

2016

Corporate Health Jahrbuch

Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland

CORPORATE
HEALTH AWARD
2016



Initiatoren:



Corporate Health Jahrbuch 2016

Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland



Vorwort

Hermann Gröhe,
Bundesminister,
Mitglied des Deutschen Bundestages

6

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Corporate Health Jahrbuch bleibt auch in seiner diesjährigen Ausgabe einem wichtigen Themenschwerpunkt treu: der betrieblichen Gesundheitsförderung. Inzwischen haben viele Unternehmen die hohe Bedeutung erkannt, die gesundheitsfördernde Angebote in ihrem Betrieb für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Gesunde Mitarbeiter stehen auch für ein gesundes Unternehmen.

Während viele große Unternehmen die Wichtigkeit betrieblicher Gesundheitsförderung bereits erkannt haben, gibt es gerade bei vielen kleinen und mittleren Betrieben noch Unterstützungsbedarf. Auch dort gibt es vielfältige Möglichkeiten, gesundheitsfördernde Maßnahmen umzusetzen. Mit unserem Präventionsgesetz, das am 25. Juli 2015 in Kraft getreten ist, wollen wir diese Betriebe dabei besonders unterstützen. Im letzten Jahr gaben die Krankenkassen etwa 68 Millionen Euro für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung aus. In diesem Jahr wird das Engagement mehr als verdoppelt – auf rund 140 Millionen Euro jährlich. Aber nicht nur den rund 38,6 Millionen unabhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird das Präventionsgesetz in ihrem Arbeitsumfeld nützen. Auch in weiteren Lebenswelten, wie etwa in Kitas, Schulen und Kommunen, werden die Präventionsprogramme der Krankenkassen deutlich ausgebaut. Von rund 32 Millionen Euro im Jahr 2014 auf ebenfalls 140 Millionen Euro ab dem Jahr 2016.

In einer Gesellschaft des längeren Lebens haben Gesundheitsförderung und Prävention in jedem Alter und in allen gesellschaftlichen Bereichen eine herausragende Bedeutung. Nun kann man eine gesunde Lebensweise nicht verordnen, aber wir können einen entsprechenden Rahmen schaffen, der es den Menschen erleichtert, sich dieses Themas anzunehmen, und sie motiviert, etwas für die eigene Gesundheit zu tun. Mit unserem Präventionsgesetz haben wir dafür einen Rahmen geschaffen, den es nun gilt, mit Leben zu erfüllen.

Ich freue mich, dass das Corporate Health Jahrbuch sich erneut mit der Gesundheit am Arbeitsplatz beschäftigt und die Unternehmen über die wichtigsten Entwicklungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements informiert. Mit Best Practice Beispielen und Handlungsanleitungen für eine Umsetzung der Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird das Thema greifbar aufbereitet, und ich würde mich freuen, wenn insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen das ein oder andere Beispiel hilfreich sein könnte und zu eigenen Anstrengungen anregt.

Hermann Gröhe



Vorwort

Markus A.W. Hoehner,
Geschäftsführer,
EuPD Research Sustainable Management GmbH

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

wieder ist ein Jahr vergangen – und wieder hat sich in Deutschlands Unternehmen viel bewegt. In 2015 bewarb sich eine Rekordzahl von 380 Unternehmen um den Corporate Health Award. Der Corporate Health Award dient als Anreiz, das betriebliche Gesundheitsmanagement zu optimieren und auf ein Höchstniveau zu bringen. Viele Unternehmen in Deutschland befinden sich derzeit noch in der Entwicklungsphase eines strukturell wie strategisch gut aufgestellten BGM. Häufig fehlt das Budget, es mangelt an Personal – und der Weg hin zu einem rentablen System scheint oft noch zu weit, um sich zertifizieren zu lassen, geschweige denn in den Wettbewerb mit anderen zu treten. Dies darf jedoch auf keinen Fall abschrecken: insbesondere den Unternehmen, deren BGM noch lückenhaft ist, dient der Corporate Health Award als Orientierungshilfe. So lassen sich hunderte von BGM-Koordinatoren bereits seit Jahren im Rahmen des Corporate Health Audits bei der Etablierung und Verbesserung ihres Managementprozesses unterstützen.

Wir, die Initiatoren des Corporate Health Awards, gemeinsam mit unseren geschätzten Partnern, Beiratsmitgliedern und Botschaftern, möchten dazu motivieren, den nächsten Schritt zu gehen. Mit allein im vergangenen Jahr rund 70 Audits stellt der Corporate Health Award unter Beweis, wie bereit Deutschlands Unternehmen dazu sind, bei der Förderung ihrer Mitarbeiter Unterstützung anzunehmen und auf Basis einer gründlichen Analyse Handlungsempfehlungen in die Tat umzusetzen.

Auch die Leserschaft des Corporate Health Jahrbuchs nimmt jährlich zu. Das vorliegende Werk ist bereits die sechste Ausgabe des Jahrbuchs und liefert Hintergrundwissen auf Basis der gesammelten Daten aus dem Vorjahr sowie der Ende 2015 erschienenen Trendstudie Betriebliches Gesundheitsmanagement. Informieren Sie sich zudem exklusiv über unsere Corporate Health Companies, die das Corporate Health Audit bereits erfolgreich absolviert und sich damit als Vorreiter im BGM positioniert haben.

Mit dem Corporate Health Award als Initiative und dem Corporate Health Jahrbuch als Informationsquelle zum Thema BGM in Deutschland sprechen wir kleine und große Unternehmen an, die Reise anzutreten und sich stark zu machen für eine gesunde, leistungsfähige und leistungswillige Mitarbeiterschaft. An dieser Stelle danken wir allen Bewerbern, die ihr Vertrauen in uns setzen, und wir danken unseren Partnern und allen Förderern des Corporate Health Awards für ihre Treue und Kooperation.

Markus A.W. Hoehner



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	6
----------------	----------

12

Vorwort Hermann Gröhe.....	6
Vorwort Markus A.W. Hoehner.....	7
Vorwort Pascal Gerckens.....	8
Vorwort Jürgen Merz.....	9
Vorwort Dr. Alexandra Schröder-Wrusch.....	10
Vorwort Thomas Holm.....	11

Kapitel I Studienergebnisse Gesundheitsmanagement 2016	17
---	-----------

1. Gesundheitsmanagement 2016.....	18
---	-----------

1.1 Untersuchungsstichprobe.....	18
----------------------------------	----

2. Managementstrukturen Gesundheit.....	24
--	-----------

2.1 Interne Strukturen.....	24
-----------------------------	----

2.2 Einbindung von Teilbereichen.....	26
---------------------------------------	----

2.3 Externe Kooperationen/Vernetzung.....	27
---	----

3. Strategisches Gesundheitsmanagement.....	28
--	-----------

3.1 Prozesse und Zielorientierung.....	28
--	----

3.2 Kennzahlen und Controlling.....	29
-------------------------------------	----

3.3 Die Gefährdungsbeurteilung.....	32
-------------------------------------	----

3.4 Strategien zur Einbindung von Beschäftigten und Führungskräften.....	34
--	----

4. Betriebliche Gesundheitsförderung/Leistungsangebot.....	36
---	-----------

4.1 Gesundheitskommunikation.....	36
-----------------------------------	----

4.2 Ergonomie und Rückengesundheit.....	37
---	----

4.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	38
---	----

4.4 Ernährung.....	39
--------------------	----

4.5 Sport und Bewegung.....	40
-----------------------------	----

4.6 Psychische Gesundheit/Entspannung.....	41
--	----

4.7 Suchtprävention.....	42
--------------------------	----

4.8 Medizinische Vorsorge.....	43
--------------------------------	----

4.9 Vereinbarkeit Familie und Beruf.....	44
--	----

5. Fazit Gesundheitsstudie 2016.....	46
---	-----------

6. Entwicklungen im BGM zwischen 2013 und 2015.....	48
6.1 Struktur	48
6.2 Strategie.....	49
6.3 Leistungen.....	51
7. Digitales betriebliches Gesundheitsmanagement.....	52
7.1 Erfahrungen mit digitalem betrieblichen Gesundheitsmanagement	53
7.2 Formen der Nutzung	54
8. Interview mit Dr. Thomas Olbrecht.....	58
EuPD Research Sustainable Management GmbH	

Kapitel II | Gesundheitsmanagement in der Praxis 63

Flächendeckende Sensibilisierung für ein nachhaltiges BGM bei ABUS Kransysteme GmbH.....	64
Christoph Niedermeyer, ABUS Kransysteme GmbH	
Gesundheitsmanagement bei Würth.....	70
Sarah Lonsing, Silke Kruschwitz, Adolf Würth GmbH & Co. KG	
Bewegte Kurzpausen am Arbeitsplatz für mehr Entspannung und Konzentrationssteigerung.....	76
Dr. Gregor Wittke, Auswärtiges Amt, Björn Wegner, Unfallversicherung Bund und Bahn, Dr. Maria Bellinger, Auswärtiges Amt	
Retention Health Management oder Derailment?.....	84
Horst Kraemer, Leiter der Brainjoin Gruppe Deutschland/Schweiz	
„Stress & Schlaf“ – für Gesundheits-Skeptiker	92
Lucie Neumann M.A., Geschäftsführung Corporate-Profilers, Projekt Helden-Ambulanz, Stuttgart in Kooperation mit Dr. Jürgen Möbis-Wolf, ehemaliger Chefarzt der Reha-Klinik Höhenblick, Baden-Baden	
Betriebliches Gesundheitsmanagement: Wie mehr Bewegung in den (Büro-)Alltag kommt.....	98
Petra Carli, Geschäftsbereich Personalmanagement, Sozialpolitik/Betriebliches Gesundheitsmanagement, DAK-Gesundheit	



INHALTSVERZEICHNIS

Leistungsfähigkeitspotentialindex: LFP-I.....	104
Felix Farrenkopf, Dr. Hendrik Mertens, Heraeus Holding GmbH, Dipl. Phys. Mike Hammes, Prof. Dr. Rainer Wieland, Bergische Universität Wuppertal	
Generation M – Beschäftigungsfähigkeit von morgen bereits heute sichern.....	110
Elmar Trunz-Carlisi, Institut für Prävention und Nachsorge (IPN), Köln, Tanja Stenglein, RheinEnergie AG, Köln	
Präventionskonzept „Vitales Unternehmen“	118
Peter Schellenberg, Senior Manager BGM, KRAFTWERK 37° Gesundheits- & Leistungs- management	
Verhältnis- und Verhaltensprävention als Erfolgsfaktor im MAN Werk Salzgitter.....	126
Dr. med. Uwe Rohrbeck, FA für Allgemeinmedizin, FA für Arbeitsmedizin, Sportmedizin/ Rettungsmedizin, MAN Truck & Bus AG	
YOLO@MANN+HUMMEL (YOU ONLY LIVE ONCE) – Gesundheitsförderung der Auszubildenden bei MANN+HUMMEL	132
Ralf Schäfer, Manager Health Management, MANN+HUMMEL GmbH	
„Der Hund im Job“ – Praxisbeispiel Neumüller Unternehmensgruppe	136
Dipl.-Ing. (FH) Werner Neumüller, Kerstin Häusler, Magistra Artium, Neumüller Unternehmensgruppe	
Lebenserfahrung – Impulse für den Arbeitsalltag.....	142
Jörg Funck, Bereichsleiter Personal der Provinzial Rheinland, Marita Krüssel, Gesundheits- managerin der Provinzial Rheinland, Prof. Dr. Una M. Röhr-Sendlmeier, Rheinische Friedrich- Wilhelms-Universität Bonn, Institut für Psychologie, Entwicklungs- und Pädagogische Psychologie	
„Gereonlauf“ – 10.000 Schritte am Tag: Das Beste, was man für die Gesundheit tun kann.....	148
Miriam Schumacher, B.Sc. Health Care Management, Bernd Bogert, Geschäftsführer St. Gereon Seniendienste gemeinnützige GmbH	
Betriebliches Gesundheitsmanagement der Stiftung Hospital zum Heiligen Geist am Beispiel eines Resilienzprojekts in der Altenhilfe	154
Christel Bruhn, Betriebswirtin, Resilienztrainerin und Leiterin Betriebliches Gesundheits- management, Stiftung Hospital zum Heiligen Geist	

Zentrales und dezentrales BGM bei der Deutsche Postbank AG – Die Strukturlösung (regionaler) Ansprechpartner Gesundheit.....	160
Bastian Schmidtbleicher, VIP-Training Variable Individuelle Prävention GmbH	
Standortfaktor betriebliches Gesundheitsmanagement: Von der Gesundheitsregion zur digitalen Modellregion in Deutschland	166
Petra Hilsenbeck, Gesundheitsmanagerin B.A., Zugspitz Region GmbH, Harald Holzer, Geschäftsführer, vitaliberty GmbH	
Tabu Pflege? Innovative Ansätze im betrieblichen Gesundheitsmanagement.....	172
Alexander Burger, Head of Sales und Marketing, vitacare GmbH, München	
Praxiserfahrungen mit dem Prozess der psychischen Gefährdungsbeurteilung.....	182
Bernhard Langanki, Marcus Bittner, Personal- und Organisationsamt, Landeshauptstadt Wiesbaden	

Kapitel III | Der Corporate Health Award 2015 189

1. Hintergrund	190
2. Das Qualitätsmodell betriebliches Gesundheitsmanagement	192
2.1 Zusammensetzung.....	192
2.2 Bewertungskriterien	193
3. Der Corporate Health Award	195
3.1 Ablauf und Methodik	195
3.2 Corporate Health Audit	197
3.3 Corporate Health Gütesiegel	198
4. Preisträger 2015	199
5. Impressionen Corporate Health Award 2015	200

Kapitel IV | Corporate Health Companies 2015 225

Kapitel V | Initiatoren & Partner 255

Initiatoren.....	256
Sonderpreispartner.....	260
Partner	262



STUDIE

Kapitel I

Studienergebnisse Gesundheitsmanagement 2016



1. Gesundheitsmanagement 2016

In Kapitel I des vorliegenden Jahrbuchs werden die Ergebnisse der im Rahmen des Corporate Health Awards 2015 durchgeführten Gesundheitsstudie abgebildet. Zudem werden die Entwicklungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement zwischen den Jahren 2013 und 2015 und das Fokusthema „Digitales betriebliches Gesundheitsmanagement“ vorgestellt. Die Daten wurden aus einem standardisierten Qualifizierungsbogen gewonnen, in dem alle teilnehmenden Unternehmen Angaben zum Stand ihres eigenen Gesundheitsmanagements machten. Der Qualifizierungsbogen basiert auf einem wissenschaftlich fundierten und in der Praxis validierten Qualitätsmodell des betrieblichen Gesundheitsmanagements und umfasst die Bereiche Struktur, Strategie und Leistungsangebot der betrieblichen Gesundheitsförderung. Aufgeschlüsselt in 100 Einzelkriterien wurde das Vorhandensein eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements abgefragt. Alle Ergebnisse werden in anonymisierter Form dargestellt und sind nicht repräsentativ für Deutschland, da vorwiegend diejenigen Unternehmen teilnehmen, die schon ein aktives Gesundheitsmanagement betreiben. Um den Corporate Health Award 2015 haben sich 380 Unternehmen beworben.

1.1 Untersuchungsstichprobe

Wie in Abbildung 1 gezeigt, waren die Teilnehmer, wie auch schon in den Jahren zuvor, überwiegend Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Dennoch sind mit etwa 30 Prozent auch die kleinen und mittelständischen Unternehmen gut vertreten. Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten stellen 15,5 Prozent. Im Vergleich zum letzten Jahr hat sich somit die Anzahl an Großunternehmen erhöht (Angabe in 2015: 51,4 Prozent), während die Anzahl der kleinen und mittelständischen Unternehmen leicht gesunken ist (Angabe in 2015: 34,7 Prozent).

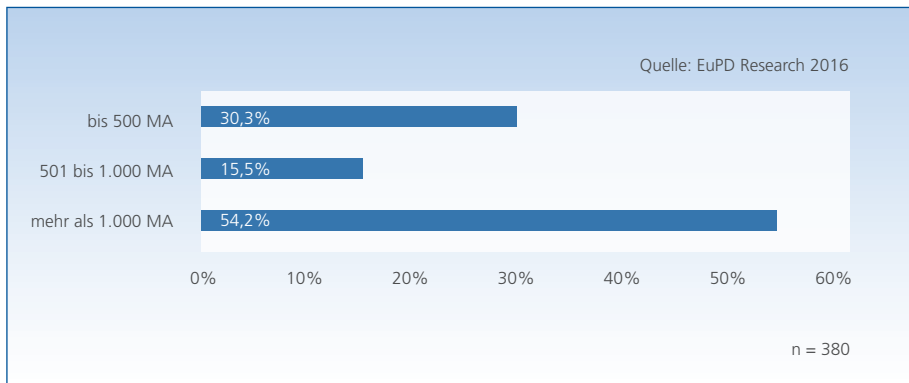


Abbildung 1: Teilnehmer nach Beschäftigtenzahlen.

Bei der Betrachtung der Branchenverteilung (Abbildung 2) lässt sich feststellen, dass die öffentliche Verwaltung mit 17,1 Prozent am stärksten vertreten ist. Zudem zeigt sich ein leichtes Wachstum bei der öffentlichen Verwaltung, welche Städte, Gemeinden und Ministerien mit einschließt. Dahinter folgen mit 14,2 Prozent Unternehmen aus der Dienstleistungs-/IT- und Kommunikationsbranche, mit 12,9 Prozent und 11,8 Prozent Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und aus dem Bereich Finanzen und Versicherungen. Mit über 10 Prozent sind außerdem jeweils die Branchen Konsumgüter/Elektrotechnik/Kleinteilproduktion und Maschinenbau/Schwerindustrie vertreten.

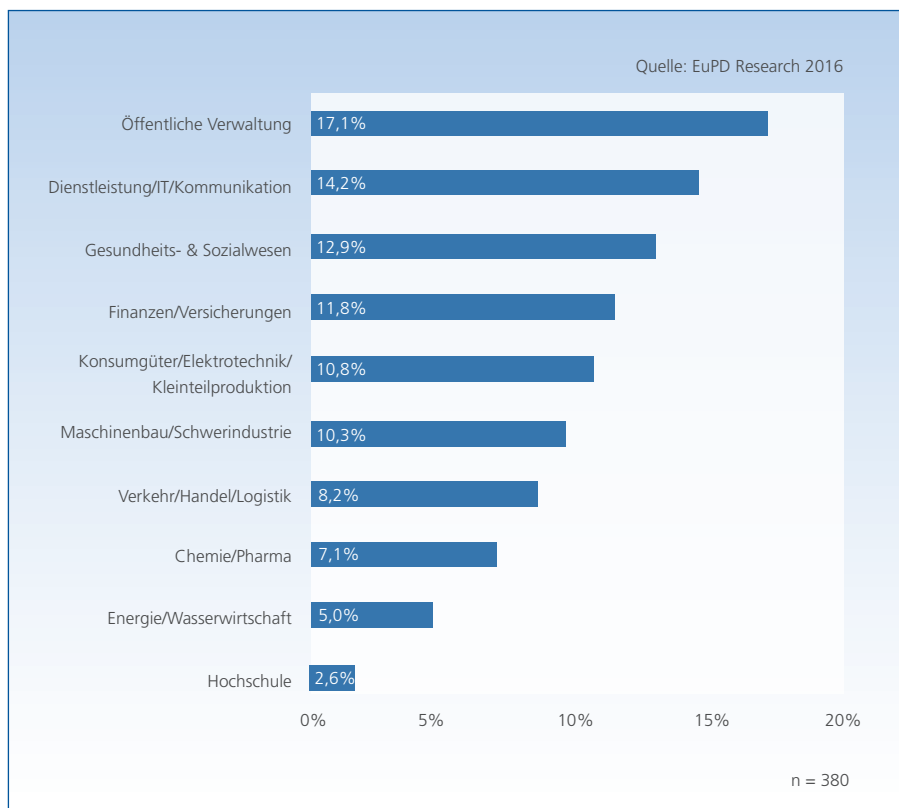


Abbildung 2: Teilnehmer nach Branchen.



Um die Effektivität eines Gesundheitsmanagements innerhalb eines Unternehmens zu gewährleisten, muss es sich an die Bedarfe der Beschäftigten anpassen. Besonders zu beachten sind hierbei die unterschiedlichen Gefährdungspotentiale bei sitzenden Schreibtischtätigkeiten und Tätigkeiten im gewerblichen Bereich. Dies ist der Grund für die Branchendifferenzierung und die in Abbildung 3 dargestellte Frage nach dem Anteil der Büroarbeitsplätze. In 52,1 Prozent der Unternehmen gehen mehr als die Hälfte der Beschäftigten überwiegend sitzenden Tätigkeiten nach. Bei der vorliegenden Stichprobe arbeiten Beschäftigte der Finanz- und Versicherungsbranche am häufigsten im Sitzen. Am meisten in Bewegung sind die Beschäftigten des Bereichs Gesundheits- und Sozialwesen.

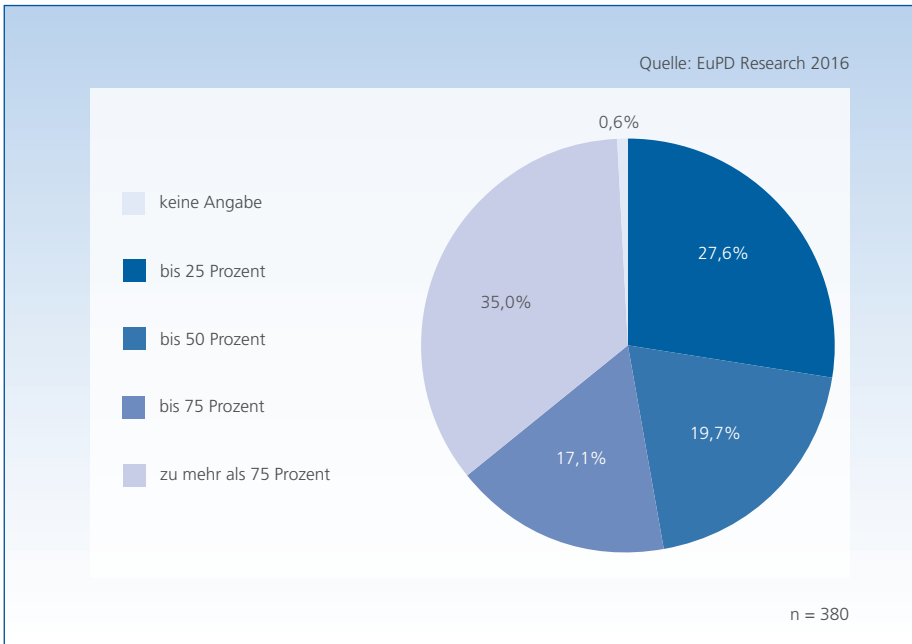


Abbildung 3: Anteil an Büroarbeitsplätzen.

Die Struktur eines Unternehmens hat einen wesentlichen Einfluss auf das betriebliche Gesundheitsmanagement. Einer besonderen Herausforderung stellen sich dabei Unternehmen, die dezentral organisiert oder international vertreten sind. Die Maßnahmen müssen koordiniert und auf die einzelnen Standorte übertragen werden, um so alle Beschäftigten zu erreichen. Abbildung 4 visualisiert die Zahl der in das Gesundheitsmanagement einbezogenen Unternehmensstandorte und die Internationalisierung. Fast 60 Prozent der teilnehmenden Unternehmen erbringen das Gesundheitsmanagement für mehrere nationale Standorte. Mit 40,5 Prozent bleibt der Anteil der Unternehmen mit einem nationalen Standort im Vergleich zum Vorjahr fast gleich (Angabe in 2015: 40,8 Prozent). Unternehmen mit internationalen Standorten stellen mit 11,8 Prozent weiterhin den kleinsten Anteil. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von unter 500 sind mit nur einem Standort in Deutschland vertreten. Mehrere Standorte in Deutschland haben hauptsächlich Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

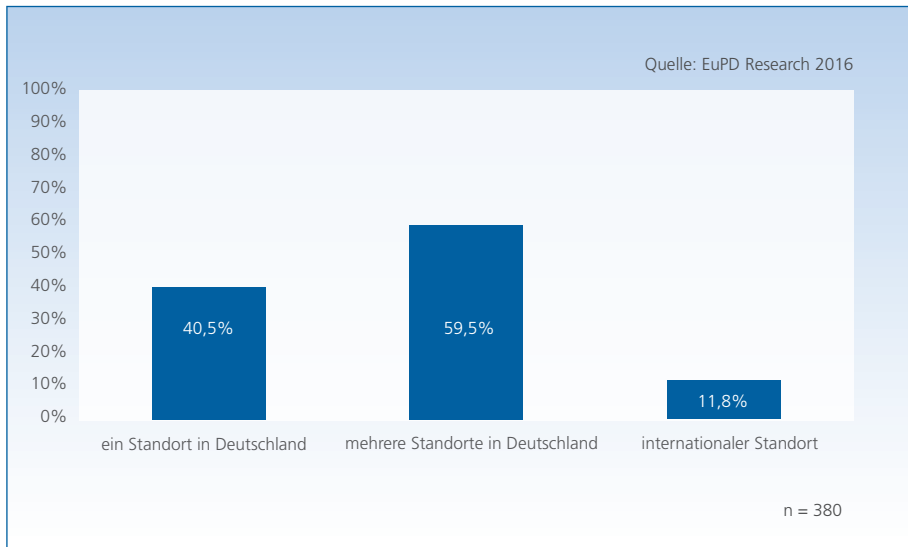


Abbildung 4: Unternehmensstandorte.

Zu Beginn des Qualifizierungsbogens wurden die teilnehmenden Unternehmen gebeten einzuschätzen, ob in ihrem Unternehmen bereits ein Gesundheitsmanagement etabliert ist. Dabei sollte folgende Definition zugrunde gelegt werden: „Gesundheitsmanagement ist die bewusste Steuerung und Integration betrieblicher Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten in ihrer Arbeitsumwelt.“ Über 90 Prozent der Unternehmen geben an, ein etabliertes Gesundheitsmanagement zu besitzen. In der Umsetzung befindet sich das Gesundheitsmanagement bei 3,7 Prozent der Unternehmen, geplant ist die Umsetzung bei 2,4 Prozent. Mittelgroße Unternehmen (500-1.000 Beschäftigte) weisen mit 96,6 Prozent die höchste Umsetzungsquote auf. Am häufigsten im Aufbau befindet sich das Gesundheitsmanagement an den Hochschulen.



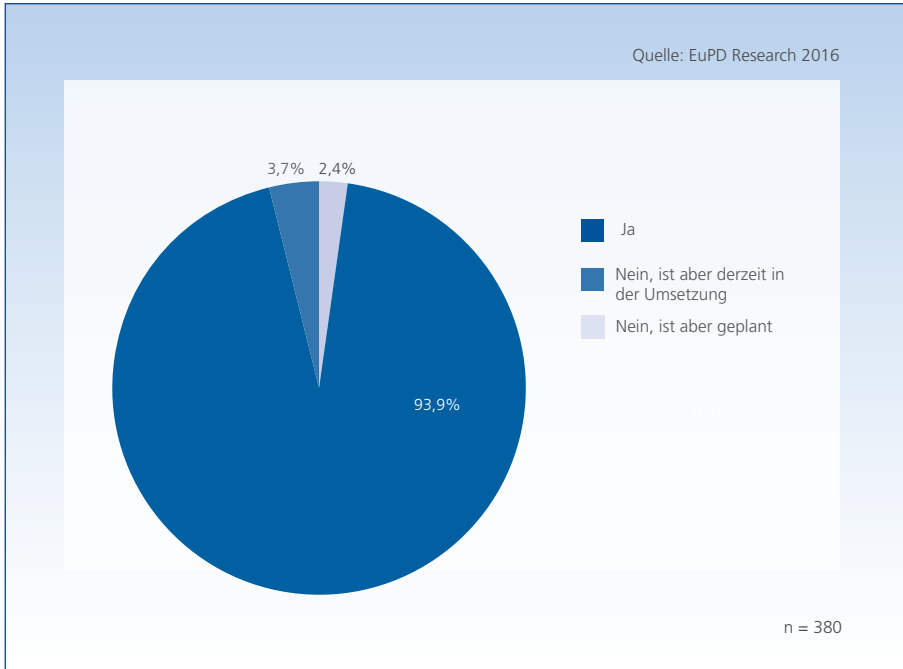


Abbildung 5: Etablierung des BGM in Unternehmen.

Abbildung 6 stellt dar, welche Abteilung im Unternehmen bei der Koordination des betrieblichen Gesundheitsmanagements federführend ist. Wie in den Jahren zuvor übernimmt bei einem Großteil der Unternehmen (42,9 Prozent) die Personalabteilung die operative Steuerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Allerdings lässt sich über die Jahre hinweg ein Anstieg der Unternehmen feststellen, die über eine eigene Abteilung für Gesundheitsmanagement verfügen. Knapp 22 Prozent geben an, dass sie eine eigene Abteilung für Gesundheitsmanagement besitzen. An dieser Stelle zeigt sich die zunehmende Wichtigkeit der Etablierung eines ganzheitlichen Managementsystems für betriebliche Gesundheit in Unternehmen. Bei jeweils etwa 4 Prozent der befragten Unternehmen liegt die Koordination des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Arbeitssicherheit, der Arbeitsmedizin oder der Geschäftsführung. Die Personalabteilung hat vor allem in Unternehmen aus den Branchen Finanzen/Versicherungen (62,2 Prozent) und Verkehr/Handel/Logistik (58,1 Prozent) eine koordinierende Funktion. Dahingegen ist die Personalabteilung nur in rund 20 Prozent der Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Energie und Wasserwirtschaft verantwortlich. Entsprechend haben diese Branchen, zusammen mit dem Bereich Konsumgüter/Elektrotechnik/Kleinteilproduktion, am häufigsten eine eigene BGM-Abteilung.

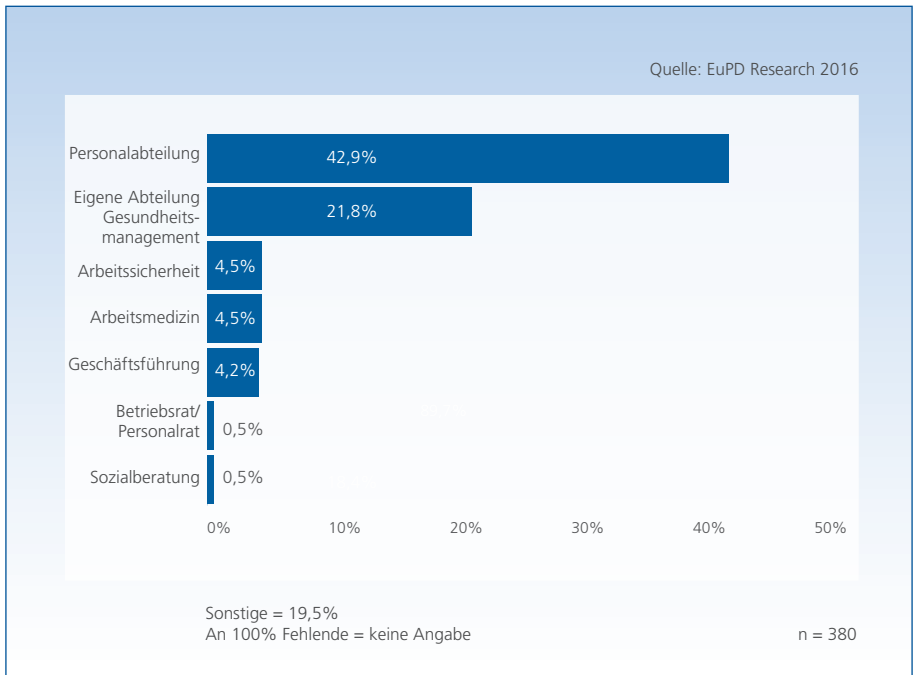


Abbildung 6: Federführende Abteilung bei der Steuerung des BGM.

