

ottobock.

Corporate Social Responsibility

Report 2017

Quality for life



...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

Inhalt

Vorwort..... 5

Das Unternehmen Ottobock..... 6

Geschäftsfelder 10

Markenwerte 12

Menschenrechte..... 14

Arbeitsnormen..... 18

Umweltschutz..... 32

Anti-Korruption 38

Sportliches Engagement des Unternehmens 42

Soziales Engagement von Prof. Hans Georg Näder 46



Vorwort

Dr. Oliver Scheel

Liebe Leserinnen und Leser,

Ottobock steht seit bald 100 Jahren für Lebensqualität und Verantwortung, Tradition und Fortschritt. Wir sind überzeugt: Ein Unternehmen wie Ottobock kann langfristig nur am Markt bestehen, wenn wirtschaftlicher Erfolg, soziale Verantwortung und bewusster Umgang mit Ressourcen in der Balance sind.

Doch nachhaltiges Wirtschaften heißt nicht nur, Bewährtes beizubehalten – es bedeutet auch, den Mut zu haben, neue Wege zu gehen. Das hat unser Mehrheitsgesellschafter Prof. Hans Georg Näder im Jahr 2017 getan, als er das schwedische Private Equity-Unternehmen EQT an Bord holte und die Weichen stellte für die Umwandlung der GmbH in eine neue Gesellschaftsform, die SE & Co. KGaA. Erfahrung, finanzielle Stärke und Know-how ermöglichen es uns, in neue Technologien zu investieren und neue Geschäftsmodelle zu erschließen. Dies kommt unseren Mitarbeitern, Anwendern und der Umwelt zugute.

Als neuer CEO freue ich mich, die Zukunft des Familienunternehmens nachhaltig mitzugestalten. Ich stehe voll und ganz hinter der Entscheidung von Prof. Näder, Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) zu sein. Ottobock übernimmt Verantwortung für alle unternehmerischen Handlungen und bekennt sich dazu, die zehn Prinzipien des UN Global Compact einzuhalten.

Mir ist dabei besonders wichtig, dass alle Mitarbeiter deren Umsetzung vorantreiben. Die Kernpunkte Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung sind bei uns lebendiger Teil der Unternehmenskultur.

Ihr



Dr. Oliver Scheel
CEO

Das Unternehmen Ottobock

Mobilität für Menschen

Weltweit steht der Name Ottobock für qualitativ hochwertige und technologisch herausragende Produkte und Dienstleistungen in der Medizintechnik. Das Ziel, Menschen mit Handicap Mobilität zurückzugeben und erhaltene Funktionen zu schützen, umfasst die gesamte Produktwelt des Unternehmens. Die Überzeugung, dass die Lebensqualität von Menschen eng verbunden ist mit einem Maximum an individueller Freiheit und Selbstständigkeit, ist ein Leitgedanke, der die über 100-jährige Firmengeschichte maßgebend prägt und die Entwicklung neuer Produkte zielgerichtet leitet.

Das Medizintechnikunternehmen Ottobock verzeichnet seit Jahren einen stabilen Wachstumskurs: 2017 stieg der Umsatz währungsbereinigt um 4,6 Prozent auf 927,4 Millionen Euro und die Mitarbeiterzahl auf rund 7.000 weltweit. Koordiniert werden die globalen Aktivitäten des Unternehmens in der Zentrale in Duderstadt. Ein Netzwerk aus Vertriebs- und Servicegesellschaften in mehr als 50 Ländern ermöglicht es, durch globale Präsenz Nähe zum Kunden zu schaffen. Mit den vier Geschäftsbereichen Prothetik, Orthetik, Mobility Solutions (manuelle und elektrische Rollstühle sowie Reha-Produkte) und Patient Care ist das Unternehmen bestens aufgestellt und in der Lage, seinen Kunden eine nahezu unvergleichbar breite Produktpalette, perfekt aufeinander abgestimmte Systemlösungen und umfangreiche Dienstleistungen anzubieten.

Das schwedische Private Equity-Unternehmen EQT ist seit August 2017 zu 20 Prozent an der Otto Bock HealthCare GmbH beteiligt. 80 Prozent bleiben weiterhin in den Händen der Otto Bock Holding GmbH & Co. KG, die zu 100 Prozent der Inhaberfamilie Näder gehört.





Das Unternehmen Ottobock

Ottobock Produkte setzen Standards

Ein Schwerpunkt im Bereich Forschung & Entwicklung bei Ottobock liegt darin, mechatronische Lösungen zur autoadaptiven Steuerung von Prothesenkomponenten bereitzustellen. Die in das Produkt integrierte elektronische Intelligenz entlastet den Anwender, so dass sich die Systeme automatisch an verschiedene Bedingungen und Situationen im Alltag anpassen. Auf Basis dieser Technologie haben Produkte aus dem Bereich Prothetik immer wieder Standards in der Versorgung von Menschen mit Handicap gesetzt. 1997 kam mit dem C-Leg das weltweit erste komplett mikroprozessorgesteuerte Beinprothesensystem auf den Markt. Als weiteren Meilenstein der Produktentwicklung stellte der Weltmarktführer in der Exo-Prothetik 2011 das Genium – Bionic Prosthetic System vor. Es bildet das natürliche, physiologische Gehen fast identisch nach. Die Michelangelo Prothesenhand wiederum ist ein Quantensprung in der Prothesenversorgung für die obere Extremität. Gesteuert durch Muskelsignale bietet sie vier bewegliche Finger und einen separat positionierbaren Daumen, so dass unterschiedliche Greifbewegungen präzise, schnell und sicher ausgeführt werden können.

2015 wurde u. a. das Kenevo zur Marktreife geführt, das die Vorteile mikroprozessorkontrollierter Beinprothesensysteme erstmals auch für Menschen mit niedrigeren Mobilitätsgraden nutzbar macht. Das Genium X3 und die vierte C-Leg Generation haben sich als Stand der Technik für aktivere Oberschenkelamputierte etabliert.

Eine weltweit führende Marktposition nimmt Ottobock auch im Bereich Neuroorthopedics ein. Versorgt werden hier Menschen, die von einer kompletten oder teilweisen Lähmung eines Beines betroffen sind. Die Ganzbeinorthese C-Brace® ist das weltweit erste mechatronische Orthesensystem, das den gesamten Gangzyklus dynamisch und in Echtzeit kontrolliert und damit halbseitig gelähmte Menschen wieder gehen lässt. MyGait aktiviert bei einer Fußheberschwäche, die häufig als Folge eines Schlaganfalls auftritt, von außen den Wadenbeinnerv. Dies geschieht mithilfe funktioneller Elektrostimulation (FES). Der Fuß hebt sich wieder.

Die Zuverlässigkeit und Sicherheit der Produkte bei gleichzeitig hoher Beanspruchung erfordern intensive Prüfverfahren. Bevor beispielsweise ein neuer Prothesenfuß von Ottobock auf den Markt kommt, wird er in speziellen Gangsimulatoren getestet und absolviert dort rund drei Millionen Schritte. Des Weiteren geben komplexe Tests im Ganglabor Aufschluss über Reaktionskräfte beim Abrollen eines Prothesenfußes oder den Einfluss einer Prothese auf den Stoffwechsel des Probanden, um möglichst kraftsparende Lösungen zu finden.

Neben der Qualität der Produkte liegt ein weiterer Fokus auf der Versorgungsqualität. Im Bereich Patient Care betreibt Ottobock mittlerweile mehr als 130 Versorgungszentren weltweit. Von dem dort erworbenen Wissen über qualitativ hochwertige Patientenversorgungen, der detaillierten Marktkenntnis und den individuell für Länder und Regionen entwickelten Geschäftsmodellen profitieren auch Geschäftskunden, denen Ottobock Business Service das Angebot und das Know-how als Dienstleistung zur Verfügung stellt.



Ottobock.

Geschäftsfelder

Neben Arm- und Beinprothesen, die verlorene Gliedmaßen z.B. nach einer Amputation ersetzen, umfasst das Produktportfolio von Ottobock auch manuell und elektrisch angetriebene Rollstühle sowie Orthesen. Orthesen wirken entlastend und unterstützend. Sie sichern nach einer Verletzung oder Operation die Funktion der betroffenen Körperregion.

Mit dem Geschäftsfeld Patient Care reagiert Ottobock auf die zunehmende Bedeutung von Serviceleistungen im klinischen Umfeld. Als vierte Säule neben den drei produktbezogenen Geschäftsfeldern koordiniert dieser Bereich das Netzwerk von inzwischen 130 eigenen Versorgungszentren weltweit.

Darüber hinaus verantwortet Patient Care den Ausbau des globalen Netzes der Standorte für die Service Fertigung individueller Produkte sowie das Planen und Einrichten von orthopädietechnischen und orthopädienschuhtechnischen Werkstätten. Internationale Aus- und Weiterbildungsprogramme für Orthopädietechniker komplettieren das Angebot.



Prothetik	Orthetik
<ul style="list-style-type: none"> • Obere Extremitäten • Untere Extremitäten • Liner und Volumen-Management-Systeme • Materialien • Osseointegration 	<ul style="list-style-type: none"> • Modulare Orthesensysteme • Orthesen/Bandagen • Materialien • Bewegungsschienen • Rehband/Sport
	



Human Mobility

- Manuelle Rollstühle
- Elektrorollstühle
- Kinderreha
- Seating & Positioning
- Premium-Produkte

Patient Care

- Patient Care Zentren
- Rehabilitation Service
- Service Fertigung
- Planen & Einrichten
- Aus- und Weiterbildung



Markenwerte

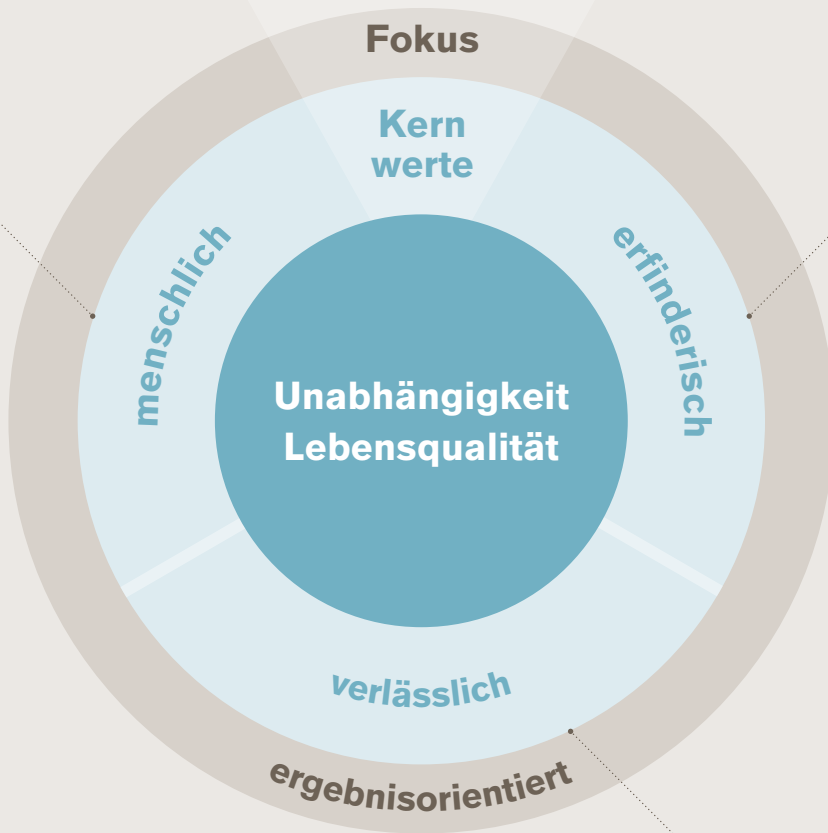
Eine Marke ruft beim Kunden bestimmte Vorstellungen hervor. Sie dient als Orientierungshilfe innerhalb vieler Angebote, schafft Vertrauen und vermittelt die Wertevorstellung des Unternehmens. Die Marke Ottobock steht dafür, Menschen zu helfen, die in ihrer körperlichen Mobilität eingeschränkt sind. Ziel ist es, sie auf ihrem Weg zu mehr Unabhängigkeit und Lebensqualität zu unterstützen.

Die Marke Ottobock lebt durch das Einlösen dieses Produktversprechens und durch die Erfahrungen, die Menschen mit dem Unternehmen machen.

Ein Dreiklang von Werten prägt das unternehmerische Handeln und die Wahrnehmung am Markt: menschlich, erfinderisch und verlässlich. Sie beschreiben die einzigartige Identität von Ottobock und zeigen in die Zukunft. Von allen Mitarbeitern gelebt, prägen sie den Arbeitsalltag und sind die Basis für alle Kommunikationsaktivitäten. Dabei ist Ottobock immer ergebnisorientiert ausgerichtet.

Ottobock ist menschlich, weil das Unternehmen

- Wert auf persönliche Beziehungen legt,
- tagtäglich in Kontakt mit den Anwendern steht,
- Kunden und Anwender über ihre Erfahrungen mit den Produkten und dem Service berichten lässt.



Ottobock ist erfindersch, weil das Unternehmen

- seit Gründung mit technologischen Neuentwicklungen Meilensteine setzt,
- Bewegungsabläufe analysiert; diese liefern Erkenntnisse über die Natur, der Ottobock mit bionischen Lösungen so nah wie möglich kommen will,
- die Arbeit von Anwendern, Orthopädietechnikern, Ärzten und Therapeuten aufeinander abstimmt.

So werden die besten Ergebnisse für den Menschen erreicht.

Ottobock ist verlässlich, weil das Unternehmen

- Entscheidungen aktiv und nachhaltig im Sinne eines zukunftsfähigen Wachstums für Mitarbeiter und Kunden trifft,
- höchste Ansprüche an das Qualitätsmanagement stellt,
- seit der Gründung für dynamisches Wachstum steht.

Menschenrechte

Prinzip 1

Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten.

Prinzip 2

Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.



Menschenrechte

🕒 **Artikel 1, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)**

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.

Ottobock verpflichtet sich, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) zu achten und einzuhalten. Gemeinsam mit den nationalen gesetzlichen Regelungen bilden sie die Grundlage für das Handeln des Unternehmens.

Einkaufsbedingungen

Die Achtung der Menschenrechte gehört für Ottobock zum Selbstverständnis. Um sicherzustellen, dass sich dieses Selbstverständnis auch in der Lieferkette widerspiegelt, hat das Unternehmen Nachhaltigkeitsaspekte in die Einkaufsbedingungen mit aufgenommen. Darin bestätigt der Lieferant, dass er im Zusammenhang mit der Lieferung der Produkte an Ottobock alle einschlägigen Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung einhält: insbesondere aus den Bereichen Strafrecht, Kartellrecht, Sozialversicherungsrecht und Ordnungswidrigkeit sowie hinsichtlich Mindestlohn und Vermeidung von Kinderarbeit. Darüber hinaus verpflichtet sich der Lieferant, den Ottobock Code of Conduct zu beachten, der sich an den Grundsätzen der Global Compact Initiative der UN orientiert. Dazu gehören der Schutz der nationalen Menschenrechte, das Recht auf Tarifverhandlungen, die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit, die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung, die Verantwortung für die Umwelt und die Verhinderung von Korruption.

Lieferantenselbstauskunft und Lieferantenaudit

Jeder Lieferant, der mit Ottobock eine Geschäftsbeziehung eingehen möchte, muss vorab eine Selbstauskunft abgeben. Darin werden nicht nur allgemeine Daten abgefragt, sondern der Lieferant bestätigt auch, dass er

- die Menschenrechte zu jeder Zeit einhält und keine Geschäftsbeziehungen mit Partnern unterhält, die gegen die Menschenrechte verstoßen,
- weder Zwangs- noch Kinderarbeit im Unternehmen oder bei Zulieferern toleriert,



- in den Bereichen Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz die tariflichen und/oder nationalen gesetzlichen Regelungen achtet und einhält,
- keine Diskriminierung in jeglicher Form toleriert,
- Umweltverschmutzung und Ressourcenverbrauch so gering wie möglich hält und stets versucht, weiter zu reduzieren,
- Korruption weder forciert noch toleriert.

Ottobock führt regelmäßige Audits durch, in denen auch die Einhaltung der Anforderungen hinsichtlich der Compliance-Richtlinie überprüft wird. Derzeit prüft das Unternehmen, ob eine Abfrage nach der Einhaltung der Compliance-Richtlinien und eine Abfrage nach dem Bekenntnis zum Global Compact oder einer alternativen Initiative aktiv in den Audit-Fragebogen aufgenommen werden kann.

Arbeitsnormen

Prinzip 3

Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.

Prinzip 4

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.



Arbeitsnormen

Ottobock ist ein stark wachsendes Unternehmen. Neue Kollegen ergänzen stetig das Team. Um weiterhin erfolgreich am Markt zu sein, braucht das Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter, den richtigen Mitarbeiter am richtigen Platz und beste Bedingungen für eine motivierte Belegschaft. Dafür hat Ottobock ein umfangreiches Leistungspaket zusammengestellt und erweitert dieses stetig.

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Mit viel Engagement und Leidenschaft arbeitet Ottobock dafür, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, ihre Weiterentwicklung zu fördern und sie langfristig zu halten. Das Unternehmen hält sich dabei an Arbeits- und Sozialstandards, die durch die Gesetzgebung bestimmt werden.

Ende 2017 waren 1.663 Mitarbeiter bei Ottobock in Deutschland beschäftigt. Davon 1.101 männliche und 562 weibliche Mitarbeiter. Die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten lag bei 1.342. Jeder Mitarbeiter hat einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt. Ottobock bietet eine faire Vergütung, die sich nach festen Gehalts- und Lohn tabellen richtet.

Mitarbeitervertretung

Betriebsrechtliche Angelegenheiten oder Themen wie Sicherheits- und Gesundheitsfragen beschäftigen viele Arbeitnehmer. Der Betriebsrat ist das unabhängige Mitbestimmungsorgan bei Ottobock. Als Sprachrohr aller Mitarbeiter vertritt er deren Interessen gegenüber dem Arbeitgeber. So hat er nach §87 Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht in den Bereichen Ordnung im Betrieb, Regelung der Arbeitszeit und des Urlaubs sowie bei der betrieblichen Lohngestaltung. Darüber hinaus überwacht er gesetzliche Regelungen zur Arbeitssicherheit und Arbeitszeit.

2017 beschäftigte Ottobock 81 schwerbehinderte Mitarbeiter. Für die Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben engagiert sich der Schwerbehindertenbeauftragte.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Ottobock Gruppe kümmert sich um die Angelegenheiten der Auszubildenden und ist Ansprechpartner für alle Azubis im Unternehmen. Die JAV ist jederzeit bereit, über mögliche Probleme zu sprechen, und setzt sich für Lösungen von Konflikten ein.





Arbeitsnormen





Vergütungssystem

Feste Gehalts- und Lohntabellen regeln bisher die Vergütung der Mitarbeiter bei Ottobock. Im Laufe der Jahre haben sich die Berufsbilder und deren Anforderungen verändert. Mitarbeiter sowie auch ihre Tätigkeiten am Arbeitsplatz entwickeln sich stetig weiter und auch die Anforderungen an ein Vergütungssystem haben sich verändert.

Aus diesem Grund hat sich das Unternehmen entschieden, eine neue Level- und Vergütungsstruktur aufzubauen. Ziel ist es, mehr Transparenz zu schaffen und eine Grundlage für eine markt-, standort- und leistungsorientierte Vergütung der Mitarbeiter aufzubauen und auf diese Weise wesentlich zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens beizutragen.

In einem ersten Schritt hat die Abteilung Human Resources in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat eine Levelstruktur erarbeitet. Die Anzahl der Level sowie deren Beschreibungen stehen weitestgehend fest. Die Komplexität der Stellen, hierfür erforderliche Qualifikationen und andere wichtige Kriterien bilden zukünftig die Merkmale für eine Eingruppierung der Mitarbeiter. Zukünftig wird die Levelstruktur auch die Grundlage für weitere personalpolitische Instrumente bilden, wie beispielsweise Benefits und Karriereentwicklung.

Im nächsten Schritt wird nun das neue Vergütungssystem von HR und Betriebsrat erarbeitet. Die zukünftigen Rahmenbedingungen der Vergütung werden dann in einer Betriebsvereinbarung dokumentiert.

Flexible Arbeitszeiten

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für Ottobock ein wichtiges Anliegen. Die Mitarbeiter in der Verwaltung können im Rahmen der Gleitzeit ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten und haben die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Darüber hinaus hat das Unternehmen ein flexibles Jahresarbeitszeitmodell eingeführt. Ziel ist es, Schwankungen im Arbeitsaufkommen über das Kalenderjahr auszugleichen. Die Mitarbeiter erhalten durch diese Vereinbarung ein hohes Maß an persönlicher zeitlicher Dispositionsfreiheit. Für beide Modelle wurden Betriebsvereinbarungen zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat abgeschlossen.

Als familienfreundliches Unternehmen unterstützt Ottobock die Mitarbeiter nach der Elternzeit bestmöglich und bereitet sie auf den beruflichen Wiedereinstieg vor. Bereits im Vorfeld informiert das Unternehmen den Mitarbeiter ausführlich zu den bevorstehenden Veränderungen. Nicht nur bei der Rückkehr aus der Elternzeit, sondern auch bei anderen familiären Herausforderungen oder Notsituationen hat der Ottobock Mitarbeiter die Möglichkeit, seine Stundenanzahl zu reduzieren. 2017 haben 321 Beschäftigte dieses Angebot wahrgenommen und in Teilzeit gearbeitet.



Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeitern

Nicht immer ist es den Eltern möglich, während der gesamten Ferienzeit ihrer Kinder Urlaub zu nehmen. Aus diesem Grund bietet Ottobock in den Oster-, Sommer- und Herbstferien eine Kinderbetreuung an. Dabei arbeitet das Unternehmen mit regionalen Partnern zusammen. Von montags bis freitags bringen die Mitarbeiter morgens ihre Kinder auf das Firmengelände und geben sie in die Obhut der Betreuer. Über den Tag nehmen die Jungen und Mädchen dann an verschiedenen Aktivitäten teil.

Ausbildung

75 junge Menschen bildet Ottobock im Geschäftsjahr 2017/2018 am Standort Duderstadt aus. Insgesamt bietet das Unternehmen 13 verschiedene Ausbildungsberufe und einen Dualen Studiengang an. Seit mehreren Jahrzehnten bildet Ottobock aus und kann somit auf langjährige Erfahrungen zurückgreifen. Dazu gehört ein strukturiertes Arbeitsumfeld und eine enge Zusammenarbeit mit geschulten Ausbildern und Ausbildungsbeauftragten, die mit viel Herzblut und Engagement an der Seite der Auszubildenden stehen. Die gute Ausbildung zeigt sich auch in den Leistungen der jungen Mitarbeiter. 2017 gehören zwei Auszubildende von Ottobock zu den besten Gesellen der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen. Das Unternehmen stellte jeweils den Landes- und Kammersieger. Um beste Voraussetzung für die Lehrjahre zu schaffen, wurde im letzten Jahr eine Ausbildungswerkstatt eingerichtet. Diese hat den Vorteil, dass die Auszubildenden die Maschinen und Werkzeuge unabhängig vom Tagesgeschäft und von regulären Produktionsabläufen nutzen können. Dabei sammeln sie praktische Erfahrungen und entwickeln ihre Fertigkeiten weiter. Auch die Fachbereiche nutzen die Möglichkeit, Projekte in der Ausbildungswerkstatt zu platzieren.

Neben der Vermittlung von fachlichen Kompetenzen, ist es dem Unternehmen wichtig, den Auszubildenden persönlich Möglichkeiten der Weiterbildung zu bieten. So finden während der Ausbildung immer wieder Jahrgangsevents, Standortbesichtigungen und Schulungen statt.



In einigen Ausbildungsberufen besteht sogar die Option, die Ausbildung mit einem mehrwöchigen Auslandsaufenthalt abzurunden. Ottobock setzt auch beim Thema Ausbildung auf Nachhaltigkeit. So liegt dem Unternehmen viel daran, die Zusammenarbeit nach Beendigung der Ausbildung fortzusetzen.

Azubi-Projekte

Dass die Auszubildenden nicht nur ihren fachlichen, sondern auch ihren persönlichen Horizont erweitern, liegt Ottobock am Herzen. Bei regelmäßigen Azubi-Projekten lernen sie selbständig zu handeln und Verantwortung zu übernehmen. Das Ziel, Menschen zu helfen, spiegelt sich auch hier wider. In Zusammenarbeit mit der Peter Maffay Stiftung hat Ottobock in den letzten Jahren verschiedene Azubi-Projekte durchgeführt. So haben die Auszubildenden 2014 und 2015 im rumänischen Dorf Radeln eine Streuobstwiese angelegt. Die Einwohner Radelns leben am Existenzminimum. Mit dem Obst der Bäume können sie langfristig selber Saft pressen und diesen zum Eigenverzehr nutzen oder verkaufen. Zwei Jahre später waren zehn Azubis auf Gut Dietlhofen bei München. Hier haben sie verschiedene handwerkliche Arbeiten durchgeführt, die für die Eröffnung des Hofes Anfang 2018 wichtig waren. Die Peter Maffay Stiftung bietet Kindern und Jugendlichen therapeutische Aktiv- und Erlebnisaufenthalte in ihren Einrichtungen in Deutschland an.

Ottobock Juniorenfirma

Seit September 2016 gibt es die Juniorenfirma „Ottobock Youngsters“, deren Personal durch den 2. Ausbildungsjahrgang gestellt wird. Mitarbeiter von Ottobock können einzelne Projekte auf die Juniorenfirma übertragen, die diese dann in eigenen Abteilungen bearbeiten – vom Einkauf über die Logistik, Marketing, Finanzen und Controlling bis hin zum Verkauf. Ziel ist es, die Ausbildung praxisnah zu gestalten und bei den Auszubildenden die Bereitschaft zu fördern, Verantwortung zu übernehmen und bereichsübergreifend zu denken und zu handeln.

**Ausbildungsberufe:**

Fachkraft für Lagerlogistik

Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik – Fachrichtung Formteile

Zerspanungsmechaniker

Technischer Produktdesigner

Maschinen- und Anlageführer

Industriekaufmann

Industriemechaniker

Mechatroniker

Elektrotechniker für Betriebstechnik

Orthopädietechnik-Mechaniker

Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik – Fachrichtung Faserverbundtechnologie

Werkzeugmechaniker

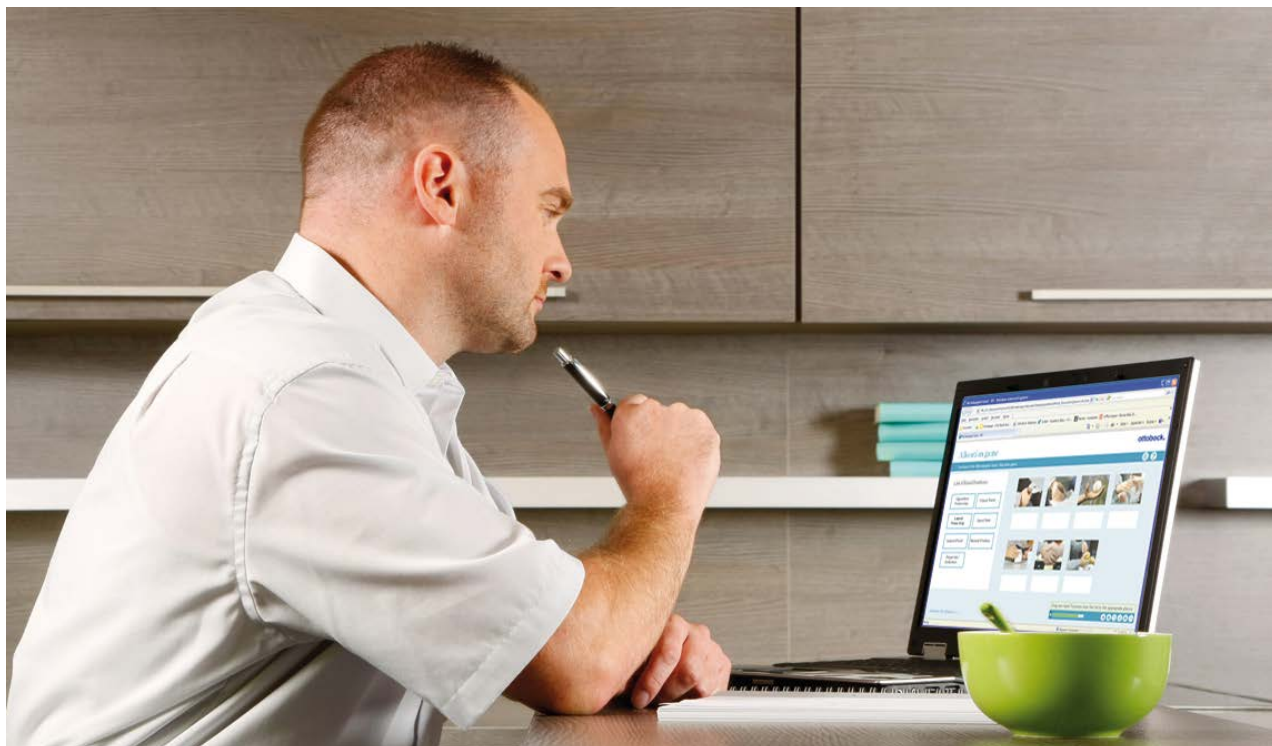
Kaufmann für Spedition und Logistikleistungen

Duales Studium:

Fachrichtung Business Administration

Lernen & Entwicklung

Die Arbeitswelt verändert sich durch die Digitalisierung in einem noch nie dagewesenen Tempo. Dieser Wandel und die damit verbundene Anpassungsnotwendigkeit von Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen zu einer veränderten Sicht auf das Thema „Lernen“. Sich „Vorratswissen“ über ein klassisches Seminar anzueignen, wird zukünftig für die Bewältigung der Herausforderungen im Arbeitsalltag nicht mehr ausreichen. Vielmehr wird das sofortige Finden einer passenden Lernquelle, Anwenden, Ausprobieren, Reflektieren und Integrieren des Gelernten in die Arbeitsabläufe immer wichtiger, um mit der dynamischen Arbeitswelt von morgen Schritt halten zu können.



Lebensbegleitendes/lebenslanges Lernen gehört auch bei Ottobock zum Selbstverständnis. Ob fachliche oder persönliche Weiterentwicklung, die individuelle Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Ottobock ist eng an die Unternehmensentwicklung gekoppelt und trägt dazu bei, die Leistungsfähigkeit jedes Einzelnen zu erhalten bzw. auszubauen, um so Mehrwerte für Kunden, Anwender und Patienten zu schaffen.

Das Team Global Learning & Development unterstützt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für sie passenden Lernangebote zu finden und neue Wege des Lernens zu etablieren. Neben klassischen Seminaren und Trainings geht Global Learning & Development erste experimentelle Schritte mit neuen Lernformaten, um das Bewusstsein für alternative, bedarfsgerechte und arbeitsplatznahe Lernangebote bei Mitarbeitern und Führungskräften zu schärfen. Dazu gehören u. a. kurze Lernimpulse, sogenannte „Lernhappen“, mit Möglichkeiten der Vor- und Nachreflektion, Communities of Practice (z. B. zum Thema Design Thinking), BarCamps und Online Lernangebote wie Webinare und E-Learnings, die auf der Ottobock internen Lernplattform angeboten werden.

Im Vordergrund jeder Konzeption eines Lernformates stehen die Bedarfe der Fachbereiche und Mitarbeiter und die Wirksamkeit von Lernformaten. Durch das neue Verständnis von Lernen nehmen nicht nur Lernende, sondern auch Führungskräfte eine andere Rolle ein. Sie werden zu Lernbegleitern und Unterstützern, indem sie die notwendigen Rahmenbedingungen für Lernen in ihrem Bereich schaffen und als Vorbild wirken.

Wichtig für das stetige Weiterentwickeln ist zudem der Blick über den Teller- rand hinaus, zum Beispiel in internen und externen Netzwerken. Das gilt auch für Global Learning & Development: So hat sich das Team 2017 auf eine digitale Lernreise begeben, um sich mit der digitalen Zukunft des Lernens aktiv auseinanderzusetzen. Das Ottobock Team gestaltete neben anderen Unternehmen wie Bosch, Continental, Audi und Viessmann eine Lernwoche im Rahmen des achtwöchigen Massive Open Online Courses (MOOCathon) zum Thema „Learning & Development in the Digital Age“ mit über 1200 Teilnehmenden.



Auch für das Jahr 2018 sind fortlaufende Netzwerktreffen zum Lernen und zum Austausch geplant. Die Erkenntnisse und Erfahrungen fließen unmittelbar in die Gestaltung nachhaltiger Lernformate bei Ottobock ein.

Neben den vielfältigen Lernangeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten die regionalen und lokalen Ottobock Akademies (Meister, Techniker, Seminarleiter, Trainer) weltweit ein breites Portfolio an fachlichen (Online-) Trainings zu Ottobock Produkten, zur Ver- und Anwendung von Produkten, zu Therapien sowie Wissen über Technologien aus dem Bereich Orthopädie- und Reha-technik, an. Lernen und (Weiter-)Entwicklung ist und bleibt ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Zukunftssicherung von Ottobock.

Aus- und Weiterbildung durch die Ottobock Academy

Fachliches Know-how auf dem aktuellen Stand der Technik weitergeben, Versorgungsqualität sicherstellen und dem internationalen Fachkräftemangel gezielt entgegenwirken: Mit diesen Zielen macht sich die Ottobock Academy stark für Aus- und Weiterbildung rund um die Orthopädie- und Reha-technik. Das umfangreiche und differenzierte Programm richtet sich dabei an alle am Versorgungsprozess eines Patienten beteiligten Experten und schließt auch Ottobock Mitarbeiter weltweit ein, damit sie Kunden und Partner qualifiziert beraten und unterstützen können. In Kooperation mit der PFH Private Hochschule Göttingen und der Universität Göttingen sowie weiteren Partnern aus den Bereichen Medizin und Wissenschaft hat Ottobock Studiengänge im Bereich Orthobionik und Healthcare Technology entwickelt. Damit schließt sich die Nahtstelle zwischen medizinischer Forschung, moderner Medizin und Orthopädietechnik.



Vielfalt und Chancengleichheit

Als international aufgestellter Arbeitgeber legen wir besonderen Wert auf eine von Respekt und Vertrauen getragene multikulturelle Interaktion. Wir erleben Diversität in den Teams als Vorzug und bringen Menschen mit individuell unterschiedlichen Erfahrungen, Überzeugungen und Blickrichtungen zusammen. Um Chancengleichheit zu gewährleisten und unsere Internationalität sozial zu gestalten, dulden wir keine Diskriminierung von Mitarbeitern, insbesondere aufgrund ihres Alters, Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Identität, ihrer Behinderung oder sozialen Herkunft.

Arbeitssicherheit

Mögliche Gefahren am Arbeitsplatz lauern überall – nicht nur in der Produktion, auch im Büro. Eine Vielzahl von Arbeitsschutzbestimmungen gewährleisten Sicherheit. Aus diesem Grund nimmt jeder neue Mitarbeiter bei Ottobock an einer Schulung für Arbeitssicherheit teil. Diese wird von dem Beauftragten für Arbeitsschutz und Unfallverhütung durchgeführt. Er ist Ansprechpartner für das Unternehmen und verantwortlich für die Einhaltung der Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Ottobock hat seit 1975 eine eigene Betriebsfeuerwehr, die seit 2006 als freiwillige Werkfeuerwehr anerkannt ist. Bis zu 48 ausgebildete Feuerwehrmänner sind im Notfall im Einsatz, um größeren Schaden zu verhindern.

Arbeitsnormen

Gesundheitsmanagement

Investitionen in gesundheitsfördernde Maßnahmen für Mitarbeiter sind gleichzeitig Investitionen in die Zukunft. Ottobock ist bewusst, dass nur gesunde und zufriedene Mitarbeiter leistungsfähig sind. Aus diesem Grund hat das Unternehmen ein Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ausgearbeitet (BGM). Seit 2017 gibt es einen festangestellten Mitarbeiter im Unternehmen, der das Thema betreut.

Ottobock versteht das BGM als Teil einer modernen Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu erhalten und auch zu verbessern. Zum einen steht die kontinuierliche Entwicklung einer sicheren und gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit und des Unternehmens im Vordergrund. Auf der anderen Seite geht es darum, die Mitarbeiter bei der Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens zu unterstützen und die Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre eigene Gesundheit zu stärken.

Zu den Kernthemen des BGMs gehören:

- Erhalt & Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit,
- Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds,
- Reduzierung von Stressbelastung,
- Erhalt & Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit,
- Reduktion von Muskel- und Skeletterkrankungen,
- Erhalt & Förderung der Mitarbeitermotivation,
- Sensibilisierung für das Thema Gesundheit.

Damit aus diesen Themen konkrete Gesundheitsmaßnahmen abgeleitet werden können, welche sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter orientieren, hat sich vor einiger Zeit der „Steuerkreis Gesundheit“ neu aufgestellt. In diesem Gremium sind neben dem BGM-Beauftragten noch weitere Personen aus dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung, der Arbeitssicherheit und dem Personalbereich vertreten. Somit wird ein Austausch aus unterschiedlichen betrieblichen Perspektiven ermöglicht. Darüber hinaus kooperiert Ottobock mit einem BGM-Dienstleister, der die Gesundheitsmaßnahmen durchführt, und wird auf Basis des Präventionsgesetzes finanziell von einer Krankenkasse unterstützt.

Für 2018 sind folgende Maßnahmen geplant:

- Screening zu den Themen Augen, Stress, Herz-Kreislauf, Diabetes,
- Ergonomieberatungen,
- Pilot-Schichtarbeiter-Seminar,
- Workshops für Auszubildende.

Das Gesundheitskonzept für die Auszubildenden

Neben dem innerbetrieblichen Gesundheitskonzept, das allen Mitarbeitern zugänglich ist, hat das Unternehmen auch ein spezielles Angebot für die Auszubildenden erarbeitet. Dabei geht es hauptsächlich um das Thema Prävention. Es ist Ottobock wichtig, dass auch die jüngsten Mitarbeiter wissen, wie sie sich im Berufsalltag fit und gesund halten können. Dieses Konzept erstreckt sich über zwei Ausbildungsjahre und soll die Auszubildenden noch besser auf ihr Arbeitsleben vorbereiten. Schwerpunkt im ersten Ausbildungsjahr ist ein ganzheitliches Verständnis von Gesundheit, Ernährung und Bewegung. Im zweiten Ausbildungsjahr werden die Themen Sucht- und Stressprävention sowie gesunder Schlaf geschult. Im Dezember 2016 wurde erstmals ein zweitägiger Workshop für das erste Ausbildungsjahr in den Bereichen Gesundheit, Ernährung und Bewegung durchgeführt. Im Rahmen dieses Workshops erhielten alle Auszubildende ein Fitnessarmband. In den kommenden Monaten dokumentieren sie ihre auf der Arbeit gegangenen Schritte. Als Ergebnis erfolgt eine Auswertung nach Berufen, wie viel Bewegung am Arbeitsplatz stattfindet. Daraus sollen weitere Maßnahmen zur Gesundheitsprävention abgeleitet werden. Ziel ist es, das Angebot für die Auszubildenden beizubehalten und auszubauen.

Corporate Benefits

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern in vielen Bereichen zusätzliche Leistungen an. Neben Zahnzusatzversicherungen zu Sonderkonditionen und Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge gibt es weitere exklusive Angebote, sogenannte Corporate Benefits. Von mehr als 230 namhaften Herstellern und Anbietern werden Rabatte in unterschiedlicher Höhe eingeräumt. Das Portfolio wird monatlich um attraktive Angebote in den Bereichen Auto, Finanzen, Reisen, Mode, Freizeit, Medien, Kultur, Wohnen, Technik, DSL & Handy und Regionales erweitert.

Umweltschutz

Prinzip 7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.



Umweltschutz

Wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles gesellschaftliches Handeln gehen bei Ottobock Hand in Hand – auch und gerade beim Umweltschutz. Das Unternehmen versteht Ökonomie und Ökologie nicht als Gegensätze, sondern als ganzheitliche Herausforderung, die es mit Blick auf kommende Generationen zu meistern gilt. Bei unserem Energiemanagement hat Ottobock Mensch, Natur und Umwelt gleichermaßen im Blick: Seit Jahrzehnten verbessert das Unternehmen die Klimatechnik und setzt dabei zum einen auf das Einsparen von Energie und zum anderen auf die umweltfreundliche eigene Erzeugung von Strom und Wärme. So ist Biogas ein wichtiger Baustein in einem weitsichtig angelegten Konzept. Schon heute werden umweltrelevante Emissionen in der Produktion fast vollständig vermieden. Mit der geplanten Ergänzung durch Erdwärme kommt eine nahezu CO₂-neutrale Energiebilanz in Sicht. Obwohl die Nutzfläche der Ottobock Gruppe am Standort Duderstadt 1969 nur ein Fünftel der heutigen betrug, benötigt das Unternehmen inzwischen weniger Energie als damals.

Biogasanlage

Die Verwendung von Biogas ist ein weiterer Baustein in dem weitsichtig angelegten Energiekonzept von Ottobock. Der erste Spatenstich für die Biogasanlage auf dem Firmengelände in Duderstadt erfolgte am 31. Mai 2007 in Anwesenheit von Bundesumweltminister Sigmar Gabriel. Im Herbst 2007 ging die Biogasanlage ans Netz und senkt den Kohlenstoffdioxidausstoß seither erheblich. Betreiber der Anlage ist die Biogas Duderstadt GmbH & Co. KG. Größter Anteilseigner mit 49 Prozent sind 14 Landwirte aus der Region, die somit gleichzeitig zu Lieferanten und Abnehmern der Biomasse werden. Der Maschinenring KommunalSERVICE Rosdorf hält 26 Prozent und bringt sein Know-how in den Betrieb der Biogasanlage ein. Ottobock ist mit 25 Prozent beteiligt und Abnehmer der kompletten Wärmeenergie. Mit der Biogasanlage sichert sich das Unternehmen für die nächsten Jahre stabile Energiekosten und bleibt weitgehend unabhängig von der Entwicklung der Holz-, Öl- und Gaspreise. Die Wärmeenergie aus der Biogasanlage wird in Duderstadt vollständig und ganzjährig genutzt. Im Winter zum Heizen und im Sommer durch ein technisches Umkehrverfahren zum Kühlen der Produktion. Das macht die besondere Effizienz der Anlage aus.

Regenwasser

Neben den vielfältigen Maßnahmen zur Minimierung des Energieverbrauchs steht bei Ottobock auch der Schutz anderer Ressourcen im Mittelpunkt. Ein Beispiel dafür ist der Umgang mit Regenwasser: Etwa 92.000 m² Fläche überspannen allein die Firmengebäude in Duderstadt, hinzu kommen gut 55.000 m² Fahrwege und Parkplätze. Damit der Regen, der auf diese ausgedehnten Flächen fällt, wenigstens zum Teil das Grundwasser speisen kann, wurden auf dem Firmengelände Seen mit einer Gesamtfläche von rund 6.800 m² angelegt, die durch Gräben miteinander verbunden sind. Gut 40.000 m³ Regen, die durchschnittlich im Jahr auf die überbauten Flächen niedergehen, werden aufgefangen und über die Seen der Versickerung zugeführt. Gleichzeitig bieten die Seen den Mitarbeitern von Ottobock erholsame Plätze in den Arbeitspausen. Sie sind Zufluchtsräume für seltene Reptilien, Vögel, Insekten und Pflanzen, die sich artgerecht ansiedeln konnten,



da die Teiche ihrer natürlichen Entwicklung überlassen wurden. Für den Fall eines Brandes dienen die Seen auf dem Firmengelände zudem als zusätzliches Löschwasser-Reservoir für die betriebseigene Sprinkleranlage. Durch diese Anlage, mit 35.000 Sprinklern eine der größten dieser Art im Raum Südniedersachsen, gewährleistet die Firmengruppe Ottobock einen kontinuierlichen Schutz ihrer Mitarbeiter, der Umwelt und der Menschen im näheren Umkreis.

Einsatz von Materialien

Prothesen bestehen heute nicht mehr nur aus Metall, Holz und Leder, sondern aus einer Vielzahl von Materialien. Bei Ottobock kommen rund 300 Materialien zum Einsatz – vom Pappelholz über Carbon bis hin zu Titan.

Bei der Verwendung von Materialien ist Ottobock bemüht so wenig wie möglich an Abfall zu produzieren. Gerade Holz ist ein wichtiger Rohstoff mit dem umsichtig umgegangen werden sollte. Ottobock verwendet Pappelholz beispielsweise bei der Herstellung von Prothesenfüßen. In der Vergangenheit wurde das Holz in einer bestimmten Form angeliefert, um daraus den Fußkern zu produzieren. Mit relativ hohem Materialeinsatz konnte pro Zuschnitt nur ein Fußkern hergestellt werden. Dies ändert sich mit dem Einsatz der 5-Achs-CNC-Maschine. Dank einer optimalen Verarbeitung bleibt das Endprodukt bei geringerem Materialeinsatz gleich und die Abfallmenge reduziert sich um 15 Prozent.

Als produzierendes Unternehmen bleibt es nicht aus, dass bei der Herstellung der Produkte auch Restwertstoffe entstehen. Sie werden grundsätzlich umweltgerecht behandelt und entsorgt. Ottobock ist bestrebt, stetig neue Verfahren zu entwickeln, um den Materialeinsatz weiter zu reduzieren und damit nicht nur die Umwelt zu schonen, sondern auch anfallende Kosten zu senken. So auch beispielsweise bei der Herstellung von Linern und Kniekappen. Sie dienen als Puffer zwischen Bein und Prothese und erhöhen somit den Tragekomfort, da sich beim Anwender keine Druckstellen bilden. In einem Tauchverfahren werden die Liner und Kniekappen in einen mit thermoplastischen Elastomeren (TPE) befüllten Behälter eingeführt. Im Verhältnis zum Liner und der Kniekappe ist der Materialbehälter jedoch sehr groß.

Umweltschutz

Dadurch bleibt nach den Tauchprozessen immer ein gewisser Rest übrig, der nicht wieder aufgefüllt oder weiter genutzt werden kann. Dieser muss dann fachgerecht entsorgt werden. Im letzten Jahr entwickelten die Mitarbeiter von Ottobock einen sogenannten „Verdränger“, der in das Materialbecken eingeführt wird und somit die Restmenge an TPE signifikant reduziert. Mittlerweile sind vier dieser „Verdränger“ erfolgreich im Einsatz. Insgesamt bedeutet dies aufs Gesamtprodukt gesehen eine Einsparung von 50 Prozent an Abfall und 20 Prozent an Material.

Um auch die restlichen 50 Prozent an Abfallmenge zu reduzieren, entwickelte Ottobock ein weiteres Produktionsverfahren. Zukünftig wird das überschüssige Material aufgefangen und auf Temperatur gehalten. Daraus wird ein zusätzliches Funktionselement für den Liner hergestellt, das den Tragekomfort weiter erhöht. Langfristig ist das Ziel des Unternehmens, so wenig wie möglich an Restmenge entsorgen zu müssen.

Auch bei der Verpackung der Produkte ist Ottobock umweltbewusst. Bis vor Kurzem wurden die Liner mit Schaumstoffeinleger für die Auslieferung an den Kunden gepolstert. Hierfür mussten stetig verschiedene Größen zur Verfügung stehen. Seit 2017 nutzt das Unternehmen Luftbeutel, die durch ein Ventil mit einer Luftpistole aufgeblasen werden können. So kann der benötigte Umfang individuell angepasst werden. Der Kunde entsorgt das Material, das nun ein deutlich geringeres Volumen hat, ohne großen Aufwand über den Hausmüll.

Im vergangenen Jahr bemühten sich die Mitarbeiter den Verbrauch an Kühlschmierstoffen in der Zerspanung zu verringern. Beim Zerspanen von Metall entsteht Wärme, die zum Verschleiß des Werkzeugs führen kann. Die erforderliche Kühlung während des Arbeitsvorgangs wird durch den Einsatz von Kühlschmiermitteln erreicht. Sie verringern durch in dem Schmierstoff befindliche Öle die Reibung zwischen Werkzeug und Werkstück. Gleichzeitig entfernen Kühlschmierstoffe die entstehenden Späne aus dem Bearbeitungsbereich. Dies hat jedoch zur Folge, dass die Späne mit Kühlschmiermittel benetzt sind. Ein Teil der Schmiermittel wurde nach Gewährung von Abtropfzeiten in die Maschine zurückgeführt. So konnten vom ersten zum zweiten Halbjahr 2017 insgesamt sieben Prozent an Wasser und Öl eingespart werden.

CO₂-Grenzwerte

Um einen Beitrag zur Begrenzung des Ausstoßes von Klimagasen zu leisten, hat Ottobock ein Bonus-Malus-System eingeführt, das an die CO₂-Emissionen des Firmenfahrzeugs gekoppelt ist. Bei Mitarbeitern, die ein Fahrzeug mit geringem CO₂-Ausstoß wählen, wird die Referenz-Leasingrate in Höhe eines Bonus heraufgesetzt. Bei Mitarbeitern, die ein Fahrzeug mit hohem CO₂-Ausstoß wählen, wird die Referenz-Leasingrate herabgesetzt. Maßgeblich für den Wert der CO₂-Emission ist der Eintrag in der Zulassungsbescheinigung des jeweiligen Fahrzeugs. Zudem dürfen die Mitarbeiter nur Fahrzeuge der Schadstoffklasse 5 und besser auswählen. Regelmäßig wird der Wert der CO₂-Emissionen weiter nach unten angepasst.



Elektrofahrzeuge

Eine Million Elektrofahrzeuge sollen laut Bundesregierung bis 2020 auf deutschen Straßen fahren. Neben neuen Märkten und weniger Abhängigkeit von fossilen Energieträgern ist vor allem der Klimaschutz ein wichtiger Punkt. Um den CO₂-Ausstoß zu senken und die Elektrofahrzeuge auf dem Markt besser zu etablieren, hat die Regierung ein Maßnahmenpaket zur Förderung geschnürt. Dazu gehört beispielsweise der wichtige Ausbau der Ladeinfrastruktur. Ottobock folgt der Initiative und investiert ebenfalls in Elektroautos. Im Fuhrpark des Unternehmens befindet sich derzeit ein E-Golf, den die Mitarbeiter nutzen können. Drei weitere Fahrzeuge, darunter ein Streetscooter, werden von der Abteilung Standortservice täglich für Fahrten inner- und außerhalb des Firmengeländes genutzt. Derzeit ist Ottobock mit Dienstleistern im Gespräch, wie die Infrastruktur für Elektrofahrzeuge auf dem Gelände für Firmenfahrzeuge und auch für private Fahrzeuge der Mitarbeiter ausgebaut werden kann.

JobRad

Seit 2016 bietet Ottobock das JobRad im Rahmen des betrieblichen Mobilitäts- und Gesundheitsmanagements an. JobRad funktioniert analog zum Dienstwagenleasing – statt Autos können die Mitarbeiter Fahrräder, Pedelecs und E-Bikes vergünstigt erwerben. Sie können Ihr Wunschrad über den Arbeitgeber beziehen und dabei bis zu 40 Prozent der Kosten gegenüber dem Direktkauf sparen, ganz gleich ob es ein Stadt- oder Tourenrad, Mountainbike oder Rennrad, Pedelec, Liege- oder Lastenrad ist. Über das JobRad können die Mitarbeiter frei verfügen: zum einen für den Arbeitsweg, aber auch in der Freizeit oder zum Sport.

Anti-Korruption

Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.



Anti-Korruption

Compliance Management System

Die Unternehmensstruktur von Ottobock ist geprägt durch eine Vielzahl unterschiedlicher Beteiligten und ein wirtschaftliches Handeln mit vielen Freiheitsgraden. Die sich daraus ergebenden komplexen Anforderungen und der sich ständig wandelnde rechtliche und normative Rahmen erfordern in der Unternehmensführung und der Zusammenarbeit klare Standards und Regeln.

Um die Einhaltung dieser Regeln – u. a. geltende Gesetze, Richtlinien und Vereinbarungen – sicherzustellen, hat die Ottobock Unternehmensleitung ein Compliance Management System eingeführt. Die unternehmerischen Handlungen stehen dabei auch in Übereinstimmung mit den allgemeinen gesellschaftlichen Wertevorstellungen von Moral und Ethik. Was das konkret heißt, hat Ottobock in seinem Code of Conduct beschrieben und veröffentlicht.

Der Code of Conduct, die interne Richtlinie „Anti-Korruption und Verhalten im Geschäftsverkehr“ sowie die auf Vertrauen basierende Compliance-Kultur bilden dabei wichtige Grundpfeiler des Ottobock Compliance Management Systems. Dieses System wird ständig weiterentwickelt, um den aktuellen rechtlichen Anforderungen und den gesellschaftlichen Wertevorstellungen zu genügen. Als Familienunternehmen legt Ottobock bei der Umsetzung der Compliance-Ziele besonderen Wert auf offene Kommunikation, Ehrlichkeit und partnerschaftlichen Umgang zwischen allen Mitarbeitern sowie mit unseren Kunden und Geschäftspartnern.

Compliance-Kultur

„Illegales Business ist kein Ottobock Business!“

Gelebte Compliance äußerte sich bei Ottobock durch die Anpassung zahlreicher Prozesse, die konsequente Absage unlauterer Geschäftsanfragen, die Einbindung des Betriebsrates oder der statusunabhängigen Sanktionierung bei Compliance Verstößen. Das Unternehmen versucht allen Mitarbeitern immer wieder zu verdeutlichen, dass Compliance grundsätzlich nichts verhindern möchte, sondern lediglich nach rechtlich zulässigen Lösungen sucht.

Compliance-Organisation

Im Unternehmen ist für den Bereich Compliance der Chief Compliance Officer (CCO) verantwortlich. Der CCO arbeitet unabhängig und berichtet direkt an den CEO. Er ist zuständig für Umsetzung und Weiterentwicklung aller Elemente des Compliance Management Systems. Weiterhin verkörpert der CCO die Compliance Kultur und fördert das Compliance Bewusstsein im In- und Ausland. Um dem steten Wachstum und der Größe des Unternehmens gerecht zu werden, hat die Geschäftsführung entschieden, die Compliance Bemühungen unter Anwendung des Governance-Risk-Compliance-Approach (GRC) weiter zu professionalisieren. Seit 2017 verstärkt eine weitere Mitarbeiterin das Team, sodass die Funktionen Compliance, Internal Auditing und Risikomanagement in einem Bereich gebündelt werden. Durch die Reduzierung von Schnittstellen, kurzen Informationswegen und damit verbundener Agilität ist Ottobock in der Lage, schneller auf Gesetzesänderungen, Schulungsbedarf, Kontrollpflichten oder etwaige Verstöße zu reagieren. Damit einher geht die Umbenennung des Bereiches Compliance in „Risk | Compliance | Internal Auditing“.

Compliance-Kommunikation & Training

Ein regelmäßiger Compliance Newsletter informiert alle Führungskräfte über aktuelle Themen aus den Bereichen Risk, Compliance und Internal Auditing. Gleichzeitig wurde die Präsenz im Intranet inhaltlich erweitert, damit sich Mitarbeiter genauer über das Thema Compliance bei Ottobock informieren können. Hier finden sich zusammengefasst alle Newsletter, Dokumente und Arbeitshilfen.

Darüber hinaus gab es 15 dokumentierte Trainings und zahlreiche weitere Präsentationen und Präsenzveranstaltungen, wie beispielsweise Vertriebs-tagungen. Neue Mitarbeiter werden im Rahmen des Orientierungsprogramms für das Thema Compliance sensibilisiert. Das Hinweisgeberportal, welches über das Intranet und Internet erreichbar ist, bietet die Möglichkeit, den CCO, auf Wunsch anonym, über Regelverstöße oder sonstige Missstände im Zusammenhang mit dem Unternehmen zu informieren.

Compliance Audits

Neben den fünf selbst durchgeführten Audits (davon vier im Ausland) übermitteln andere Abteilungen zahlreiche Auditberichte an den CCO. Dank der frühzeitigen und konsequenten Aufklärung von Verdachtsfällen konnten größere Schäden verhindert oder zumindest minimiert werden.

Mit dem Wechsel der Geschäftsführung und der Umwandlung des Unternehmens in die neue Rechtsform der SE & Co. KGaA rückt das Thema GRC noch stärker in den Fokus. Aus diesem Grund werden die Audits kontinuierlich professionalisiert und die Anzahl nach Möglichkeit weiter erhöht. Schwerpunkte werden sein: Geschäftspartner Due Diligence, allgemeines Kostenbewusstsein und Forderungsmanagement sowie Kooperationen und Zusammenarbeit mit Healthcare Professionals.

Sportliches Engagement des Unternehmens

Paralympics

Seit mehr als drei Jahrzehnten fördert Ottobock den Sport von Menschen mit Behinderung.

Das Engagement des Unternehmens bei den Paralympics begann 1988, als vier Orthopädie-Techniker aus Australien die Notwendigkeit erkannten, den Athleten bei den Paralympischen Spielen in Seoul die Reparatur und Wartung ihrer Sportgeräte anzubieten. Dazu richteten sie eine eher improvisiert zu nennende Werkstatt ein.

Schon 1992 bei den Paralympischen Spielen in Barcelona wurde der Service um eine mobile Werkstatt mit einem Team aus zehn Technikern aus fünf verschiedenen Ländern erweitert. Seitdem ist Ottobock bei allen Paralympischen Sommer- und Winterspielen dabei. Für London 2012 wurde ein internationales Team mit 80 Technikern gebildet, die 20 verschiedene Sprachen abdeckten. Sie boten ihre Dienste in den Werkstätten in allen drei Sportlerdörfern an sowie an neun Trainings- und Wettkampfstätten, ergänzt durch eine mobile Werkstatt-Einheit. Auch zu die Paralympics in Sochi 2014 sowie den Paralympischen Sommerspielen in Rio 2016 konnten sich die Athleten auf den technischen Service von Ottobock verlassen. So war bei den Rio Paralympics ein 100-köpfiges technisches Serviceteam aus 29 Ländern im Einsatz. Mehr als 10.400 Arbeitsstunden wurden für 2.408 Reparaturen aufgewendet und zeigen, wie wichtig der technische Service bei den Paralympischen Spielen ist. Bei den Winter Paralympics im südkoreanischen PyeongChang übernahm Ottobock 2018 erneut die Rolle des offiziellen technischen Servicepartners für Prothetik, Orthetik und Rollstühle.

Ottobock übernahm diese Aufgabe bereits zum 15. Mal. Zwischen den paralympischen Austragungsorten Seoul (1988) und PyeongChang (2018) liegen einerseits nur 182 Kilometer, andererseits 30 spannende Jahre voller Erlebnisse und Veränderungen.







Running Clinics

Die ersten Schritte auf einer Sportprothese, das Ziel, eine neue Bestzeit zu laufen oder einfach der Wunsch, wieder mit seinen Kindern um die Wette zu rennen – jeder hat seine eigenen Gründe für eine Teilnahme an den Ottobock Running Clinics.

In Zusammenarbeit mit Heinrich Popow, dem Goldmedaillengewinner bei den Paralympics in London 2012 und Rio 2016, hat Ottobock die Running Clinics ins Leben gerufen. Bis heute hat das Format insgesamt mehr als 15 Mal weltweit stattgefunden.

Gemeinsam kommen Oberschenkelamputierte Laufeinsteiger und Fortgeschrittene dabei ihren persönlichen Zielen näher. Unter fachkundiger Anleitung trainieren, üben und probieren sie sich und die Sportprothesen an einem gemeinsamen Wochenende aus.

Das Ottobock Sportkniegelenk „3S80“ kann dabei zusammen mit den Laufedern „Runner“ oder „Sprinter“ kostenlos getestet werden. Orthopädietechniker, die auch schon Sportler bei den Paralympics versorgt haben, passen die Prothesen an und unterstützen gemeinsam mit Heinrich Popow die Teilnehmer vor Ort.



Soziales Engagement von Prof. Hans Georg Näder

Seit 1919 ist das Medizintechnikunternehmen im Besitz der Familie Näder. Die Vision, die Lebensqualität von Menschen zu verbessern, spiegelt sich nicht nur in der täglichen Arbeit wider. Auch außerhalb des Unternehmens sah die Familie Näder ihre soziale Verantwortung gegenüber den Menschen.

1987 gründete Dr. Max Näder die Otto Bock Stiftung, um Menschen nach Naturkatastrophen zu unterstützen. Sein Sohn, Prof. Hans Georg Näder, führt das Engagement fort und erweiterte es. Mit zunehmender internationaler Tätigkeit wurde die Stiftung breiter aufgestellt und in die Ottobock Global Foundation überführt.

Gleichzeitig liegen ihm schutzbedürftige Kinder sehr am Herzen. Aus diesem Grund errichtete er in Duderstadt 2012 und drei Jahr später in Rio de Janeiro ein Tabalugahaus.

2017 leitete Prof. Hans Georg Näder den Prozess „Generation Change 4.0“ ein. Zukünftig werden seine beiden Töchter stärker in das operative Geschäft der Firma und seine Projekte eingebunden.

Ottobock Global Foundation

Weltweit leben rund 150 Millionen Kinder mit einer körperlichen Behinderung. Ein Großteil davon sind durch Amputationen oder körperliche Fehlbildungen gekennzeichnet und leben in Schwellen- oder Entwicklungsländern. Sie haben keinen oder lediglich limitierten Zugang zu einer orthopädischen Versorgungsstelle. Kinder und Jugendliche sind besonders betroffen, da sich ihre Körper noch im Wachstum befinden. Neben ihrer existierenden körperlichen Versehrtheit entwickeln sich häufig Folgeschädigungen, welche durch gezielte medizinische Behandlungen und Versorgungen mit Hilfsmitteln vermieden werden könnten. Die seelischen Wunden lassen sich nur erahnen. Bei der Versorgung von Kindern und Jugendlichen ist außerdem zu berücksichtigen, dass auf Grund des Wachstums jährlich Korrekturen oder gar Folgeversorgungen erforderlich sind.

Nach dem Elbhochwasser 2002 initiierte Prof. Hans Georg Näder die Hilfsaktion „Hoffnung geben – Hoffnung leben“ für Menschen in Not. Hieraus entwickelte sich stetig sein weltweites soziales Engagement.

2015 gründete er die Ottobock Global Foundation. Ihr inhaltlicher Schwerpunkt ist die weltweite Versorgung von Kindern und Jugendlichen mit Prothesen, Orthesen und Rollstühlen. Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist die Förderung der Ausbildung im Bereich der Technischen Orthopädie in Entwicklungsländern. 2017 wurde Julia Näder, älteste Tochter von Prof. Hans Georg Näder, in den Vorstand der Ottobock Global Foundation berufen und unterstützt seitdem die weltweiten Projekte.







Die Ottobock Global Foundation greift das Engagement der 1987 gegründeten Otto Bock Stiftung auf und führt sie fort. Somit übernimmt die Foundation auch das Projekt „Kinder in Not – Hilfe für Syrien“ und startete 2015 ein Hilfsprojekt für die Erdbebenopfer in Nepal. Neben den großen Projekten führt die Ottobock Global Foundation auch viele Einzelversorgungen durch.

Die Ottobock Global Foundation ist eine unabhängige Stiftung, kann jedoch bei ihren Aktivitäten auf das Netzwerk der Ottobock HealthCare und deren Partner zurückgreifen. Dies ermöglicht bei der Unterstützung und Koordinierung von Hilfsprojekten in aller Welt ein besonders effizientes und kostenoptimiertes Handeln. Die Ottobock Global Foundation versucht der Vielzahl von Anfragen gerecht zu werden und prüft jede einzelne auf deren mögliche Umsetzung.

Tabalugahaus Duderstadt

Viele Kinder wachsen unter schwierigen Verhältnissen auf, ihr Alltag ist von Ängsten oder Krankheit geprägt. Die Peter Maffay Stiftung ermöglicht seit mehreren Jahren therapeutische Aktivaufenthalte für benachteiligte Kinder und Jugendliche.

Auch Prof. Hans Georg Näder hegte bereits lange den Wunsch, Kinder zu unterstützen, „die nicht so behütet aufgewachsen sind“ wie er selbst. Aus dieser Intention und der Freundschaft zu Peter Maffay entwickelte sich das Projekt „Schutzräume für Kinder“ an seinem Geburtsort in Duderstadt. Dafür erwarb Prof. Hans Georg Näder zwei historische Fachwerkhäuser mitten in der Altstadt. Innerhalb von sechs Monaten wurden die Häuser aus den Jahren 1620 und 1908 komplett energetisch saniert und neu eingerichtet. Helle freundliche Räume mit insgesamt 19 Betten bieten Platz für jeweils 15 bis 16 Kinder mit ihren Betreuern.



Das Tabalugahaus Duderstadt ermöglicht Gruppen mit Kindern im Alter von vier bis 16 Jahren fünf- bis zehntägige Aufenthalte in Duderstadt – und das weitgehend kostenlos. Die Einrichtung ist fast vollständig barrierefrei, sodass auch für Kinder mit Mobilitätseinschränkungen ein unbeschwerter und mühe- loser Aufenthalt möglich ist.

Auch Familien mit beeinträchtigten Kindern können im Rahmen von Selbst- hilfegruppen das Angebot im Tabalugahaus Duderstadt in Anspruch nehmen. Die vielfältigen Angebote unterstützen die Kinder und Jugendlichen dabei, ihre Talente und Fähigkeiten zu entdecken. Der Umgang mit Tieren sowie gemeinsame Erlebnisse in der Natur stärken ihr Selbstbewusstsein und ver- mitteln eine nachhaltig positive Lebenseinstellung. Über das Jahr verteilt besuchen rund 45 Gruppen das Tabalugahaus.



Tabalugahaus Rio de Janeiro

Das Engagement von Prof. Hans Georg Näder für Kinder geht auch weit über die deutschen Grenzen hinaus: Bildung ist meist die einzige reelle Chance für Straßenkinder in Brasilien, um den ärmlichen Verhältnissen zu entkommen. Um diesen Kindern zu helfen, gaben Professor Hans Georg Näder und sein Freund Peter Maffay im März 2015 in Rio de Janeiro den Startschuss zur Umsetzung des Projektes Tabalugahaus Rio.

Gemeinsam mit dem regionalen Kooperationspartner „Instituto Marques de Salamanca“ organisierte das Tabalugahaus Rio in der ersten Projektphase kostenlose Bildungsangebote für Straßenkinder. Die technische Ausstattung für 15 Computerplätze sowie die Auslagen für die Lehrkräfte der Computer- und Englischkurse wurden dabei vollständig übernommen.

Das „Instituto Marques de Salamanca“ ist bereits seit über zehn Jahren tätig und sehr erfahren im Bereich der Kinder und Jugendarbeit. Diese Erfahrung macht das Institut zu einem perfekten Kooperationspartner vom Tabalugahaus Rio. Nach den Paralympics 2016 hat Prof. Hans Georg Näder beschlossen, die Kinder weiter zu fördern und das Projekt bis einschließlich 2018 fortzuführen. Neben den bereits bestehenden Angeboten soll der Fokus auch auf einem Vorschulprojekt liegen. Mit der Erweiterung auf die Vorschule werden auch die Jungen und Mädchen erreicht, die noch zu jung für die Englisch- und Computerkurse sind. Ziel ist es, sie so früh wie möglich zu unterstützen, um ihnen zukünftig ein Leben außerhalb der Favelas zu ermöglichen.

In Brasilien gibt es öffentliche und private Schulen. Die öffentlichen sind zwar kostenlos, dafür aber mit schlechtem Lernmaterial und Lehrpersonal ausgestattet. Mehr als achtzig Prozent der brasilianischen Kinder und Jugendlichen haben jedoch keine Alternative zum staatlichen Bildungssystem, da ihre Eltern das Geld für die privaten Schulen nicht aufbringen können. Häufig brechen sie die Schule ab und haben so kaum Chancen auf eine spätere Arbeitsstelle.

Herausgeber
OttoBock SE & Co. KGaA
Max-Näder-Str. 15 · 37115 Duderstadt
T + 49 5527 848-1865
maren.harloff@ottobock.de · www.ottobock.com