CHES-STUDIE 2021

CORPORATE HEALTH MANAGEMENT IN DEUTSCHLAND

Relevanz verstehen, Fehler vermeiden, Kosten reduzieren

20 YEARS EUPD Research

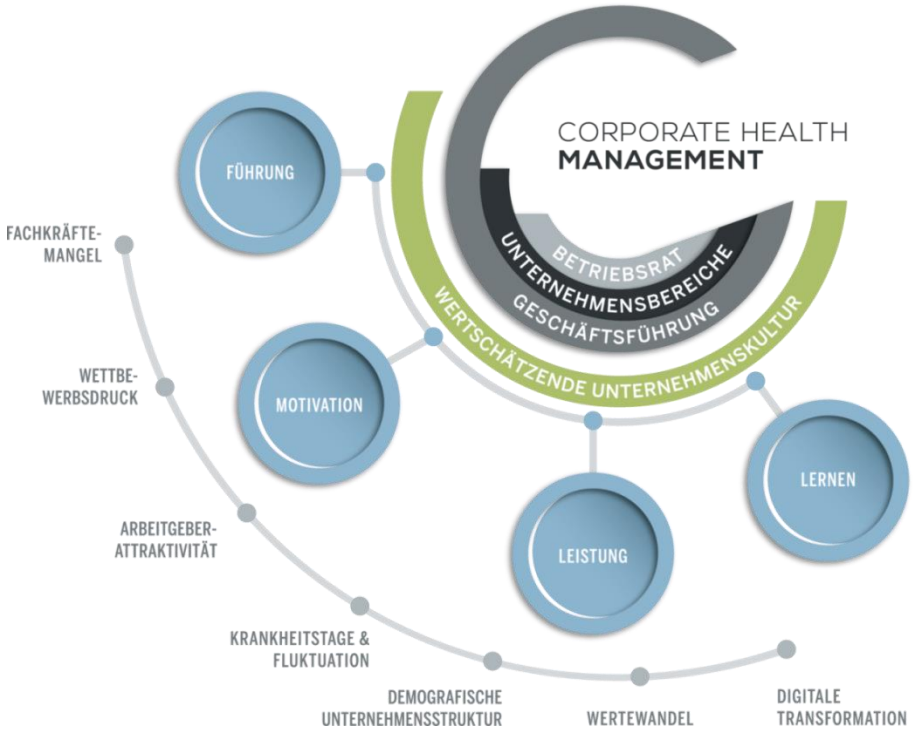
EUPD Research

EUPD Research

Grußwort EUPD Research
CHES-Studie Corporate Health Management in Deutschland

Die Corona-Pandemie beeinflusst alle Bereiche unseres Lebens – Gesundheit, Familien, Freizeit und natürlich auch die Arbeitswelt. Unternehmen stehen vor der besonderen Herausforderung, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen noch stärker in den Blick nehmen zu müssen. Das Corporate Health Management stellt dabei ein Kernstück der Strategie gegen die Pandemie und personalstrategische Herausforderungen dar. Aber auch etablierte Systeme müssen vielerorts verändert und angepasst werden: einerseits mit Lösungen für neu auftretende Probleme, andererseits mit veränderter Budgetplanung in Krisenzeiten. Somit behält ein strategisch implementiertes Corporate Health Management jetzt erst recht eine große Bedeutung mit Blick auf die zukunftsorientierte Ausrichtung von Unternehmen.

Unsere CHES-Studie „Corporate Health Management in Deutschland – Relevanz verstehen, Fehler vermeiden, Kosten reduzieren“ zeigt die Entwicklungen und Trends der besten Unternehmen Deutschlands in den letzten Jahren. Eine mittlerweile acht Jahre umfassende Datensammlung ermöglicht einen detaillierten Einblick in die Entwicklung des Corporate Health Management. Die aktuellen Werte zeigen außerdem die Auswirkungen der Corona-Pandemie in Deutschland:
Wie haben sich die Prioritäten verändert und wo liegt das größte Entwicklungspotenzial? Welche Unterschiede liegen zwischen den erfolgreichsten Unternehmen und anderen Unternehmen der Branche? Wie schneidet meine Branche im Vergleich zum Rest des Arbeitgebermarktes ab?
Auf diese und weitere Fragen finden Sie in der CHES-Studie ausführliche Antworten.



Gez.

Steffen Klink
Director of Corporate Health Department, EUPD Research
Corporate Health Award | Initiative | Akademie | Top Brand | Corporate Services

EUPD Research

Agenda
CHES-Studie Corporate Health Management in Deutschland

Grußwort

1. Hintergrund & Methodik — Folie 4
2. Stichprobe — Folie 15
3. Allgemeine Entwicklungen & Trends — Folie 19
4. Benchmark-Vergleiche — Folie 58
5. Branchenspezifika
   - Verkehr/Logistik — Folie 97
   - Gesundheits- & Sozialwesen — Folie 110
   - Handel — Folie 123
   - Konsumgüter — Folie 136
   - Kommunikation, Medien, Beratung — Folie 149
   - Finanzen — Folie 162
   - Elektrotechnik/Kleinteilproduktion — Folie 175
   - Informations- & Kommunikationstechnik — Folie 188
   - Maschinenbau/Schwerindustrie/Produktion — Folie 201
   - Versicherungen — Folie 214
   - Öffentliche Verwaltung/Hochschulen — Folie 227
   - Energiewirtschaft — Folie 240
   - Chemie/Pharma — Folie 253
6. Ausblick — Folie 266

Impressum

1.

Hintergrund & Methodik

EUPD Research

Hintergrund & Methodik
Corporate Health Award

Der Corporate Health Award

Der Corporate Health Award (CHA) ist eine gemeinsame Initiative von EUPD Research und dem Handelsblatt. Im Jahr 2020 wurde der CHA bereits zum zwölften Mal verliehen. Ziel ist es, in den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft die Einsicht für die Notwendigkeit von Investitionen in betriebliche Gesundheitssysteme zu stärken und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels die Wettbewerbsfähigkeit einer alternden Gesellschaft langfristig sicherzustellen. Der CHA hebt die Vorbildfunktion eines herausragenden Corporate Health Managements in besonderem Maße hervor.

Die Gewinner des Corporate Health Awards 2020

EUPD Research

Hintergrund & Methodik
Ablauf des Corporate Health Awards

1. Bewerbung mittels Qualifizierungsbogen
Der standardisierte Qualifizierungsbogen enthält die wichtigsten praxisvalidierten Qualitätskriterien eines ganzheitlichen Corporate Health Managements. Dem Qualifizierungsbogen liegt der Corporate Health Index zugrunde, welcher auf dem jährlich aktualisierten und durch die Bewerberunternehmen gewichteten Qualitätsmodell beruht. Hierfür wird nicht nur abgefragt, ob ein bestimmtes Qualitätskriterium vorhanden bzw. in der Umsetzung ist, sondern auch wie betriebliche Gesundheitsverantwortliche dessen Erfolgsrelevanz (auf einer Schulnotenskala) einordnen würden.

2. Der individuelle Benchmark
Im Anschluss an die Bewerbungsphase erhalten alle teilnehmenden Unternehmen einen individuellen Deutschland-Benchmark zum aktuellen Entwicklungsstand und der jeweiligen Einordnung ihres eigenen Corporate Health Managements – auch im Vergleich zur jeweiligen Branche. Um den Besonderheiten einer jeden Branche gerecht zu werden, wird anhand der angegebenen Relevanzen der Corporate Health Index bestimmt. Aus diesem resultiert der gewichtete Branchenbenchmark.

3. Das Corporate Health Audit
Auf Basis des Benchmark-Ergebnisses haben die Unternehmen die Chance, sich für ein Corporate Health Audit zu qualifizieren. Das Audit ist als strukturierter Dialog mit den jeweiligen Gesundheitsverantwortlichen angelegt, überprüft die Funktionalität des Gesundheitsmanagements und identifiziert auf Basis des Qualitätsmodells Stellschrauben zur Weiterentwicklung.

4. Der Expertenbeirat
Führende Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und dem Gesundheitswesen unterstützen die Entwicklung und Umsetzung des CHA. Die Berichte der Audits werden innerhalb des Expertenbeirats gesichtet und analysiert. Die Gewinner werden auf Basis der einfachen Mehrheit der abgegebenen Wertungen bestimmt.

5. Die Auszeichnung
Die feierliche Preisverleihung bildet den Abschluss und Höhepunkt des CHA und bietet den Gewinnern eine Plattform, um sich als nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Unternehmen zu präsentieren und positionieren.

EUPD Research

Hintergrund & Methodik
Entwicklung des CHA-Qualitätsmodells

Das Qualitätsmodell des Corporate Health Awards

Das Qualitätsmodell verbindet wissenschaftlichen Anspruch mit Praxisnähe. Es gewährleistet durch die dynamische Gewichtung eine praxisvalidierte Analyse der Effizienz und Effektivität von Corporate Health Managementsystemen. Das Modell beruht auf vier Grundprinzipien: Wissenschaft, Praktikabilität, Gewichtung und Dynamik.

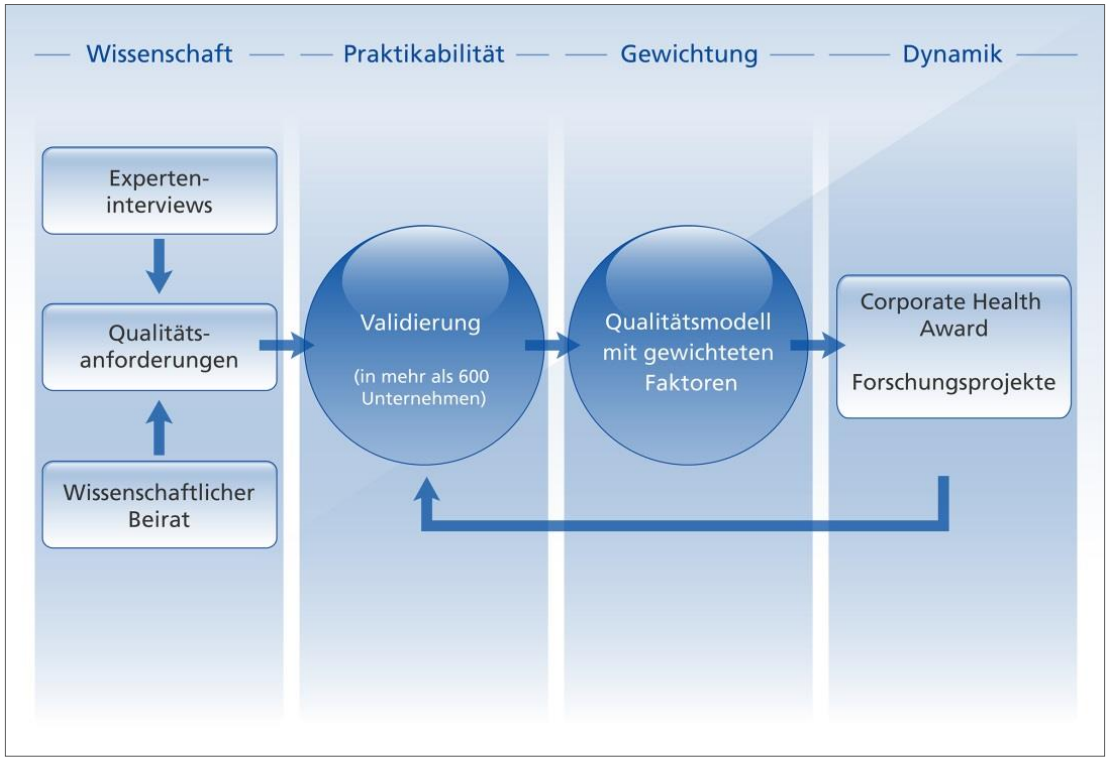


Abb. 1: Genese des Qualitätsmodells

EUPD Research

Hintergrund & Methodik
Prinzipien des CHA-Qualitätsmodells

Prinzip 1: Wissenschaft
In der Startphase wurden die spezifischen Qualitätsanforderungen in enger Zusammenarbeit mit einem interdisziplinären wissenschaftlichen Expertenbeirat sowie führenden betrieblichen Gesundheitsmanagern, Betriebsmedizinern und Personalentscheidern identifiziert.

Prinzip 2: Praktikabilität
Neben dem wissenschaftlichen Anspruch ist die Praktikabilität im Unternehmensalltag entscheidend. Hierfür wurde das Qualitätsmodell in zahlreichen Unternehmen praxisvalidiert. Die daraus gewonnenen Ergebnisse sind eine einzigartige Datenbasis für die Bewertung von Qualität und Effizienz im Corporate Health Management.

Prinzip 3: Gewichtung
Nach Prüfung der wissenschaftlichen und praktischen Qualitätsanforderungen wurde ein Modell definiert, das sich durch jährliche branchenspezifische Relevanzbewertungen aus der Praxis bestmöglich auf unterschiedliche Unternehmen anwenden lässt.

Prinzip 4: Dynamik
Corporate Health Management ist nur dann effizient, wenn es sich proaktiv neuen Entwicklungen anpasst und bedarfsgerechte Lösungen findet. Durch die jährliche Einbeziehung von hunderten betrieblichen Gesundheitsverantwortlichen werden aktuelle Trends und Entwicklungen fortlaufend in das Modell integriert.

EUPD Research

Hintergrund & Methodik
CHA-Qualitätsmodell

Corporate Health Management kann nur dann nachhaltig erfolgreich sein, wenn es als Querschnittsthema ganzheitlich im Unternehmen verankert ist. Gleichzeitig bedarf es strategischer sowie zielgerichteter Prozesse, umfassender Evaluation und eines adäquaten Leistungsportfolios. Nur das Zusammenspiel dieser Elemente gewährleistet den Erfolg des Corporate Health Managements. So ergibt sich folgendes Modell mit den drei grundlegenden Bereichen: Struktur, Strategie und Leistungsangebot. Jeder Kategorie liegt eine Vielzahl an weiteren (Unter-)Kriterien zugrunde.

Struktur	Strategie	Leistungsangebot
Interne Strukturen	Prozesse	Gesundheitskommunikation
Einbindung von Teilbereichen	Zielorientierung	Ergonomie
Externe Kooperationen	Budget	Ernährung
Gesundheitsmanagement	Instrumente der Datenerhebung	Sport/Bewegung
Arbeitssicherheit	Kennzahlen/Controlling	Psychische Gesundheit
Arbeitsmedizin	Gefährdungsbeurteilung	Beratungsangebote für Mitarbeiter
Qualitätsgesicherte Maßnahmen	Psy. Gefährdungsbeurteilung	Suchtprävention
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Sensibilisierung Mitarbeiter	Medizinische Vorsorge
	Sensibilisierung Auszubildende	Work-Life-Balance
	Sensibilisierung Führungskräfte	Demografiemanagement

Abb. 2: Das Qualitätsmodell und seine Dimensionen

EUPD Research

Hintergrund & Methodik
Dimensionen des CHA-Qualitätsmodells

Modelldimension: Struktur

Die Struktur eines Corporate Health Management Systems umfasst die Instrumente der strukturellen Verankerung und Vernetzung des BGMs innerhalb und außerhalb des Unternehmens sowie die Qualitätssicherung der relevanten Systeme. Ziel ist es, die im Unternehmen vorhandenen Gesundheitsstrukturen zu identifizieren und den Integrationsgrad des Gesundheitsmanagements zu bestimmen.

Modelldimension: Strategie

Im Fokus der Strategieanalyse steht die Ausrichtung des gesamten Gesundheitsmanagementprozesses, also der Bedarfsanalyse, Zielsetzung, Planung, Umsetzung und Evaluation. Dabei wird geprüft, inwieweit der betrieblichen Gesundheitssystematik eine ganzheitliche Strategie zugrunde liegt und auf welche Art und Weise die implementierten Maßnahmen einem regelmäßigen Controlling unterzogen werden. In diesem Bereich werden zudem die Themen Partizipation und Personalentwicklung detailliert analysiert.

Modelldimension: Leistungsangebot

Neben den Strukturen und Strategien bildet die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) die dritte Säule des Qualitätsmodells. Untersucht wird, welche verhaltens- und verhältnispräventiven Leistungen in Unternehmen existieren. Hierfür wird ein breites Spektrum abgefragt – von klassischen Leistungen wie Bewegung, Ergonomie und Ernährung, bis hin zu jüngeren Themenbereichen wie Demografiemanagement.

EUPD Research

Hintergrund & Methodik
Umsetzung und Relevanz

Dieses Verständnis eines ganzheitlichen Corporate Health Managements liegt nun auch der folgenden Studie zugrunde. Die Modelldimensionen aus Abbildung 2 werden durch über 100 einzelne Fragestellungen im Qualifizierungsbogen dargestellt. Die Analyse und der Vergleich der Ergebnisse aus den Jahren 2013 bis 2020 ermöglichen es, vergangene, gegenwärtige und zukünftige Entwicklungen und Trends aufzuspüren.

In den folgenden Ergebnissen werden zwei Begriffe im Mittelpunkt stehen: Umsetzungsgrad und Relevanz.

Der Umsetzungsgrad (U) bezeichnet den prozentualen Anteil der Unternehmen, die angeben, die jeweilige Maßnahme umgesetzt zu haben, bzw. bestimmte Vorgehensweisen und Strukturen implementiert zu haben. Dem CHA-Qualitätsmodell zugrundeliegend werden die Werte wie folgt interpretiert:

Umsetzungsgrad	Niveau
75,0 % – 100 %	Hoch
50,0 % – 74,9 %	Mittel
0,0 % – 49,9 %	Niedrig

Die Relevanz (R) bildet den Durchschnittswert der Bedeutung/Wichtigkeit ab, den die Unternehmen dem jeweiligen Aspekt – anhand eines Schulnotensystems – zuweisen. Auf Grundlage der Auswertung der Gesamtstichprobe werden den Relevanzbewertungen folgende Niveaus zugewiesen:

Relevanz	Niveau
1,00 – 1,90	Hoch
1,91 – 2,20	Mittel
2,21 – 6,00	Niedrig

EUPD Research

Hintergrund & Methodik
Index

Um das Verhältnis des Umsetzungsgrades einer Kategorie und der ihr zugesprochenen Relevanz zu analysieren, werden Indexwerte (I) gemäß der Formel I = U/r gebildet. Die Relevanzen (R) müssen hierzu anhand folgender Formel in Prozentwerte (r) umgerechnet werden: r = 100 - (R – 1) * 20

Die Indexwerte werden für das Jahr 2020 berechnet und sind auf den jeweiligen Ergebnisfolien der einzelnen Kategorien abgebildet.

Werte > 1 verdeutlichen, dass die Umsetzung der Kategorie stärker ausgeprägt ist als die ihr zugesprochene Relevanz. Werte < 1 zeigen auf, dass die Umsetzung des Bereichs weniger stark ausgeprägt ist als die ihr zugesprochene Bedeutung. Grafisch verdeutlicht sich diese Interpretation durch den gemessenen Abstand zwischen den Balken der Umsetzungsgrade und der Linie der Relevanzbewertungen. Je nachdem wie groß diese Abweichung ausfällt, besteht entsprechender Handlungsbedarf.

Es ergibt sich folgender Interpretationsansatz:

Index	Interpretation
0,95 – 1,99	Gute Relation
0,83 – 0,94	Handlungsbedarf
0,00 – 0,82	Kritische Relation

EUPD Research

Hintergrund & Methodik
Benchmark

Unternehmen, die einen hohen Benchmark-Wert (BM > 75 %) im Rahmen der Qualifizierung für den CHA erzielen, gelten als Unternehmen mit einem weit entwickelten Corporate Health Management. Sie werden dementsprechend in die Exzellenzklasse eingestuft. Dagegen ist der Entwicklungsstand bei Unternehmen mit niedrigem Benchmark (BM < 75 %) entsprechend geringer. Ein Benchmark-Wert bis 50 % führt zur Einstufung in die Entwicklungsklasse. Erreicht ein Unternehmen einen Wert zwischen 50 % und 75 % erfolgt die Kategorisierung als Prädikatsklasse. In der vorliegenden Studie wird nicht zwischen diesen beiden Klassen, sondern lediglich zwischen einem hohen und einem niedrigen Benchmark-Wert unterschieden.

Um Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen zu analysieren, werden die Ergebnisse der beiden Gruppen in Kapitel vier gegenübergestellt. Die Auswertung bezieht sich auf die Daten aus dem Jahr 2020.

Benchmark	Klasse	Interpretation
75,0 % – 100 %	Exzellenz	Hoch
50,0 % – 74,9 %	Prädikat	Niedrig
0,00 % – 49,9 %	Entwicklung	Niedrig

EUPD Research

Hintergrund & Methodik
Offene Fragen - Ausblick

In diesem Jahr wurde der Qualifizierungsbogen erstmals durch drei offene Fragen (für eine Auswahl von Unternehmen) ergänzt, die sich auf folgende Themen beziehen: Trends und Innovationen, Planungsprozesse und Organisationsziele, die Unternehmen im Gesundheitsmanagement in den nächsten zwei Jahren sehen.

Die Antworten wurden sorgfältig in Kategorien unterteilt, damit quantitative Erkenntnisse gewonnen werden konnten. Zur Interpretation der Ergebnisse wird hier eine Übersicht über die Anzahl der Antworten / Kommentare für die einzelnen Fragen gegeben:

Frage	N
1. Trends und Innovationen	218 Antworten
2. Planungsprozesse	243 Antworten
3. Organisationsziele	267 Antworten

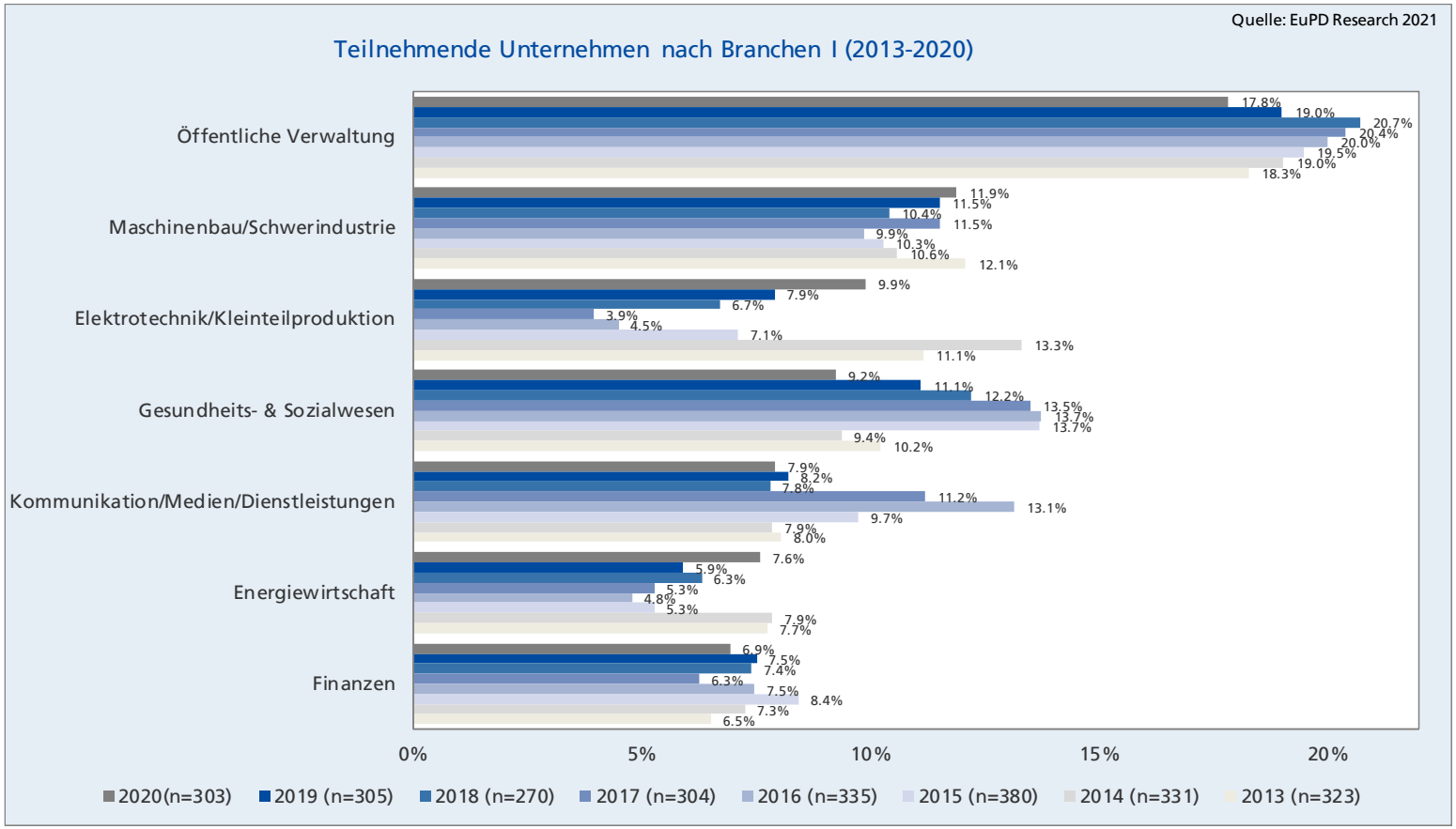
2.

Stichprobe

EUPD Research

Stichprobe
Branchen

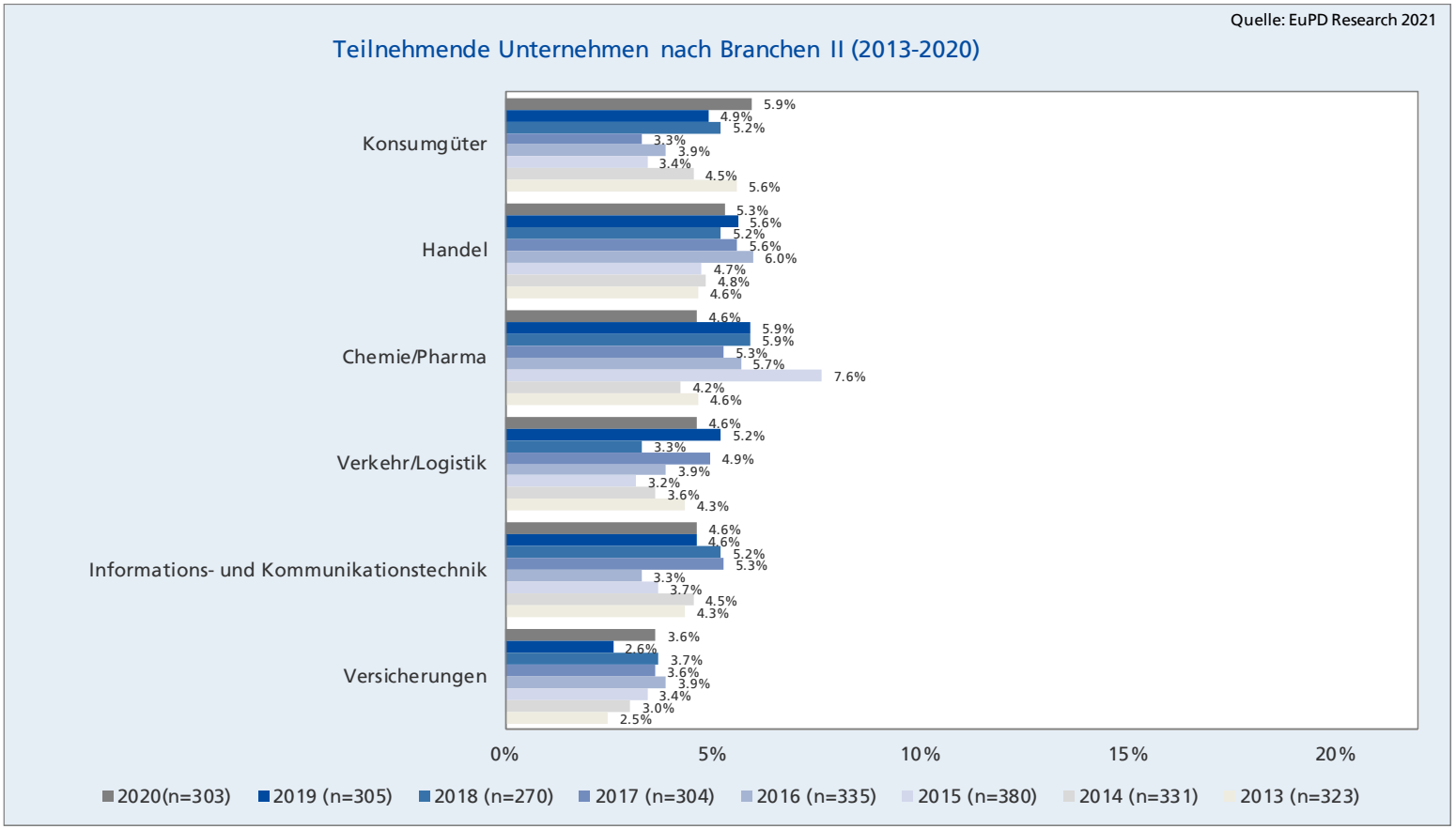
Insgesamt ähnelt sich die Branchenzusammensetzung in den acht Jahren weitestgehend. Die meisten Teilnahmen sind jahresübergreifend in der Öffentlichen Verwaltung zu finden.



EUPD Research

Stichprobe
Branchen

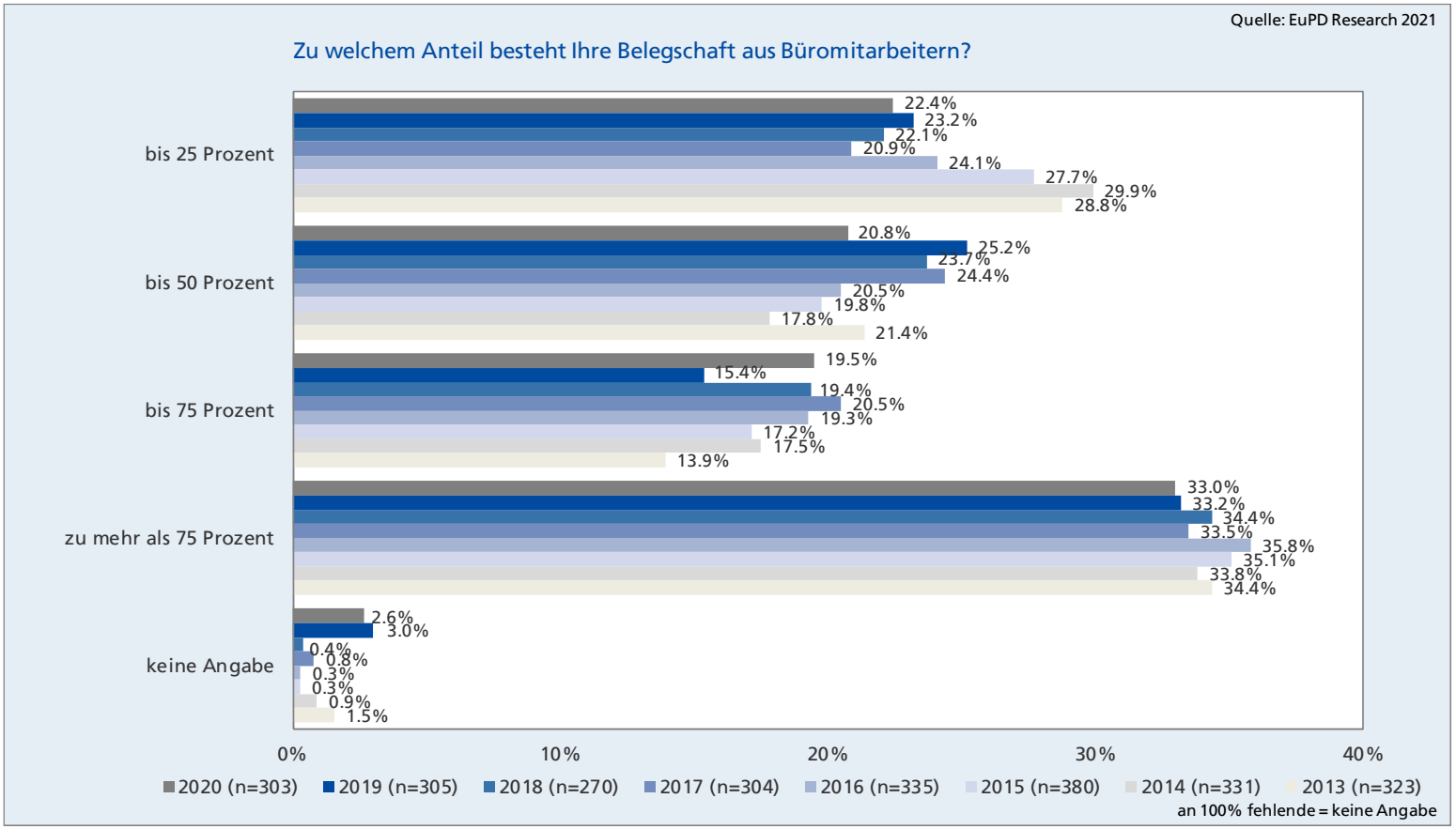
Insgesamt ähnelt sich die Branchenzusammensetzung in den acht Jahren weitestgehend. Die meisten Teilnahmen sind jahresübergreifend in der Öffentlichen Verwaltung zu finden.



EUPD Research

Stichprobe
Anteil der Büromitarbeiter

Die Anteile der Büromitarbeiter sind über die Jahre hinweg relativ konstant. Dementsprechend sind die Mitarbeiter der teilnehmenden Unternehmen über den gesamten Betrachtungszeitraum vergleichbaren Belastungen ausgesetzt.



3.

EUPD Research

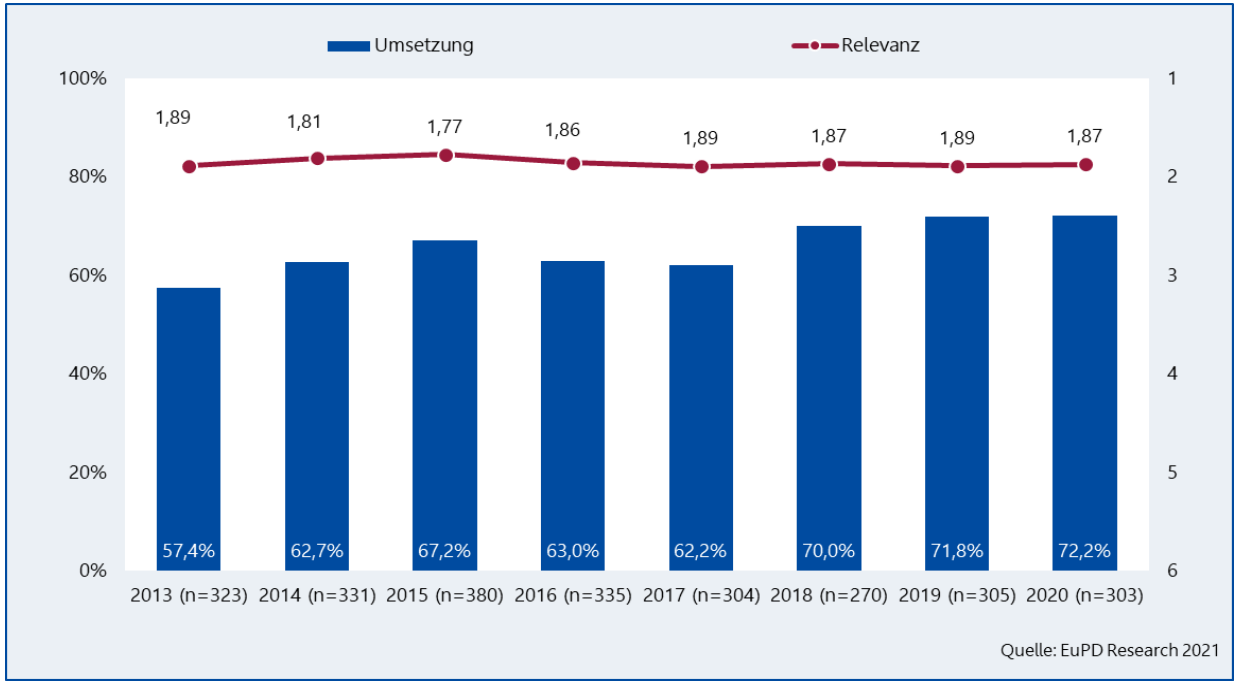
Allgemeine Entwicklungen & Trends

8-Jahres-Verlauf

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur

Modelldimension Struktur



In nahezu allen Kategorien der Modelldimension Struktur lässt sich ein Anstieg der Umsetzungsgrade beobachten. Im Durchschnitt ist die Umsetzung von 2013 bis 2020 um 14,8 Prozentpunkte gestiegen. Den höchsten Anstieg in diesem Zeitraum verzeichnet die Kategorie qualitätsgesicherte Maßnahmen (+ 21,8 %), wogegen externe Kooperationen (+ 10,3 %) die schwächste Entwicklung aufweisen.

Über den Verlauf der Jahre weist die durchschnittliche Relevanz der Kategorien minimale Schwankungen auf und befindet sich auf einem hohen Niveau.

Das Verhältnis von durchschnittlichem Umsetzungsgrad zu entsprechender Relevanz verbessert sich über die Jahre. Grafisch äußert sich dies dadurch, dass sich der Abstand zwischen den beiden Werten verringert. Dennoch besteht mit einem aktuellen Index von I = 0,87 Handlungsbedarf, da die durchschnittliche Umsetzung nicht annähernd der Relevanz, die den Kategorien zugewiesen wird, entspricht.

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur (Übersicht I)

	2013 (n=323)		2014 (n=331)		2015 (n=380)		2016 (n=335)		2017 (n=304)		2018 (n=270)		2019 (n=305)		2020 (n=303)	
	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
TEIL A: STRUKTUR	57,4%	1,89	62,7%	1,81	67,2%	1,77	63,0%	1,86	62,2%	1,89	70,0%	1,87	71,8%	1,89	72,2%	1,87
Interne Strukturen	61,5%	1,75	67,6%	1,70	72,6%	1,67	68,8%	1,70	64,1%	1,70	71,6%	1,69	72,7%	1,70	72,0%	1,70
Einheitliche Leitlinien	55,1%	1,86	61,9%	1,84	67,1%	1,71	62,4%	1,79	60,2%	1,79	64,4%	1,82	67,2%	1,80	67,7%	1,75
BGM-Koordinator	80,8%	1,43	89,4%	1,25	92,4%	1,26	89,3%	1,30	82,6%	1,31	91,1%	1,25	92,5%	1,28	91,4%	1,29
Steuerungskreis/Arbeitskreis BGM	80,5%	1,50	86,4%	1,45	88,2%	1,47	83,6%	1,49	78,9%	1,50	84,8%	1,51	86,6%	1,54	84,2%	1,57
Übergreifendes Controlling	45,5%	2,03	48,6%	2,00	55,3%	1,94	51,3%	1,96	48,4%	1,97	58,5%	1,95	58,7%	1,93	57,1%	1,98
Jährlicher interner Gesundheitsbericht	45,5%	1,92	51,7%	1,95	60,0%	1,95	57,3%	1,95	50,7%	1,95	58,9%	1,90	58,7%	1,93	59,7%	1,93
Einbindung von Teilbereichen	73,0%	1,56	81,1%	1,59	85,9%	1,50	85,3%	1,50	80,9%	1,52	87,6%	1,51	88,5%	1,50	89,3%	1,51
Geschäftsführung	70,9%	1,29	80,4%	1,30	85,8%	1,25	88,4%	1,24	82,6%	1,33	88,1%	1,26	89,5%	1,27	92,4%	1,23
Arbeitssicherheit	79,6%	1,66	85,2%	1,74	91,1%	1,58	90,7%	1,56	85,9%	1,55	91,1%	1,53	92,5%	1,46	92,7%	1,45
Arbeitsmedizin	79,6%	1,54	85,8%	1,62	90,3%	1,48	88,7%	1,48	83,9%	1,48	90,7%	1,50	90,5%	1,51	92,1%	1,49
Betriebliches (Wieder-) Eingliederungsmanagement (BEM)	69,3%	1,67	81,3%	1,66	88,7%	1,58	86,9%	1,49	83,6%	1,45	88,5%	1,45	88,5%	1,47	88,1%	1,52
Personalabteilung/HR	83,9%	1,39	90,3%	1,48	93,4%	1,38	93,7%	1,38	88,2%	1,38	94,4%	1,39	96,1%	1,38	95,7%	1,44
Unternehmenskommunikation	53,6%	1,80	62,2%	1,88	68,2%	1,84	67,2%	1,89	63,8%	1,89	74,4%	1,86	76,7%	1,84	82,2%	1,80
Betriebsrat/Personalrat	74,0%	1,55	82,5%	1,46	83,7%	1,40	81,8%	1,45	78,6%	1,57	85,9%	1,59	85,9%	1,60	82,2%	1,61
Externe Kooperationen	70,5%	2,11	74,3%	2,18	79,0%	2,11	69,6%	2,07	71,3%	2,06	78,1%	2,04	79,9%	2,05	80,8%	2,05
Krankenkassen	90,1%	1,87	91,5%	1,87	94,2%	1,83	92,5%	1,82	85,2%	1,80	91,9%	1,76	92,8%	1,71	93,4%	1,66
Unfallversicherungen/Berufsgenossenschaften	79,6%	2,09	85,2%	2,11	88,9%	2,08	84,2%	2,08	73,0%	2,12	78,9%	2,16	80,7%	2,18	83,2%	2,14
Wissenschaftliche Einrichtungen	41,8%	2,37	46,2%	2,56	53,9%	2,43	51,6%	2,47	49,7%	2,50	54,8%	2,51	55,7%	2,61	52,1%	2,69
Dienstleister	-	-	-	-	-	-	49,9%	1,90	77,3%	1,83	87,0%	1,74	90,5%	1,70	94,4%	1,70
Qualitätssicherung Gesundheitsmanagement	36,2%	2,01	39,9%	1,89	45,0%	1,87	43,9%	2,07	43,4%	2,10	50,0%	2,08	50,9%	2,14	52,5%	2,13
Kernprozesse sind optimiert & dokumentiert	53,6%	1,77	57,4%	1,68	64,7%	1,68	63,0%	1,74	59,2%	1,67	67,8%	1,67	68,9%	1,72	72,9%	1,67
Interne Audits werden durchgeführt	26,0%	2,18	32,6%	2,09	37,4%	2,04	33,7%	2,28	34,2%	2,29	40,4%	2,25	42,3%	2,40	44,2%	2,38
Auditierung/Zertifizierung extern	29,1%	2,09	29,6%	1,90	32,9%	1,87	34,9%	2,19	36,8%	2,33	41,9%	2,31	41,6%	2,31	40,3%	2,33
Qualitätssicherung Arbeitssicherheit	56,9%	1,92	60,1%	1,79	63,9%	1,76	63,3%	1,94	58,3%	2,05	67,3%	2,02	70,5%	2,00	70,4%	1,88
Kernprozesse sind optimiert & dokumentiert	76,2%	1,72	82,2%	1,65	86,3%	1,57	85,1%	1,64	77,3%	1,66	88,1%	1,62	92,1%	1,60	92,7%	1,51
Interne Audits werden durchgeführt	52,3%	1,95	59,8%	1,82	66,1%	1,81	65,7%	1,95	58,6%	2,07	67,8%	2,01	71,1%	2,00	71,9%	1,90
Auditierung/Zertifizierung extern	42,1%	2,10	38,4%	1,91	39,5%	1,90	39,1%	2,23	39,1%	2,42	45,9%	2,42	48,2%	2,40	46,5%	2,24
Qualitätssicherung Arbeitsmedizin	43,6%	2,09	47,7%	1,85	51,8%	1,84	50,6%	2,10	47,5%	2,22	54,1%	2,20	56,1%	2,23	55,7%	2,12
Kernprozesse sind optimiert & dokumentiert	65,6%	1,78	72,5%	1,74	78,9%	1,68	77,9%	1,77	71,1%	1,76	80,4%	1,73	82,3%	1,73	82,2%	1,62
Interne Audits werden durchgeführt	35,6%	2,14	41,4%	1,97	44,7%	1,94	44,5%	2,17	42,1%	2,29	47,4%	2,27	49,2%	2,33	51,8%	2,22
Auditierung/Zertifizierung extern	29,4%	2,35	29,3%	1,85	31,6%	1,90	29,6%	2,38	29,3%	2,60	34,4%	2,60	36,7%	2,63	33,0%	2,53

EUPD Research

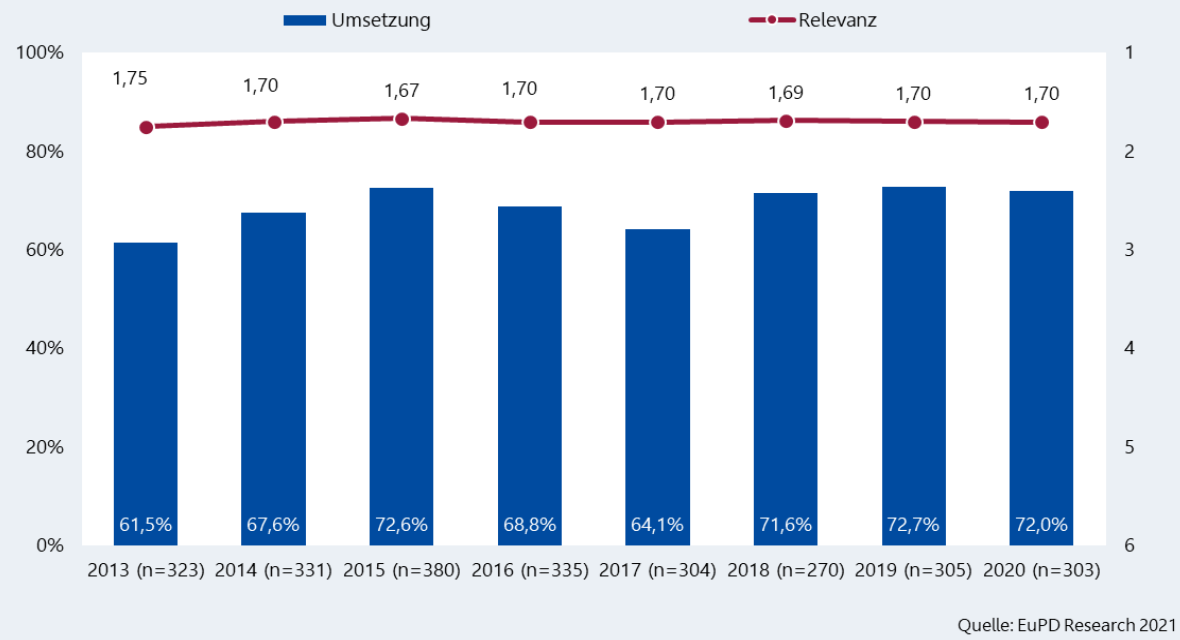
Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur (Übersicht II)

	2013 (n=323)		2014 (n=331)		2015 (n=380)		2016 (n=335)		2017 (n=304)		2018 (n=270)		2019 (n=305)		2020 (n=303)	
	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
TEIL A: STRUKTUR	57,4%	1,89	62,7%	1,81	67,2%	1,77	63,0%	1,86	62,2%	1,89	70,0%	1,87	71,8%	1,89	72,2%	1,87
Qualitätsgesicherte Maßnahmen	47,5%	1,94	54,2%	1,87	61,6%	1,85	60,0%	1,93	57,4%	1,89	67,0%	1,86	68,4%	1,89	69,3%	1,97
Fester Auswahlprozess für externe Dienstleister	45,5%	2,04	54,7%	2,01	62,1%	1,94	59,4%	2,01	56,6%	1,98	65,2%	1,98	67,9%	1,94	68,6%	2,06
Alle Maßnahmen/Trainer nach festen Qualitätskriterien bewertet	49,5%	1,85	53,8%	1,72	61,1%	1,76	60,6%	1,85	58,2%	1,80	68,9%	1,74	68,9%	1,84	70,0%	1,87
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	70,3%	1,72	76,6%	1,58	77,8%	1,60	62,7%	1,54	74,2%	1,58	84,1%	1,54	87,7%	1,59	87,6%	1,60
Schriftlich dokumentierte Strukturen und Prozesse zum BEM	74,0%	1,68	80,7%	1,58	83,4%	1,57	86,0%	1,48	80,6%	1,41	90,4%	1,40	94,4%	1,43	93,4%	1,47
Unterstützung durch Rückkehrgespräche	66,6%	1,76	72,5%	1,58	72,1%	1,62	77,3%	1,48	73,7%	1,58	83,0%	1,52	85,9%	1,58	86,8%	1,55
Integration des Fehlzeitenmanagements	-	-	-	-	-	-	47,5%	1,70	68,1%	1,72	78,9%	1,61	83,9%	1,66	85,8%	1,63
Feste Einbindung von Betriebsrat	-	-	-	-	-	-	51,3%	1,50	73,4%	1,59	83,3%	1,60	84,9%	1,67	82,2%	1,70
Feste Einbindung von Arbeitsmedizin	-	-	-	-	-	-	51,6%	1,56	75,3%	1,60	85,2%	1,60	89,2%	1,63	89,8%	1,63

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur

Interne Strukturen



Quelle: EuPD Research 2021

In der Kategorie Interne Strukturen schwanken die Umsetzungsgrade im Verlauf der Jahre, wobei in Summe ein Anstieg von 10,5 Prozentpunkten auf ein mittleres Niveau von 72,0 % zu verzeichnen ist. Die durchschnittliche Relevanz befindet sich annähernd gleichbleibend auf einem hohen Niveau.

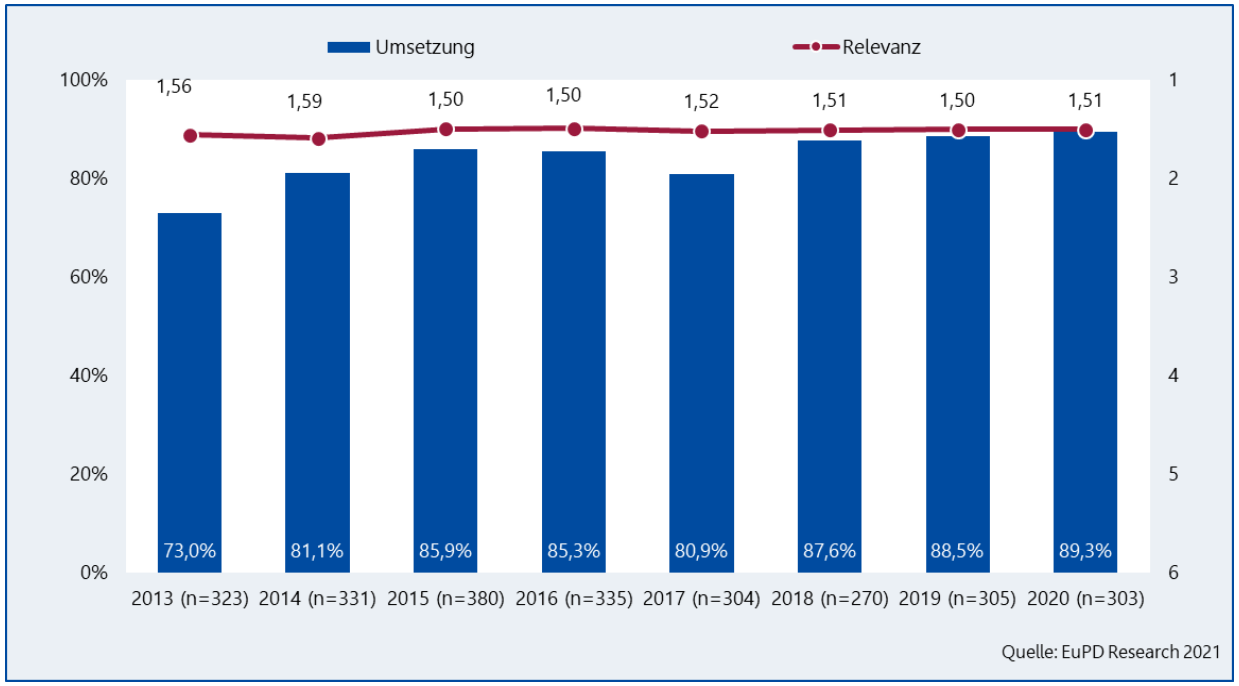
Den höchsten Umsetzungsgrad besitzt im Jahr 2020 das Item BGM-Koordinator (91,4 %). Demgegenüber ist die Umsetzung eines übergreifenden Controllings mit 57,1 % (2020) am niedrigsten ausgeprägt. Das Item Jährlicher interner Gesundheitsbericht weist die stärkste Entwicklung von 2013 bis 2020 (+ 14,2 %) auf. Dagegen entwickelt sich der Umsetzungsgrad von Steuerungs- bzw. Arbeitskreisen BGM am schwächsten (+ 3,7 %).

Setzt man die Umsetzungsgrade der Kategorie mit den entsprechenden Relevanzen in Relation, wird hier ein deutlicher Handlungsbedarf sichtbar. Grafisch äußert sich dies durch eine verhältnismäßig große Lücke zwischen Umsetzung und Relevanz. Zwar ist über die letzten Jahre hinweg eine positive Entwicklung zu verzeichnen, jedoch ist der aktuelle Umsetzungsgrad im Verhältnis zur Relevanz deutlich niedriger (I = 0,84).

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur

Einbindung von Teilbereichen



Die Einbindung von Teilbereichen nimmt von 2013 bis 2020 um 16,4 % zu und befindet sich beinahe durchgehend auf einem hohen Niveau. Von den Unternehmen wird entsprechend durchschnittlich eine hohe Relevanz zugewiesen.

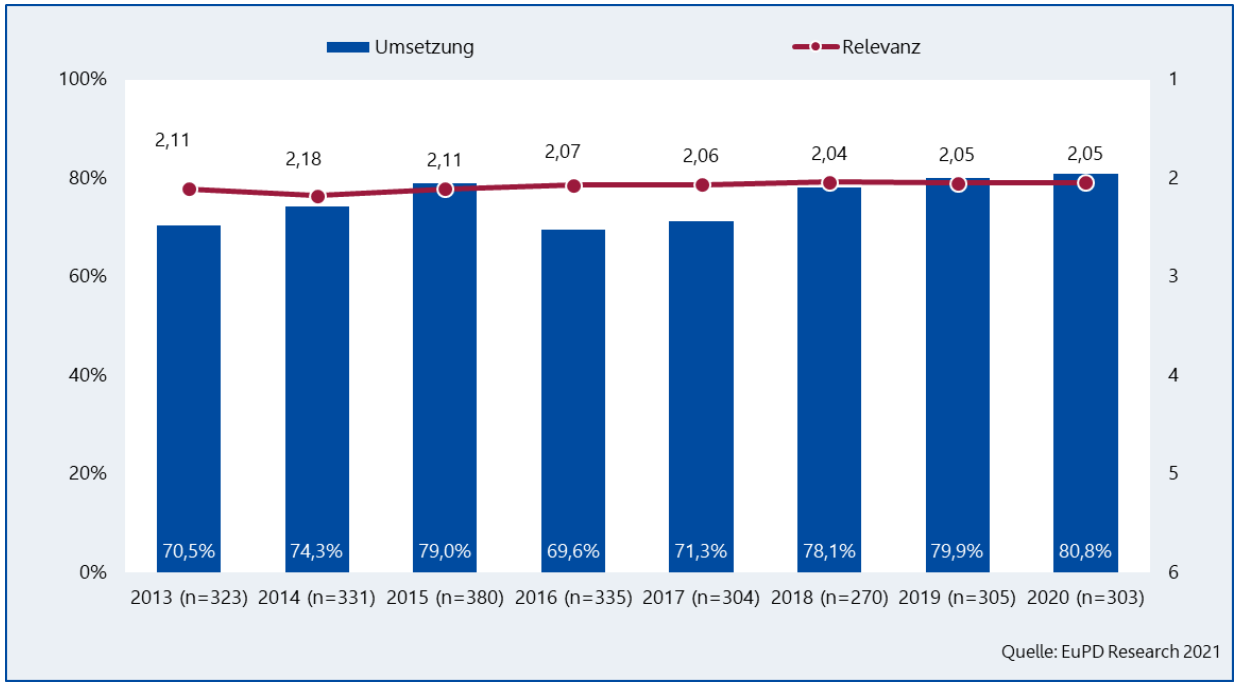
Im Jahr 2020 ist die Personalabteilung/HR mit einem Umsetzungsgrad von 95,7 % am stärksten eingebunden. Am wenigsten sind die Unternehmenskommunikation und die Betriebs- und Personalräte (82,2 %) am Corporate Health Management beteiligt, wobei in der Unternehmenskommunikation über die Jahre hinweg die stärkste Entwicklung (+28,6 %) zu verzeichnen ist. Die schwächste Zuwachsrate zeigt sich bei den Betriebs- und Personalräten (+ 8,2 %).

Betrachtet man die Relation der Umsetzungsgrade und Relevanzen ist auch hier insgesamt ein positiver Trend über die Jahre zu verzeichnen. Mit einem aktuellen Indexwert von I = 0,99 ist die Umsetzung annähernd so stark ausgeprägt wie die von den Unternehmen zugewiesene Relevanz.

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur

Externe Kooperationen



Im Bereich Externe Kooperationen schwanken die Umsetzungsquoten über die Jahre. Insgesamt ist ein Anstieg von 10,3 Prozentpunkten auf ein hohes Niveau zu beobachten. Die Relevanz von externen Kooperationen zeigt vor allem von 2014 bis 2018 einen positiven Trend, pendelt sich aber auf einem vergleichsweise mittlerem Niveau ein.

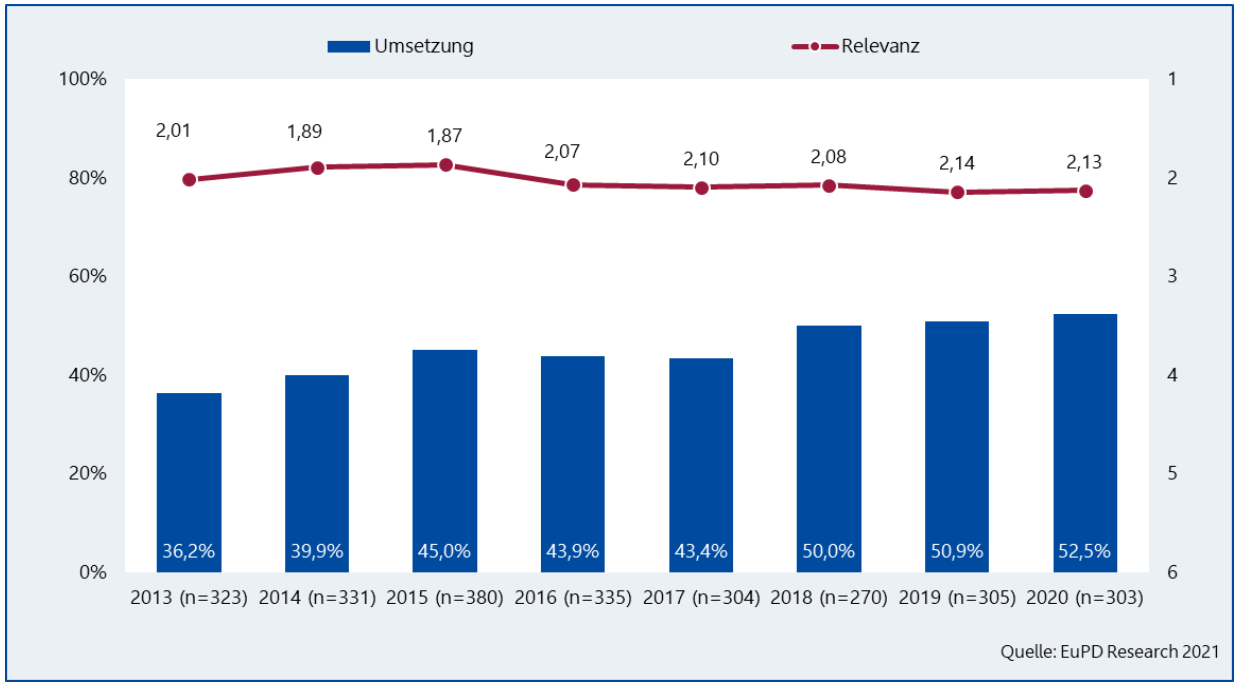
Aktuell sind Kooperationen mit Dienstleistern am stärksten (94,4 %) und Kooperationen mit wissenschaftlichen Einrichtungen (52,1 %) am niedrigsten ausgeprägt. Der Grad der Zusammenarbeit mit Dienstleistern wird erst seit dem Jahr 2016 ermittelt und hat sich seitdem besonders stark entwickelt (+ 44,5 %). Dahingegen ist bei Krankenkassen nur ein geringer Ausbau von Kooperationen festzustellen (+3,3 %).

Die Umsetzungsquote sowie die entsprechende Relevanz sind 2020 annähernd gleich (I = 1,02). Dies lässt sich als eine sehr gute Relation – von zugewiesener Bedeutung und tatsächlicher Umsetzung – interpretieren.

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur

Qualitätssicherung Gesundheitsmanagement



In Bezug auf die Qualitätssicherung im Gesundheitsmanagement ist seit 2013 eine positive Entwicklung der Umsetzungsgrade von einem anfänglich niedrigen zu einem mittlerweile mittleren Niveau zu erkennen (+ 16,2 %). Demgegenüber zeigen sich abnehmende Relevanzbewertungen, die sich in Summe auf einem mittleren Level befinden.

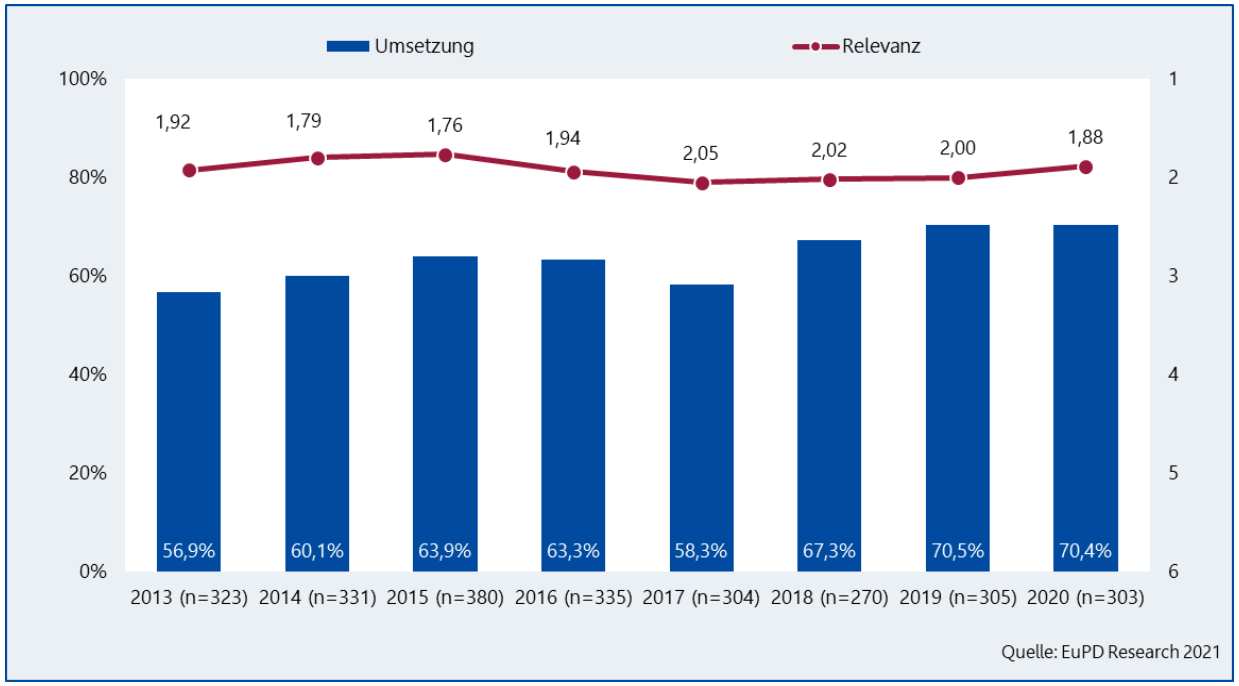
Die Optimierung und Dokumentation von Kernprozessen (72,9 %) wird 2020 am stärksten umgesetzt. Im Gegensatz dazu zeigen externe Auditierungen/Zertifizierungen die niedrigste Umsetzungsquote (40,3 %) und über den Verlauf der Jahre ebenso die schwächste Entwicklungsrate (+11,2%). Mit einem Plus von 19,3 % entwickelt sich die Optimierung und Dokumentation von Kernprozessen am positivsten.

In der Grafik ist ein großer Abstand zwischen Umsetzung und Relevanz zu erkennen. Zwar verringert sich der Abstand im Zeitverlauf, jedoch unterstreicht der aktuelle Indexwert von I = 0,68 (2020) eine kritische Relation. Im Vergleich zu allen anderen Kategorien weist die Qualitätssicherung im Gesundheitsmanagement den schlechtesten Indexwert auf (und die niedrigste Umsetzungsquote in der Modelldimension Struktur). Dies verdeutlicht einen kritischen Rückstand und einen entsprechenden Handlungsbedarf in dieser Kategorie.

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur

Qualitätssicherung Arbeitssicherheit



Die Implementation von Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Arbeitssicherheit steigt von 2013 bis 2020 um 13,5 % und befindet sich auf einem mittleren Niveau. Nach anfänglicher Verbesserung der durchschnittlichen Relevanz sinkt diese ab 2016 wieder ab, pendelt sich auf einem mittleren Level ein und zeigt ab 2020 erneut eine Verbesserung.

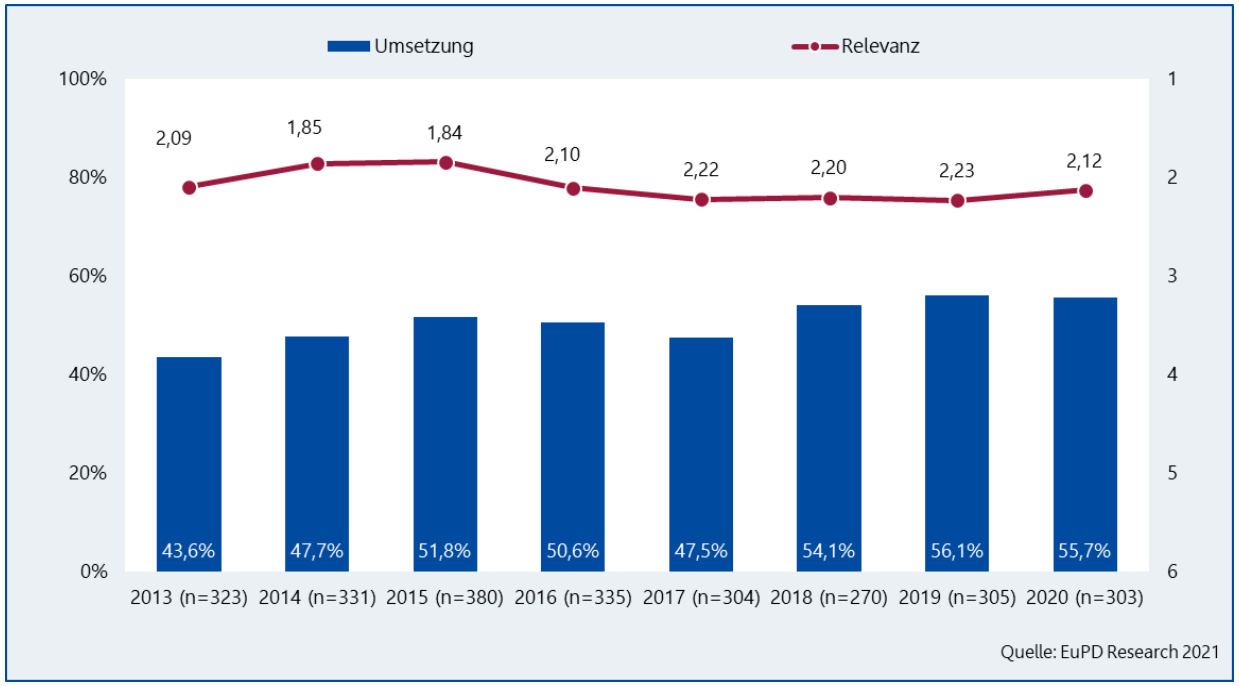
2020 fällt die Optimierung und Dokumentation von Kernprozessen mit einer Umsetzungsquote von 92,7 % am positivsten auf. Externe Auditierungen/Zertifizierungen dagegen weisen die niedrigste Umsetzungsquote (46,5 %) und gleichzeitig die schwächste Entwicklungsrate (+ 4,4 %) auf. Die Durchführung von internen Audits zeigt den positivsten Entwicklungstrend (+ 19,6 %).

Die Relation von Umsetzung und Relevanz der Qualitätssicherung in der Arbeitssicherheit verbessert sich über die Jahre leicht. Dennoch zeigt der Indexwert des Jahres 2020 (I= 0,85) noch eine große Abweichung und demgemäß einen deutlichen Handlungsbedarf auf.

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur

Qualitätssicherung Arbeitsmedizin



Die Qualitätssicherung in der Arbeitsmedizin verzeichnet im Vergleich zum Jahr 2013 einen Anstieg der Umsetzungsgrade um 12,1 % und befindet sich nun auf einem mittleren Niveau. Nach einem anfänglichen Anstieg der durchschnittlichen Relevanz sinkt diese stärker ab. Nachdem 2019 Unternehmen die Relevanz mit 2,23 Punkten und damit über alle Kategorien hinweg am niedrigsten bewerteten, steigt der Wert 2020 wieder auf 2,12 an.

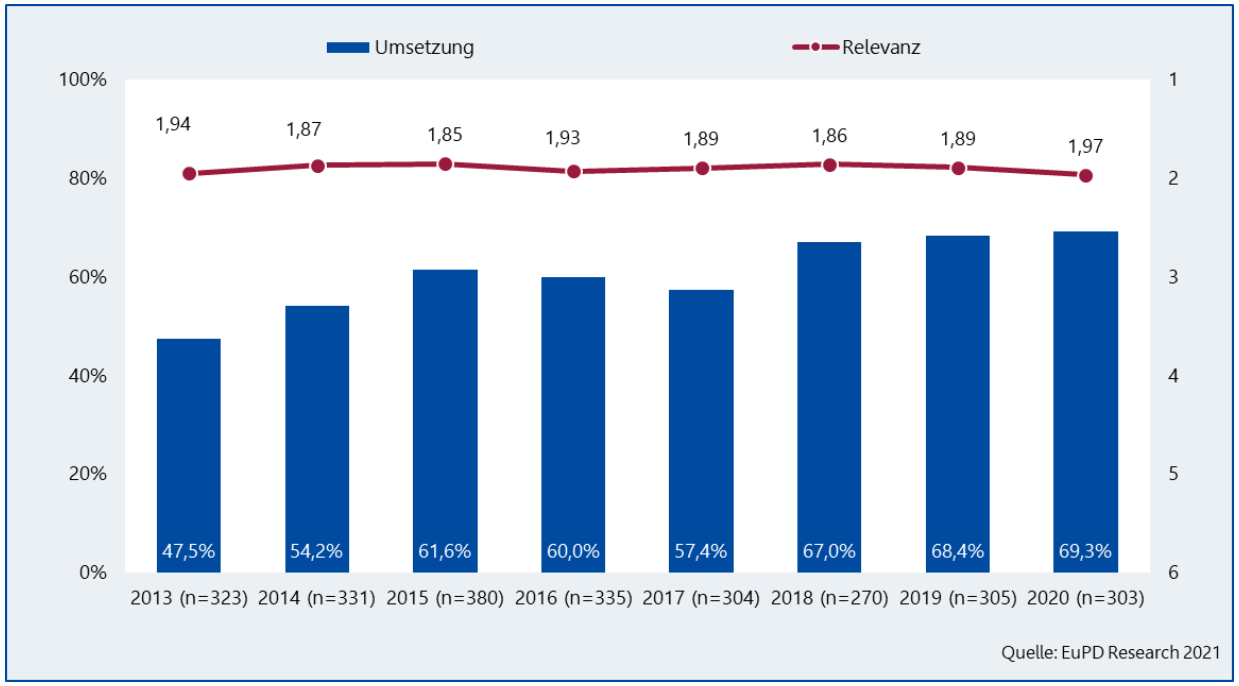
Die Optimierung und Dokumentation von Kernprozessen steigt über die Jahre am meisten an (+ 16,6 %) und ist mit einer Umsetzungsquote von 82,2 % im Jahr 2020 am stärksten ausgeprägt. Demgegenüber weisen externe Auditierungen/Zertifizierungen die schwächste Entwicklungsrate (+ 3,6 %) und den niedrigsten Umsetzungsgrad (33,0 %) auf.

Die Qualitätssicherung in der Arbeitsmedizin wird von den Unternehmen nicht ihrer Relevanz entsprechend umgesetzt. Als zweitniedrigster Indexwert im Jahr 2020 (I = 0,72) im Vergleich zu allen anderen Kategorien wird hier dringender Handlungsbedarf deutlich.

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur

Qualitätsgesicherte Maßnahmen



In Bezug auf Qualitätsgesicherte Maßnahmen wird ein positiver Trend der Umsetzungsquoten (+ 21,8 %) über alle Jahrgänge ersichtlich. Diese Kategorie zeigt im Vergleich zu den anderen Kategorien der Modelldimension Struktur die stärkste Entwicklung. Die von den Unternehmen vorgenommene Relevanzbewertung verbessert sich seit 2013 mit kleineren Schwankungen leicht und ist seit 2017 auf einem hohen Niveau.

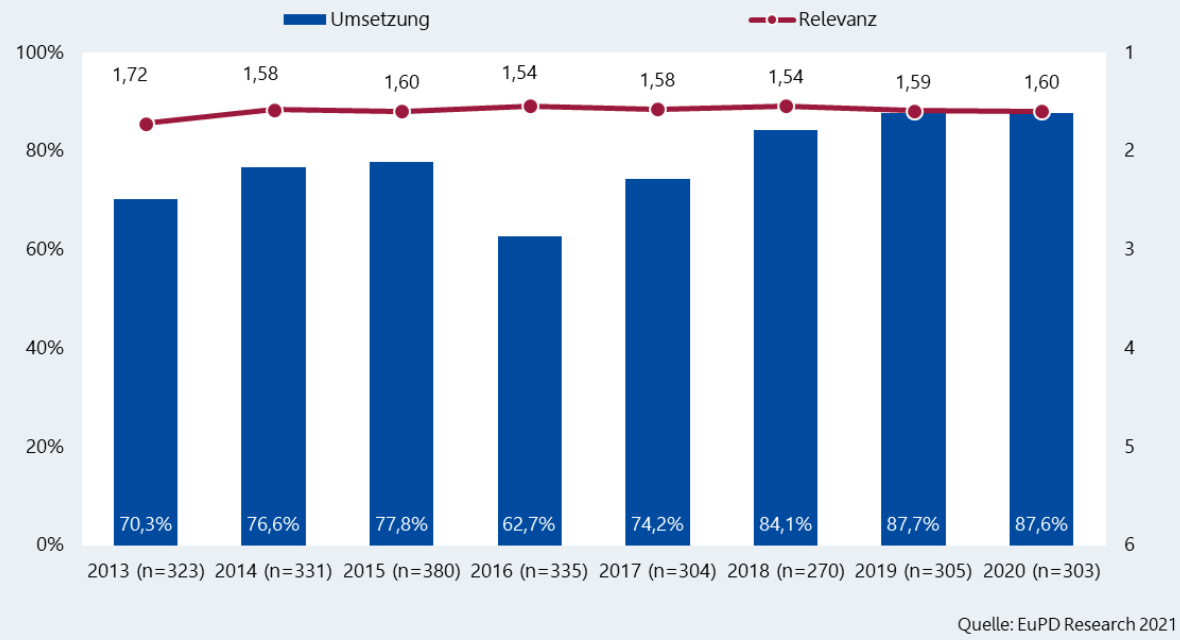
Die beiden enthaltenen Items werden im Jahr 2020 annähernd gleich häufig umgesetzt. Die Bewertung aller Maßnahmen/Trainer nach festen Qualitätskriterien liegt mit 70,0 % etwas mehr als einen Prozentpunkt vor dem festen Auswahlprozess für externe Dienstleister. Mit einer Zunahme von 23,1 im Vergleich zu 20,5 Prozentpunkten ist die Entwicklung des festen Auswahlprozesses seit 2013 dagegen etwas positiver zu bewerten.

Hinsichtlich des Verhältnisses von Umsetzung zu Relevanz wird eine positiver Trend über die Jahre ersichtlich. Da aktuell trotzdem eine zu große Abweichung vorherrscht (I = 0,86), ist dieser Entwicklungsgrad noch nicht ausreichend, weshalb ein weiterer Ausbau der Umsetzung forciert werden muss.

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Quelle: EuPD Research 2021

Die Umsetzung eines BEM zeigt von 2013 bis 2020 einen insgesamt positiven Verlauf (+ 17,3 %), wobei sie im Jahr 2016 um 15,1 Prozentpunkte abfällt. Dies begründet sich darin, dass die Kategorie in diesem Jahr um drei weitere Items ergänzt wurde: Integration des Fehlzeitenmanagements, feste Einbindung von Betriebsrat und feste Einbindung von Arbeitsmedizin.

Diese Items weisen anfänglich deutlich niedrigere Umsetzungsgrade auf, zeigen dann aber entsprechend höhere Entwicklungsraten (+ 30,9 % bis + 38,3 %) als die anderen Items. Die niedrigste Entwicklung bildet sich in Bezug auf die schriftliche Dokumentation von Strukturen und Prozessen zum BEM (+ 19,4 %) ab, diese wird aber am meisten (93,4 %) umgesetzt. Die feste Einbindung von Betriebsräten wird am wenigsten (82,2 %) umgesetzt.

Die durchschnittliche Relevanz, die Unternehmen einem BEM zusprechen, schwankt über die Jahre. Sie befindet sich aber durchgehend auf einem hohen Level. Setzt man den durchschnittlichen Umsetzungsgrad im Jahr 2020 in Relation zu der entsprechenden Relevanz, ergibt dies einen Indexwert von I = 0,99. Demgemäß entspricht der Umsetzungsgrad annähernd der von den Unternehmen zugemessenen Bedeutung.

EUPD Research

Allgemeine Entwicklungen & Trends
Modelldimension Struktur

Fazit

In der Modelldimension Struktur wird die Einbindung von Teilbereichen (89,3 %) aktuell am stärksten vorgenommen. Gleichzeitig wird ihr von den Unternehmen die höchste Relevanz (1,51) zugesprochen. Die niedrigste Umsetzungsquote (52,5%) und die geringste Relevanzbewertung mit 2,13 findet sich in der Qualitätssicherung im Gesundheitsmanagement.

Über den Betrachtungszeitraum verzeichnet die Umsetzung von qualitätsgesicherten Maßnahmen die stärkste Zunahme (+ 21,8 %). Externe Kooperationen verzeichnen dagegen die schwächste Entwicklungsrate (+ 10,3 %). Hinsichtlich der Relevanzbewertungen ist beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement die stärkste Verbesserung (- 0,13) zu sehen, wogegen die Relevanz der Qualitätssicherung im Gesundheitsmanagement am stärksten abnimmt (+ 0,11).

Betrachtet man das Verhältnis der aktuellen Umsetzungsquoten und der entsprechenden Relevanzen, können „Top"- und „Flop"-Kategorien bestimmt werden. Als „Top" gelten die Kategorien, die die beiden höchsten Indexwerte besitzen. Die beiden Kategorien mit den niedrigsten Indexwerten werden als „Flop" gewertet.

Top
- *Externe Kooperationen* (I = 1,02)
- *Betriebliches Eingliederungsmanagement* (I = 0,99)
- *Einbindung von Teilbereichen* (I=0,99)

Flop
- *Qualitätssicherung Gesundheitsmanagement* (I = 0,68)
- *Qualitätssicherung Arbeitsmedizin* (I = 0,72)

Impressum

CHES-Studie Corporate Health Management in Deutschland

EUPD Research Sustainable Management GmbH

Adenauerallee 134
53113 Bonn
Telefon +49(0)228-971 43-0
Fax +49(0)228-971 43-11
info@eupd-research.com
www.eupd-research.com

STEFFEN KLINK
Director of Corporate Health Department
Award | Initiative | Akademie | Top Brand | Health Services

s.klink@eupd-research.com

EUPD Research

Disclaimer

CHES-Studie Corporate Health Management in Deutschland

DIESE STUDIE WURDE HOECHST SORGFAELTIG UND UNTER ANWENDUNG PROFESSIONELLER METHODIK SOWIE UNTER BEACHTUNG GESETZLICHER VORSCHRIFTEN MIT DER ZIELSETZUNG DER RICHTIGKEIT DER STUDIE UND IHRER ERGEBNISSE BESTMÖGLICH ZU GEWAEHRLEISTEN, ERSTELLT. DIE IN DER STUDIE ENTHALTENEN DATEN BASIEREN U.A. AUF STICHPROBENERHEBUNGEN, DIE IM EINKLANG MIT DEN UEBLICHEN STATISTISCHEN METHODEN NACH BESTEM WISSEN UND GEWISSEN DURCHGEFUEHRT WURDEN. DAMIT UNTERLIEGT DIE STUDIE AUSSCHLIESSLICH AUF DIE ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG VERFUEGBAREN FAKTEN UND ERKENNTNISSE. AUFGRUND DES VORGENANNTEN WERDEN DIE RICHTIGKEIT UND VOLLSTAENDIGKEIT DER STUDIE UND DER DARIN ZUR VERFUEGUNG GESTELLTEN DATEN NICHT GARANTIERT. DIE STUDIE BEINHALTET SPEZIFISCHE INFORMATIONEN, JEDOCH AUSDRUECKLICH KEINE KONKRETE INVESTITIONS- ODER HANDLUNGSEMPFEHLUNG. FUER DEN FALL, DASS DIE STUDIE AUFGRUND EIGENER ENTSCHEIDUNG DES VERWENDERS UND IN KENNTNIS DES VORSTEHENDEN ALS EINE UNTERSTUETZENDE MASSNAHME BEI DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG EINGESETZT WIRD, WIRD FUER DEN WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLG DER VORGENOMMENEN INVESTITION ODER HANDLUNG KEINE HAFTUNG UEBERNOMMEN.

ZUR BESSEREN LESBARKEIT WERDEN IN DIESER STUDIE PERSONENBEZOGENE BEZEICHNUNGEN, DIE SICH ZUGLEICH AUF FRAUEN UND MÄNNER BEZIEHEN, GENERELL NUR IN DER IM DEUTSCHEN ÜBLICHEN MÄNNLICHEN FORM ANGEFÜHRT, ALSO Z.B. "TEILNEHMER" STATT "TEILNEHMERINNEN" ODER "TEILNEHMERINNEN UND TEILNEHMER". DIES SOLL JEDOCH KEINESFALLS EINE GESCHLECHTERDISKRIMINIERUNG ODER EINE VERLETZUNG DES GLEICHHEITSGRUNDSATZES ZUM AUSDRUCK BRINGEN.