

Corporate Health Award 2010

Profile der Preisträger

CORPORATE
HEALTH AWARD
2010





Preisträger Öffentliche Verwaltung Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg

Das Bezirksamt Tempelhof/Schöneberg erhält den Corporate Health Award für die hervorragende Gesundheitsstrategie, die gezielt auf die Einbindung der Mitarbeiter sowie ein ganzheitliches Controlling setzt. Auf diese Weise wird die maximale Effizienz der Leistungen gewährleistet.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) dient der Gesunderhaltung der über 2000 Beschäftigten des Bezirksamts. Nur gesunde MitarbeiterInnen können hochwertige Dienstleistungen für die Bevölkerung erbringen. Gesundheit am Arbeitsplatz ist vielfältigen Gefahren ausgesetzt. Es gilt, eher objektive Belastungen wie Lärm, unerwünschte Unterbrechungen, Zeitdruck, ergonomische Umgebungsbelastungen, aber auch Arbeitsplatzunsicherheit (Angst vor Veränderungen) etc. weitestgehend zu minimieren, um sie nicht zu subjektiven Fehlbeanspruchungen werden zu lassen, die krank machen. Schwerpunkt des BGM ist das Stärken von Gesundheitspotenzialen, die in Arbeit stecken: Identifikation mit der Arbeit, Information und Beteiligung über bzw. bei Entscheidungsprozessen (Umgang mit Veränderungen), Anerkennen und Wertschätzen guter Leistungen, Ermöglichen oder Erweitern von Entscheidungsspielräumen, entsprechende MitarbeiterInnenführung etc. So entwickeln sich Selbstvertrauen und Arbeitsfreude, die die angestrebte Qualität an Dienstleistungen und hohe Gesundheitsquote hervorbringen.

Das BGM wurde inhaltlich seit 2004 systematisch nach neuesten Erkenntnissen der Arbeitspsychologie aufgebaut. Das organisatorische Verankern des Beauftragten für BGM beim Bezirksbürgermeister (BzBmGM), das Konstituieren des Ausschusses für Gesundheitsmanagement (AGM) als Lenkungsgremium und das Qualifizieren interessierter KollegInnen aller Abteilungen zu Internen ModeratorInnen (iMods) für BGM bilden das Fundament für Nachhaltigkeit.



Analyse muss vor Aktion stehen. Nach dem Motto „von den Daten zu den Taten“ wurden die Ergebnisse der MitarbeiterInnen-Befragung in Workshops den Befragten präsentiert, intensiv hinterfragt und interpretiert, um aus diesen „Diagnosen betrieblicher Gesundheit“ Maßnahmen abzuleiten zur Unterstützung gesunder Arbeitsbedingungen. So entstanden bereichsspezifisch maßgeschneiderte Vorgehensweisen in elf Teilprojektbereichen. Die initiierten Organisationsentwicklungsprozesse wurden je nach Bedarf unterstützt und evaluiert.

Die nächste Prozessschleife wird noch in diesem Jahr mit der nächsten MitarbeiterInnen-Befragung beginnen. Das BGM umfasst in seinem ganzheitlichen Ansatz auch die „Kollegiale Beratung / Betriebliche Suchtprävention“ als Beratungsstelle für Einzelfälle mit verschiedenen Fragestellungen: Suchtprobleme, Mobbing und Konflikte, Stress und Burnout, psychische Probleme (Depression, Ängste etc.). Ein Team von Kollegialen BeraterInnen steht nebenamtlich gemeinsam mit dem Beauftragten des Bürgermeisters zur Verfügung und arbeitet auf Grundlage von Dienstvereinbarungen.

Eine weitere Aufgabenstellung des BGM ist die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Dieses ist eine permanente Aufgabe wegen der ständig stattfindenden Veränderungen, insbesondere Umstrukturierungen und Umzüge. Der Beauftragte des Bürgermeisters ist zugleich Ergonomiebeauftragter und arbeitet mit den ca. 30 dezentralen Ergonomiebeauftragten in den Organisationsgliederungen zusammen, die vor Ort in allen ergonomischen Fragen AnsprechpartnerInnen, BeraterInnen sowohl für MitarbeiterInnen als auch für Führungskräfte sind. Handlungsgrundlage ist die IT-Ergonomie-Rahmenregelung des Bezirksamts.





Preisträger Dienstleistung/IT/Kommunikation **Deutsche Telekom AG**

Die Deutsche Telekom AG erhält den Corporate Health Award 2010 in Anerkennung der außerordentlichen Bemühungen um die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der eigenen Mitarbeiter. Gesundheit und Work-Life-Balance sind bei der Deutschen Telekom AG feste Bestandteile der Führungskultur und der Führungskräftebewertung.

Verantwortung für Gesundheit im Konzern Deutsche Telekom AG

„Sicherheit und Gesundheit sind wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur der Deutschen Telekom“, so die Ltd. Ärztin der Deutschen Telekom, Frau Dr. Anne-Katrin Krempien. „Kümmern um Gesundheit ist elementare Führungsaufgabe und fester Bestandteil der internen Servicekultur. Die Führungskräfte sind aufgefordert, Vorbilder und Verantwortungsträger für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu sein. Ziel ist, die Beschäftigten nachhaltig zu motivieren, Eigenverantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit und damit auch die eigene Lebensqualität zu steigern“.

Organisiert im „Health & Safety Management“ und „Health & Safety International“ befasst sich ein multidisziplinäres Team unterschiedlicher Fachexperten mit einem ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dieses unterstützt mit der Entwicklung von Angeboten und Maßnahmen die Gesundheitskompetenz der Menschen im Unternehmen. Zahlreiche Health & Safety Referenten stellen die Umsetzung auf lokaler Ebene sicher.

Health & Safety Management (H&S) auf nationaler Ebene:

Die Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz zählt ebenso wie die Erarbeitung von Grundsätzen, Strategien und Richtlinien zu den Regelaufgaben des Gesundheitsmanagements. Von zentraler Relevanz ist die Bereitstellung von zielgruppenspezifischen Angeboten zur dauerhaften Steigerung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit. In diesem Zusammenhang steuert H&S die Leistungserbringung und Qualität eines externen Dienstleisters. Über diesen stehen flächendeckend über das Bundesgebiet verteilt über 130 Betriebsärzte, 120 Fachkräfte für Arbeitssicherheit und 50 systemisch ausgebildete Experten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung für die Belegschaft der Deutschen Telekom zur Verfügung. Die psychologische Unterstützung beinhaltet die Beratung bei dienstlichen und privaten Sorgen.



Als Grundlage zur Ableitung von Maßnahmen steht eine umfangreiche Datenbasis zur Verfügung. Darüber hinaus gewährleistet die Vernetzung mit anderen Unternehmensbereichen (z.B. Personalentwicklung, Changemanagement, Diversity) sowie die Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner die Entwicklung eines bedarfsgerechten Produkt- und Leistungsportfolios. Hierbei legt die Deutsche Telekom besonderes Augenmerk auf die Bereitstellung von Maßnahmen zum Erhalt der psychischen Gesundheit sowie die adäquate Begleitung von Veränderungsprozessen. Durch die Vertretung der Deutschen Telekom in nationalen und internationalen Unternehmensnetzwerken sowie die Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen stellt H&S sicher, dass neueste wissenschaftliche Erkenntnisse in die strategische Vorgehensweise einfließen.

Health & Safety International

Die Vernetzung der H&S Themen auf internationaler Ebene erfolgt durch die Implementierung von Managementsystemen bzgl. Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz. Das konzernweit gültige Managementsystem mit zentraler Steuerung dient der Gewährleistung von Telekom-Mindeststandards sowie dem Austausch von BestPractice. Ab 2011 stützen das System weitere Zertifizierungen nach internationalen Normen in den Kategorien Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz und Qualität.





Preisträger Verkehr/Handel/Logistik Deutsche Post AG

Die Deutsche Post AG erhält den Corporate Health Award in Anerkennung der exzellenten Einbettung des Gesundheitsmanagements in alle Unternehmensprozesse sowie die Unternehmens- und Führungsleitlinien. Die Mitarbeiter profitieren von umfassenden Gesundheits- und Serviceleistungen, Gesundheit wird konzernweit als Schlüssel für den nachhaltigen Unternehmenserfolg definiert.

Deutsche Post DHL ist der weltweit führende Post- und Logistikkonzern. Die Konzernmarken Deutsche Post und DHL stehen für ein einzigartiges Portfolio rund um Logistik (DHL) und Kommunikation (Deutsche Post). Rund 500.000 Mitarbeiter in mehr als 220 Ländern und Territorien bilden ein globales Netzwerk, das auf Service, Qualität und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Unsere Aktivitäten fokussieren auf drei Ziele - das Leben unserer Kunden einfacher machen, nachhaltig das Vertrauen von Investoren gewinnen und erste Wahl für unsere Mitarbeiter sein.

Die Leitlinie unseres Handelns lautet „stets Respekt zeigen, ohne dabei Kompromisse bei den Resultaten zu machen“. Eine wertschätzende Führungs- und respektvolle Umgangskultur - der alltäglich gelebte Geist von Respekt und Resultaten ist eine Grundvoraussetzung für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter.

Deutsche Post DHL hat mit seinem integrierten Gesundheitsmanagementsystem den von der WHO geforderten Paradigmenwechsel - weg von einem tradierten, auf die Verminderung unfallversicherungsrechtlicher Aspekte fokussierten Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation, hin zu einer zukunftsfähigen Gesundheitsmanagementsystematik vollzogen. Wir nutzen das Unternehmen als interkulturelles, Bildungsunterschiede übergreifendes Präventionssetting,

- dass der Minimierung arbeitsbedingter körperlicher und psychosozialer Risiken dient,
- dies mit einem breiten - Verhältnis- und Verhaltensorientiertem - Gesundheitsförderungsansatz kombiniert und dabei
- Präventionsmaßnahmen mit Ausstrahlung und Verantwortung in die Gesamtgesellschaft konzipiert.

Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheiten. Gesundheit beinhaltet die Fähigkeit ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen. Dies können wir aktiv durch einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil, gesundheitsförderliche Arbeits- und Lebensbedingungen und gegenseitige Wertschätzung fördern. Das Gesundheitsmanagement von Deutsche Post DHL hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, das Engagement und die Kompetenz des Einzelnen, die Gesundheit zu erhalten, zu unterstützen, ebenso wie Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten. Dies ist Ausdruck unserer Unternehmenskultur und in unserem Verhaltenskodex, dem »Code of Conduct« und unseren Leitlinien zum Gesundheitsmanagement, der »Corporate Health Policy«, fest verankert.

Der Erfolg des Gesundheitsmanagements beruht auf der Umsetzung durch unsere Führungskräfte und der aktiven Einbeziehung unserer Beschäftigten. Unter Nutzung unserer kontinuierlich entwickelten „Toolbox Health Promotion“ (150 Gesundheitsfördermaßnahmen in 16 Handlungsfeldern) initiieren allein die deutschlandweit eingerichteten „Arbeitskreise Gesundheit“ jährlich rund 44000 zielgerichtet Gesundheitsfördermaßnahmen. Themengebiete sind u. a. Ergonomie, Bewegung und Ernährung sowie Stressbewältigung. Die Durchführung der Maßnahmen wird durch unsere unternehmensinterne, ISO 9001 zertifizierte, Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation unterstützt. Präventionsmaßnahmen werden auch unter dem Aspekt der gesellschaftlichen Verantwortung, so z.B. zur Brustkrebsvorsorge, ebenso wie betriebsärztliche Check Up's zu Prävention chronischer Erkrankungen initiiert.

Durch unsere Mitgliedschaft in zahlreichen Gesundheitsnetzwerken befinden wir uns in einem kontinuierlichen Best Praxis Austausch. Davon profitieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Familien, unser Unternehmen, unsere Netzwerkpartner und unsere Kunden – Gesundheit geht uns alle an.





Preisträger Finanzen/Versicherungen **HUK-COBURG**

Die HUK Coburg erhält den Corporate Health Award in Anerkennung des exzellenten betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die HUK Coburg setzt auf besonders innovative Ansätze zur Steigerung der Effizienz der Leistungen und des Controllings und nimmt eine klare Vorbildfunktion in Deutschland ein.

Statement Corporate Health Award - Jahrbuch

Die HUK-COBURG Versicherungsgruppe beschäftigt derzeit rund 8.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bietet ihren über neun Millionen Kunden ein umfassendes Versicherungs- und Bausparangebot zu günstigen Konditionen.

Das Unternehmen versteht sich als fortschrittlicher, sozialer Arbeitgeber. Es bekennt sich zu der Aussage, dass nur mit qualifizierten, leistungsbereiten und motivierten Mitarbeitern die betrieblichen Aufgaben so erfüllt werden, wie dies im Sinne zufriedener Kunden notwendig ist. Vor diesem Hintergrund ist betriebliche Gesundheitsförderung schon seit langem fester Bestandteil der Personalpolitik der HUK-COBURG. Und deren Bedeutung nahm in jüngster Zeit noch zu – aus mehreren Gründen.

So stiegen in der gesamten Versicherungsbranche in den letzten Jahren die Fehlzeiten aufgrund unterschiedlichster Einflussfaktoren merklich an. Vor allem die psychischen Erkrankungen scheinen eine immer größere Rolle zu spielen.

Zusätzlich rückt der demografische Wandel und ein hieraus resultierender Fachkräftemangel das Thema Gesundheit immer mehr in den Fokus. Dies gilt auch in der Dienstleistungsbranche, weil es hier ebenfalls in besonderem Maße auf hoch qualifizierte, dauerhaft gesundheitlich leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter ankommt, um wettbewerbsfähig bleiben zu können. Zu humanitären Beweggründen gesellt sich also zunehmend auch das Interesse an der Zukunftssicherung des eigenen Unternehmens.



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

Dieser Herausforderung stellt sich die HUK-COBURG mit einem intensiven Engagement im Bereich Gesundheitsmanagement. Ein ganzheitlicher, eng verzahnter Ansatz mit attraktiven und leicht wahrnehmbaren Angeboten für unsere gesamte Belegschaft, vor allem für die Führungsebene, steht hierbei im Vordergrund. Diese werden flankiert von psycho-sozialen Maßnahmen basierend auf einem intern und extern gebildeten Netzwerk. Um die Auswirkungen unseres Handelns zu analysieren und bei Bedarf auch zielgerecht zu optimieren, wurden Messmethoden entwickelt, die die Mitarbeitergesundheit und deren Auswirkungen auf unseren Geschäftsbetrieb messbar machen. So handeln wir – wie auch im Umgang mit unseren Produkten – stets zukunftsorientiert nach dem selbst auferlegten Grundsatz höchster Qualitätsansprüche.

[Statement des Personalvorstands](#)

Der Gewinn des Corporate Health Award 2010 ist für uns eine große Auszeichnung, über die wir uns sehr gefreut haben und die uns weiter anspornt. Der Preis würdigt unser bisheriges Engagement im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und bestärkt uns darin, nicht stehen-zubleiben, sondern das System auch in Zukunft innovativ für unser Unternehmen nach neuesten Erkenntnissen bedarfsorientiert weiterzuentwickeln.





Preisträger Chemie/Pharma Infraserv Höchst Gruppe

Die Infraserv Höchst Gruppe erhält den Corporate Health Award 2010 für das exzellente Leistungsangebot im betrieblichen Gesundheitsmanagement und die vorbildlichen Ansätze zur Einbindung von Mitarbeitern und Führungskräften. Ein umfassendes Qualitätsmanagement sichert den hohen Standard, die Effizienz sowie die Passgenauigkeit aller Leistungen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei Infraserv Höchst

Für Infraserv Höchst ist das betriebliche Gesundheitsmanagement ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Das Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten, wird durch eine Vielzahl unterschiedlicher Aktivitäten verfolgt. Die daraus resultierenden Maßnahmen sind in allen Bereichen des 2700 Mitarbeiter zählenden Unternehmens (Infraserv Höchst-Gruppe) in den Managementsystemen und Prozessen verankert und somit Teil der täglichen Praxis. Dabei stellt das klare Bekenntnis der Geschäftsführung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Dem hohen Stellenwert der Gesundheitsförderung wird durch die aktive Unterstützung der Personalabteilung, der betrieblichen Vorgesetzten, der Arbeitnehmervertretungen sowie die kontinuierliche Zusammenarbeit mit externen Partnern wie Krankenkassen Rechnung getragen. Das Arbeitsmedizinische Zentrum von Infraserv Höchst, das zu der 100 Mitarbeiter zählenden Organisationseinheit „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ gehört, konzipiert und koordiniert in enger Abstimmung mit den genannten Partnern die verschiedenen Aktivitäten aus dem Bereich des Gesundheitsmanagements.

Dabei richten sich die Angebote nicht allein an die Mitarbeiter von Infraserv Höchst, sondern auch an die insgesamt 22.000 Beschäftigten, die für die rund 90 Unternehmen im Industriepark Höchst in Frankfurt am Main tätig sind. Infraserv Höchst ist die Betreibergesellschaft dieses 4,6 Quadratkilometer großen Standortes, der zu den größten europäischen Forschungs- und Produktionsstandorten der chemischen und pharmazeutischen Industrie gehört. Das Industrie-Dienstleistungsunternehmen erbringt darüber hinaus viele Services für Kunden, die nicht im Industriepark Höchst ansässig sind, gerade auch im Bereich des Gesundheitsmanagements.



Das Gesundheitsmanagement von InfraserV Höchst basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz und umfasst die Bereiche Gesundheitsförderung, Arbeitsmedizin, Akutmedizin und Rehabilitation. Zur Gesundheitsförderung gehören unter anderem Präventionskurse und -untersuchungen, Gesundheitsaktionen, Impfmanagement und Reisemedizin sowie viele Beratungs- und Informationsangebote rund um die Themen „Bewegung“, „Ernährung“ und „Stress“. Im Bereich der Arbeitsmedizin bietet das Unternehmen Vorsorge- und Einstellungsuntersuchungen, die arbeitsmedizinische Betreuung am Arbeitsplatz sowie die Suchtberatung und die Unterstützung bei Berufskrankheitsverfahren an. Auch die Ausbildung der betrieblichen Ersthelfer gehört zu diesem Leistungssegment. Zur akutmedizinischen Versorgung gehören die Notfallambulanz und die ärztliche Sprechstunde ebenso wie der Rettungsdienst und die Mitarbeit des Arbeitsmedizinischen Zentrums in der Notfallorganisation, die für den Chemie- und Pharmastandort von großer Bedeutung ist. Maßnahmen aus dem Bereich der Wiedereingliederung runden das Leistungsspektrum des Gesundheitsmanagements ab. So ist das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement seit Jahren etabliert: Vertreter der Personalabteilung und des Betriebsrates, betriebliche Vorgesetzte und Arbeitsmediziner sorgen in interdisziplinären Teams gemeinsam dafür, dass Mitarbeiter beispielsweise nach einer schweren Erkrankung wieder in das Arbeitsleben integriert werden können.

Ein vielfältiges Angebot ist wichtig, doch es muss auch bekannt gemacht werden. Die kontinuierliche und zielgerichtete Kommunikation über verschiedene Kommunikationskanäle ist ein Erfolgsfaktor des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Regelmäßige Kunden- und Mitarbeiterbefragungen tragen zur kontinuierlichen Optimierung der Angebote bei.





Preisträger Energie MVV Energie AG

Die MVV Energie AG erhält den Corporate Health Award für die besonders innovativen Ansätze zur Steuerung und Evaluation im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Das Wohlbefinden der Mitarbeiter und die Führungskultur spielen hierbei eine zentrale Rolle und werden genau wie die Stressbelastung regelmäßig erfasst und mittels Balanced Scorecard mit konkreten Zielvorgaben versehen.

MVV Energie Erfolgreich durch Gesundheitsmanagement

Durch die demographische Entwicklung verschieben sich über alle Branchen hinweg in den nächsten Jahren die Mitarbeiterstrukturen massiv. Im sich verschärfenden Wettbewerb um die besten Fachkräfte nehmen Faktoren wie Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Bedeutung zu. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist für immer mehr Unternehmen ein wichtiges Instrument der Mitarbeitergewinnung und -bindung. Ein erfolgreiches Unternehmen braucht Mitarbeiter, die gesund und engagiert sind. Das Mannheimer Energieunternehmen MVV Energie hat dies frühzeitig erkannt und räumt der Gesundheitsförderung einen hohen Stellenwert ein. Gesundheit als Unternehmensziel ist fest in der Personalpolitik verankert.

„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource unseres Unternehmens. Um sie zu unterstützen, ihre Gesundheit zu erhalten und ihr Wohlbefinden zu steigern, haben wir frühzeitig ein ganzheitliches und integriertes Gesundheitsmanagement aufgebaut. Das BGM ist eine nachhaltige Investition, die beiden nutzt - den Beschäftigten und dem Unternehmen. Mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement leisten wir gemeinsam einen wichtigen Beitrag zum dauerhaften Unternehmenserfolg und zur Steigerung der Lebensqualität“, ist Hans-Jürgen Farrenkopf, Vorstandsmitglied von MVV Energie, sicher. Mit der Einführung des „5-Sterne-Gesundheitsprogramms“ im Jahr 2006 hat MVV Energie ihr Engagement von Beginn an auf eine solide Basis gestellt.

Interne Akteure vernetzt

In diesem Programm werden die Aktivitäten der verschiedenen internen Akteure wie beispielsweise des Betriebsarztes, der Personalentwicklung sowie der Arbeitssicherheitsbeauftragten in den Bereichen Medizin, Ernährung, Bewegung, Umgang mit Menschen und Innere Balance gebündelt und miteinander vernetzt.



Preisträger Maschinenbau/Schwerindustrie **ThyssenKrupp Steel Europe AG**

Die ThyssenKrupp Steel Europe AG erhält den Corporate Health Award in Anerkennung der innovativen und ganzheitlichen Ansätze zur gesundheitlichen Sensibilisierung und Gesunderhaltung der eigenen Mitarbeiter. Gesunde Führung ist ein fester Unternehmenswert und wird durch vielfältige Aktionen gefördert. Das Gesundheitsmanagement wird durch ein herausragendes Demografieprojekt gestützt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der ThyssenKrupp Steel Europe AG

Die ThyssenKrupp Steel Europe AG hat Anfang 2008 eine Betriebsvereinbarung „zur Einführung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ abgeschlossen und so deutlich gemacht, dass BGM als langfristige Unternehmensstrategie verstanden wird. In der Betriebsvereinbarung sind neben Steuerungsgremien und Budget vor allem ausgewiesene BGM-Fachleute benannt.

Eine der Aufgaben von BGM ist die Organisation einer zielgruppenspezifischen und nachhaltigen Gesundheitsförderung. Dazu wurde auf der Basis von Kennzahlen ein neues, seit Juni 2010 flächendeckend eingesetztes Instrument entwickelt: die Gesundheitsschicht@.

Die BGM-Beauftragten

Bei den BGM-Beauftragten handelt es sich um speziell für diese Tätigkeit ausgebildete Fachleute. Sie haben in der Regel ein (Fach-)Hochschulstudium z.B. als Psychologen oder Sportwissenschaftler absolviert und danach eine weitere medizinische und epidemiologische Qualifizierung erhalten. Ein BGM-Beauftragter betreut einen Betrieb ergänzend zu Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft. Neben zahlreichen weiteren Aufgaben beschreibt er die gesundheitliche Situation anhand von Kennzahlen, identifiziert Handlungsbedarf und entwickelt geeignete Maßnahmen.

Gesundheitsschicht@ als Beispiel für wirksame Verhaltensprävention

Seit vielen Jahren gibt es bei der TKSE AG ein umfassendes Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung wie z.B. Fitnessstudios, Ernährungsberatung und Stressbewältigungskurse. Wie in den meisten anderen Unternehmen auch erreichen die Programme jedoch zu wenige Mitarbeiter, Teilnehmerquoten von 10 - 20% sind die Regel.



Die Aufgabe war also, Strukturen zu schaffen, so dass alle Mitarbeiter des Unternehmens sicher mit verhaltenspräventiven Angeboten erreicht werden und eine nachhaltige Begleitung gewährleistet ist.

Die dazu von uns entwickelte Lösung ist das Konzept Gesundheitsschicht: Jede betriebliche Schicht absolviert alle drei Jahre eine „Trainingsschicht Gesundheit“ im neu gebauten Präventionszentrum von TKSE in Duisburg.

Auch die Gesundheitsschicht umfasst Pflichtmodule zu besonders relevanten medizinischen Themen wie Rückenbeschwerden und Ernährung. Das Konzept geht jedoch weit über dieses Standardweiterbildungsschema hinaus.

Jeder Mitarbeiter bestimmt die Hälfte seiner Trainingsschwerpunkte als Wahlmodule selbst. Damit wird die aktive Partizipation der Mitarbeiter sichergestellt.

Durch die flächendeckende unternehmensweite Einführung als Training während der Arbeitszeit werden alle Mitarbeiter unabhängig von ihrem Interesse an Gesundheit erreicht.

Für jeden Teilnehmer wird eine individuelle Bestandsaufnahme (Check-up) unter anderem hinsichtlich seines Risikoprofils und seiner Arbeitsfähigkeit erstellt.

Die Formulierung konkreter, persönlicher Gesundheitsziele und die Entwicklung eines Plans zu deren Erreichung stellen ebenso wie die Einbindung in ein umfangreiches Netzwerk von Trainingseinrichtungen wichtige Strukturen dar, um die angestrebten Verhaltensänderungen zu erleichtern und deren Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Das telefonische Coaching jedes Mitarbeiters nach drei Monaten bietet - zusammen mit der Nachuntersuchung nach sechs Monaten – konkrete Unterstützung bei Schwierigkeiten, die gesteckten Gesundheitsziele zu erreichen.

Die ThyssenKrupp Steel Europe AG wird dauerhaft 200 Gesundheitsschichten mit 3000 Mitarbeitern pro Jahr durchführen. Durch die Evaluation werden die wirtschaftlichen und präventivmedizinischen Auswirkungen dieses Konzeptes präzise beschrieben.





Preisträger Konsumgüter/Elektrotechnik **Unilever Deutschland GmbH**

Die Unilever Deutschland Holding GmbH erhält den Corporate Health Award 2010 für die besonders vorbildlichen Ansätze zur Verbesserung der Gesundheitskultur. Unilever macht gezielt Jagd auf schlechte Führungskräfte und hat global gültige Zielvorgaben zur Steigerung des emotionalen Engagements der Mitarbeiter festgelegt.

Gesundheitsmanagement bei Unilever

Das Gesundheitsmanagement bei Unilever ist schon seit Jahren Bestandteil der Vision und Strategie. Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind Teil einer menschenorientierten Personalpolitik. Seit 2009 hat das Thema Gesundheitsmanagement - mit der neuen Unternehmensvision - weiter an Bedeutung gewonnen.

Unsere Vision:

Wir arbeiten jeden Tag für eine bessere Zukunft.

Wir helfen Leuten, sich gut zu fühlen, gut auszusehen und mehr vom Leben zu haben mit Marken und Leistungen, die gut für sie und gut für andere sind.

Wir inspirieren Menschen jeden Tag zu kleinen Taten, die zusammen eine große Wirkung auf die Welt haben können.

Wir werden neue Wege für unser Geschäft entwickeln, die es uns ermöglichen, die Größe unseres Unternehmens zu verdoppeln, während wir die Auswirkungen auf die Umwelt verringern.

Unsere Mitarbeiter stehen - neben den Verbrauchern und den Handelspartnern - im Mittelpunkt, da sie entscheidend sind für die Art und Weise, wie wir Geschäfte machen. Ihre berufliche Erfüllung, ihre Work-Life-Balance und die Möglichkeit zu schaffen, ihre Fähigkeiten gleichberechtigt einzusetzen - das ist wichtig für uns.



Was tun wir konkret im Bereich Gesundheitsmanagement für unsere Mitarbeiter?

1. Auf der Ebene des Individuums

- Employee Assistance Programm (externe Mitarbeiterberatung) und Familienservice
- Lebendiger Betriebssport mit innerbetrieblichem Fitness-Center
- Entspannungsoase – wer nicht schläft sündigt
- Zwei Gesundheitstage jährlich, regelmäßige Gesundheitschecks für alle Mitarbeiter
- Eine lösungsorientierte medizinische Abteilung für Fragen zu Gesundheit und Krankheit

2. Auf der Ebene der Führungskräfte

- intensives Schulungsprogramm für Führungskräfte zum Thema Führung allgemein: Gold (4 Tage), Talent 1o1 (2 Tage)
- spezielles Schulungsprogramm zum Thema Führung und Gesundheit: WE CARE (2 Tage)
- individueller Check up für alle Führungskräfte ab dem 40. Lebensjahr

3. Auf der Ebene der Organisation

- die neue Unternehmensvision und Strategie
- Standards of Leadership (SOL) – Unilever Führungskräfte sind leistungsorientiert und Menschen-/ Werte - orientiert
- Code of Business Principles – Verhaltensprinzipien
- Global People Survey (GPS), die jährliche Mitarbeiterbefragung: Trendbeschreibung und Zielüberprüfung der Unternehmensvision und –strategie. Dazu gehören auch Fragen nach Gesundheit und Sicherheit, sowie Work-Life-Balance.

Die Voraussetzung für Lebensqualität und Produktivität sind vorhanden. Unilever kann mit seinen Mitarbeitern und durch seine Mitarbeiter gewinnen.





Preisträger Sonderpreis Demografie Gothaer Versicherungen

Die Gothaer Versicherungen erhalten den Corporate Health Award in Anerkennung des herausragenden Demografiemanagements, das ein exzellentes Gesundheitsmanagement umfasst. Die Gothaer Versicherungen übernehmen eine Vorreiterrolle im strategischen Personalmanagement, der Gesunderhaltung der Mitarbeiter und der Frauenförderung.

Demografiemanagement im Gothaer Konzern

Der Gothaer Konzern – ein Versicherungsunternehmen mit 3,5 Millionen Mitgliedern und über vier Milliarden Euro Beitragseinnahmen – hat die Herausforderungen der demografischen Entwicklung frühzeitig erkannt. Das Demografiemanagement ist Bestandteil der Gothaer Personal-Strategie. Den demografischen Herausforderungen begegnet die Gothaer gezielt und nachhaltig mit folgenden Kernelementen, die permanent weiterentwickelt werden:

Strategische Personalplanung auf Basis differenzierter Altersstrukturanalysen:

Ein innovatives Analyse- und Prognosetool ermöglicht verfeinerte Altersstrukturanalysen und Zukunftssimulationen, auf deren Grundlage demografische Chancen und Risiken im Konzern differenziert identifiziert und geeignete Handlungsstrategien entwickelt werden können.

Systematische Nachwuchsentwicklung und -bindung:

Mit attraktiven, aufeinander abgestimmten Entwicklungsprogrammen betreibt die Gothaer gezieltes Talentmanagement, um dem demografiebedingten Fach- und Führungskräftemangel zu begegnen. Zentrale Bausteine sind:

- a) Ausbau der Erstausbildung (z.B. Ausbildung von Studenten einer Berufsakademie zum „Bachelor of Arts“)
- b) das Integrierte Studium nach dem Kölner Modell (Kombination aus betrieblicher Ausbildung und Fachhochschulstudium),
- c) Praktikumsangebote für Studenten,
- d) das „Management start up“-Programm (zweijähriges Programm für Hochschulabsolventen mit Entwicklungspotenzial für Führungsaufgaben) sowie
- e) das Management Programm (Entwicklungsprogramm für „Young Professionals“ mit Führungspotenzial).

Nachfolgeplanung auf der Basis von Job Families:

In 20 „Job Families“ sind jeweils Funktionen zusammengefasst, die inhaltlich verwandt sind und vergleichbare erfolgskritische Anforderungen an die Funktionsinhaber stellen. Job Families sind unabhängig von bestehenden Strukturen und bleiben daher auch bei Umstrukturierungen relativ stabil. Sie bilden somit eine solide Basis für die Nachfolgeplanung in sich ändernden Strukturen.

Erschließung der Zielgruppe Frauen:

Im Kontext der demografischen Entwicklung wird die systematische Erschließung der Zielgruppe „Frauen“ für Managementpositionen zunehmend zum kritischen Erfolgsfaktor. Deshalb wird in der Gothaer bis 2016 auf allen Ebenen eine Erhöhung des Frauenanteils gegenüber dem Stand 2005 angestrebt. Dabei stehen drei Handlungsfelder im Mittelpunkt:

- a) Rekrutierung und Entwicklung: Verbesserung der Voraussetzungen für eine Identifikation von Führungspotenzial bei Mitarbeiterinnen und Bewerberinnen
- b) Mentoring-Programm: Karriereförderung innerhalb des Unternehmens jenseits der hierarchischen Beziehungen
- c) Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Harmonisierung des Spannungsfeldes „Beruf und Familie“.

Senior Expert Modell – Neue Aufgabenfelder für erfahrene Manager:

Das Senior Expert Modell wurde unter der Zielsetzung entwickelt, neue attraktive Aufgabenfelder für erfahrene Führungskräfte zu schaffen und gleichzeitig dem talentierten Führungsnachwuchs Zugang zu Führungspositionen zu ermöglichen.

Gesundheitsmanagement:

Zum Erhalt von Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden der Mitarbeiter spielt betriebliche Gesundheitsförderung bei der Gothaer eine zentrale Rolle. Das Unternehmen stellt seinen Mitarbeitern ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Gesundheitsförderung in den Bereichen Ergonomie am Arbeitsplatz, Sport & Bewegung, Ernährung, Stress, Führung, Sucht, medizinische Angebote und Sicherheit am Arbeitsplatz zur Verfügung. Ein Steuerungskreis mit Vertretern aller Anbieter arbeitet kontinuierlich an der Optimierung des Angebots.





Preisträger Sonderpreis Mittelstand **MEYRA-ORTOPEDIA GmbH**

Die MEYRA-ORTOPEDIA GmbH erhält den Corporate Health Award 2010 als Anerkennung für das im deutschen Mittelstand besonders vorbildliche Gesundheitsmanagement, das die Belegschaft in alle Prozesse der Planung, Durchführung und Evaluation einbindet.

Für das Unternehmen Meyra sind die Mitarbeiter nicht Kostenfaktoren, sondern Erfolgsfaktoren. Sie sind für das Unternehmen wertvoll und sollten demzufolge auch entsprechend gepflegt werden.

Eine Unternehmenskultur und -philosophie, die der Gesundheit der MitarbeiterInnen neben den wirtschaftlichen Unternehmenszielen gleichwertige Priorität beimisst, schafft ein positives Klima für eine umfassende gesundheitsförderliche Gesamtpolitik im Unternehmen. Diese Philosophie wird im Unternehmen Meyra mit Leben gefüllt, indem die Entscheider aus der Überzeugung und Werthaltung handeln, dass ein Unternehmen ein dynamisches, komplexes und soziales System darstellt. In diesem ist der Mensch nicht nur ein mechanistisches Rädchen, das ausgetauscht werden kann, wenn es nicht mehr funktioniert, sondern das Unternehmen hat die Aufgabe, dem Mitarbeiter ein Umfeld zu bieten, in dem er Sinn und Anerkennung als Subjekt erfährt. In diesem Umfeld ist die Grundvoraussetzung eines erfolgreichen Gesundheitsmanagements erfüllt. Nachfolgend wird das Gesundheitsmanagement bei der Firma Meyra dargestellt.

Stützpfeiler des Gesundheitsmanagements

Das Gesundheitsmanagement bei Meyra basiert auf den fünf Stützpfeilern:

- 1.) Gesundheitsschutz,
- 2.) Gesundheitsstabilisierung,
- 3.) Arbeitsplatzgestaltung,
- 4.) Suchtprävention,
- 5.) Gesundheitsgesprächen.

Mit den Steuerungs- und Lenkungsinstrumenten „Grosser Gesundheitszirkel“, „Kleiner Gesundheitszirkel“ und dem Lenkungsreis Gesundheit werden diese Säulen zum gesamten Gesundheitsmanagement verbunden.

Implementierung

Im Februar 1999 gründete sich der Lenkungsreis Gesundheit.

Direkt in der Folge fanden Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und Mitarbeiter statt.

Alle Veranstaltungen wurden in Zusammenarbeit mit der IKK und der Firma wellcome konzipiert und durchgeführt. Die Moderation der jeweiligen Veranstaltungen übernahm die IKK gemeinsam mit der Firma wellcome.

Begonnen wurde mit zwei „Pilot“-Gesundheitszirkel für die Bereiche mechanische Fertigung und Montage. Diese Pilotzirkel arbeiteten vom Frühjahr bis Herbst 1999.

Nach Abarbeitung der selbst gestellten Themen, gingen die zwei „Pilot“-Gesundheitszirkeln Ende 1999 im „Grossen Gesundheitszirkel“ auf, der zum gleichen Zeitpunkt auf zusätzliche Unternehmensbereiche ausgedehnt wurde.

Direkt im Anschluss wurde Anfang 2000, basierend auf dem „Grossen Gesundheitszirkel“, der „Kleine Gesundheitszirkel“ ins Leben gerufen. Zur Vorbereitung auf die eigenständige Arbeit wurden die Mitarbeiter durch die IKK / wellcome mittels Schulungen auf die Durchführung der Gesundheitszirkel vorbereitet. Durch Wahl wurde auch ein firmeninterner Koordinator benannt. Dieser Gesundheitszirkel bearbeitete dann in kontinuierliche Sitzungen bis zum heutigen Tag Punkte zum Thema Gesundheit. Parallel zu dieser Entwicklung fanden Kurse, Seminare und Untersuchungen statt. Ebenso wurden Mitarbeiterbefragungen zum gesamten Gesundheitsmanagement wie auch zu einzelnen Seminaren durchgeführt.

Rückblickend ist festzustellen, dass die Arbeit in vielen kleinen Einzelmaßnahmen mit relativ geringen finanziellen Aufwand steckt. Oberflächlich hätte man früher viele dieser Maßnahmen als unbedeutende Kleinigkeiten abgetan. Die Resonanz der Mitarbeiter und der monetäre Erfolg beweisen jedoch das Gegenteil.

Ein solches System eines Gesundheitsmanagements bedeutete einen geringeren Aufwand als ursprünglich angenommen, brachte aber viele qualitative und quantitativ bewertbare Verbesserungen für Mitarbeiter und Unternehmen.

Das bei Meyra eingeführte Gesundheitsmanagement stellt keine unternehmensindividuelle Einzellösung dar. Die Erkenntnisse lassen sich auch auf andere Unternehmen übertragen. Aufgrund betriebspezifischer Ausgangssituation wird jedes Unternehmen die Schwerpunkte anders setzen. Bei richtiger Vorgehensweise ist aber auch für andere Unternehmen ein Erfolg prognostizierbar.

Unter den heutigen Randbedingungen muss jedes Unternehmen sich vor Augen halten
- Wirtschaftliche Unternehmenserfolge sind ohne gesunde Mitarbeiter langfristig nicht machbar!





Preisträger Sonderpreis Kultur & Gesundheit TUI AG

Die TUI AG erhält den Sonderpreis Kultur & Gesundheit für die zahlreichen innovativen Ansätze, Corporate Responsibility, Respekt, Gesundheit und Wohlbefinden so zu implementieren, dass sie zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur geworden sind und zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beitragen.

Gesunde Mitarbeiter/innen sind zufriedene Mitarbeiter/innen! Deshalb ist es unser Anliegen, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz stets zu verbessern: Mit Angeboten rund um das Thema Gesundheit sowie der richtigen Balance zwischen Familie und Beruf. Zu diesem Zweck haben wir bei der TUI AG ein Gesundheits- und Diversitymanagement eingerichtet, sodass entsprechende Maßnahmen konzeptionell vorbereitet und umgesetzt werden können. Rückmeldungen aus der Belegschaft zeigen uns, dass diese Maßnahmen sehr geschätzt werden. Die Verleihung des Corporate Health Awards wiederum signalisiert uns, dass wir mit unserer Umsetzung, ein vorbildliches, auch von Experten anerkanntes Gesundheitsmanagement etabliert haben. Zugleich ist diese Auszeichnung Ansporn, den eingeschlagenen Weg im Gesundheitsmanagement weiterzuverfolgen.

Das Gesundheitsmanagement bei TUI ist klassisch in verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen unterteilt. Die wichtigsten Bausteine zur Optimierung der Verhältnisse am Arbeitsplatz sind die Arbeitssicherheit, das Engagement für psychisches Wohlbefinden und die Förderung der Unternehmenskultur. Die vielfältigen Aktionen hierzu reichen von der Zertifizierung der Arbeitssicherheit nach ISO 18001, über Mitarbeiterbefragungen und Einflussnahme auf das Führungsverhalten bis zum Diversitymanagement. Bei den verhaltensbezogenen Maßnahmen steht hingegen unsere betriebliche Gesundheitsförderung fit with TUI im Mittelpunkt: Jeder Buchstabe steht für einen Bereich: „Feedback, Information, Talks – Wellness, Integration, Training, Health activities“ und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfangreiches Angebotspaket. Die Aktionen werden in jedem Jahr in Abstimmung mit der Belegschaft abgewandelt und reichen von Vorsorgeuntersuchungen über Impfungen und Massagen, bis zu Terminangeboten beim Betriebsarzt.



Vereinfacht dargestellt, befasst sich unser Gesundheitsmanagement damit, wie wir miteinander umgehen, wenn es uns nicht gut geht und was wir dafür tun, damit es uns gut geht. Unser Engagement für Gesundheit und Familie ist fest in den Konzern-Leitlinien verankert und soll auch in Zukunft ausgebaut werden.

