

Preisträger



Sonderpreis | Mittelstand MEYRA ORTOPEDIA GmbH

Die MEYRA ORTOPEDIA GmbH erhält den Corporate Health Award 2011 für ihr im deutschen Mittelstand besonders vorbildliches Gesundheitsmanagement. Die Belegschaft wird bei der MEYRA ORTOPEDIA GmbH in alle Prozesse der Planung, Durchführung und Evaluation aktiv eingebunden.

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 Werterhaltung 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.

Stützpfiler des Gesundheitsmanagements

Das Gesundheitsmanagement bei Meyra basiert auf den fünf Stützpfilern:

- 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.

Im Februar 1999 gründete sich der Lenkungskreis 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 betriebsspezifischer Ausgangssituation wird jedes Unternehmen die Schwerpunkte anders setzen. Bei richtiger Vorgehensweise ist aber auch für andere Unternehmen ein Erfolg prognostizierbar.

