

Corporate Health Award 2011

Profile der Preisträger

CORPORATE
HEALTH AWARD
2011



Preisträger



Öffentliche Verwaltung Umweltbundesamt

Das Umweltbundesamt erhält den Corporate Health Award 2011 für seine besonders innovativen Ansätze zur Steuerung und Evaluation im Betrieblichen Gesundheitsmanagement durch ein ganzheitliches Kennzahlensystem.

Die größte Umweltbehörde Deutschlands, das Umweltbundesamt (UBA), wurde 1974 in Berlin gegründet. Gemeinsam mit dem Bundesamt für Naturschutz (BfN) in Bonn und dem Bundesamt für Strahlenschutz (BfS) in Salzgitter bildet das UBA in Bezug auf umweltpolitische Themen das wissenschaftliche Fundament der Bundesrepublik.

Der Dienstsitz des Umweltbundesamtes wechselte im Mai 2005 von Berlin nach Dessau. Das hierfür neu errichtete Gebäude zeichnet sich durch seine umweltgerechte Bauweise aus und galt schon vielfach als Vorbild. Zurzeit arbeiten etwa 1.550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im UBA. Mit dem Dienstsitz in Dessau, weiteren Standorten – zum Beispiel in Berlin – sowie mehreren eigenen Messstationen in ganz Deutschland ist das Amt bundesweit präsent und somit stets auf dem Laufenden, was aktuelle Umweltentwicklungen betrifft.

Die tägliche Arbeit des Umweltbundesamtes richtet sich nach dem Motto „Für Mensch und Umwelt“. Das erklärte Ziel des UBA ist daher der Schutz des Menschen vor schädlichen Umwelteinflüssen und natürlich auch der Schutz der Umwelt an sich. Zu diesem Zweck ermitteln, beschreiben und bewerten die Fachleute des UBA regelmäßig den Zustand der Umwelt – und berücksichtigen dabei sowohl die Qualität von Wasser, Boden und Luft als auch die Gesundheit der hier anzutreffenden Lebewesen. Auf diese Weise kann die Behörde mögliche Beeinträchtigungen frühzeitig erkennen und schädlichen Entwicklungen rechtzeitig und effizient entgegenwirken.

Die somit gewonnenen Erkenntnisse nutzt das Umweltbundesamt, um die Bundesregierung wissenschaftlich kompetent zu unterstützen sowie Entscheidungsträgern aus Wirtschaft, Verbänden oder Politik bei umweltbezogenen Themen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Auch innerhalb der Europäischen Union setzt sich das UBA für eine umweltgerechte Entwicklung ein.

Daraus wird deutlich, dass das Wirken des Umweltbundesamtes nicht nur auf Deutschland begrenzt ist. Viele Umweltprobleme lassen sich heutzutage nur länderübergreifend lösen, weshalb die überstaatliche Zusammenarbeit auch hier immer wichtiger wird. So ist das UBA die Deutsche Kontaktstelle der Europäischen Umweltagentur und Kooperationspartner vieler verschiedener internationaler Einrichtungen – wie etwa die Weltgesundheitsorganisation (WHO). Darüber hinaus sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behörde in über 300 internationalen Gremien vertreten und nehmen regelmäßig an Konferenzen zum Umweltschutz teil.

Doch nicht nur Forschung und Wissenserwerb, sondern auch die Aufklärung der Öffentlichkeit ist ein fester Bestandteil der Arbeit des UBA. Bei Fragen zu verschiedenen Themen im Bereich des Umwelt- und Gesundheitsschutzes ist das Umweltbundesamt für jeden eine kompetente Anlaufstelle – sowohl Institutionen als auch einzelne Bürgerinnen und Bürger erhalten hier schnell und unbürokratisch die gewünschten Informationen durch qualifizierte Fachleute. Neben diesen persönlich vermittelten Auskünften stehen der interessierten Öffentlichkeit zahlreiche kostenlos herunterladbare Publikationen auf den UBA-Internetseiten und die größte Umweltbibliothek im deutschsprachigen Raum zur Verfügung.



Preisträger



Dienstleistung | IT | Kommunikation
SAP AG

Die SAP AG erhält den Corporate Health Award 2011 in Anerkennung der vorbildhaften Einbettung der Betrieblichen Gesundheit in eine ganzheitlich angelegte innovative Personalmanagementstrategie. Das Involvement von Seiten der Mitarbeiter ist aufgrund der nachhaltig und niedrigschwellig konzipierten Angebote dauerhaft hoch.

Als der weltweit führende Anbieter von Unternehmenssoftware und Dienstleistungen ist SAP in hohem Maße auf Motivation, Kreativität, Effizienz und nachhaltige Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter als entscheidender Wettbewerbsfaktor angewiesen.

Auf dem Höhepunkt des Informationszeitalters ist ein börsennotiertes Unternehmen der Informationstechnologie in besonderem Maße den Auswirkungen aktueller und globaler Trends unterworfen. Diese globalen Trends reichen von der Globalisierung des internationalen Wettbewerbs zur Intensivierung des Dienstleistungsdenkens. Rasante Beschleunigung der Kommunikationsgeschwindigkeit, Virtualisierung und Vernetzung der Produktentwicklung und der Medien, Individualisierung und Flexibilisierung der Produkte, Verkürzung der Halbwertszeit von Wissen, erforderliche Wissensvernetzung, Beschleunigung der Produktionszyklen, schneller Wandel, Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Mobilisierung des Arbeitsortes erfordern viel Flexibilität und Anpassungsvermögen des Einzelnen und stellen für ein modernes Gesundheitsmanagement in Hinblick auf die Gesunderhaltung und Performance der Mitarbeiter eine besondere Herausforderung dar.

SAP hat auf die Herausforderungen dieser „New Work“ mit ganzheitlichen und vernetzten, zum Teil innovativen Angeboten, Projekten und Maßnahmen im Bereich Human Resources Management, Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie reagiert. Neben einer unterstützenden Unternehmenskultur werden eine ganze Reihe von Maßnahmen durch SAP Health & Diversity angeboten, die die Lebensbalance der Mitarbeiter unterstützen.



Das SAP Gesundheitswesen hat hierfür ganzheitliche, klientenzentrierte intern und extern vernetzte, niedrigschwellige Angebote entwickelt, die ständig weiterentwickelt werden. Kern des Netzes ist eine reelle und eine virtuelle Mitarbeiterambulanz mit medizinischer, sozialer und psychologischer Betreuung. Das Angebot reicht von der Versorgung akuter somatischer oder psychosomatischer Beschwerden, über die allgemeine und spezielle Gesundheitsvorsorge über die sportmedizinische Beratung, Impfungen und reisemedizinische Beratung, bis hin zu persönlicher vertraulicher Beratung, Coaching und Mediation. Ergänzt werden diese Services durch umfangreiche Angebote zum Ressourcenmanagement (z.B. Stress Resilience & Work-Life, "Burn-out"-Prävention) sowie in den Bereichen Recreation und Fitness.

Ziel und Ergebnis

Alle diese Maßnahmen sollen es dem Mitarbeiter ermöglichen, seine Leistungsfähigkeit, Motivation, Kreativität, Arbeits- und Lebenszufriedenheit langfristig zu erhalten, damit er auch in Zukunft die anspruchsvollen inhaltlichen und interaktiven Anforderungen, sowie die Veränderungsgeschwindigkeit im von globalen Trends bestimmten Arbeitsumfeld bewältigen kann.

Durch die enge Verzahnung mit Diversity Management werden darüber hinaus in den Themenbereichen Interkulturalität, demografischer Wandel, Gender, Sexuelle Orientierung und in der Betreuung von Menschen mit Behinderungen effektive Synergien bewirkt. Dadurch ist die Nutzungsrate der dargestellten Maßnahmen hoch. Eine anhaltend große Zufriedenheit der Mitarbeiter wird durch die regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen verdeutlicht.

Das SAP Gesundheitswesen wird in Zukunft noch stärker als bisher über seine klassische Funktion hinaus den Fokus auf die globale Umsetzung der SAP Personalmanagementstrategie legen. Somit wird ein weiterer wichtiger Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung bzw. Erhaltung des Mitarbeiterengagements geleistet, welcher zur Produktivität der Belegschaft und zum Unternehmenserfolg beiträgt.



Preisträger



Konsumgüter | Elektrotechnik
Unilever Deutschland GmbH

Die Unilever Deutschland GmbH erhält den Corporate Health Award 2011 für die besonders vorbildlichen Ansätze zur Implementierung einer nachhaltigen Führungs- und Gesundheitskultur. Der Konzern stellt die Mitarbeiter in den Fokus und hat global gültige Zielvorgaben zur Steigerung des emotionalen Engagements seiner Mitarbeiter festgelegt.

Das Gesundheitsmanagement bei Unilever ist schon seit vielen Jahren Bestandteil der Unternehmens-Vision und Strategie. Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind Teil einer menschenorientierten Personalpolitik. Seit 2009 hat das Thema Gesundheitsmanagement - mit der neuen Unternehmens-Vision - weiter an Bedeutung gewonnen. Es ist eingebettet in den Unilever Sustainable Living Plan (USLP).

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
- WE CARE-Teamworkshops (1 Tag)

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

- Eine lebende Unternehmensvision und Strategie
- Standards of Leadership (SOL) – Unilever Führungskräfte sind leistungs- und werteorientiert
- 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



Energie
STEAG GmbH

Die STEAG GmbH erhält den Corporate Health Award 2011 für besonders innovative Verfahren zur Ermittlung des Gesundheitszustands im Unternehmen sowie für einen ganzheitlichen didaktischen und strategischen Ansatz im Bereich der Verhaltens- und Verhältnisprävention und eine vorbildhafte Einbindung und Sensibilisierung der Führungskräfte.

Die STEAG GmbH ist seit über 70 Jahren in der Energieerzeugung tätig und bietet ihren Kunden integrierte Lösungen im Bereich der Strom- und Wärmeerzeugung sowie kraftwerksnahe (Ingenieur-) Dienstleistungen. Zu unseren Kernkompetenzen gehören Planung, Realisierung und Betrieb hoch effizienter Kraftwerke auf Basis von fossilen Brennstoffen und erneuerbaren Energien sowie die Stromvermarktung auf der Basis von Kraftwerks-Assets. Die rund 5.000 Mitarbeiter der STEAG haben 2010 einen Umsatz von 2,8 Milliarden Euro und ein EBITDA von 437 Millionen Euro erwirtschaftet.

Als fünftgrößter Stromerzeuger betreibt STEAG in Deutschland elf Kraftwerke sowie über 200 dezentrale Anlagen zur Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien bzw. Anlagen im Bereich Contracting. Im Ausland hat STEAG drei Kraftwerke in Kolumbien, der Türkei und auf den Philippinen.

Die STEAG ist Vorreiter bei effizienten Technologien zur Stromerzeugung, die sich durch einen hohen Wirkungsgrad und Ressourcenschonung auszeichnen. In Deutschland besitzt das Unternehmen eine führende Stellung bei der Erzeugung von Strom und Wärme aus Grubengas sowie Biomasse und ist Marktführer beim Aufbau von Fernwärmeversorgungen auf der Grundlage von Geothermie. In der Verwertung von Reststoffen aus Steinkohlekraftwerken ist STEAG europäischer Kompetenzführer.



Das Gesundheitsförderungsprogramm LIFE

LIFE (Langfristige Individuelle Förderung der Eigenverantwortung) ist ein Lebensstilkonzept zur Erhaltung der Gesundheit, der Leistungsfähigkeit und der Motivation der Mitarbeiter. Es setzt auf der Verhaltens- und Verhältnisebene an und wurde als ein wesentlicher Baustein zur Umsetzung der demografiefesten Personalarbeit bei STEAG eingeführt.

Das Programm hat STEAG gemeinsam mit der TerraSana LIFE AG entwickelt und umgesetzt. LIFE zielt darauf ab, die Mitarbeiter bei der Entwicklung eines gesunden Lebensstils zu unterstützen, um damit auch die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen. Aktivitäten in den Handlungsfeldern Vorsorge, Prävention, Therapie, Rehabilitation, Unterstützung in Krisen und Notlagen, finanzielle Absicherung und berufliche Entwicklung werden in einem ganzheitlichen systemischen Ansatz gebündelt. Durch Information in einer Sensibilisierungsphase erhalten die Teilnehmer wesentliche Impulse zur Leistungs- und Gesunderhaltung. So werden beispielsweise individuelle Risiko- und Schutzfaktoren sichtbar gemacht und Wege aufgezeigt, diese zukünftig zu mindern bzw. zu stärken. Die wesentlichen Treiber dieses Prozesses hin zu einer gesundheitsbewussten Unternehmenskultur, sind die Führungskräfte und Betriebsräte.

Zur strategischen Optimierung und Sicherung der Nachhaltigkeit werden Daten zum Gesundheitszustand im Rahmen einer auf drei Jahre angelegten Evaluation erhoben. Durch subjektive Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes erfolgt eine Partizipation der Mitarbeiter an der Entwicklung des Programms. Dadurch gelingt es, Risikogruppen zu identifizieren und bedarfsgerechte Angebote zu unterbreiten. LIFE-Koordinatoren setzen das Programm an den Standorten um und begleiten die Mitarbeiter auf dem Weg zu einem gesunden Lebensstil.



Preisträger



Chemie | Pharma
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Die Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG wird mit dem Corporate Health Award 2011 für die besonders vorbildlichen Ansätze zur Steigerung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter ausgezeichnet. Das Unternehmen bekennt sich zum Ziel gesunder Arbeit und übernimmt aktiv Verantwortung für alle Beschäftigten. Boehringer Ingelheim legt hohen Wert auf einen wertschätzenden Führungsstil und bietet seinen Mitarbeitern umfassende und gezielt zugeschnittene Gesundheitsleistungen an.

Boehringer Ingelheim erforscht, entwickelt, produziert und vermarktet weltweit Arzneimittel. Das Familienunternehmen mit Stammsitz in Deutschland gehört zu den 20 größten Pharmafirmen der Welt und beschäftigt 42.224 Mitarbeiter auf allen Kontinenten, mehr als 11.400 davon an den deutschen Standorten in Ingelheim, Biberach und Dortmund.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement stellt einen wesentlichen Faktor in der Wertschöpfungskette des Unternehmens dar. Durch intensive Kooperation aller beteiligten Partner werden zielgerichtet die im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung auftretenden Herausforderungen angenommen und Bewältigungsstrategien entwickelt. Dem Thema Gesundheitsprävention wird dabei mit den Schwerpunkten körperliche Fitness, Ernährung und Entspannung besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Das im Rahmen einer Konzernbetriebsvereinbarung aufgelegte Programm zur Gesundheitsprävention „FIT IM LEBEN - FIT IM JOB“ erweist sich dabei als eine besonders effektive Maßnahme zum Aufbau eines gesundheitsförderlichen Verhaltensstils für alle MitarbeiterInnen in Deutschland. Das Programm ist modular aufgebaut und unterliegt standardisierten Kriterien des Qualitätsmanagements. „FIT IM LEBEN - FIT IM JOB“ startet mit einer individuellen Beratungseinheit im Werksärztlichen Dienst, in deren Verlauf Informationen zur Zielrichtung des Programms kommuniziert und erste diagnostische Schritte eingeleitet werden (FIT1).

Im Anschluss erfolgt zu einem zweiten Termin die eigentliche Check - up - Untersuchung in einer auf Präventivmedizin spezialisierten Praxis inklusive der auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmten ärztlichen Beratung (FIT2). Eine Einbindung des Hausarztes (FITongoing) und die 6 Wochen später angebotene Beratungseinheit im Werksärztlichen Dienst (FITback) gewährleisten eine kontinuierliche Sensibilisierung für die Entwicklung eines gesundheitsbewussten Verhaltens.

Die Nachhaltigkeit des Programms wird durch die Zusammenarbeit mit internen und externen Kooperationspartnern und Krankenkassen (FITcoaching) unterstützt. Hierzu zählen u.a. Angebote zur Rückengesundheit und körperlichen Fitness im eigenen Blbewegt - Gesundheitszentrum, das „Lecker & Gesund - Kochevent“, bei dem eine Kochshow mit ernährungsmedizinischer Expertise verknüpft wird und der „Lauf um die Welt“, bei dem verschiedene Geschäftsbereiche gruppenweise gegeneinander antreten und die mittels Schrittzähler errechneten Laufstrecken im Intranet präsentiert werden.

Eine auf spezielle Zielgruppen (z.B. MitarbeiterInnen im Schicht- bzw. Außendienst) abgestimmte Modifikation des Präventionsangebots und die Möglichkeit eines sowohl primär-, sekundär- als auch tertiärpräventiven Ansatzes runden das Gesamtkonzept ab. Ziel dieser intensiven Vernetzung zwischen den diversen Angeboten und Ansprechpartnern ist es, im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, auf verschiedenen Ebenen mit effektive Maßnahmen die Entwicklung und langfristige Aufrechterhaltung eines gesundheitsbewussten Verhaltens des Einzelnen im Unternehmen zu fördern und so den Mitarbeiter auf seinem Weg zu einer gesünderen Lebensführung zu unterstützen.



Preisträger



Maschinenbau | Schwerindustrie ThyssenKrupp Steel Europe AG

Die ThyssenKrupp Steel Europe AG erhält den Corporate Health Award 2011 in Anerkennung der innovativen und ganzheitlichen Ansätze zur gesundheitlichen Sensibilisierung und Gesunderhaltung der Belegschaft. Gesunde Führung ist ein fester Unternehmenswert und wird durch vielfältige Aktionen gefördert. Das Gesundheitsmanagement wird durch ein herausragendes Demografiekonzept 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 verdeutlicht, dass das BGM als langfristige Unternehmensstrategie verstanden wird. In der Betriebsvereinbarung ist neben Steuerungsgremien und Budget vor allem ein Team mit ausgewiesenen BGM-Fachleuten festgeschrieben.

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®.

Gesundheitsschicht® als Beispiel für wirksame Verhaltensprävention

ThyssenKrupp Steel Europe hat das bislang einzigartige Konzept Gesundheitsschicht entwickelt – seit Sommer 2010 haben mehr als 2.000 durchweg begeisterte Mitarbeiter diesen Gesundheitstag der besonderen Art während ihrer Arbeitszeit absolviert. Die Gesundheitsschicht umfasst Pflichtmodule zu besonders relevanten medizinischen Themen wie Rückenbeschwerden und Ernährung, darüber hinaus bestimmen die Mitarbeiter die Hälfte ihrer Seminarschwerpunkte als Wahlmodule selbst. Durch die flächendeckende unternehmensweite Einführung als Weiterbildung werden alle Mitarbeiter unabhängig von ihrem bisherigen Zugang zu Gesundheitsthemen erreicht. Für jeden Teilnehmer wird ein Checkup unter anderem hinsichtlich seines Risikoprofils und seiner Arbeitsfähigkeit erstellt; ein telefonisches Coaching drei Monate sowie ein erneuter Checkup und ein



persönliches Beratungsgespräch beim Betriebsarzt sechs Monate nach dem Tagesseminar bieten Unterstützung beim Erreichen der selbst gesteckten Gesundheitsziele.

Das Programm wird mit rund 200 Veranstaltungen pro Jahr dauerhaft fortgesetzt; jeder Mitarbeiter soll die Gesundheitsschicht alle drei Jahre durchlaufen. Durch die Evaluation werden die betriebswirtschaftlichen und präventivmedizinischen Auswirkungen dieses Konzepts präzise beschrieben.

Die BGM Beauftragten

Bei den 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 Sicherheitskraft. Neben zahlreichen weiteren Aufgaben beschreibt er die gesundheitliche Situation anhand von Kennzahlen, identifiziert Handlungsbedarf und entwickelt geeignete Maßnahmen.

Interdisziplinärer Gesundheitsbericht

Ein zentrales Element des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stellt der Interdisziplinäre Gesundheitsbericht dar: Dabei handelt es sich um einen Rapport, den jeder der 439 Teamleiter bei ThyssenKrupp Steel einmal jährlich erhält. Der Bericht enthält für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich exakt und gut verständlich aufbereitete Informationen – beispielsweise über Krankenstand und Arbeitsunfähigkeitsdauer, Zahlen zu Risikofaktoren, Anzahl der Teilnehmer an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung etc. Datenschutzrechtliche Voraussetzungen sind dabei selbstverständlich erfüllt. Der Vorteil dieses Interdisziplinären Gesundheitsberichts gegenüber einer unternehmensweiten Darstellung ist, dass jeder Teamleiter seine Zahlen sofort vergleichen kann – mit dem Unternehmen, dem eigenen Ressort und anderen Teams. Folge ist, dass der Vorgesetzte ohne zusätzliche fachliche Interpretation sofort seinen Handlungsbedarf ablesen und in Sachen Gesundheit der Mitarbeiter aktiv werden kann.



Preisträger



Verkehr | Handel | Logistik
Deutsche Post DHL

Die Deutsche Post DHL erhält den Corporate Health Award 2011 in Anerkennung der vorbildlichen Einbindung des Gesundheitsmanagements in alle Unternehmensprozesse sowie in die Unternehmens- und Führungsleitlinien. Gesundheit wird konzernweit als Schlüssel für den nachhaltigen Unternehmenserfolg definiert.

Deutsche Post DHL ist der weltweit führende Post- und Logistikkonzern. Unsere Konzernmarken Deutsche Post und DHL stehen für ein einzigartiges Portfolio rund um Logistik (DHL) und Kommunikation (Deutsche Post). Die rund 470.000 Mitarbeiter bilden in mehr als 220 Ländern und Territorien die Grundlage für ein globales Netzwerk, das auf Service, Qualität und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Unsere Aktivitäten fokussieren auf drei Zielen – das Leben unserer Kunden einfacher zu machen, nachhaltig das Vertrauen von Investoren zu gewinnen und erste Wahl für unsere Mitarbeiter zu sein.

Die Leitlinie unseres Handelns lautet dabei „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,

- das der Minimierung arbeitsbedingter körperlicher und psychosozialer Risiken dient,
- dies mit einem breiten, verhältnis- und verhaltensorientiertem Gesundheitsförderungsansatz kombiniert und dabei
- Präventionsmaßnahmen mit Ausstrahlung in und Verantwortung für die Gesamtgesellschaft konzipiert.

Deutsche Post DHL

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, Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten sowie das Engagement und die Kompetenz des Einzelnen die eigene Gesundheit zu erhalten, zu unterstützen. 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 fortentwickelten „Toolbox Health Promotion“ (150 Gesundheitsfördermaßnahmen in 17 Handlungsfeldern) initiieren allein die deutschlandweit eingerichteten „Arbeitskreise Gesundheit“ jährlich zwischen 30.000 und 44.000 zielgerichtete 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 oder betriebsärztliche Check Up's zur Prävention chronischer Erkrankungen, initiiert. Mit unserem Deutsche Post DHL Corporate Health Award werden in diesem Jahr zum vierten Male internationale Best Practice Initiativen der Gesundheitsförderung im Konzern Deutsche Post DHL ausgezeichnet.

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
Gothaer Versicherungen

Die Gothaer Versicherungen erhalten den Corporate Health Award 2011 in Anerkennung des exzellenten Betrieblichen Gesundheitsmanagements, das ein nachhaltiges Demografiemanagement umfasst. Die Gothaer Versicherungen übernehmen eine Vorreiterrolle im strategischen Personalmanagement, der Gesunderhaltung der Mitarbeiter und der Frauenförderung.

Der Gothaer Konzern gehört mit rund 3,5 Millionen Versicherten und über 4 Milliarden Euro Beitragseinnahmen zu den großen deutschen Versicherungsunternehmen und ist der größte Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit in Deutschland.

Integriertes Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist strategisch, strukturell und instrumentell umfassend im Gothaer Konzern verankert. Getreu der Philosophie „Gesunde Mitarbeiter – Gesundes Unternehmen“ wird seit Jahren gezielt an einer gesundheitsbewussten Unternehmenskultur gearbeitet. BGM ist sowohl in der Personalstrategie des Konzerns fixiert als auch fester Bestandteil der Gothaer Demografiemanagements, das bereits 2010 im Rahmen des Corporate Health Awards mit dem Sonderpreis „Demografie“ ausgezeichnet wurde.

Ein Steuerungskreis mit Vertretern aller Anbieter betrieblicher Gesundheitsdienstleistungen arbeitet unter der Leitung des Personalchefs kontinuierlich an der Pflege und Weiterentwicklung des BGM. Mit der Konzern-Tochter „MediExpert Gesellschaft für betriebliches Gesundheitsmanagement“ verfügt die Gothaer über ein eigenes Kompetenzzentrum für betriebliche Gesundheitsförderung, das auch extern den Gothaer Firmenkunden ein breites Spektrum an Gesundheitsdienstleistungen anbietet.

Zentrale Handlungsfelder

Die Aktionsschwerpunkte des Gothaer BGM decken die Themenfelder Ergonomie am Arbeitsplatz, Sport & Bewegung, Ernährung, Stress, Führung, Sucht, medizinische Angebote und Sicherheit am

Arbeitsplatz ab. Hierzu zählen ein vielfältiges Kursprogramm mit den Schwerpunkten Rückentraining, Entspannung und Cardiotraining, Ergo-Coaching, ein breitgefächertes Sportangebot, diverse Beratungsleistungen, Führungskräfte trainings, Kantinenaktionen zur gesunden Ernährung, aktive Bewegungspausen und Seminare zur Stressprävention.

Best Practice

Für ein wirksames Gesundheitsmanagement ist eine systematische Verknüpfung von Analyse, Maßnahmenkonzeption/-implementation und Evaluation im Rahmen eines fortlaufenden iterativen Prozesses entscheidend. Diesen Anforderungen begegnet die Gothaer mit innovativen, im eigenen Haus entwickelten Konzepten:

- Turnusmäßige Erhebung des Gesundheitsstatus der Belegschaft: Eine umfassende Erhebung des Gesundheitsstatus der Belegschaft erfolgt regelmäßig alle zwei Jahre. Im Rahmen der „GoFit-Woche“ werden den Mitarbeitern der großen Standorte kostenlose Gesundheits-Check-ups angeboten. Das anonym erhobene Datenmaterial wird gemeinsam mit den Ergebnissen einer gesundheitsspezifischen Mitarbeiterbefragung zur Analyse der kollektiven Mitarbeitergesundheit genutzt.
- Arbeitsplatzzentrierte Maßnahmen: Um die Erreichbarkeit der Mitarbeiter zu verbessern, hat die Gothaer über ihre Tochter „MediExpert“ neue Konzepte der Direktansprache entwickelt. Dabei gehen Fachkräfte im Rahmen von Aktionen durch alle Büros und bieten den Mitarbeitern Coachings von 10 bis 15 Minuten am Arbeitsplatz an: So werden z.B. beim Stress-Blitz Techniken zur Bewältigung von akuten Stresssituationen vermittelt. Handouts, die Ausbildung von Multiplikatoren sowie bedarfsgerechte Verweise auf weiterführende Angebote sichern die Nachhaltigkeit. Mit diesem Ansatz erreicht die Gothaer jeweils 60 bis 80% ihrer Mitarbeiter.
- Wissenschaftliches Evaluationskonzept: Eine Effektivitätsbetrachtung des BGM wird durch ein auf drei Säulen basierendes Evaluationskonzept sichergestellt. Die erste Säule bilden dabei Daten aus Mitarbeiter- und Teilnehmerbefragungen, die zweite die im Rahmen der GoFit Woche erhobenen medizinischen Testdaten, die dritte umfasst ökonomische Daten auf Basis von Fehlzeitenanalysen.



Preisträger



Sonderpreis | Kultur & Gesundheit SAP AG

In Anerkennung der besonders innovativen und umfassenden Konzepte zur Einbindung der Mitarbeiter in alle Unternehmensprozesse geht der Sonderpreis Kultur & Gesundheit an die SAP AG. Der Konzern stellt das Wohlbefinden der Mitarbeiter ins Zentrum der eigenen Geschäftsstrategie und bietet ihnen weitreichende Unterstützung bei der Gestaltung ihrer Arbeitsaufgaben und ihrer persönlichen Entwicklung.

Als der weltweit führende Anbieter von Unternehmenssoftware und Dienstleistungen ist SAP in hohem Maße auf Motivation, Kreativität, Effizienz und nachhaltige Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter als entscheidender Wettbewerbsfaktor angewiesen.

Auf dem Höhepunkt des Informationszeitalters ist ein börsennotiertes Unternehmen der Informationstechnologie in besonderem Maße den Auswirkungen aktueller und globaler Trends unterworfen. Diese globalen Trends reichen von der Globalisierung des internationalen Wettbewerbs zur Intensivierung des Dienstleistungsdenkens. Rasante Beschleunigung der Kommunikationsgeschwindigkeit, Virtualisierung und Vernetzung der Produktentwicklung und der Medien, Individualisierung und Flexibilisierung der Produkte, Verkürzung der Halbwertszeit von Wissen, erforderliche Wissensvernetzung, Beschleunigung der Produktionszyklen, schneller Wandel, Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Mobilisierung des Arbeitsortes erfordern viel Flexibilität und Anpassungsvermögen des Einzelnen und stellen für ein modernes Gesundheitsmanagement in Hinblick auf die Gesunderhaltung und Performance der Mitarbeiter eine besondere Herausforderung dar.

SAP hat auf die Herausforderungen dieser „New Work“ mit ganzheitlichen und vernetzten, zum Teil innovativen Angeboten, Projekten und Maßnahmen im Bereich Human Resources Management, Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie reagiert. Neben einer unterstützenden Unternehmenskultur werden eine ganze Reihe von Maßnahmen durch SAP Health & Diversity angeboten, die die Lebensbalance der Mitarbeiter unterstützen.



Das SAP Gesundheitswesen hat hierfür ganzheitliche, klientenzentrierte intern und extern vernetzte, niedrigschwellige Angebote entwickelt, die ständig weiterentwickelt werden. Kern des Netzes ist eine reelle und eine virtuelle Mitarbeiterambulanz mit medizinischer, sozialer und psychologischer Betreuung. Das Angebot reicht von der Versorgung akuter somatischer oder psychosomatischer Beschwerden, über die allgemeine und spezielle Gesundheitsvorsorge über die sportmedizinische Beratung, Impfungen und reisemedizinische Beratung, bis hin zu persönlicher vertraulicher Beratung, Coaching und Mediation. Ergänzt werden diese Services durch umfangreiche Angebote zum Ressourcenmanagement (z.B. Stress Resilience & Work-Life, "Burn-out"-Prävention) sowie in den Bereichen Recreation und Fitness.

Ziel und Ergebnis

Alle diese Maßnahmen sollen es dem Mitarbeiter ermöglichen, seine Leistungsfähigkeit, Motivation, Kreativität, Arbeits- und Lebenszufriedenheit langfristig zu erhalten, damit er auch in Zukunft die anspruchsvollen inhaltlichen und interaktiven Anforderungen, sowie die Veränderungsgeschwindigkeit im von globalen Trends bestimmten Arbeitsumfeld bewältigen kann.

Durch die enge Verzahnung mit Diversity Management werden darüber hinaus in den Themenbereichen Interkulturalität, demografischer Wandel, Gender, Sexuelle Orientierung und in der Betreuung von Menschen mit Behinderungen effektive Synergien bewirkt. Dadurch ist die Nutzungsrate der dargestellten Maßnahmen hoch. Eine anhaltend große Zufriedenheit der Mitarbeiter wird durch die regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen verdeutlicht.

Das SAP Gesundheitswesen wird in Zukunft noch stärker als bisher über seine klassische Funktion hinaus den Fokus auf die globale Umsetzung der SAP Personalmanagementstrategie legen. Somit wird ein weiterer wichtiger Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung bzw. Erhaltung des Mitarbeiterengagements geleistet, welcher zur Produktivität der Belegschaft und zum Unternehmenserfolg beiträgt.



Preisträger



Sonderpreis | Gesundheits- | Sozialwesen
Universitätsklinikum Jena

Das Universitätsklinikum Jena erhält den Corporate Health Award 2011 für sein exzellentes Leistungsangebot im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und seine vorbildlichen Ansätze zur Einbindung von Mitarbeitern und Führungskräften.

Das Universitätsklinikum Jena (UKJ) ist der einzige Thüringer Standort der Hochschulmedizin mit einer über 200jährigen Geschichte. Noch älter ist die Tradition der medizinischen Lehre und Forschung - als eine der Gründungsfakultäten der Jenaer Universität kann die Medizinische Fakultät auf die Erfahrungen von über 450 Jahren zurückblicken.

Heute ist das Universitätsklinikum mit über 4.800 Mitarbeitern der größte Arbeitgeber der Region. In den 26 Kliniken und Polikliniken mit 1.400 Betten werden jährlich über 52.000 Patienten stationär behandelt und über 364.000 ambulante Konsultationen vorgenommen. Mit Angeboten der High-End-Medizin wie beispielsweise dem Transplantationszentrum, dem Perinatalzentrum, dem Interdisziplinären Brustzentrum und dem Universitätstumorzentrum sichert das Universitätsklinikum Jena die medizinische Maximalversorgung für die Region und weit darüber hinaus, ist aber auch Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung für die Stadt Jena und das Umland.

2.200 Studenten der Medizin und der Zahnmedizin werden an der Medizinischen Fakultät zu kompetenten und verantwortungsvollen Ärzten ausgebildet. In bundesweiten Prüfungsvergleichen und Hochschulrankings belegt das Medizinstudium in Jena stets vordere Plätze. Im Sommer 2011 beendeten erstmals 20 Studierende aus dem In- und Ausland den englischsprachigen Masterstudiengang „Molekulare Medizin“.

An den 25 Instituten und den Forschergruppen der Kliniken des Universitätsklinikums arbeiten Wissenschaftler aus über 25 Nationen sowohl in der patientenbezogenen klinischen Forschung als auch in der biomedizinischen Grundlagenforschung. Ein Forschungsschwerpunkt liegt dabei auf dem Gebiet Sepsis und Sepsisfolgen, u. a. mit den Großprojekten SepNet, Septomics und dem Integrierten Forschungs- und Behandlungszentrum für Sepsis und Sepsisfolgen. Verbünde wie GerontoSys und JenAge unterstützen den Forschungsschwerpunkt Altern und altersassoziierte Erkrankungen. In die Schwerpunkte der Friedrich-Schiller-Universität Jena Dynamik komplexer biologischer Systeme und Optik, Photonik und photonische Technologien ist das Universitätsklinikum eng eingebunden. Mit dem Interdisziplinären Zentrum für Klinische Forschung verfügt das UKJ über ein Instrument zur Anschubförderung von Nachwuchswissenschaftlern und neuer Forschungsverbünde.

Mit dem 2. Bauabschnitt des Universitätsklinikums, dem größten Bauprojekt des Freistaates Thüringen, entsteht in den kommenden Jahren im Stadtteil Lobeda ein hochmoderner Medizin-Campus, auf dem nahezu alle klinischen Einrichtungen des UKJ konzentriert sind. Innovative Raum- und Wegekonzepte und modernste Ausstattung werden optimale Bedingungen für die Krankenversorgung und die medizinische Forschung und Lehre schaffen.



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.



