hamburg  
E-Mail: [beate.pass@stwhh.de](mailto:beate.pass@stwhh.de)  
[www.stwhh.de](http://www.stwhh.de)

## Orsted Germany GmbH

Mitarbeitende: 123 (Standort Hamburg) | Branche: Energie / Technik



Bei Orsted Hamburg gehört ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zur Unternehmensphilosophie. Partizipation und die Bedarfe der Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt. Ankommen ist ein zentraler Faktor für gute Arbeitsbedingungen, gerade in Krisenzeiten. Die Jury beeindruckte das Onboarding-Konzept mit einem Buddy-Programm, das zu einer guten Integration in den Betrieb beitrug – auch auf Distanz. Während der Coronapandemie und auch bei der Integration neuer Geschäftsbereiche unterstützte regelmäßige, frühzeitige und offene Kommunikation langfristig das Zufriedenheits- und Sicherheitsgefühl der Beschäftigten. Über allgemeingültige Regelungen und Angebote im BGM hinaus versucht das Unternehmen bei Bedarf auch flexible Einzellösungen zu finden. Flache Hierarchien ermöglichen hier persönlichen Austausch. Die „stürmischen Zeiten“ (z. B. Ukrainekrieg, Coronapandemie) wurden auch mit einer Wellbeing Week aufgegriffen, in der u. a. ein Vortrag zum Umgang mit Sorgen und Ängsten sowie Hinweise zum psychosozialen Angebot des Unternehmens den ganzheitlichen BGM-Ansatz zeigten.

Sandra Moss, Michael Schulz, Petra Versemann



### Die Herausforderung

Die Coronapandemie und die daraus entstandenen längerfristig wirkenden Folgen in der Arbeitswelt erschwerten die Arbeitsorganisation zwischen Mitarbeitenden im Homeoffice und vor Ort. Diese erforderten neue Arbeits- und Raumkonzepte, zusätzliche Ansätze in der internen Kommunikation und Maßnahmen zur Förderung der Unternehmenskultur.



### Die Strategie

Führungskräfte als zentrale Akteur:innen des BGM besonders in Krisenzeiten wurden zum Thema Change-Management geschult. Fragen zu Gesundheit und Wohlbefinden sind zentral in Zielgesprächen mit den Mitarbeitenden. Mitarbeitende wurden in viele Prozesse einbezogen: Der Umbau der Büroräumlichkeiten wurde durch eine Projektgruppe mit Stakeholdern und Ambassadeuren aus mehreren Abteilungen begleitet und mitgestaltet. Bei der Belegung der Büros wurden Aufgaben und die familiäre Situation berücksichtigt. Die Homeoffices wurden ergonomisch ausgestattet.



### Der Erfolg

Durch flache Hierarchien und kurze Kommunikationswege konnten in diesen Krisensituationen schnell Entscheidungen getroffen werden. Während der herausfordernden Zeiten wurde das breite Portfolio der BGM-Angebote weiter ausgebaut, beworben und dadurch noch sichtbarer. Die Krisenfestigkeit zeigt sich unter anderem in erfolgreichen Onboarding-Prozessen auf Distanz und in der geringen Krankenquote.

Ansprechpartnerin:

Lydia Ulferts

Van-der-Smissen-Straße 9 | 22767 Hamburg

E-Mail: [lyulf@orsted.com](mailto:lyulf@orsted.com)

[www.orsted.de](http://www.orsted.de)

## pme Familienservice GmbH

Mitarbeitende: 67 (Standort Hamburg) | Branche: Gesundheit / Dienstleistung



Die pme Familienservice GmbH setzt sich seit über 30 Jahren für eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ein und unterstützt Mitarbeitende von rund 1.500 Kooperationsfirmen bei der Bewältigung von alltäglichen Herausforderungen. Der Umgang mit familiären und gesellschaftlichen Krisen gehört somit zum Arbeitsalltag der pme-Teammitglieder. Auf Grundlage der langjährigen Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen jeglicher Art gelingt es pme, das eigene betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) flexibel und schnell an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen und es gemeinsam mit ihnen weiterzuentwickeln. Im Jahr 2023 war das Thema der Mitarbeitendenbefragung „Lets talk about Health“ – hierbei wurde u. a. auf alterssensibles BGM und virtuelles Krisenmanagement eingegangen.

Sandra Moss, Michael Schulz, Petra Versemann



### Die Herausforderung

Unsicherheiten am Arbeitsmarkt, die Coronapandemie und die Auswirkungen des Ukrainekriegs zeigten sich im Arbeitskontext und in der persönlichen Betroffenheit der Mitarbeitenden. Der fehlende Austausch mit Kolleg:innen und Kund:innen durch die räumliche Distanz war herausfordernd. Durch die unvorhersehbare Auftragslage entstanden in einigen Fachbereichen Unsicherheiten bezogen auf Arbeitsplatzsicherheit und finanzielle Ressourcen. Kurzfristige und komplexe Auftragsituationen (z. B. Kinderbetreuung in systemrelevanten Betrieben) erforderten hohe Flexibilität der Mitarbeitenden.



### Die Strategie

Alle Mitarbeitenden konnten während der Coronapandemie flexibel standort- und tätigkeitsübergreifend kompetenzorientiert eingesetzt werden. Regelmäßig und zeitnah wurden relevante Informationen für das Team über verschiedene Kanäle und im direkten Austausch – auch hierarchieübergreifend – kommuniziert. Die Beschäftigten wurden regelhaft in die Gestaltung ihrer Arbeitswelt und der strategischen Ausrichtung von pme einbezogen. Führungskräfte arbeiteten gemeinsam mit den Mitarbeitenden an individuellen Lösungen (wie Präsenz vor Ort, Homeoffice).



### Der Erfolg

Die Teammitglieder zeigen eine hohe Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und eine starke Motivation, die Krise gemeinsam zu meistern. Kein:e Mitarbeiter:in ist während der Krise verloren gegangen – im Gegenteil: Es wurden weitere Arbeitsplätze geschaffen. Die Krisen zeigen auch, wie wichtig es ist, Erfolge mit allen Mitarbeitenden im angemessenen Rahmen zu feiern. Das BGM ist bei pme in allen Bereichen in vielfältiger Form in den Arbeitsalltag integriert und wird von den Mitarbeitenden als gelebte Firmenkultur wahrgenommen.

Ansprechpartnerin:

Katharina Naumann

Yokohamastraße 1 | 20457 Hamburg

E-Mail: [katharina.naumann@familienservice.de](mailto:katharina.naumann@familienservice.de)

[www.familienservice.de](http://www.familienservice.de)

## TEILNEHMENDE DER ENDRUNDE

## » Jobcenter team.arbeit. hamburg

Mitarbeitende: 2.642 |  
Branche: Öffentlicher Dienst

**jobcenter**  
**team.arbeit.hamburg**



### Die Herausforderung

Die Mitarbeitenden des Jobcenters beraten und versorgen jede zehnte Person in Hamburg in Existenzfragen, davon etwa 60.000 Kinder und Jugendliche. Gesellschaftliche Krisen sorgen zusätzlich für Herausforderungen. Als die Coronapandemie Teile der Wirtschaft stilllegte, stiegen die Arbeitsanforderungen an die Mitarbeitenden stark. Aufgrund des Krieges in der Ukraine mussten in kurzer Zeit etwa 20.000 Geflüchtete versorgt werden.



### Die Strategie

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird als Leitbild- und Führungsaufgabe betrachtet. Im BGM-Prozess werden Ziele und Maßnahmen zu einem ganzheitlichen System verbunden, um gesundheitsfördernde Verhältnisse zu schaffen sowie engagierte Mitarbeitende für die Beratung und Unterstützung von Bürger:innen zu halten und zu gewinnen. Besondere Bedeutung hat die umfassende Gefährdungsbeurteilung, in der die Analyse psychischer Belastungen einen wichtigen Platz einnimmt. Das EFQM-Modell ist Grundlage für beständige Weiterentwicklung und unterstützt die Krisenfestigkeit.



### Der Erfolg

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung haben hierarchieübergreifende Fokusgruppen ein System zum Belastungsausgleich erarbeitet. Während der Coronapandemie konnten so besonders frequentierte Jobcenter durch das Einspringen von Mitarbeitenden anderer Jobcenter entlastet werden. Dieses System hat sich ebenfalls bei der Unterstützung von Geflüchteten aus der Ukraine bewährt. Für einen Führungsstil auf Augenhöhe erhalten Führungskräfte eine Fortbildung und Arbeitszeit.

Ansprechpartnerin:

Pia-Andrea Lehmann

Raboisen 28 | 20095 Hamburg

E-Mail: [team-arbeit-hamburg.BGM@jobcenter-ge.de](mailto:team-arbeit-hamburg.BGM@jobcenter-ge.de)

[www.team-arbeit-hamburg.de](http://www.team-arbeit-hamburg.de)

## » Labor Dr. Heidrich & Kollegen MVZ GmbH

Mitarbeitende: 188 | Branche: Gesundheit / Dienstleistung



### Die Herausforderung

Das Labor war in der Pandemie besonders gefordert. Die Auftragseingänge stiegen in dieser Zeit stark an und die Personalressourcen wurden um 23 Prozent aufgestockt, um dem eigenen hohen Anspruch in der schnellen und qualitativ hochwertigen Bearbeitung der zu untersuchenden Proben gerecht zu werden. Während andere Betriebe ihr Augenmerk auf kontaktarmes Arbeiten im Homeoffice legen konnten, haben die Beschäftigten des Labors im Präsenzbetrieb Außergewöhnliches geleistet.



### Die Strategie

Mit einer guten, zeitnahen und interaktiven Kommunikation hat der Betrieb / das betriebliche Gesundheitsmanagement die Mitarbeitenden auf alle Herausforderungen und Lösungen eingestellt. Ein Diagnostiklabor, das täglich viele Tausend Proben von Patient:innen auswertet, braucht besondere Schutzvorkehrungen und gesundheitsförderliche Maßnahmen. Diese wurden rasch zur Verfügung gestellt. Die jeweilige Situation wurde kontinuierlich überprüft und die Maßnahmen wurden entsprechend angepasst.



### Der Erfolg

Der Betrieb hat es geschafft, gut durch die Pandemie zu kommen. Durch diverse gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Yoga, Gesundheits-Check-ups, Einzel- und Gruppencoachings und die hohe Motivation des gesamten Teams konnte die Arbeitsunfähigkeitsquote in dieser Zeit auf unter 2 Prozent begrenzt werden. Die gestiegene Menge der zu untersuchenden Proben wurde durch neue bedarfsbezogene Arbeitsprozesse bewältigt. Die Anschaffung einer neuen Maschine hat zur Entlastung der Mitarbeitenden bei gleichzeitig höherem Output geführt.

Ansprechpartnerin:

Fenja Schrick  
Klinikweg 23 | 22081 Hamburg  
E-Mail: [schrick@labor-heidrich.de](mailto:schrick@labor-heidrich.de)  
[www.labor-heidrich.de](http://www.labor-heidrich.de)

## » Sysmex Inostics GmbH

Mitarbeitende: 62 | Branche: Medizintechnik



### Die Herausforderung

Die teilweise Umstellung auf Arbeiten im Homeoffice, bedingt durch die Coronapandemie sowie die dezentrale Struktur der Sysmex-Standorte stellten große Herausforderungen in der Teamarbeit und im Zugang zu den Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements dar. Die Schwierigkeit bestand konkret darin, ein digitales und an die Situation angepasstes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) durch das HSE-Team neu zu gestalten. Dazu zählt auch die psychologische Unterstützung für die Belegschaft.



### Die Strategie

Um Krisen erfolgreich zu bewältigen, sollten wichtige Themen frühzeitig identifiziert werden: Ein regelmäßiger anonymer Bericht der beauftragten Psychotherapeutin ermöglichte, bedarfsgerechte Angebote für Mitarbeitende zu schaffen. BGM-Angebote wurden für das Homeoffice umgestaltet: Workshops zur mentalen Gesundheit, Sport-, Bewegungs- und Entspannungsangebote können im Livestream oder in On-Demand-Formaten wahrgenommen werden. Eine neu entwickelte Gesundheits-App bündelt die vielfältigen Angebote zur Gesundheitsförderung. Durch die offene Gesprächskultur sind Führungskräfte und das Occupational Health, Safety and Environment-Team unabhängig vom Standort erreichbar und bieten Unterstützung. Über diverse Kanäle werden Informationen schnell und zielgerichtet kommuniziert.



### Der Erfolg

Die Kommunikationsstrategie gewährleistet Information, Sicherheit und Transparenz im Umgang mit Herausforderungen und BGM-Angeboten. Basierend auf dem jährlichen Health Monitoring, der Evaluation der BGF-Angebote und dem Austausch mit den Mitarbeitenden, werden die BGM-Angebote bedarfsgerecht angepasst. Regelmäßige Mitarbeitenden-Gespräche thematisieren zusätzlich individuelle Bedarfe im Bereich der Gesundheitsförderung. Somit werden die Mitarbeitenden auch in Zeiten des Wandels und der Umstellung durch ein bedarfsorientiertes BGM-Angebot in ihrer neuen, flexiblen Arbeitsweise unterstützt.

Ansprechpartnerin:

Alica Sevecke  
Falkenried 88 | 20251 Hamburg  
E-Mail: [Sevecke.Alica@sysmex-europe.com](mailto:Sevecke.Alica@sysmex-europe.com)  
[www.sysmex-inostics.com](http://www.sysmex-inostics.com)

## » 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 Deutschen Gewerkschaftsbund  
(DGB)

**Heike Klamroth**

Amt für Arbeitsschutz

**Sandra Moß**

Deutsche Rentenversicherung Nord

**Dr. Clara Schlaich**

Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte,  
Landesvertretung Hamburg

**Michael Schulz**

BGF-Koordinierungsstelle

**Petra Versemann**

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: Stephanie Schluck, Petra Hofrichter  
Arbeit & Gesundheit e.V.: Brian Lucius

**Gestaltung und Satz:** MedienMélange

**Bildnachweise:**

Seite 2: Sabine Wagner/istock.com

Seite 4: Daniel Reinhardt, Seite 5: HAW

**Auflage:** 300 | 05/2024



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

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

## Die Ziele des Gesundheitspreises

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

## Der Nutzen für Sie

- Gesunde, leistungsfähige und motivierte Beschäftigte tragen entscheidend zum Erfolg eines Unternehmens bei.
- Der Erhalt von Arbeits- und Leistungsfähigkeit kommt gleichermaßen den Mitarbeitenden 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 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, 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 BGF-Koordinierungsstelle Hamburg und von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).

Gefördert durch: