CHES-STUDIE 2022

CORPORATE HEALTH MANAGEMENT IN DEUTSCHLAND

Relevanz verstehen
Fehler vermeiden
Kosten reduzieren

20 YEARS EUPD Research

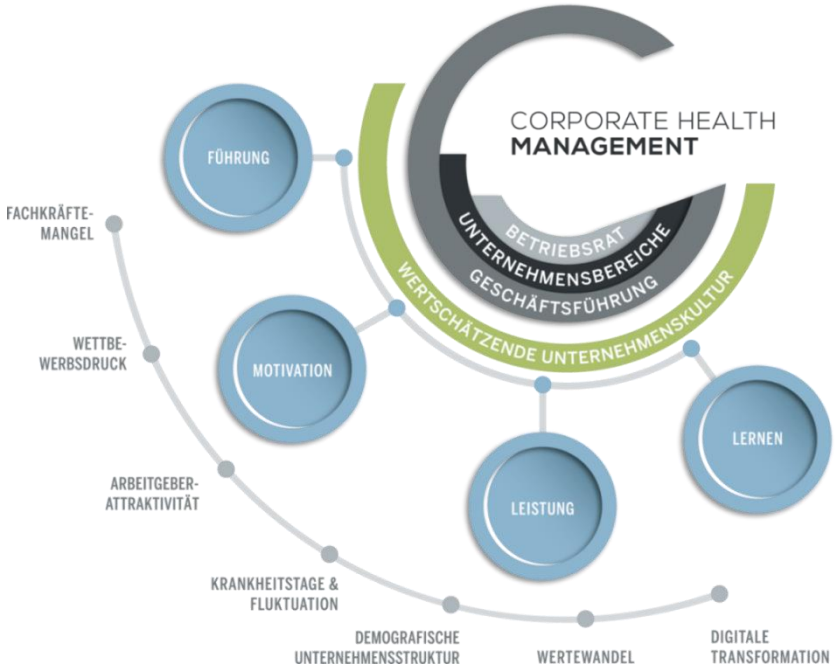
EUPD Research | Juni 2022

Grußwort EUPD Research
Corporate Health Management in Deutschland

Im Umbruch von Arbeitswelt und Gesellschaft stehen Unternehmen vor großen Herausforderungen. Ein leerer Arbeitsmarkt und hohe Recruitingkosten sind zu einem alltäglichen Problem in deutschen Unternehmen geworden. Knapp achtzig Prozent der mittelständischen Unternehmen empfinden den Fachkräftemangel als größte Bedrohung für die wirtschaftliche Zukunft ihres Unternehmens. Im Jahr 2021 blieb branchenübergreifend jede zweite Stelle längerfristig unbesetzt.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor im War for Talents ist die Entwicklung und Positionierung einer starken Arbeitgebermarke, die eine emotionale Identifikation mit Unternehmen ermöglicht. Das Corporate Health Management stellt dabei ein Kernstück der Strategie gegen personalstrategische Herausforderungen dar. Somit behält ein strategisch implementiertes Corporate Health Management jetzt erst recht eine große Bedeutung mit Blick auf die zukunftsorientierte Ausrichtung von Unternehmen.

Als Marktforschungsinstitut mit dem Schwerpunkt Corporate Health haben wir es uns bei EUPD Research zur Mission gemacht, jene Unternehmen ausfindig zu machen, die besonders gut auf die sich immer schneller verändernde Gesellschaft und Arbeitswelt reagieren, sich an die Herausforderungen von Gegenwart und Zukunft anpassen und für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden Sorge tragen. 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 neun Jahre umfassende Datensammlung ermöglicht einen detaillierten Einblick in die Entwicklung des Corporate Health Management.



Steffen Klink
Director
Corporate Health Department
EUPD Research

Katja Kleebank
Head of Business Development
Corporate Health Department
EUPD Research

Joshua Baaken
Head of Project Management
Corporate Health Department
EUPD Research

Confidential - Diese Studie ist ausschließlich zum internen Gebrauch bestimmt

Agenda

CHES-Studie Corporate Health Management in Deutschland

EUPD Research
sustainable management

Grußwort

1. Hintergrund Folie 4
2. Methodik Folie 9
3. Stichprobe Folie 15
4. Übersicht Modelldimensionen Folie 22
    5. Modelldimension: Struktur Folie 37
    6. Modelldimension: Strategie Folie 63
    7. Modelldimension: Leistungsangebot Folie 104
8. Ausblick Folie 127
9. Einsatz von Dienstleistern Folie 131

Impressum

Confidential - Diese Studie ist ausschließlich zum internen Gebrauch bestimmt

1.

EUPD Research
sustainable management

Hintergrund

Confidential - Diese Studie ist ausschließlich zum internen Gebrauch bestimmt

Hintergrund

Entwicklung des Corporate Health Evaluation Standard

EUPD Research
sustainable management

Das Qualitätsmodell von EUPD Research

Der Corporate Health Evaluation Standard (CHES) verbindet wissenschaftlichen Anspruch mit Praxisnähe. Das bereits seit 2009 etablierte Qualitätsmodell wird jährlich gemeinsam mit Expert*innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis weiterentwickelt. Es gewährleistet durch die dynamische Gewichtung eine praxisvalidierte Analyse der Effizienz und Effektivität von Corporate Health Managementsystemen.

2009

Experten — 5000 Unternehmen — Relevanzbewertungen

wissenschaftlich — praxisorientiert — branchenspezifisch

2022

Prinzipien des Corporate Health Evaluation Standard

EUPD Research
sustainable management

Das Qualitätsmodell von EUPD Research beruht auf vier Grundprinzipien:

Prinzip 1: Wissenschaft

Die spezifischen Qualitätsanforderungen wurden 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.

Confidential - Diese Studie ist ausschließlich zum internen Gebrauch bestimmt

Der Corporate Health Evaluation Standard

EUPD Research
sustainable management

Modeldimensionen und Themencluster des Corporate Health Evaluation Standard

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 Dimensionen: Struktur, Strategie und Leistungsangebot. Jeder Modelldimension liegt eine Vielzahl an Themenclustern, bestehend aus einer Vielzahl an Fragestellungen, zugrunde.

Struktur	Strategie	Leistungsangebot
Interne Strukturen	Prozesse / Ziele	Medizinische Vorsorge
Einbindung von Teilbereichen	Budget	Psychische Gesundheit
Externe Kooperationen	Instrumente der Datenerhebung	Suchtprävention
Gesundheitsmanagement	Kennzahlen / Controlling	Ergonomie
Arbeitssicherheit	Gefährdungsbeurteilung	Sport / Bewegung
Arbeitsmedizin	Psychische Gefährdungsbeurteilung	Ernährung
Externe Dienstleister	Sensibilisierung Mitarbeiter*innen	Work-Life-Balance
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Gesundheitskommunikation	
	Sensibilisierung Auszubildende	
	Sensibilisierung Führungskräfte	
	Demografiemanagement	
	Talentmanagement	
	Unternehmenskultur	

Modelldimensionen des Corporate Health Evaluation Standard

EUPD Research
sustainable management

Modelldimension: Struktur

Die Struktur eines Corporate Health Management Systems umfasst die Instrumente der strukturellen Verankerung und Vernetzung 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 Psychische Gesundheit und Work-Life-Balance.

2.

Methodik

Methodik

Datensammlung durch den Corporate Health Award

Im Rahmen des jährlich vergebenen Corporate Health Awards wird eine Vielzahl an Zahlen, Daten und Fakten der besten Unternehmen Deutschlands gesammelt und somit ein detaillierter Einblick in die Entwicklungen eines erfolgreichen Corporate Health Managements ermöglicht.

Der Corporate Health Award

Der Corporate Health Award (CHA) ist eine gemeinsame Initiative von EUPD Research und dem Handelsblatt. Im Jahr 2021 wurde der CHA bereits zum 13. 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 langfristig sicherzustellen. Der CHA hebt die Vorbildfunktion eines herausragenden Corporate Health Managements in besonderem Maße hervor.

Alle weiteren Informationen zum Corporate Health Award und den Gewinnern finden Sie hier.

Methodik

Ablauf des Corporate Health Awards

EUPD Research
sustainable management

1. Bewerbung mittels Qualifizierungsbogen

Dem Qualifizierungsbogen liegt der Corporate Health Evaluation Standard zugrunde, so dass die wichtigsten praxisvalidierten Qualitätskriterien eines ganzheitlichen Corporate Health Managements überprüft werden. Im Qualifizierungsbogen wird nicht nur abgefragt, ob ein bestimmtes Qualitätskriterium vorhanden bzw. in der Umsetzung ist, sondern auch wie betriebliche Gesundheitsverantwortliche dessen Erfolgsrelevanz einordnen.

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.

Auswertungssystematik

EUPD Research
sustainable management

Umsetzung und Relevanz

Die Modelldimensionen werden durch über 100 einzelne Fragestellungen im Qualifizierungsbogen dargestellt. Die Analyse und der Vergleich der Ergebnisse aus den Jahren 2013 bis 2021 ermöglichen es, vergangene, gegenwärtige und zukünftige Entwicklungen und Trends aufzuspüren. Auf den folgenden Seiten werden zwei Begriffe im Mittelpunkt stehen: Umsetzungsgrad und Relevanz.

Der Umsetzungsgrad bezeichnet den prozentualen Anteil der Unternehmen, die angeben, die jeweilige Maßnahme umgesetzt zu haben, bzw. bestimmte Vorgehensweisen und Strukturen implementiert zu haben. Dem CHES-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 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

Auswertungssystematik

EUPD Research
sustainable management

Benchmark

Unternehmen, die einen hohen Benchmark-Wert (BM > 75 %) im Rahmen der Qualifizierung 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.

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

Ausrichtung der Icons/Pfeile

Zur Betrachtung und Interpretation der Umsetzung, der Relevanz sowie zum Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz werden Richtungspfeile dargestellt. Die Ausrichtung der Pfeile bezieht sich jeweils auf den Vergleich der Ergebnisse von 2013 auf das Jahr 2021.

Ausrichtung	Entwicklung von 2013-2021
↗	Positiv
→	Unverändert
↘	Negativ

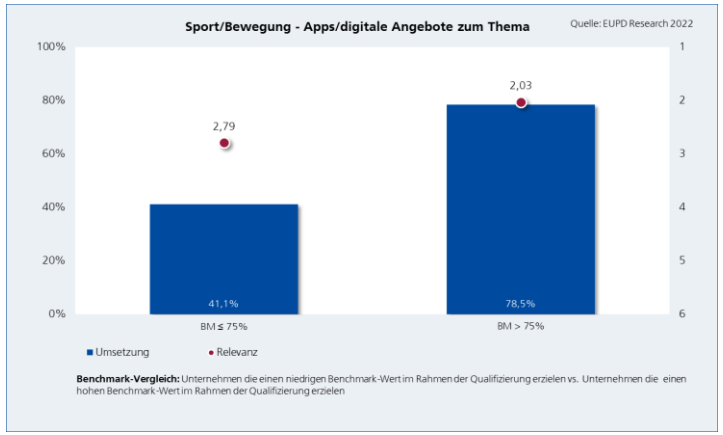
Auswertungssystematik

EUPD Research
sustainable management

Fokusthemen

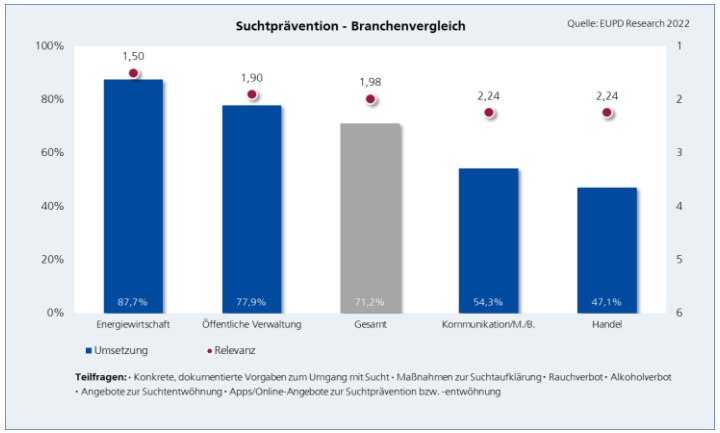
Zu jeder Modelldimension und zu jedem Themencluster werden auf den nachfolgenden Seiten jeweils bis zu zwei Fokusthemen dargestellt. Dabei werden einzelne Branchen oder Fragestellungen betrachtet, die eine Fokussierung auf besonders detaillierte und interessante Inhalte ermöglichen.

Das Fokusthema 1 thematisiert einen Trendverlauf einer einzelnen Branche oder ermöglicht einen Branchenvergleich:



Beispiel: Benchmark-Vergleich für Fragestellung

Das Fokusthema 2 stellt eine Übersicht der einzelnen Fragestellungen dar oder ermöglicht einen Benchmark-Vergleich für Fragestellungen:



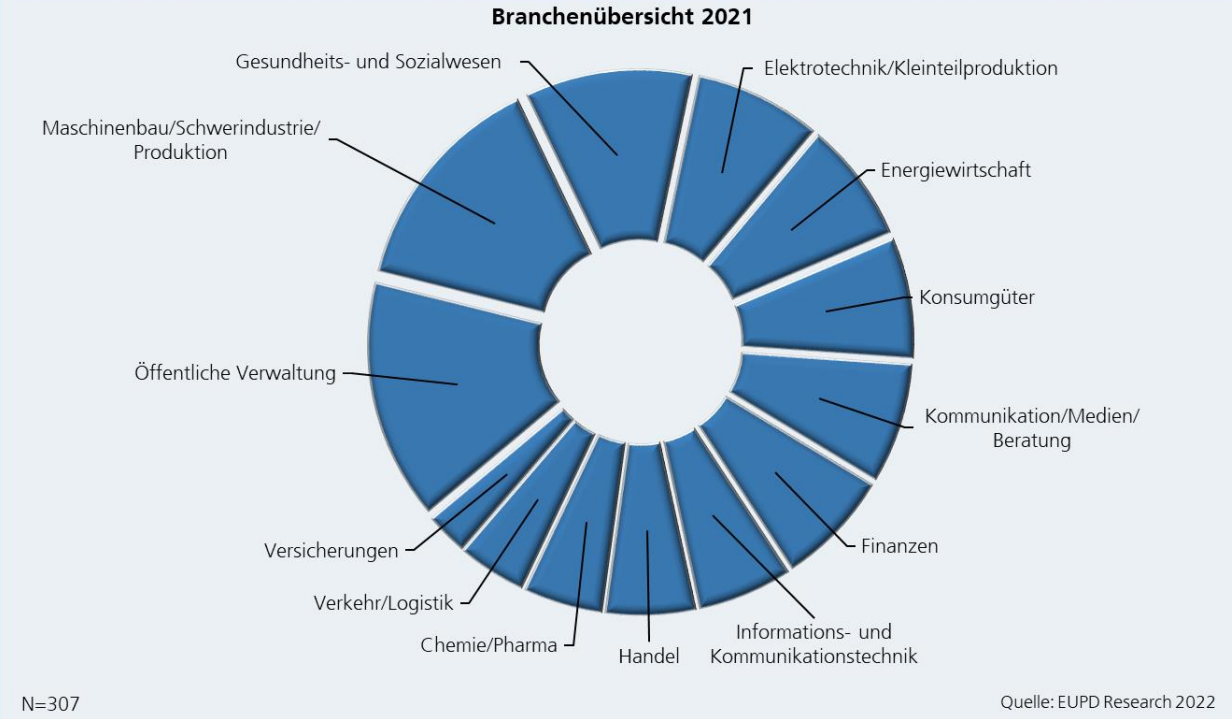
Beispiel: Branchenvergleich

3.

EUPD Research
sustainable management

Stichprobe

EUPD Research
sustainable management



Branchenübersicht 2021

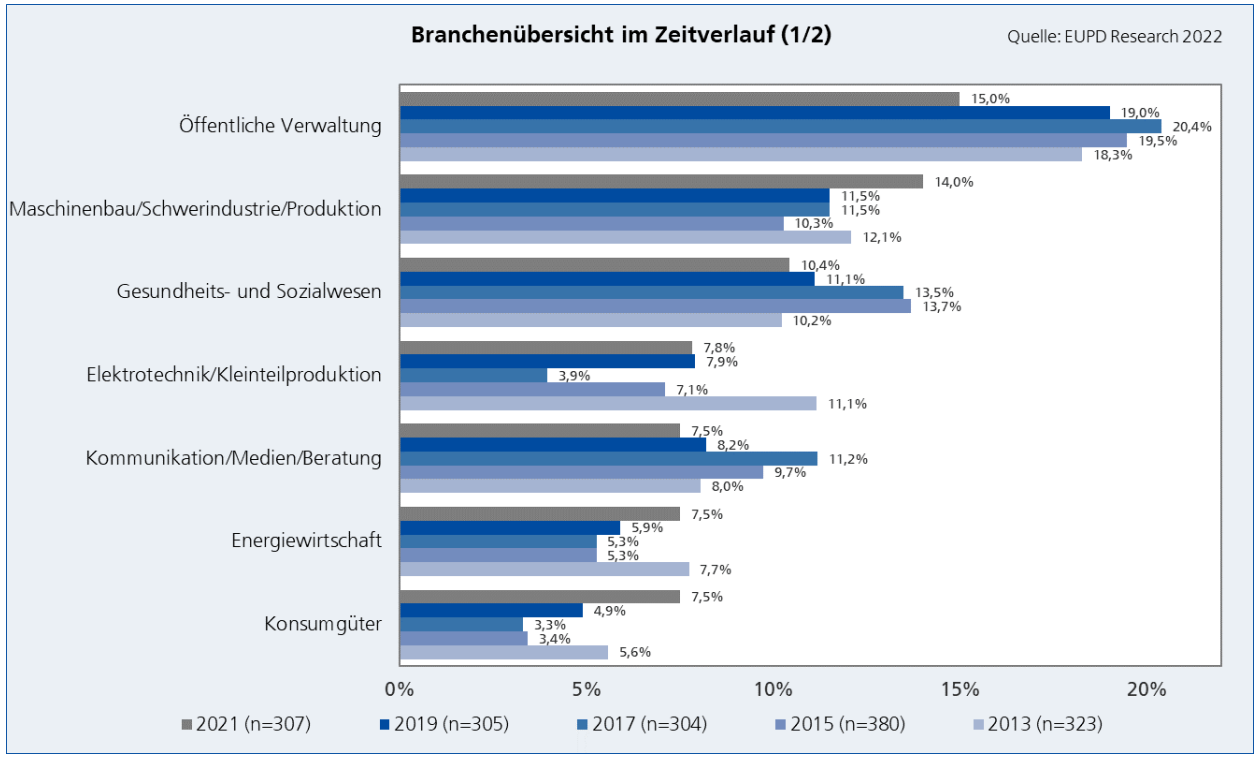
Die Branchenverteilung der teilnehmenden Unternehmen im Jahr 2021 weist eine hohe Variabilität auf und bildet damit einen umfassenden Querschnitt der deutschen Arbeitgeberlandschaft ab.

Die drei Branchen Öffentliche Verwaltung (15,0 %), Maschinenbau/ Schwerindustrie/Produktion (14,0 %) und Gesundheits- und Sozialwesen (10,4 %) sind am stärksten in der Stichprobe vertreten. Demzufolge sind mehr als ein Drittel der im folgenden abgebildeten Unternehmen in einer der drei genannten Branchen tätig.

Die Branchen Elektrotechnik/Kleinteilproduktion (7,8 %), Energiewirtschaft (7,5 %), Konsumgüter (7,5 %), Kommunikation/Medien/Beratung (7,5 %) sowie die Finanzbranche (7,2 %) sind ungefähr mit 7 bis 8 % gleich stark in der Stichprobe vertreten.

Etwas geringer vertreten sind die weiteren Branchen Handel (5,5 %), Informations- und Kommunikationstechnik (5,9 %), Chemie/Pharma (4,9 %), Verkehr/Logistik (4,2 %) und Versicherungen (2,6 %). Zusammengenommen machen diese genannten Branchen weniger als ein Viertel der Gesamtstichprobe aus.

EUPD Research
sustainable management



Branchenübersicht im Zeitverlauf 2013 - 2021

Insgesamt ähnelt sich die Branchenzusammensetzung der teilnehmenden Unternehmen in den vergangenen neun Jahren weitestgehend. Die meisten Teilnahmen sind jahresübergreifend in den Branchen Öffentliche Verwaltung, Maschinenbau/Schwerindustrie/Produktion sowie Gesundheits- und Sozialwesen zu finden.

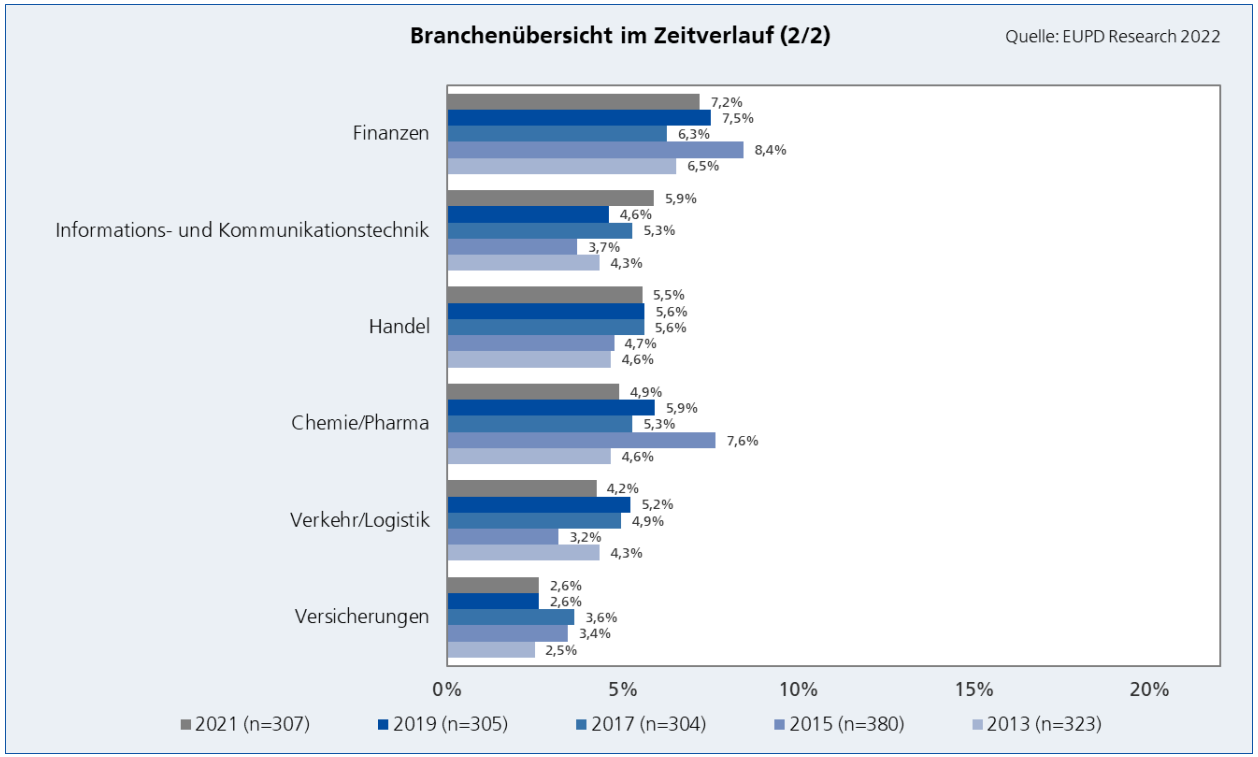
Es lassen sich jedoch auch einige leichte Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr feststellen. Ein Zuwachs der teilnehmenden Unternehmen in 2021 ist im Bereich Maschinenbau/Schwerindustrie/Produktion, in der Energiewirtschaft sowie in der Konsumgüterbranche zu erkennen. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung zeigt sich hingegen im Jahr 2021 ein Rückgang der Teilnahmen. Auch im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen und der Branche Kommunikation/Medien/Beratung lässt sich ein leichter Rückgang der Stichprobengröße erkennen.

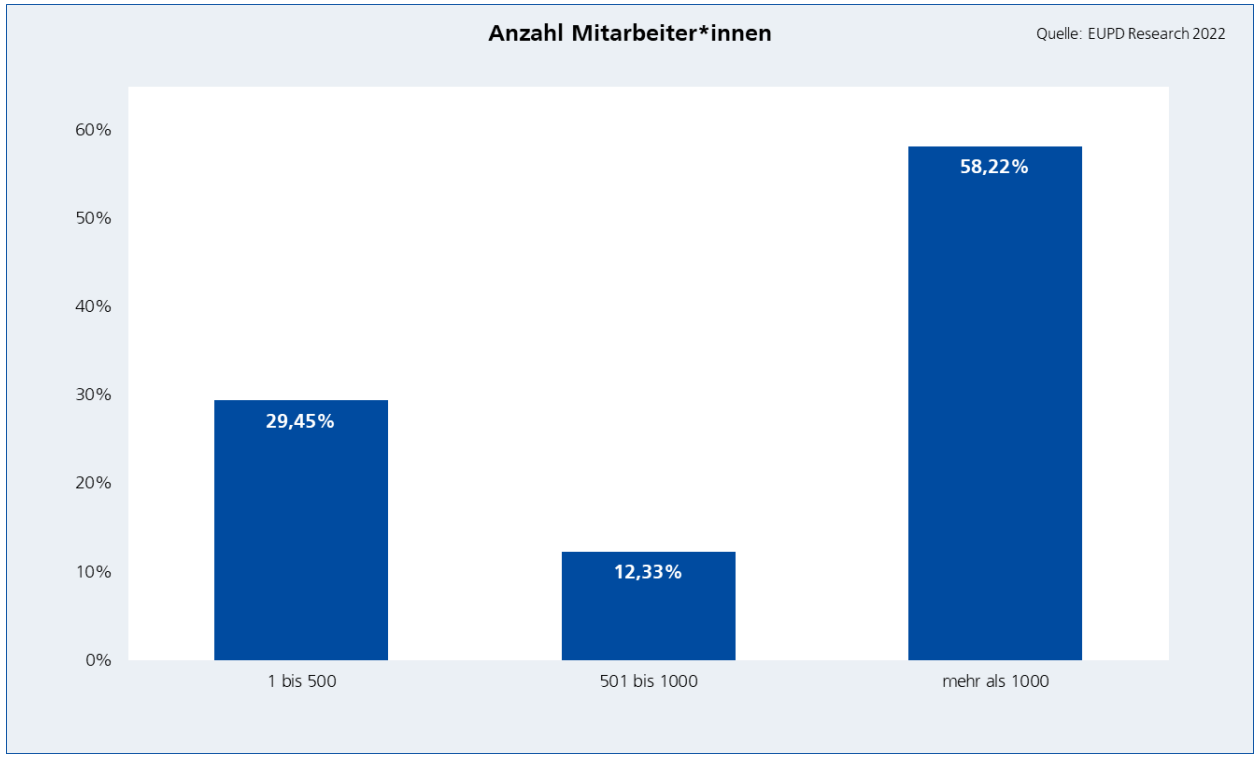
EUPD Research
sustainable management

Branchenübersicht im Zeitverlauf 2013 - 2021

Die Homogenität der Stichprobe im Zeitverlauf zeigt sich in den tendenziell etwas weniger stark vertretenen Branchen noch deutlicher. Dies stellt weitgehend sicher, dass Zusammenhänge und Abweichungen in den folgenden branchenspezifischen Analysen nicht auf stark schwankende Stichproben zurückzuführen sind.

Eine sehr kontante Beteiligung lässt sich beispielsweise in den Branchen Finanzen, Handel und Versicherungen erkennen. Eine leichte Steigerung in 2021 wird hingegen in der Branche Informations- und Kommunikationstechnik deutlich. Ein geringfügiger Rückgang der teilnehmenden Unternehmen zeigt sich in den Branchen Chemie/Pharma und Verkehr/Logistik.

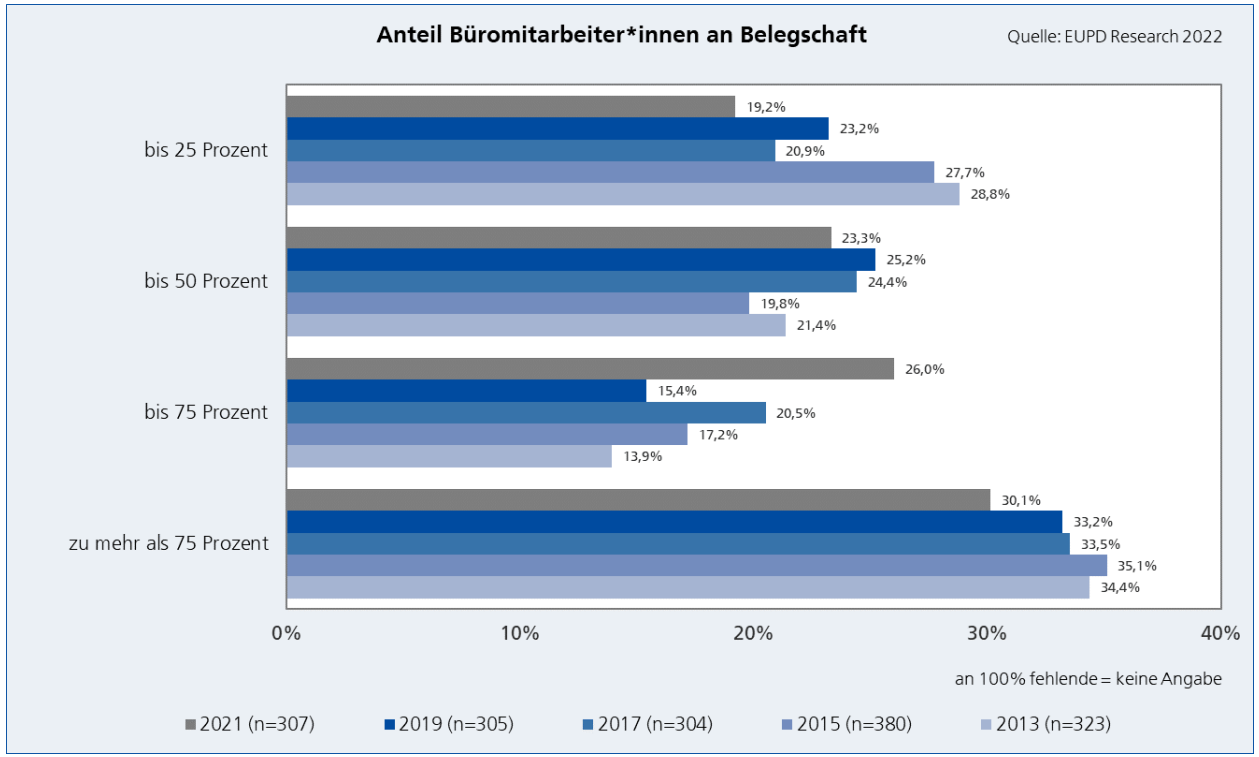




Anzahl an Mitarbeiter*innen

Im Rahmen der Datenerfassung wurden die teilnehmenden Unternehmen bezüglich der Größe der eigenen Stammbelegschaft befragt. Auf Grundlage der jeweiligen Angabe entstand eine Eingruppierung in kleinere Unternehmen und Mittelstand (1 bis 500 Mitarbeiter*innen), Mittelstand und Großunternehmen (501 bis 1000 Mitarbeiter*innen) und Großunternehmen und Konzerne (mehr als 1000 Mitarbeiter*innen). Die Auswertung der Daten zeigt deutliche Unterschiede hinsichtlich der Verteilung.

Mehr als die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen sind Großunternehmen und Konzerne mit mehr als 1000 Mitarbeiter*innen in der Stammbelegschaft (58,22 %). Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen beschäftigen zwischen 1 und 500 Mitarbeiter*innen und lassen sich somit als Kleinunternehmen und Mittelstand einordnen. Nur ein geringer Teil der Unternehmen lässt sich in die Kategorie Mittelstand und Großunternehmen mit 501 bis 1000 Mitarbeiter*innen (12,33 %) eingliedern.



Anteil Büromitarbeiter*innen an Belegschaft

In der folgenden Grafik wird der Anteil der Büromitarbeiter*innen an der Belegschaft der teilnehmenden Unternehmen über die zeitliche Entwicklung von 2013 bis 2021 aufgeführt. Im Großen und Ganzen gestaltet sich der Anteil an der Büromitarbeiter*innen konstant, leichte Abweichungen zwischen den Jahren können jedoch festgestellt werden.

Am häufigsten macht der Anteil von Büromitarbeiter*innen an der Belegschaft mehr als 75 % aus. Diese Größe bewegt sich konstant bei etwa einem Drittel der Befragten und verzeichnet 2021 nur einen leichten Rückgang auf 30,1 %.

Auch die Unternehmen, welche den Anteil der Büromitarbeiter*innen an der Belegschaft mit bis zu 50 Prozent angaben, ist in den letzte Jahren sehr konstant bei einem Viertel der Befragten geblieben.

In den weiteren zwei Kategorien gab es in den letzten Jahren jedoch Veränderungen. In der Kategorie bis 25 Prozent lässt sich, mit Ausnahme des Jahres 2019, ein Abwärtstrend erkennen. Die größte Veränderung fällt aber in der Kategorie bis 75 Prozent auf. Während im Erhebungszeitraum von 2013 bis 2019 durchschnittlich etwa 15-20 % der Unternehmen diese Kategorie auswählten, konnte 2021 eine deutliche Steigerung auf 26,0 % festgestellt werden.

Fazit

EUPD Research
sustainable management

Fazit zur Stichprobe

Die vorangehenden Folien beschreiben die verschiedenen Unternehmensgruppen, die in den Jahren von 2013 bis 2021 befragt wurden. In 2021 werden insbesondere Großunternehmen und Konzerne mit mehr als 1000 Mitarbeiter*innen abgebildet. Die Branchen Öffentliche Verwaltung, Maschinenbau/Schwerindustrie/Produktion und Gesundheits- und Sozialwesen sind besonders stark in der Stichprobe vertreten. Obwohl sich in jedem Jahr andere Unternehmen um den Corporate Health Award beworben hatten, war die strukturelle Gesamtzusammensetzung sehr homogen. Dies gilt sowohl für die Branchenzugehörigkeit als auch den Anteil an Büromitarbeiter*innen in den teilnehmenden Unternehmen. Durch diese Ähnlichkeit der Stichproben ist weitgehend sichergestellt, dass die Zusammenhänge und Abweichungen in den folgenden Analysen nicht zufälliger Natur sind, bzw. den strukturellen Unterschieden der befragten Gruppen geschuldet sind.

Confidential - Diese Studie ist ausschließlich zum internen Gebrauch bestimmt

4.

EUPD Research
sustainable management

Übersicht Modelldimensionen

Confidential - Diese Studie ist ausschließlich zum internen Gebrauch bestimmt

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Struktur 2021 (1/2)

EUPD Research
sustainable management

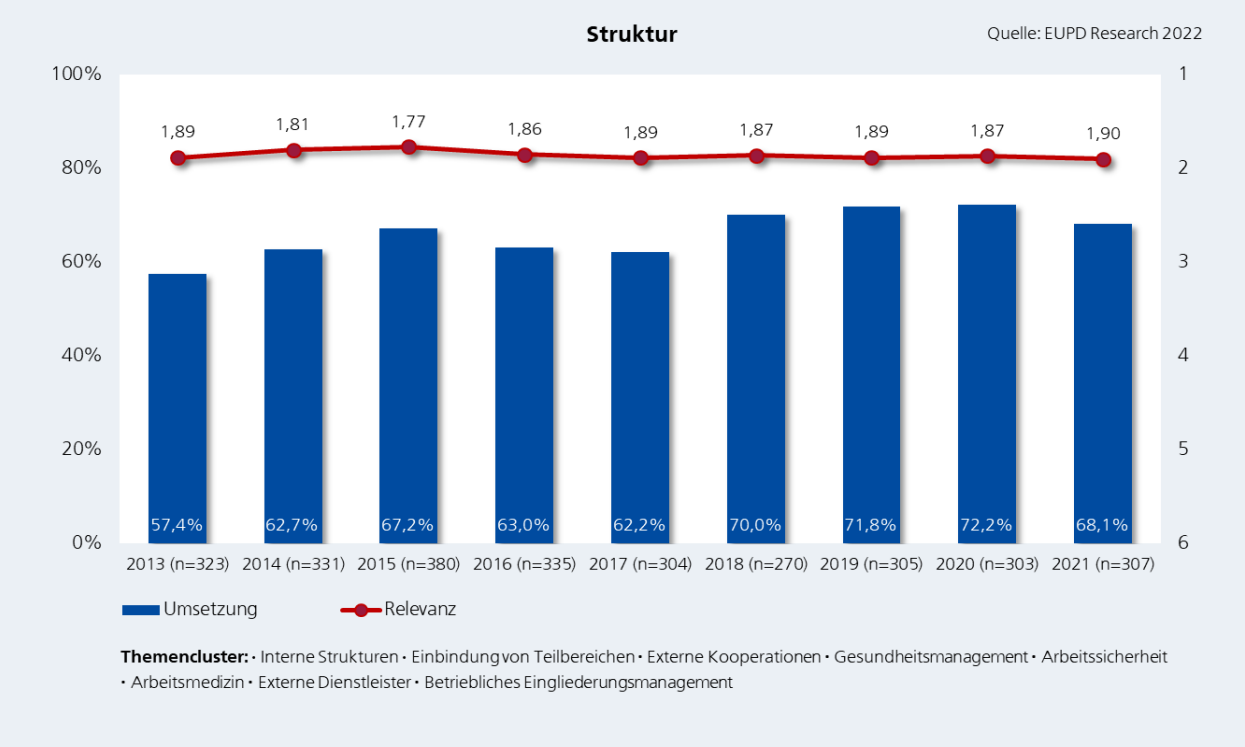
	2021 (n=307)																											
	Gesamt		Chemie/ Pharma		Elektrotechnik		Energie-wirtschaft		Finanzen		Gesundheits- & Sozialwesen		Handel		Informations-/ Kommunikations technik		Kommunikation/ Medien/ Beratung		Konsumgüter		Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion		Öffentliche Verwaltung		Verkehr/ Logistik		Versicherungen	
	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
TEIL A: STRUKTUR	68,1%	1,90	76,0%	1,88	69,8%	1,98	79,1%	1,76	70,9%	2,00	65,2%	1,66	53,6%	2,25	69,3%	1,96	59,4%	1,93	65,7%	2,02	72,0%	1,78	68,8%	1,92	60,7%	2,16	67,7%	1,83
Interne Strukturen	64,4%	1,85	66,7%	1,94	59,0%	2,20	83,3%	1,62	68,9%	2,04	58,9%	1,67	44,1%	2,27	69,4%	1,71	51,4%	1,62	52,2%	2,18	70,2%	1,69	73,9%	1,67	60,3%	2,34	56,3%	1,69
Einheitliche Leitlinien	64,5%	1,82	60,0%	1,86	58,3%	1,91	82,6%	1,85	81,8%	1,86	62,5%	1,70	47,1%	2,27	77,8%	1,69	43,5%	1,58	43,5%	2,30	65,1%	1,66	76,1%	1,64	69,2%	2,33	50,0%	1,50
BGM-Koordinator*in	90,6%	1,33	86,7%	1,50	91,7%	1,36	100%	1,10	100%	1,32	87,5%	1,19	64,7%	2,00	94,4%	1,19	82,6%	1,32	73,9%	1,35	97,7%	1,34	95,7%	1,18	92,3%	1,77	100%	1,00
Steuerungskreis/Arbeitskreis BGM	83,7%	1,63	73,3%	1,86	83,3%	1,71	91,3%	1,30	81,8%	2,09	87,5%	1,26	64,7%	1,71	83,3%	1,56	78,3%	1,35	65,2%	2,05	90,7%	1,68	95,7%	1,38	92,3%	2,17	62,5%	1,67
Schriftliche Zuständigkeits- und Aufgabenübersicht	31,9%	2,19	46,7%	2,17	16,7%	3,20	60,9%	1,69	36,4%	2,25	25,0%	2,17	17,6%	2,75	44,4%	1,90	26,1%	1,44	30,4%	2,82	32,6%	2,00	32,6%	2,00	23,1%	2,67	12,5%	2,00
Übergreifendes Controlling	55,4%	2,06	66,7%	2,08	45,8%	2,76	78,3%	1,80	59,1%	2,40	40,6%	1,84	35,3%	2,73	61,1%	1,94	47,8%	1,95	39,1%	2,35	67,4%	1,69	63,0%	1,78	46,2%	2,45	50,0%	1,83
Jährlicher interner Gesundheitsbericht	60,3%	2,06	66,7%	2,17	58,3%	2,24	87,0%	1,95	54,5%	2,33	50,0%	1,85	35,3%	2,13	55,6%	2,00	30,4%	2,11	60,9%	2,20	67,4%	1,75	80,4%	2,05	38,5%	2,64	62,5%	2,17
Einbindung von Teilbereichen	88,3%	1,56	92,4%	1,50	90,5%	1,59	90,7%	1,51	94,2%	1,56	89,7%	1,34	67,2%	2,01	92,9%	1,43	80,7%	1,62	82,0%	1,63	92,4%	1,52	90,4%	1,47	82,4%	2,11	94,6%	1,52
Geschäftsführung	89,3%	1,38	86,7%	1,46	91,7%	1,30	82,6%	1,17	77,3%	1,90	96,9%	1,00	88,2%	1,82	88,9%	1,38	100%	1,05	78,3%	1,72	93,0%	1,31	93,5%	1,20	76,9%	2,08	87,5%	1,33
Arbeitssicherheit	94,1%	1,48	100%	1,31	100%	1,48	100%	1,40	100%	1,48	93,8%	1,48	70,6%	1,57	100%	1,25	87,0%	1,60	91,3%	1,37	100%	1,40	95,7%	1,43	76,9%	2,00	87,5%	2,33
Arbeitsmedizin	90,9%	1,49	100%	1,31	100%	1,33	95,7%	1,70	100%	1,33	96,9%	1,41	58,8%	2,07	100%	1,25	73,9%	1,83	87,0%	1,32	95,3%	1,43	87,0%	1,52	84,6%	2,17	100%	1,33
Betriebliches Eingliederungsmanagement	89,9%	1,55	93,3%	1,62	83,3%	1,45	95,7%	1,45	95,5%	1,62	87,5%	1,30	58,8%	2,47	100%	1,25	87,0%	1,80	87,0%	1,28	90,7%	1,62	97,8%	1,32	92,3%	2,31	100%	1,50
Personalabteilung/HR	95,8%	1,46	100%	1,46	100%	1,33	95,7%	1,47	100%	1,33	90,6%	1,11	82,4%	1,80	100%	1,19	95,7%	1,33	91,3%	1,74	100%	1,38	95,7%	1,58	61,5%	2,42	100%	1,33
Unternehmenskommunikation	78,8%	1,82	86,7%	1,58	91,7%	2,00	73,9%	1,88	86,4%	1,70	81,3%	1,75	58,8%	2,27	88,9%	1,50	82,6%	1,63	78,3%	1,72	83,7%	1,87	65,2%	1,90	100%	2,08	100%	1,00
Betriebsrat/Personalrat	79,2%	1,72	80,0%	1,75	66,7%	2,24	91,3%	1,47	100%	1,52	81,3%	1,31	52,9%	2,08	72,2%	2,21	39,1%	2,08	60,9%	2,24	83,7%	1,63	97,8%	1,34	67,3%	2,52	87,5%	1,83
Externe Kooperationen	78,3%	2,11	78,3%	2,12	84,4%	2,17	85,9%	1,88	75,0%	2,38	75,8%	1,87	67,6%	2,23	81,9%	2,11	69,6%	2,36	70,7%	2,16	79,7%	1,92	85,3%	2,15	84,6%	2,42	87,5%	1,73
Krankenkassen	92,2%	1,76	100%	1,50	100%	1,64	100%	1,70	86,4%	2,23	87,5%	1,54	88,2%	1,69	100%	1,56	82,6%	2,11	95,7%	1,32	97,7%	1,32	84,8%	2,26	61,5%	2,50	100%	1,33
Unfallversicherungen/Berufsgenossenschaften	79,5%	2,20	80,0%	2,08	87,5%	2,05	87,0%	2,11	77,3%	2,43	75,0%	1,93	64,7%	2,33	77,8%	2,43	69,6%	2,50	78,3%	2,11	86,0%	2,02	87,0%	2,29	23,1%	3,43	75,0%	2,50
Wissenschaftliche Einrichtungen	46,9%	2,80	40,0%	2,92	62,5%	2,95	60,9%	2,12	36,4%	3,37	53,1%	2,22	17,6%	3,33	50,0%	3,07	30,4%	3,07	21,7%	3,50	41,9%	2,77	71,7%	2,41	100%	1,73	75,0%	1,75
Dienstleister	94,5%	1,67	93,3%	2,00	87,5%	2,05	95,7%	1,60	100%	1,50	87,5%	1,79	100%	1,56	100%	1,38	95,7%	1,76	87,0%	1,70	93,0%	1,55	97,8%	1,65	41,0%	2,76	100%	1,33
Gesundheitsmanagement	52,2%	2,19	64,4%	2,23	48,6%	2,43	71,0%	2,13	54,5%	2,13	50,0%	1,80	43,1%	2,36	50,0%	2,31	46,4%	2,28	49,3%	2,31	53,5%	1,99	51,4%	2,15	53,8%	2,44	54,2%	2,60
Kernprozesse sind optimiert & dokumentiert	71,0%	1,81	80,0%	1,92	62,5%	2,14	91,3%	1,63	59,1%	1,89	71,9%	1,48	58,8%	2,12	77,8%	1,73	69,6%	2,00	65,2%	1,87	72,1%	1,70	76,1%	1,59	38,5%	3,11	75,0%	2,00
Interne Audits werden durchgeführt	45,3%	2,38	66,7%	2,31	45,8%	2,58	56,5%	2,53	50,0%	2,44	43,8%	1,82	47,1%	2,67	50,0%	2,36	39,1%	2,50	43,5%	2,14	46,5%	2,03	32,6%	2,44	30,8%	2,71	50,0%	3,60
Auditierung/Zertifizierung extern	40,4%	2,38	46,7%	2,45	37,5%	2,56	65,2%	2,22	54,5%	2,06	34,4%	2,09	23,5%	2,31	22,2%	2,85	30,4%	2,33	39,1%	2,93	41,9%	2,23	45,7%	2,42	53,8%	1,72	37,5%	2,20

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Struktur 2021 (2/2)

	2021 (n=307)																											
	Gesamt		Chemie/ Pharma		Elektrotechnik		Energie-wirtschaft		Finanzen		Gesundheits- & Sozialwesen		Handel		Informations-/ Kommunikations technik		Kommunikation/ Medien/ Beratung		Konsumgüter		Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion		Öffentliche Verwaltung		Verkehr/ Logistik		Versicherungen	
	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
TEIL A: STRUKTUR	68,1%	1,90	76,0%	1,88	69,8%	1,98	79,1%	1,76	70,9%	2,00	65,2%	1,66	53,6%	2,25	69,3%	1,96	59,4%	1,93	65,7%	2,02	72,0%	1,78	68,8%	1,92	60,7%	2,16	67,7%	1,83
Arbeitssicherheit	**64,4%**	**1,75**	**76,7%**	**1,62**	**74,0%**	**1,63**	**78,3%**	**1,68**	**62,5%**	**1,99**	**64,1%**	**1,50**	**57,4%**	**2,09**	**63,9%**	**1,78**	**58,7%**	**1,77**	**69,6%**	**1,67**	**74,4%**	**1,60**	**48,9%**	**2,05**	**69,2%**	**1,80**	**50,0%**	**1,68**
Kernprozesse sind optimiert + dokumentiert	92,5%	1,50	93,3%	1,58	100%	1,48	100%	1,50	100%	1,70	93,8%	1,38	76,5%	1,79	94,4%	1,29	95,7%	1,42	82,6%	1,35	95,3%	1,49	91,3%	1,51	38,5%	1,50	100%	1,40
Dokumentation Notfall- und Krisenpläne	45,9%	1,35	53,3%	1,14	45,8%	1,30	60,9%	1,58	45,5%	1,20	50,0%	1,17	41,2%	1,83	50,0%	1,30	39,1%	1,33	52,2%	1,30	44,2%	1,47	43,5%	1,31	69,2%	1,78	12,5%	1,00
Interne Audits werden durchgeführt	73,6%	1,88	93,3%	1,67	100%	1,76	82,6%	1,84	72,7%	2,11	68,8%	1,68	64,7%	2,33	72,2%	1,93	65,2%	2,00	78,3%	1,75	93,0%	1,55	41,3%	2,34	38,5%	1,80	75,0%	1,80
Auditierung/Zertifizierung extern	45,6%	2,27	66,7%	2,09	50,0%	2,00	69,6%	1,80	31,8%	2,93	43,8%	1,76	47,1%	2,42	38,9%	2,62	34,8%	2,31	65,2%	2,29	65,1%	1,91	19,6%	3,04	60,7%	2,16	12,5%	2,50
Arbeitsmedizin	**54,5%**	**2,20**	**71,1%**	**1,91**	**59,7%**	**2,00**	**62,3%**	**2,08**	**57,6%**	**2,16**	**46,9%**	**2,00**	**43,1%**	**2,54**	**59,3%**	**2,38**	**43,5%**	**2,18**	**53,6%**	**2,27**	**62,0%**	**2,05**	**49,3%**	**2,60**	**43,6%**	**2,06**	**62,5%**	**2,00**
Kernprozesse sind optimiert & dokumentiert	78,2%	1,70	86,7%	1,73	83,3%	1,58	87,0%	1,63	86,4%	1,63	78,1%	1,52	41,2%	2,07	94,4%	1,64	69,6%	1,67	73,9%	1,80	81,4%	1,68	80,4%	1,76	53,8%	2,00	87,5%	1,25
Interne Audits werden durchgeführt	51,5%	2,27	80,0%	2,00	58,3%	2,33	60,9%	2,24	45,5%	2,24	37,5%	1,91	41,2%	2,71	55,6%	2,57	39,1%	2,21	60,9%	2,00	62,8%	2,09	39,1%	2,74	46,2%	2,00	62,5%	2,25
Auditierung/Zertifizierung extern	33,9%	2,63	46,7%	2,00	37,5%	2,08	39,1%	2,38	40,9%	2,60	25,0%	2,58	47,1%	2,83	27,8%	2,92	21,7%	2,67	26,1%	3,00	41,9%	2,39	28,3%	3,29	30,8%	2,17	37,5%	2,50
Externe Dienstleister	**55,0%**	**1,88**	**73,3%**	**1,87**	**54,2%**	**1,89**	**67,4%**	**1,62**	**61,4%**	**2,13**	**50,0%**	**1,77**	**32,4%**	**2,28**	**47,2%**	**2,29**	**52,2%**	**1,75**	**58,7%**	**2,23**	**55,8%**	**1,70**	**58,7%**	**1,72**	**46,2%**	**2,11**	**43,8%**	**1,63**
Fester Auswahlprozess anhand definierter Kriterien	69,7%	2,09	86,7%	2,17	79,2%	1,90	78,3%	1,78	81,8%	2,26	62,5%	1,96	41,2%	2,36	50,0%	2,57	69,6%	2,16	60,9%	2,56	72,1%	1,84	78,3%	2,00	53,8%	2,22	75,0%	2,25
Regelmäßige Qualitätsüberprüfung der Leistung	40,4%	1,68	60,0%	1,57	29,2%	1,88	56,5%	1,45	40,9%	2,00	37,5%	1,58	23,5%	2,20	44,4%	2,00	34,8%	1,33	56,5%	1,90	39,5%	1,56	39,1%	1,44	38,5%	2,00	12,5%	1,00
Betriebliches Eingliederungsmanagement	**87,8%**	**1,70**	**85,3%**	**1,85**	**88,3%**	**1,96**	**93,9%**	**1,60**	**92,7%**	**1,64**	**86,3%**	**1,36**	**74,1%**	**2,23**	**90,0%**	**1,66**	**73,0%**	**1,91**	**89,6%**	**1,72**	**88,4%**	**1,77**	**92,2%**	**1,52**	**90,8%**	**1,68**	**92,5%**	**1,81**
Schriftlich dokumentierte Strukturen und Prozesse	94,8%	1,51	93,3%	1,57	95,8%	1,73	100%	1,30	95,5%	1,57	96,9%	1,29	88,2%	2,00	100%	1,40	82,6%	1,78	95,7%	1,44	90,7%	1,66	97,8%	1,19	100%	1,54	100%	1,80
Unterstützung durch Rückkehrgespräche	87,3%	1,64	80,0%	2,08	95,8%	1,82	87,0%	1,84	77,3%	1,71	87,5%	1,23	88,2%	1,94	94,4%	1,20	87,0%	1,47	100%	1,24	90,7%	1,69	80,4%	1,68	84,6%	1,82	75,0%	2,25
Integration des Fehlzeitenmanagements	88,6%	1,71	80,0%	1,85	91,7%	1,90	95,7%	1,61	95,5%	1,81	87,5%	1,32	76,5%	2,00	94,4%	1,47	78,3%	1,82	100%	1,65	83,7%	1,95	87,0%	1,58	92,3%	1,67	100%	1,80
Feste Einbindung von Betriebsrat	78,2%	1,93	80,0%	2,15	66,7%	2,50	91,3%	1,63	100%	1,48	75,0%	1,56	47,1%	3,08	66,7%	2,57	39,1%	2,69	65,2%	2,33	81,4%	1,93	97,8%	1,44	100%	1,46	100%	1,80
Feste Einbindung von Arbeitsmedizin	89,9%	1,70	93,3%	1,62	91,7%	1,86	95,7%	1,60	95,5%	1,65	84,4%	1,41	70,6%	2,14	94,4%	1,67	78,3%	1,76	87,0%	1,94	95,3%	1,62	97,8%	1,71	76,9%	1,92	87,5%	1,40

Modelldimension Struktur im Zeitverlauf



Interpretationshilfe

Die Entwicklungen der letzten Jahre verdeutlichen, dass Unternehmen die Fragestellungen der Modelldimension Struktur zunehmend besser umsetzen. Es besteht jedoch weiterhin Handlungsbedarf, da die durchschnittliche Umsetzung nicht annähernd der Relevanz, die der Modelldimension zugewiesen wird, entspricht.

Modelldimension Struktur im Zeitverlauf

Umsetzung

Im Verlauf der Jahre schwanken die Umsetzungsgrade in der Modelldimension Struktur leicht, wobei in Summe ein Anstieg von 10,7 Prozentpunkten auf ein mittleres Niveau von 68,1 % zu verzeichnen ist. Den höchsten Umsetzungsgrad erreichte die Modelldimension im Jahr 2020.

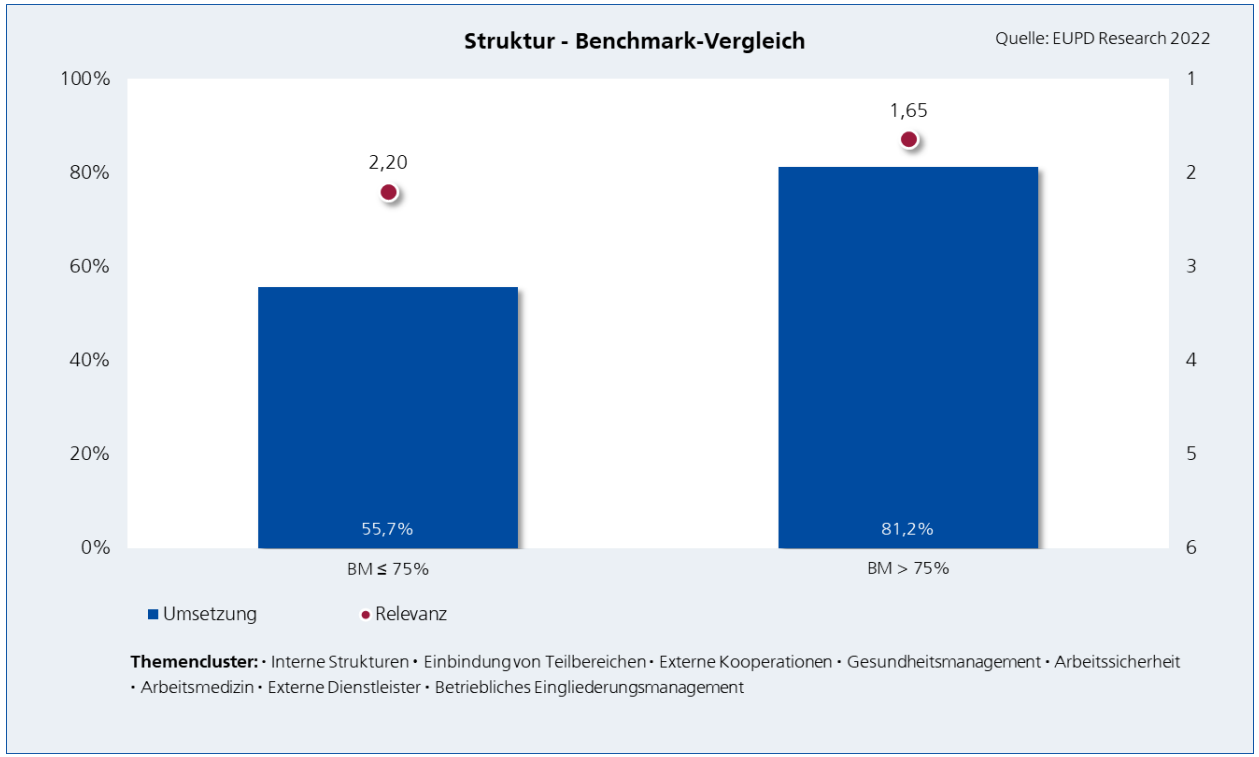
Relevanz

Die durchschnittliche Relevanz zeigt im Zeitverlauf nur leichte Schwankungen und liegt 2021 mit 1,9 auf einem (noch) hohen Niveau. Der zeitliche Höchstwert der Relevanz ist im Jahr 2015 verzeichnet worden und lag bei 1,77.

Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

Das Verhältnis von durchschnittlichem Umsetzungsgrad zu entsprechender Relevanz schwankt im Verlauf der Jahre, jedoch ist besonders seit 2018 eine Annäherung zu erkennen. Die aktuellen Daten aus dem Jahr 2021 zeigen eine leichte Verschlechterung, welche unter anderem durch die zuvor beschriebene gesunkene Umsetzungsquote entsteht. Grafisch äußert sich dies durch den Abstand zwischen den beiden Werten.

Modelldimension Struktur Fokusthema



Interpretationshilfe

Die Grafik verdeutlicht, dass Unternehmen mit einem Benchmark von unter 75 % die Signifikanz der Modelldimension Struktur noch nicht umfassend verinnerlicht und umgesetzt haben. Bei den Unternehmen mit einem Benchmark von über 75 % hingegen zeigt sich durch das angenäherte Verhältnis von Umsetzung und Relevanz nur geringer Handlungsbedarf.

Modelldimension Struktur Fokusthema

Umsetzung

Betrachtet man die Umsetzungsquoten in der Modelldimension Struktur für die Unternehmen mit einem Benchmark von über 75 % sowie für die Unternehmen mit einem Benchmark von unter 75 %, lassen sich große Unterschiede feststellen. Die Differenz der Umsetzungsquoten der beiden Stichproben fällt mit über 25 % groß aus und zeigt, dass die Unternehmen mit einem Benchmark von unter 75 % besonders bei den strukturellen Rahmenbedingungen ihres Corporate Health Managements großes Entwicklungspotenzial aufweisen.

Relevanz

Bei der Betrachtung der vergebenen Relevanz wird deutlich, dass in den Unternehmen mit niedrigem Benchmark die Modeldimension Struktur auch deutlich geringer priorisiert wird (2,20) als in den Unternehmen mit hohem Benchmark (1,65).

Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

Auch das Verhältnis von Umsetzung zu Relevanz ist bei den Unternehmen mit einem Benchmark von über 75 % deutlich besser ausgeprägt. Dies ist grafisch an dem geringeren Abstand zwischen Umsetzung und Relevanz zu erkennen. Die Modelldimension Struktur scheint somit vor allem in den fortgeschrittenen CHM-Systemen deutlich an Bedeutung zu gewinnen und steht bei den Unternehmen mit niedrigem Benchmark noch nicht so stark im Fokus.

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Strategie 2021 (1/3)

EUPD Research
sustainable management

	2021 (n=307)																											
	Gesamt		Chemie/ Pharma		Elektrotechnik		Energie-wirtschaft		Finanzen		Gesundheits- & Sozialwesen		Handel		Informations-/ Kommunikations technik		Kommunikation/ Medien/ Beratung		Konsumgüter		Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion		Öffentliche Verwaltung		Verkehr/ Logistik		Versicherungen	
	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
TEIL B: STRATEGIE	70,8%	1,80	73,6%	1,82	70,6%	2,06	81,7%	1,59	74,2%	1,78	66,3%	1,49	60,6%	2,00	72,5%	1,84	69,0%	1,77	72,0%	1,88	72,8%	1,79	68,2%	1,75	69,2%	2,16	68,6%	1,56
Prozesse/Ziele	**90,8%**	**1,60**	**94,7%**	**1,58**	**90,8%**	**1,92**	**99,1%**	**1,45**	**88,2%**	**1,54**	**86,3%**	**1,23**	**82,4%**	**2,08**	**92,2%**	**1,81**	**89,6%**	**1,59**	**81,7%**	**1,74**	**94,0%**	**1,64**	**93,9%**	**1,42**	**90,8%**	**1,73**	**95,0%**	**1,47**
Systematische Bedarfsanalyse	93,5%	1,44	100%	1,50	91,7%	1,71	100%	1,32	90,9%	1,47	90,6%	1,19	82,4%	1,67	94,4%	1,47	91,3%	1,50	91,3%	1,65	95,3%	1,51	95,7%	1,24	92,3%	1,50	100%	1,17
Schriftliche Definition von quant./qual. Zielen	90,2%	1,72	86,7%	1,69	91,7%	2,10	100%	1,53	77,3%	1,67	90,6%	1,24	82,4%	2,13	88,9%	2,20	87,0%	1,85	87,0%	1,81	93,0%	1,71	93,5%	1,50	92,3%	2,00	100%	1,33
Definition Strategie/Vorgehensweise zur Zielerreichung	90,2%	1,62	100%	1,46	83,3%	2,05	100%	1,53	81,8%	1,50	90,6%	1,23	82,4%	2,20	94,4%	1,87	91,3%	1,50	73,9%	1,88	90,7%	1,73	95,7%	1,39	92,3%	1,58	100%	1,50
Systematische Ergebniskontrolle/-evaluation	88,6%	1,65	93,3%	1,62	91,7%	1,95	100%	1,53	95,5%	1,55	75,0%	1,16	82,4%	2,13	88,9%	1,93	87,0%	1,68	73,9%	1,69	93,0%	1,73	91,3%	1,52	92,3%	1,67	87,5%	1,67
Kontinuierliche Überwachung + Steuerung von Maßnahmen	91,5%	1,57	93,3%	1,62	95,8%	1,81	95,7%	1,37	95,5%	1,50	84,4%	1,31	82,4%	2,27	94,4%	1,60	91,3%	1,40	82,6%	1,69	97,7%	1,50	93,5%	1,46	84,6%	1,90	87,5%	1,67
Budget	**87,8%**	**1,67**	**93,3%**	**1,63**	**87,5%**	**1,95**	**95,7%**	**1,56**	**95,5%**	**1,45**	**81,3%**	**1,53**	**70,6%**	**2,15**	**86,1%**	**1,58**	**93,5%**	**1,50**	**76,1%**	**2,07**	**91,9%**	**1,63**	**85,9%**	**1,73**	**92,3%**	**1,58**	**100%**	**1,17**
Ein BGM-Budget ist festgesetzt	87,9%	1,54	86,7%	1,85	83,3%	1,86	91,3%	1,39	100%	1,21	81,3%	1,46	70,6%	2,08	83,3%	1,47	91,3%	1,35	65,2%	2,00	93,0%	1,67	97,8%	1,35	92,3%	1,33	100%	1,17
Weitere Budgets für das BGM stehen zur Verfügung	87,6%	1,79	100%	1,42	91,7%	2,05	100%	1,72	90,9%	1,68	81,3%	1,60	70,6%	2,23	88,9%	1,69	95,7%	1,65	87,0%	2,13	90,7%	1,60	73,9%	2,11	92,3%	1,83	100%	1,17
Instrumente zur Datenerhebung	**65,3%**	**2,04**	**71,7%**	**2,05**	**60,4%**	**2,60**	**78,3%**	**1,84**	**68,8%**	**1,88**	**57,4%**	**1,73**	**60,3%**	**2,02**	**67,4%**	**2,07**	**63,0%**	**1,94**	**68,5%**	**1,91**	**66,6%**	**1,89**	**63,3%**	**2,17**	**62,5%**	**2,78**	**65,6%**	**1,81**
Anonyme Mitarbeiter*innenbefragungen	90,6%	1,63	93,3%	1,69	91,7%	2,14	100%	1,61	100%	1,71	93,8%	1,19	88,2%	1,85	88,9%	1,21	95,7%	1,28	91,3%	1,56	86,0%	1,70	76,1%	1,73	100%	1,83	100%	1,50
Anonyme Führungskräftebefragung	35,5%	1,87	53,3%	1,86	37,5%	2,22	56,5%	1,60	36,4%	1,88	25,0%	1,60	35,3%	1,60	44,4%	1,80	39,1%	1,38	47,8%	1,50	32,6%	1,78	28,3%	2,25	7,7%	3,60	12,5%	1,00
Schriftliche Befragung von Teilnehmern an Maßnahmen	86,0%	1,84	100%	1,77	87,5%	2,18	100%	1,67	86,4%	1,60	68,8%	1,72	70,6%	2,64	83,3%	2,07	91,3%	1,95	78,3%	1,87	86,0%	1,60	89,1%	1,85	92,3%	2,00	100%	1,17
Verwendung von Daten aus Online-Tools/Apps	27,7%	2,69	33,3%	2,86	12,5%	4,11	52,2%	2,20	36,4%	2,11	15,6%	2,33	23,5%	1,75	38,9%	2,70	30,4%	2,13	34,8%	2,50	27,9%	2,41	26,1%	3,13	7,7%	4,00	12,5%	3,00
Arbeitsplatzbegehungen mit Begehungsprotokollen	97,7%	1,58	93,3%	1,85	95,8%	1,82	100%	1,56	100%	1,67	93,8%	1,28	94,1%	1,60	100%	1,40	95,7%	1,63	100%	1,41	100%	1,55	97,8%	1,49	100%	1,83	100%	2,17
Internes Benchmarking der Leistungen u./o. Erfolge	61,6%	2,56	66,7%	2,62	54,2%	3,05	65,2%	2,53	59,1%	2,28	59,4%	2,00	58,8%	2,80	50,0%	2,93	56,5%	2,59	65,2%	2,33	67,4%	2,56	60,9%	2,61	61,5%	2,82	87,5%	1,80
Gesundheitsberichte von Krankenversicherungen	85,0%	2,20	80,0%	2,15	70,8%	2,62	95,7%	1,94	90,9%	2,16	81,3%	1,80	70,6%	2,23	88,9%	2,21	60,9%	2,61	87,0%	2,00	90,7%	1,90	93,5%	2,33	92,3%	3,18	100%	1,83
Gesundheitsberichte von internen/externen DL	38,4%	1,95	53,3%	1,57	33,3%	2,70	56,5%	1,64	40,9%	1,67	21,9%	1,89	41,2%	1,67	44,4%	2,20	34,8%	2,00	43,5%	2,10	41,9%	1,58	34,8%	2,00	38,5%	3,00	12,5%	2,00
Kennzahlen/Controlling	**73,8%**	**1,97**	**73,8%**	**1,82**	**73,8%**	**2,34**	**81,1%**	**1,94**	**80,2%**	**1,88**	**67,2%**	**1,52**	**65,1%**	**2,27**	**78,6%**	**2,08**	**70,8%**	**2,06**	**80,1%**	**1,82**	**77,7%**	**1,83**	**68,9%**	**2,05**	**69,8%**	**2,41**	**72,3%**	**1,95**
Kennzahlen aus betriebsärztlichen Untersuchungen	67,1%	2,43	73,3%	2,33	75,0%	2,68	78,3%	2,24	72,7%	2,11	53,1%	1,88	41,2%	2,67	66,7%	2,87	65,2%	2,31	78,3%	2,31	76,7%	2,05	58,7%	3,03	69,2%	2,92	62,5%	2,40
Krankenstand/Fehlzeiten	93,8%	1,65	93,3%	1,54	91,7%	1,86	95,7%	1,76	100%	1,62	90,6%	1,29	94,1%	1,92	100%	1,73	95,7%	1,84	100%	1,31	100%	1,27	84,8%	1,95	84,6%	2,18	87,5%	1,67
Kurzzeitiger Krankenstand (bis drei Tage)	89,3%	1,87	86,7%	1,85	91,7%	2,18	95,7%	1,94	100%	1,71	84,4%	1,52	82,4%	2,18	94,4%	2,20	87,0%	2,17	100%	1,44	95,3%	1,49	80,4%	2,05	76,9%	2,64	75,0%	1,60
Langfristiger Krankenstand/Fehlzeiten	95,8%	1,64	93,3%	1,54	95,8%	1,91	95,7%	1,88	100%	1,57	93,8%	1,31	94,1%	2,00	100%	1,73	95,7%	1,58	100%	1,25	95,3%	1,41	93,5%	1,85	92,3%	2,00	100%	1,67
Mitarbeiter*innenfluktuation	83,7%	2,04	80,0%	2,00	79,2%	2,62	82,6%	2,19	100%	1,71	87,5%	1,44	76,5%	1,54	94,4%	2,40	87,0%	1,68	100%	1,75	86,0%	2,15	67,4%	2,30	69,2%	2,64	87,5%	2,00
Anzahl der Arbeitsunfälle	93,5%	1,86	93,3%	1,77	95,8%	1,86	100%	1,78	100%	2,10	87,5%	1,69	88,2%	2,08	100%	1,73	82,6%	2,28	100%	1,50	100%	1,34	87,0%	2,03	100%	2,92	75,0%	2,33
Arbeitsfähigkeit	46,9%	2,44	33,3%	2,55	50,0%	2,53	43,5%	2,43	50,0%	2,47	34,4%	2,17	41,2%	2,69	55,6%	2,77	43,5%	2,75	56,5%	2,35	55,8%	2,18	47,8%	2,29	38,5%	2,80	50,0%	2,80
Beteiligungsrate an BGF/BGM-Maßnahmen	89,9%	1,85	80,0%	2,00	79,2%	2,60	91,3%	1,50	95,5%	1,65	81,3%	1,36	82,4%	4,25	94,4%	1,67	95,7%	1,68	91,3%	1,80	93,0%	1,58	91,3%	1,82	100%	1,83	100%	1,33
Zufriedenheitsquote der BGF/BGM-Maßnahmen	39,1%	1,77	46,7%	1,67	41,7%	2,33	60,9%	2,10	31,8%	1,86	28,1%	1,11	23,5%	1,67	44,4%	2,10	39,1%	1,22	56,5%	1,56	39,5%	1,63	39,1%	1,88	23,1%	2,40	12,5%	1,00
Mitarbeiter*innen-/Arbeitsplatzzufriedenheit	88,9%	1,54	93,3%	1,38	87,5%	1,76	95,7%	1,56	95,5%	1,60	90,6%	1,16	94,1%	1,62	88,9%	1,27	95,7%	1,32	95,7%	1,38	90,7%	1,58	67,4%	1,75	92,3%	2,17	100%	1,33

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Strategie 2021 (2/3)

	2021 (n=307)																											
	Gesamt		Chemie/ Pharma		Elektrotechnik		Energie-wirtschaft		Finanzen		Gesundheits- & Sozialwesen		Handel		Informations-/ Kommunikations technik		Kommunikation/ Medien/ Beratung		Konsumgüter		Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion		Öffentliche Verwaltung		Verkehr/ Logistik		Versicherungen	
	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
TEIL B: STRATEGIE	**70,8%**	**1,80**	**73,6%**	**1,82**	**70,6%**	**2,06**	**81,7%**	**1,59**	**74,2%**	**1,78**	**66,3%**	**1,49**	**60,6%**	**2,00**	**72,5%**	**1,84**	**69,0%**	**1,77**	**72,0%**	**1,88**	**72,8%**	**1,79**	**68,2%**	**1,75**	**69,2%**	**2,16**	**68,6%**	**1,56**
Gesundheitsindex	47,9%	2,52	66,7%	2,09	58,3%	2,95	52,2%	2,25	59,1%	2,44	31,3%	2,24	47,1%	2,67	38,9%	2,43	34,8%	2,88	47,8%	2,59	55,8%	2,65	45,7%	2,45	30,8%	2,63	62,5%	2,40
Psychische Belastungen/Beanspruchungen der Beschäftigten	85,0%	1,65	80,0%	1,58	79,2%	2,10	91,3%	1,65	95,5%	1,50	71,9%	1,25	70,6%	1,83	88,9%	1,40	73,9%	1,94	91,3%	1,76	90,7%	1,65	87,0%	1,53	92,3%	1,91	100%	1,67
Kennzahlen zum BEM	86,0%	1,91	73,3%	1,64	87,5%	2,30	100%	1,78	95,5%	1,81	84,4%	1,32	58,8%	2,38	100%	1,73	82,6%	2,22	78,3%	1,87	81,4%	2,05	93,5%	1,66	84,6%	2,18	87,5%	3,17
Kennzahlensystem/-tool zur Bündelung der gesammelten Daten	26,1%	2,40	40,0%	1,60	20,8%	3,00	52,2%	2,11	27,3%	2,13	21,9%	1,50	17,6%	2,33	33,3%	3,10	13,0%	3,00	26,1%	2,56	27,9%	2,53	21,7%	2,19	23,1%	2,60	12,5%	2,00
Gefährdungsbeurteilung	**86,6%**	**1,53**	**90,0%**	**1,41**	**87,5%**	**1,57**	**89,1%**	**1,27**	**93,2%**	**1,78**	**78,1%**	**1,33**	**94,1%**	**1,53**	**88,9%**	**1,45**	**80,4%**	**1,64**	**89,1%**	**1,35**	**90,7%**	**1,49**	**78,3%**	**1,61**	**92,3%**	**1,87**	**93,8%**	**1,75**
Flächendeckend für jeden einzelnen Arbeitsplatz	82,1%	1,55	93,3%	1,36	87,5%	1,57	82,6%	1,31	86,4%	1,80	68,8%	1,46	94,1%	1,53	77,8%	1,23	69,6%	1,72	87,0%	1,35	90,7%	1,61	73,9%	1,53	84,6%	1,91	87,5%	1,83
Durchführung in regelmäßigen Abständen	91,2%	1,51	86,7%	1,45	87,5%	1,57	95,7%	1,22	100%	1,76	87,5%	1,21	94,1%	1,53	100%	1,67	91,3%	1,55	91,3%	1,35	90,7%	1,37	82,6%	1,68	100%	1,83	100%	1,67
Psychische Gefährdungsbeurteilung	**84,8%**	**1,44**	**77,8%**	**1,54**	**72,2%**	**1,92**	**97,1%**	**1,19**	**90,9%**	**1,42**	**83,3%**	**1,24**	**66,7%**	**1,71**	**90,7%**	**1,16**	**73,9%**	**1,29**	**89,9%**	**1,51**	**91,5%**	**1,50**	**84,8%**	**1,36**	**82,1%**	**1,64**	**100%**	**1,61**
Psychische Belastungen werden erfasst	87,9%	1,42	86,7%	1,54	75,0%	1,86	100%	1,17	90,9%	1,40	84,4%	1,27	70,6%	1,79	88,9%	1,20	73,9%	1,29	91,3%	1,41	95,3%	1,39	91,3%	1,29	92,3%	1,64	100%	1,67
Psychische Beanspruchungen werden erfasst	80,1%	1,54	66,7%	1,75	70,8%	2,00	95,7%	1,28	90,9%	1,50	81,3%	1,27	64,7%	1,71	88,9%	1,20	69,6%	1,29	82,6%	1,59	88,4%	1,63	76,1%	1,55	61,5%	1,82	100%	1,67
Als Folge werden Maßnahmen (…) umgesetzt	86,3%	1,38	80,0%	1,33	70,8%	1,90	95,7%	1,11	90,9%	1,37	84,4%	1,19	64,7%	1,64	94,4%	1,07	78,3%	1,29	95,7%	1,53	90,7%	1,46	87,0%	1,23	92,3%	1,45	100%	1,50
Sensibilisierung Mitarbeiter*innen	**59,3%**	**1,71**	**68,9%**	**1,57**	**57,6%**	**1,86**	**71,0%**	**1,53**	**56,8%**	**1,71**	**56,8%**	**1,42**	**52,0%**	**1,77**	**67,6%**	**1,75**	**56,5%**	**1,71**	**65,2%**	**1,91**	**58,9%**	**1,71**	**56,5%**	**1,67**	**56,4%**	**2,46**	**41,7%**	**1,28**
Systematische Gesundheitskommunikation	46,3%	1,29	60,0%	1,25	41,7%	1,44	60,9%	1,18	45,5%	1,44	46,9%	1,00	41,2%	1,50	55,6%	1,30	39,1%	1,33	52,2%	1,18	44,2%	1,32	45,7%	1,16	38,5%	2,25	12,5%	1,00
Teilweise/komplette Kostenübernahme für Gesundheitsleistungen	96,7%	1,63	100%	1,54	100%	1,85	95,7%	1,65	100%	1,62	93,8%	1,42	100%	1,87	94,4%	1,73	100%	1,47	100%	1,44	100%	1,55	87,0%	1,85	100%	1,73	100%	1,17
Teilweise/komplette Berechnung als Arbeitszeit	42,7%	1,79	60,0%	2,00	33,3%	1,89	60,9%	1,45	40,9%	1,50	37,5%	1,70	35,3%	2,00	55,6%	2,00	30,4%	2,00	56,5%	1,50	39,5%	1,89	41,3%	1,69	46,2%	2,20	12,5%	2,00
Speziell an die Bedürfnisse der MA angepasste Beratungsangebote	95,8%	1,52	100%	1,50	95,8%	1,65	100%	1,22	95,5%	1,45	93,8%	1,28	82,4%	1,93	100%	1,47	100%	1,47	91,3%	1,59	93,0%	1,68	97,8%	1,45	100%	1,64	100%	1,50
Partizipation	41,0%	1,66	46,7%	1,40	41,7%	1,56	60,9%	1,45	27,3%	2,00	43,8%	1,09	29,4%	1,60	50,0%	1,70	34,8%	1,56	47,8%	2,44	41,9%	1,74	39,1%	1,31	38,5%	3,25	12,5%	1,00
Incentives	33,6%	2,39	46,7%	1,75	33,3%	2,78	47,8%	2,22	31,8%	2,22	25,0%	2,00	23,5%	1,75	50,0%	2,30	34,8%	2,44	43,5%	3,27	34,9%	2,11	28,3%	2,57	15,4%	3,67	12,5%	1,00
Gesundheitskommunikation	**85,4%**	**1,84**	**86,7%**	**1,69**	**84,5%**	**2,18**	**90,7%**	**1,68**	**91,6%**	**1,70**	**79,9%**	**1,61**	**77,3%**	**2,07**	**88,1%**	**1,83**	**85,7%**	**1,74**	**80,1%**	**1,98**	**85,7%**	**1,86**	**86,6%**	**1,90**	**83,5%**	**2,14**	**96,4%**	**1,43**
Bereitstellung von Infomaterialien	97,4%	1,57	100%	1,42	100%	1,65	100%	1,53	100%	1,33	93,8%	1,33	94,1%	1,87	100%	1,67	100%	1,58	87,0%	1,63	97,7%	1,56	97,8%	1,68	100%	1,82	100%	1,33
Informationsveranstaltungen und Gesundheitsaktionen	97,4%	1,50	100%	1,33	100%	1,55	100%	1,41	100%	1,43	96,9%	1,41	88,2%	1,73	100%	1,47	95,7%	1,47	91,3%	1,38	97,7%	1,51	97,8%	1,57	100%	1,82	100%	1,17
Gesundheitstag	88,9%	1,80	80,0%	2,00	91,7%	2,21	87,0%	1,81	86,4%	1,68	84,4%	1,62	88,2%	1,73	100%	1,33	87,0%	1,84	87,0%	1,69	88,4%	1,78	91,3%	1,95	92,3%	2,36	100%	1,00
Wettbewerbe/Challenges	90,2%	1,93	93,3%	1,83	91,7%	2,37	91,3%	1,69	90,9%	2,05	81,3%	1,77	94,1%	1,73	100%	1,47	91,3%	1,79	87,0%	1,76	90,7%	2,10	89,1%	2,05	84,6%	2,45	100%	1,33
Geschulte Gesundheitslotsen/Multiplikatoren	77,5%	1,92	86,7%	1,36	70,8%	2,32	82,6%	1,47	86,4%	1,85	68,8%	1,70	58,8%	2,46	66,7%	2,33	87,0%	1,58	73,9%	2,19	79,1%	2,10	87,0%	1,76	53,8%	2,09	100%	1,67
Schriftliche Ethikrichtlinie /Unternehmenswerte Gesundheit	71,3%	2,01	73,3%	1,73	62,5%	2,50	82,6%	1,76	81,8%	1,63	71,9%	1,81	58,8%	2,36	66,7%	2,13	78,3%	1,78	56,5%	2,75	72,1%	2,00	71,7%	2,03	69,2%	1,90	87,5%	1,50
Geschäftsbericht/Sozialbericht/Nachhaltigkeitsbericht	75,2%	2,18	73,3%	2,18	75,0%	2,67	91,3%	2,12	95,5%	1,89	62,5%	1,65	58,8%	2,62	83,3%	2,40	60,9%	2,13	78,3%	2,50	74,4%	1,95	71,7%	2,29	84,6%	2,50	87,5%	2,00

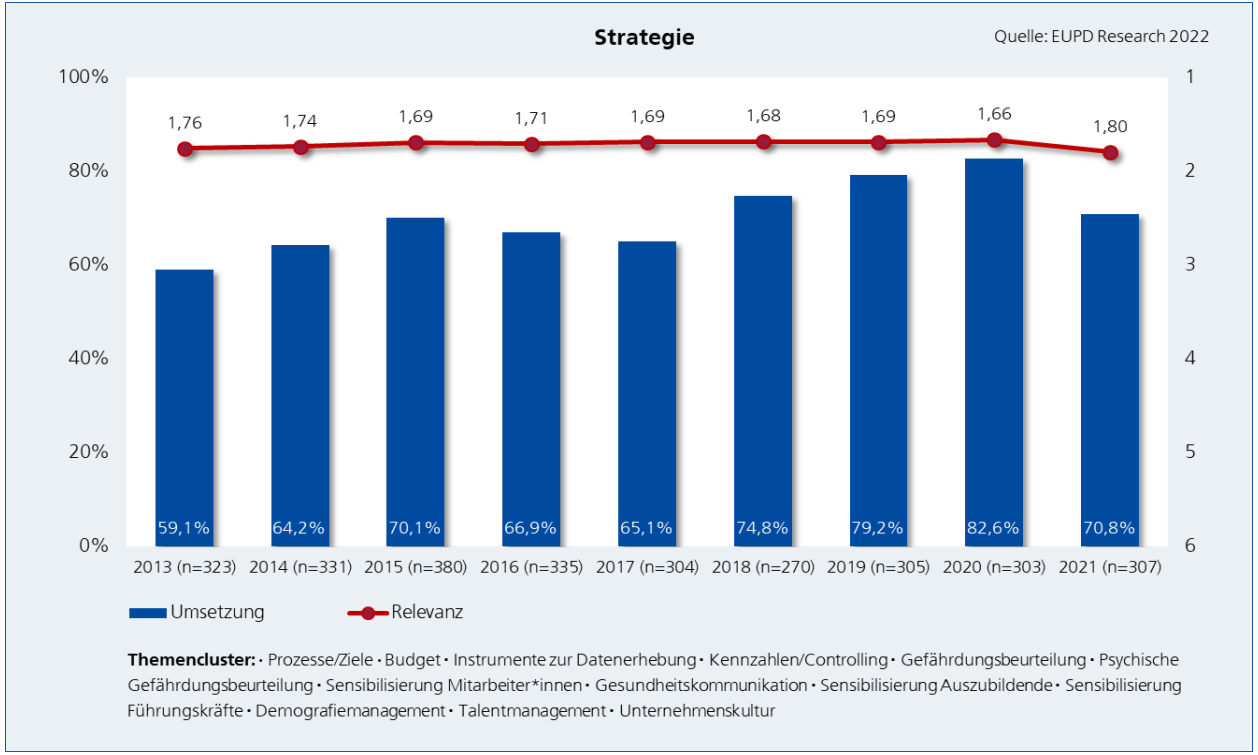
Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Strategie 2021 (3/3)

EUPD Research
sustainable management

	2021 (n=307)																											
	Gesamt		Chemie/ Pharma		Elektrotechnik		Energie-wirtschaft		Finanzen		Gesundheits- & Sozialwesen		Handel		Informations-/ Kommunikations technik		Kommunikation/ Medien/ Beratung		Konsumgüter		Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion		Öffentliche Verwaltung		Verkehr/ Logistik		Versicherungen	
	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
TEIL B: STRATEGIE	70,8%	1,80	73,6%	1,82	70,6%	2,06	81,7%	1,59	74,2%	1,78	66,3%	1,49	60,6%	2,00	72,5%	1,84	69,0%	1,77	72,0%	1,88	72,8%	1,79	68,2%	1,75	69,2%	2,16	68,6%	1,56
Sensibilisierung Auszubildende	77,5%	1,82	70,0%	1,83	83,3%	2,08	91,3%	1,44	75,0%	2,18	81,3%	1,49	55,9%	2,25	58,3%	2,12	76,1%	2,17	80,4%	1,60	83,7%	1,84	75,0%	1,60	84,6%	1,95	81,3%	1,67
Integration von gesundheitsrel. Themen in Ausbildungsplan	79,5%	1,78	73,3%	1,83	79,2%	2,11	91,3%	1,47	72,7%	2,00	87,5%	1,46	64,7%	2,17	61,1%	2,08	78,3%	2,06	87,0%	1,44	81,4%	1,83	76,1%	1,54	92,3%	2,09	87,5%	1,67
Zielgruppenspezifische Angebote	75,6%	1,87	66,7%	1,83	87,5%	2,06	91,3%	1,41	77,3%	2,35	75,0%	1,52	47,1%	2,33	55,6%	2,17	73,9%	2,29	73,9%	1,76	86,0%	1,85	73,9%	1,67	76,9%	1,82	75,0%	1,67
Sensibilisierung Führungskräfte	69,3%	1,65	65,7%	1,62	70,2%	2,02	80,1%	1,33	72,1%	1,56	64,7%	1,47	57,1%	2,08	69,0%	1,77	76,4%	1,53	70,8%	1,81	70,4%	1,63	68,0%	1,46	63,7%	2,10	66,1%	1,33
Einbindung sozialer/teamrelevanter Aspekte in Zielvereinbarungen	68,4%	1,87	73,3%	2,08	58,3%	2,41	69,6%	1,78	77,3%	1,63	75,0%	1,85	64,7%	2,17	55,6%	2,20	82,6%	1,50	65,2%	2,00	74,4%	1,71	67,4%	1,76	38,5%	2,33	62,5%	1,67
Verankerung von Gesundheit in Führungsleitlinien	36,5%	1,68	40,0%	1,43	41,7%	1,78	52,2%	1,27	40,9%	1,60	31,3%	1,50	23,5%	1,67	33,3%	1,80	34,8%	1,44	43,5%	2,20	34,9%	1,79	41,3%	1,50	15,4%	2,60	12,5%	1,00
Führungskräfte erhalten regelmäßiges Feedback von den MA	87,9%	1,56	93,3%	1,38	87,5%	1,86	100%	1,44	95,5%	1,85	87,5%	1,31	76,5%	2,29	94,4%	1,47	95,7%	1,50	87,0%	1,35	90,7%	1,59	73,9%	1,37	76,9%	1,83	100%	1,33
Regelmäßige Informationen zum Wohlbefinden der Mitarbeiter	75,9%	1,73	60,0%	2,09	83,3%	2,00	95,7%	1,29	68,2%	1,50	71,9%	1,52	58,8%	2,46	72,2%	1,80	91,3%	1,45	87,0%	1,71	74,4%	1,83	63,0%	1,70	100%	1,67	75,0%	1,80
Gesundheit als Themenschwerpunkt der Führungskräfteentwicklung	38,1%	1,64	40,0%	1,71	37,5%	2,38	52,2%	1,18	36,4%	1,38	34,4%	1,40	29,4%	1,33	44,4%	1,70	39,1%	1,56	47,8%	2,20	32,6%	1,58	41,3%	1,39	30,8%	2,60	12,5%	1,00
Führungskräfteschulungen zum Thema „Gesund Führen''	89,3%	1,44	73,3%	1,17	87,5%	2,05	100%	1,06	90,9%	1,35	78,1%	1,27	70,6%	1,92	88,9%	1,60	91,3%	1,65	87,0%	1,53	93,0%	1,46	97,8%	1,17	92,3%	1,67	100%	1,00
Führungskräfteberatung	89,3%	1,59	80,0%	1,50	95,8%	1,70	91,3%	1,28	95,5%	1,62	75,0%	1,44	76,5%	2,75	94,4%	1,80	100%	1,63	78,3%	1,69	93,0%	1,46	91,3%	1,31	92,3%	2,00	100%	1,50
Demografiemanagement	51,5%	2,35	55,0%	2,32	57,3%	2,77	68,5%	1,84	62,5%	2,23	48,4%	1,99	36,8%	2,43	50,0%	2,68	45,7%	2,75	51,1%	2,54	49,4%	2,32	52,2%	2,20	42,3%	2,45	37,5%	2,37
Regelmäßig tagende Projektgruppe	40,4%	2,70	46,7%	2,27	37,5%	3,35	60,9%	2,06	54,5%	2,41	37,5%	2,44	29,4%	3,27	38,9%	3,00	39,1%	3,50	39,1%	3,00	30,2%	2,81	43,5%	2,34	30,8%	2,50	37,5%	2,40
Prognosetool zur Einschätzung demografischer Entwicklungen	58,3%	2,37	60,0%	2,09	66,7%	3,00	73,9%	1,73	72,7%	2,00	53,1%	2,08	41,2%	2,33	44,4%	2,75	43,5%	3,28	56,5%	2,81	55,8%	2,30	67,4%	2,14	53,8%	2,30	50,0%	2,20
Wissenstransfer zwischen langfristigen und jüngeren Beschäftigten	75,9%	1,99	80,0%	2,25	87,5%	2,21	91,3%	1,65	81,8%	2,05	81,3%	1,83	41,2%	2,30	88,9%	1,86	69,6%	1,78	73,9%	1,94	76,7%	2,00	73,9%	1,97	53,8%	2,20	62,5%	2,50
Schriftlich definierte Nachfolgeplanung	31,6%	2,34	33,3%	2,67	37,5%	2,50	47,8%	1,90	40,9%	2,44	21,9%	1,63	35,3%	1,80	27,8%	3,10	30,4%	2,44	34,8%	2,40	34,9%	2,18	23,9%	2,35	30,8%	2,80	0%	-
Talentmanagement	36,6%	2,06	45,0%	2,67	40,6%	1,90	55,4%	1,98	37,5%	1,96	28,9%	1,49	27,9%	1,78	41,7%	2,00	37,0%	1,72	45,7%	2,36	36,0%	2,28	29,9%	2,00	32,7%	2,78	12,5%	1,25
Einbindung des CHM in die Recruiting-Strategien	32,9%	2,15	26,7%	2,00	33,3%	2,25	52,2%	2,09	36,4%	1,88	37,5%	1,50	29,4%	1,80	27,8%	2,11	39,1%	1,56	34,8%	2,73	25,6%	2,78	32,6%	1,83	23,1%	3,20	12,5%	1,00
Verschriftlichung fachlicher, methodischer, sozialer Kompetenzen	37,1%	2,03	46,7%	2,67	45,8%	1,89	60,9%	2,09	36,4%	1,75	25,0%	1,22	29,4%	1,80	50,0%	1,90	34,8%	1,89	52,2%	2,09	37,2%	2,28	26,1%	2,06	23,1%	3,20	12,5%	1,00
Regelmäßige Identifikation von Talenten (Talent Pools)	37,1%	2,04	53,3%	3,14	41,7%	1,56	52,2%	1,82	40,9%	2,11	25,0%	1,67	23,5%	2,00	44,4%	1,80	34,8%	1,89	47,8%	2,27	41,9%	2,11	26,1%	2,17	38,5%	2,20	12,5%	1,00
Mentoring-/Weiterbildungsprogramme für Talente	39,4%	2,02	53,3%	2,86	41,7%	1,89	56,5%	1,91	36,4%	2,11	28,1%	1,56	29,4%	1,50	44,4%	2,20	39,1%	1,56	47,8%	2,36	39,5%	1,95	34,8%	1,94	46,2%	2,50	12,5%	2,00
Unternehmenskultur	50,9%	1,68	64,0%	1,92	52,5%	1,73	64,3%	1,66	52,7%	1,86	48,1%	1,28	41,2%	1,82	63,3%	1,66	47,8%	1,37	57,4%	1,82	50,2%	1,65	43,0%	1,62	46,2%	2,19	30,0%	1,17
Partizipation der Mitarbeiter*innen am Kulturprozess	39,1%	1,69	46,7%	1,67	41,7%	1,78	52,2%	1,73	40,9%	2,00	31,3%	1,50	29,4%	1,60	55,6%	1,70	34,8%	1,22	47,8%	1,91	37,2%	1,59	37,0%	1,71	30,8%	2,20	12,5%	1,00
Formulierung einheitlicher Richtlinien, Werten, Unternehmensvision	45,3%	1,52	60,0%	1,86	45,8%	1,78	60,9%	1,64	45,5%	1,60	43,8%	1,00	35,3%	1,40	55,6%	1,70	39,1%	1,11	56,5%	1,36	44,2%	1,47	37,0%	1,56	46,2%	2,00	12,5%	1,00
Onboarding-Programme für neue Mitarbeiter*innen	44,6%	1,53	53,3%	1,67	45,8%	1,44	60,9%	1,64	45,5%	1,90	43,8%	1,20	35,3%	1,33	55,6%	1,40	39,1%	1,22	52,2%	2,00	39,5%	1,35	41,3%	1,47	46,2%	2,00	12,5%	1,00
Ideenmanagement	43,6%	1,86	60,0%	2,43	45,8%	1,56	60,9%	1,82	45,5%	2,00	40,6%	1,22	29,4%	2,50	55,6%	1,90	34,8%	1,67	56,5%	1,90	44,2%	2,00	34,8%	1,71	38,5%	2,40	12,5%	1,00
Maßnahmen zum „Lebenslangen Lernen"	82,1%	1,80	100%	2,00	83,3%	2,10	87,0%	1,50	86,4%	1,79	81,3%	1,50	76,5%	2,27	94,4%	1,60	91,3%	1,63	73,9%	1,94	86,0%	1,83	65,2%	1,65	69,2%	2,33	100%	1,83

Modelldimension Strategie im Zeitverlauf



Interpretationshilfe

Die zeitliche Entwicklung zeigt deutlich, dass die Anstrengungen der Unternehmen in der Modelldimension Strategie zugenommen haben. Die Unternehmen sollten sich zukünftig jedoch weiterhin auf die umfassende Umsetzung aller Themenbereiche dieser wichtigen Modelldimension fokussieren, um ein umfassendes und strategisches Corporate Health Management aufzubauen.

Modelldimension Strategie im Zeitverlauf

Umsetzung

Über den Erhebungszeitraum von 2013 bis 2020 verbesserten sich die Umsetzungsquoten der Modelldimension Strategie kontinuierlich. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich in 2021 hingegen eine deutlich geringere Umsetzung feststellen. Sie sinkt mit 70,8 % auf ein mittleres Niveau ab. Einen Grund dafür kann die Erweiterung der Modelldimension um neue/zusätzliche Themencluster (Demografiemanagement, Talentmanagement und Unternehmenskultur) darstellen, die mit unterdurchschnittlichen Umsetzungsraten das Ergebnis der gesamten Modelldimension beeinflussen.

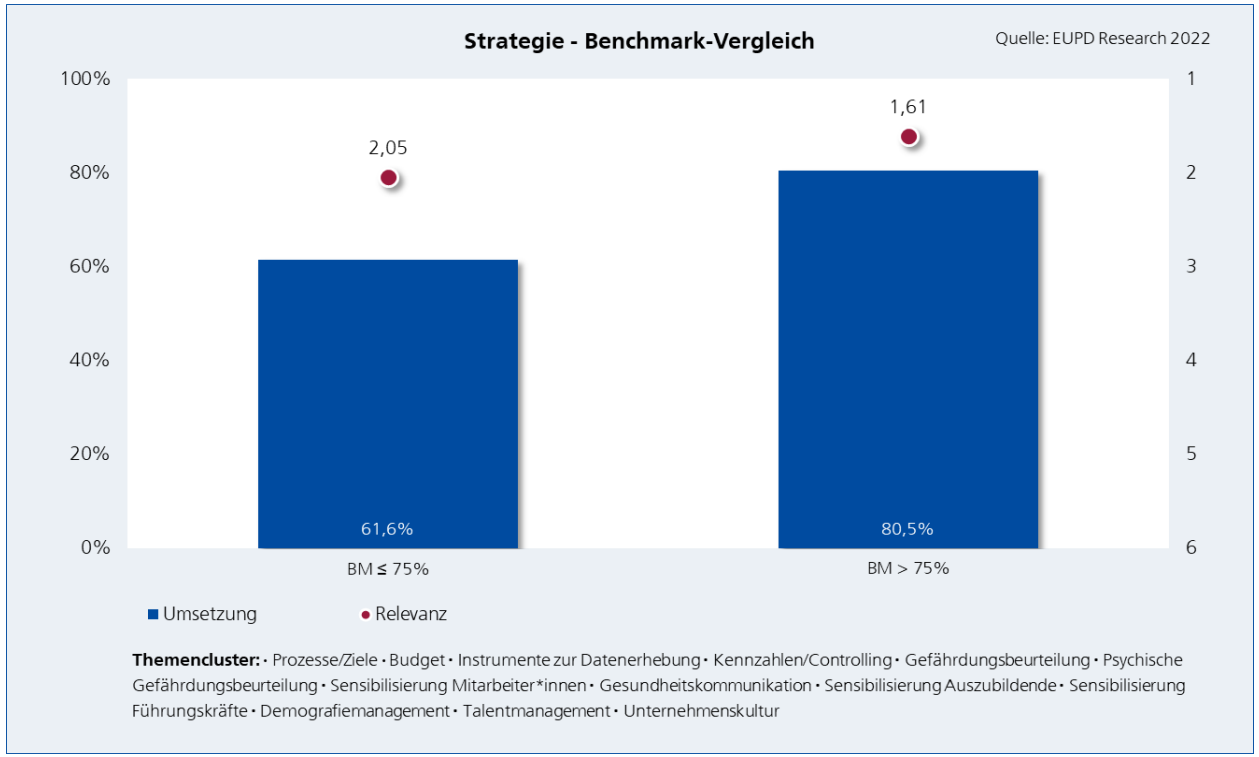
Relevanz

Auch in der durchschnittlichen Relevanzbewertung zeigt sich 2021 ein ähnliches Bild. Während sich die Relevanz über die vergangenen Jahre auf einem annähernd gleichbleibenden Niveau befindet, sinkt sie in 2021 auf 1,80 ab. Damit liegt sie allerdings immer noch auf einem hohen Niveau.

Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

Insgesamt verbessert sich das Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz im Zeitverlauf. Besonders in den Jahren 2018 bis 2020 verbessert sich das Verhältnis deutlich. Von 2020 auf 2021 zeigt sich allerdings ein deutlicher Einbruch, der im Wesentlichen durch den Einbruch der Umsetzungsquote zu erklären ist.

Modelldimension Strategie Fokusthema



Interpretationshilfe

In der Modelldimension Strategie ist bei den Unternehmen mit niedrigem Benchmark ein starker Handlungsbedarf zu erkennen, da die Umsetzungsquote noch weit von der beigemessenen Relevanz entfernt ist. Bei den Unternehmen mit hohem Benchmark ist die Diskrepanz deutlich geringer ausgeprägt, es bedarf aber auch hier weiterhin Anstrengungen, um einen optimalen Zustand zu erreichen.

Modelldimension Strategie Fokusthema

Umsetzung

In der Modelldimension Strategie lässt sich ein Unterschied in der Umsetzungsquote zwischen den Unternehmen mit einem Benchmark von unter 75 % (59,9 %) und über 75 % (79,2 %) erkennen. Dennoch fällt die Differenz zwischen den Gruppen mit 19,8 % etwas geringer aus als es bei der Modelldimension Struktur der Fall war.

Relevanz

Die Relevanz dieser Modelldimension wird von den Unternehmen mit einem hohen Benchmark mit durchschnittlich 1,61 (hohe Relevanz) und von den Unternehmen mit einem niedrigen Benchmark mit durchschnittlich 2,05 (mittlere Relevanz) bewertet. Auch wenn die Unternehmen mit einem Benchmark von unter 75 % die Bedeutung der Modelldimension Strategie geringer bewerten als die Unternehmen mit einem Benchmark von über 75 %, messen sie dieser mehr Bedeutung bei als dem zuvor aufgeführten Themencluster Struktur.

Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

Eine Diskrepanz zwischen der Umsetzung und der Relevanz lässt sich bei beiden Gruppen feststellen, dennoch ist diese bei den Unternehmen mit niedrigem Benchmark deutlicher ausgeprägter.

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Leistungsangebot 2021 (1/2)

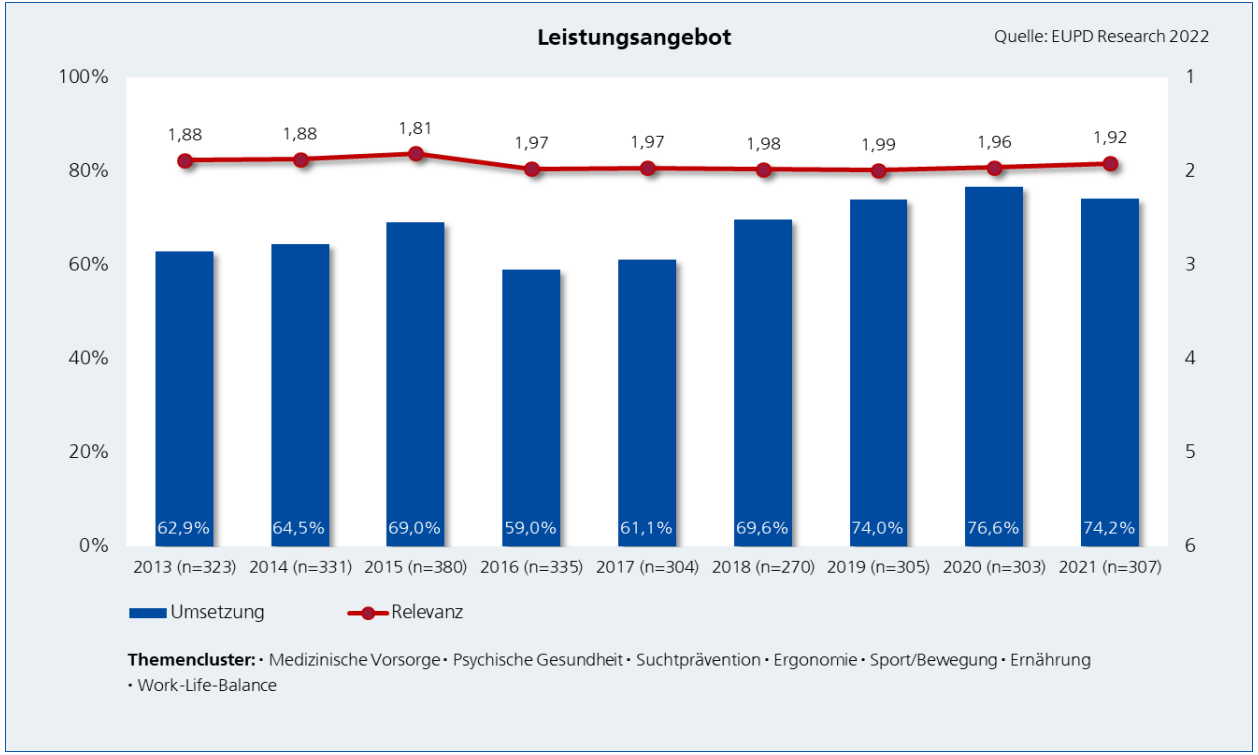
	2021 (n=307)																											
	Gesamt		Chemie/ Pharma		Elektrotechnik		Energie-wirtschaft		Finanzen		Gesundheits- & Sozialwesen		Handel		Informations-/ Kommunikations technik		Kommunikation/ Medien/ Beratung		Konsumgüter		Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion		Öffentliche Verwaltung		Verkehr/ Logistik		Versicherungen	
	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
TEIL C: LEISTUNGSANGEBOT	74,2%	1,92	75,3%	1,80	73,0%	2,13	77,7%	1,61	71,8%	1,81	65,8%	1,71	57,5%	2,11	76,1%	1,92	61,0%	1,94	64,5%	2,04	75,8%	1,98	73,3%	1,97	73,7%	2,20	72,4%	1,51
Medizinische Vorsorge	63,4%	1,95	66,7%	1,69	66,7%	2,16	78,3%	1,55	68,2%	1,74	59,8%	1,72	52,1%	2,03	66,7%	2,02	51,6%	1,95	60,9%	2,33	65,8%	1,99	59,6%	2,04	67,0%	2,40	67,9%	1,33
Beratung zu berufsbedingten Erkrankungen	87,6%	1,74	93,3%	1,46	91,7%	1,89	100%	1,25	95,5%	1,62	90,6%	1,48	76,5%	2,08	83,3%	2,43	60,9%	1,80	82,6%	2,00	90,7%	1,56	89,1%	1,59	84,6%	2,75	100%	1,50
Schutzimpfungen	88,6%	1,78	93,3%	1,77	91,7%	1,74	100%	1,53	86,4%	1,80	96,9%	1,46	70,6%	2,14	83,3%	2,00	73,9%	1,88	78,3%	2,00	90,7%	1,85	89,1%	1,68	100%	1,92	100%	1,33
Gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge	45,6%	1,43	53,3%	1,14	45,8%	1,22	60,9%	1,18	45,5%	1,22	46,9%	1,10	41,2%	1,50	50,0%	1,89	34,8%	1,75	52,2%	1,45	41,9%	1,53	45,7%	1,33	46,2%	2,17	12,5%	1,00
Freiwillige themenspezifische Vorsorgeuntersuchungen	73,9%	1,87	66,7%	1,58	87,5%	2,26	87,0%	1,44	77,3%	1,68	53,1%	1,77	58,8%	1,93	77,8%	1,93	60,9%	1,67	78,3%	2,31	74,4%	1,98	78,3%	1,92	92,3%	2,09	75,0%	1,00
Freiwillige Gesundheits-Check-ups für alle Mitarbeiter*innen	66,4%	2,07	66,7%	1,58	75,0%	2,39	73,9%	1,94	77,3%	1,60	62,5%	1,87	52,9%	2,23	61,1%	1,71	56,5%	2,06	69,6%	2,44	76,7%	2,05	54,3%	2,37	69,2%	2,55	75,0%	1,67
Angebot von spezifischen Check-ups für Führungskräfte	26,4%	2,29	46,7%	1,83	29,2%	2,56	47,8%	1,33	27,3%	2,14	9,4%	2,00	23,5%	1,75	33,3%	2,33	26,1%	2,13	30,4%	3,09	32,6%	2,39	15,2%	2,50	15,4%	2,80	12,5%	1,00
Angebote im Bereich eHealth	55,4%	2,51	46,7%	2,45	45,8%	3,06	78,3%	2,20	68,2%	2,11	59,4%	2,33	41,2%	2,57	77,8%	1,86	47,8%	2,36	34,8%	3,00	53,5%	2,55	45,7%	2,85	61,5%	2,50	100%	1,83
Psychische Gesundheit	70,2%	1,87	68,6%	1,65	64,9%	2,31	83,2%	1,46	76,6%	1,72	69,6%	1,66	53,8%	2,11	74,6%	1,84	62,7%	1,89	61,5%	2,22	69,4%	1,99	73,9%	1,76	79,1%	2,08	76,8%	1,38
Feste Kooperation mit externen Netzwerken	72,0%	1,91	53,3%	1,50	75,0%	2,21	82,6%	1,72	81,8%	1,78	78,1%	1,62	52,9%	2,00	83,3%	2,20	52,2%	2,27	65,2%	2,06	60,5%	2,16	80,4%	1,74	92,3%	1,82	87,5%	1,50
Seminare/Beratung zum Thema Stressmanagement	93,2%	1,52	86,7%	1,42	87,5%	1,90	95,7%	1,21	100%	1,29	93,8%	1,42	76,5%	1,93	100%	1,47	91,3%	1,17	87,0%	1,82	93,0%	1,63	97,8%	1,51	100%	1,73	100%	1,00
Programme zum Thema Mobbing u./o. Konfliktprävention	77,9%	1,87	73,3%	1,45	79,2%	2,30	91,3%	1,56	86,4%	1,84	84,4%	1,48	58,8%	2,07	66,7%	1,86	65,2%	1,94	56,5%	2,41	76,7%	2,13	89,1%	1,56	92,3%	2,09	75,0%	1,67
Entspannungsmaßnahmen/Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz	92,2%	1,58	93,3%	1,54	83,3%	2,10	95,7%	1,16	100%	1,43	93,8%	1,38	76,5%	2,14	100%	1,53	91,3%	1,35	87,0%	1,65	90,7%	1,71	95,7%	1,39	92,3%	2,27	100%	1,00
Apps/digitale Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit	33,9%	1,95	46,7%	1,50	20,8%	2,88	56,5%	1,67	36,4%	1,75	28,1%	1,60	29,4%	1,25	38,9%	2,20	26,1%	2,22	43,5%	1,82	34,9%	1,82	32,6%	2,17	23,1%	2,40	12,5%	1,00
Interne Beratungsstelle	72,3%	2,00	73,3%	2,00	75,0%	1,89	82,6%	1,39	59,1%	2,28	75,0%	1,81	47,1%	2,77	72,2%	2,00	56,5%	2,12	56,5%	2,69	81,4%	1,95	80,4%	1,82	84,6%	2,00	87,5%	1,83
Employee Assistance Program (EAP)	50,2%	2,24	53,3%	2,15	33,3%	2,86	78,3%	1,50	72,7%	1,67	34,4%	2,29	35,3%	2,60	61,1%	1,64	56,5%	2,19	34,8%	3,12	48,8%	2,56	41,3%	2,15	69,2%	2,27	75,0%	1,67
Suchtprävention	71,2%	1,98	73,3%	2,01	70,8%	2,16	87,7%	1,50	76,5%	2,12	71,4%	1,80	47,1%	2,24	65,7%	2,04	54,3%	2,24	72,5%	2,07	74,4%	1,97	77,9%	1,90	60,3%	2,28	77,1%	1,72
Konkrete, dokumentierte Vorgaben zum Umgang mit Sucht	69,4%	1,90	66,7%	2,00	75,0%	2,16	91,3%	1,17	72,7%	1,85	78,1%	1,65	29,4%	2,58	55,6%	2,31	34,8%	2,56	65,2%	2,13	67,4%	1,95	93,5%	1,50	61,5%	2,08	62,5%	1,67
Maßnahmen zur Suchtaufklärung	70,4%	2,07	66,7%	2,42	70,8%	2,58	91,3%	1,32	72,7%	2,20	62,5%	1,88	47,1%	2,58	50,0%	2,38	39,1%	2,63	69,6%	1,94	79,1%	2,00	91,3%	1,80	53,8%	2,27	87,5%	1,50
Rauchverbot	90,2%	1,57	100%	1,54	83,3%	1,67	100%	1,42	95,5%	1,81	90,6%	1,24	64,7%	1,83	94,4%	1,43	82,6%	1,69	82,6%	1,65	90,7%	1,69	95,7%	1,43	92,3%	1,92	100%	1,33
Alkoholverbot	89,3%	1,60	100%	1,54	95,8%	1,39	95,7%	1,33	81,8%	2,05	90,6%	1,33	64,7%	2,00	88,9%	1,64	87,0%	1,81	95,7%	1,47	90,7%	1,48	89,1%	1,58	84,6%	2,00	87,5%	1,80
Angebote zur Suchtentwöhnung	71,0%	2,04	66,7%	2,00	79,2%	2,11	87,0%	1,58	72,7%	2,15	62,5%	2,00	47,1%	2,00	72,2%	2,07	56,5%	2,13	78,3%	2,25	79,1%	1,95	71,7%	2,18	61,5%	2,30	75,0%	1,67
Apps/Online-Angebote zur Suchtprävention/ -entwöhnung	37,1%	2,70	40,0%	2,55	20,8%	3,07	60,9%	2,17	63,6%	2,67	43,8%	2,67	29,4%	2,42	33,3%	2,42	26,1%	2,60	43,5%	3,00	39,5%	2,74	26,1%	2,94	7,7%	3,11	50,0%	2,33

Modelldimension Leistungsangebot 2021 (2/2)

EUPD Research
sustainable management

	2021 (n=307)																											
	Gesamt		Chemie/ Pharma		Elektrotechnik		Energie-wirtschaft		Finanzen		Gesundheits- & Sozialwesen		Handel		Informations-/ Kommunikations technik		Kommunikation/ Medien/ Beratung		Konsumgüter		Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion		Öffentliche Verwaltung		Verkehr/ Logistik		Versicherungen	
	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
TEIL C: LEISTUNGSANGEBOT	74,2%	1,92	75,3%	1,80	73,0%	2,13	77,7%	1,61	71,8%	1,81	65,8%	1,71	57,5%	2,11	76,1%	1,92	61,0%	1,94	64,5%	2,04	75,8%	1,98	73,3%	1,97	73,7%	2,20	72,4%	1,51
Ergonomie	**90,0%**	**1,63**	**91,7%**	**1,63**	**91,7%**	**1,81**	**93,5%**	**1,57**	**93,2%**	**1,48**	**86,7%**	**1,45**	**79,4%**	**1,97**	**90,3%**	**1,54**	**90,2%**	**1,69**	**89,1%**	**1,55**	**91,9%**	**1,59**	**90,2%**	**1,69**	**84,6%**	**1,81**	**96,9%**	**1,42**
Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung	98,7%	1,29	93,3%	1,23	100%	1,30	100%	1,39	100%	1,33	96,9%	1,16	100%	1,47	100%	1,20	100%	1,21	100%	1,24	100%	1,27	97,8%	1,32	92,3%	1,50	100%	1,17
Bewegungsberatung am Arbeitsplatz	92,8%	1,57	100%	1,46	95,8%	1,75	87,0%	1,67	95,5%	1,45	90,6%	1,44	82,4%	2,13	88,9%	1,53	95,7%	1,47	91,3%	1,29	93,0%	1,63	95,7%	1,55	92,3%	1,67	100%	1,17
Rückenprogramme/-kurse	92,5%	1,59	93,3%	1,69	91,7%	1,70	91,3%	1,56	95,5%	1,35	93,8%	1,28	82,4%	2,27	94,4%	1,60	95,7%	1,74	95,7%	1,29	90,7%	1,45	93,5%	1,70	84,6%	2,08	100%	1,17
Nutzung digitaler bzw. mobiler Angebote zu Ergonomiethemen	75,9%	2,07	80,0%	2,15	79,2%	2,50	95,7%	1,67	81,8%	1,78	65,6%	1,91	52,9%	2,00	77,8%	1,85	69,6%	2,35	69,6%	2,38	83,7%	2,00	73,9%	2,18	69,2%	2,00	87,5%	2,17
Sport/Bewegung	**78,5%**	**1,97**	**79,0%**	**1,91**	**75,6%**	**2,09**	**85,1%**	**1,76**	**87,7%**	**1,78**	**72,3%**	**1,85**	**63,9%**	**2,24**	**81,7%**	**2,21**	**75,2%**	**1,88**	**77,6%**	**1,94**	**81,4%**	**2,00**	**78,3%**	**2,12**	**78,0%**	**2,11**	**91,1%**	**1,26**
Sport-/Bewegungskurse	90,6%	1,53	80,0%	1,36	91,7%	1,58	91,3%	1,56	100%	1,33	87,5%	1,40	64,7%	2,00	94,4%	1,80	91,3%	1,33	100%	1,28	93,0%	1,51	93,5%	1,58	76,9%	2,17	100%	1,00
Kooperation mit externem Fitnessanbieter	86,3%	1,96	86,7%	1,92	87,5%	1,94	87,0%	1,95	100%	1,57	71,9%	1,63	88,2%	2,07	83,3%	2,20	87,0%	1,72	87,0%	1,44	95,3%	1,83	73,9%	2,74	100%	2,08	100%	1,67
Fitnessraum/Betriebssportstätte/-halle	66,1%	2,15	60,0%	2,42	62,5%	2,28	73,9%	1,63	68,2%	2,16	71,9%	1,96	35,3%	2,54	61,1%	2,79	65,2%	1,83	69,6%	2,38	65,1%	2,24	76,1%	2,14	38,5%	2,20	100%	1,00
Betriebssportverein/-gruppe	78,8%	2,03	80,0%	2,00	79,2%	1,71	91,3%	1,71	90,9%	1,81	65,6%	1,96	70,6%	2,23	77,8%	2,57	60,9%	2,67	65,2%	2,65	86,0%	1,82	82,6%	2,03	84,6%	1,83	100%	1,33
Bewegungspausen/Bürogymnastik	84,7%	1,79	86,7%	1,50	75,0%	2,26	91,3%	1,63	95,5%	1,67	75,0%	1,83	76,5%	2,00	94,4%	2,00	82,6%	1,47	82,6%	1,83	81,4%	1,95	91,3%	1,68	92,3%	1,83	75,0%	1,00
Eigene Sportevents/-aktionen	84,0%	1,93	93,3%	1,69	83,3%	2,00	87,0%	1,78	86,4%	1,85	71,9%	1,87	64,7%	2,46	94,4%	2,07	91,3%	1,53	82,6%	1,94	88,4%	2,00	80,4%	2,08	92,3%	2,17	87,5%	1,17
Apps/digitale Angebote zum Thema Bewegung/Sport	59,3%	2,40	66,7%	2,46	50,0%	2,88	73,9%	2,06	72,7%	2,06	62,5%	2,32	47,1%	2,38	66,7%	2,07	47,8%	2,63	56,5%	2,07	60,5%	2,62	50,0%	2,58	61,5%	2,50	75,0%	1,67
Ernährung	**68,3%**	**2,07**	**74,4%**	**1,78**	**65,3%**	**2,21**	**84,1%**	**1,75**	**75,0%**	**2,00**	**67,2%**	**1,77**	**67,6%**	**1,99**	**72,2%**	**2,02**	**63,0%**	**2,11**	**65,2%**	**2,16**	**70,2%**	**2,16**	**56,5%**	**2,33**	**73,1%**	**2,35**	**75,0%**	**1,61**
Ernährungsberatung	76,5%	2,07	80,0%	1,82	66,7%	2,47	82,6%	1,94	77,3%	1,74	84,4%	1,67	82,4%	2,27	83,3%	2,00	78,3%	2,26	60,9%	2,33	79,1%	2,00	65,2%	2,30	84,6%	2,17	100%	1,67
Kurse/Aktionen zur gesunden Ernährung	38,1%	1,98	46,7%	1,67	33,3%	2,11	56,5%	1,55	40,9%	1,56	37,5%	1,50	35,3%	1,40	50,0%	2,00	26,1%	2,63	30,4%	2,64	39,5%	2,05	39,1%	1,94	30,8%	2,80	12,5%	1,00
Gesundes Speisenangebot für Mitarbeiter*innen	86,0%	1,73	93,3%	1,38	91,7%	1,63	95,7%	1,72	86,4%	1,74	81,3%	1,58	88,2%	1,86	83,3%	1,87	78,3%	1,53	78,3%	1,50	90,7%	1,88	76,1%	1,92	100%	2,00	100%	1,33
Aktive Unterstützung bei der Auswahl gesunder Speisen	74,6%	2,06	80,0%	1,69	70,8%	2,12	87,0%	1,56	90,9%	2,15	71,9%	1,65	58,8%	2,14	77,8%	2,14	65,2%	1,94	78,3%	2,11	74,4%	2,18	63,0%	2,47	84,6%	2,33	100%	1,33
Kostenlose Getränkeversorgung	91,9%	1,67	100%	1,46	95,8%	1,47	100%	1,47	95,5%	1,95	90,6%	1,35	100%	1,73	94,4%	1,27	100%	1,37	95,7%	1,56	97,7%	1,65	65,2%	2,17	100%	2,00	87,5%	2,50
Ernährungs-Apps/Online-Angebote	43,0%	2,89	46,7%	2,64	33,3%	3,44	82,6%	2,28	59,1%	2,88	37,5%	2,87	41,2%	2,54	44,4%	2,85	30,4%	2,94	47,8%	2,81	39,5%	3,19	30,4%	3,16	38,5%	2,82	50,0%	1,83
Work-Life-Balance	**77,6%**	**1,96**	**73,3%**	**1,93**	**76,2%**	**2,18**	**87,6%**	**1,66**	**83,8%**	**1,82**	**76,3%**	**1,70**	**73,1%**	**2,20**	**81,7%**	**1,78**	**75,8%**	**1,82**	**72,7%**	**1,99**	**77,4%**	**2,18**	**76,4%**	**1,93**	**73,6%**	**2,39**	**83,9%**	**1,83**
Maßnahmen zur familiengerechten Arbeitsorganisation	99,0%	1,35	100%	1,46	100%	1,53	100%	1,22	100%	1,48	96,9%	1,25	100%	1,64	100%	1,07	100%	1,16	95,7%	1,28	97,7%	1,46	100%	1,16	100%	1,75	100%	1,33
Kinderbetreuung	69,4%	2,08	73,3%	1,92	58,3%	2,50	91,3%	1,72	77,3%	2,00	78,1%	1,67	70,6%	2,15	77,8%	1,67	73,9%	1,65	65,2%	2,33	60,5%	2,51	56,5%	2,17	61,5%	2,55	87,5%	1,67
Strukturierter Wiedereinstieg nach der Elternzeit	88,9%	1,77	86,7%	1,85	95,8%	1,84	87,0%	1,78	90,9%	1,67	96,9%	1,50	88,2%	2,00	88,9%	1,43	95,7%	1,53	87,0%	1,83	86,0%	2,10	84,8%	1,71	76,9%	2,00	87,5%	1,67
Möglichkeit zur Nutzung von Sabbaticals	77,9%	2,27	66,7%	2,25	83,3%	2,44	82,6%	1,67	90,9%	1,95	75,0%	1,85	47,1%	3,00	83,3%	2,00	82,6%	2,13	60,9%	2,59	79,1%	2,65	84,8%	2,25	69,2%	2,55	100%	2,33
Freistellung für ehrenamtliches Engagement	86,6%	2,22	66,7%	2,00	83,3%	2,47	100%	2,00	100%	2,24	81,3%	1,93	82,4%	2,92	94,4%	2,20	69,6%	2,24	91,3%	1,53	86,0%	2,43	89,1%	2,14	84,6%	2,83	100%	2,00
Freistellung für Pflegezeiten	89,9%	1,78	80,0%	1,85	87,5%	2,00	91,3%	1,56	95,5%	1,81	87,5%	1,54	100%	1,92	77,8%	1,93	82,6%	1,50	78,3%	1,88	95,3%	2,00	95,7%	1,54	92,3%	2,08	100%	1,83
Angebote zur gesunden Medienkompetenz	31,6%	2,22	40,0%	2,17	25,0%	2,44	60,9%	1,67	31,8%	1,63	18,8%	2,20	23,5%	1,75	50,0%	2,20	26,1%	2,56	30,4%	2,45	37,2%	2,11	23,9%	2,57	30,8%	3,00	12,5%	2,00

Modelldimension Leistungsangebot im Zeitverlauf



Interpretationshilfe

Die Modelldimension Leistungsangebot nimmt insbesondere in den letzten Jahren stark an Bedeutung zu und wird immer besser umgesetzt. Diese positive Entwicklung sollte in den nächsten Jahren beibehalten werden, um den Anforderungen dieser Modelldimension gerecht zu werden.

Modelldimension Leistungsangebot im Zeitverlauf

Umsetzung

Die Umsetzungsraten in der Modelldimension Leistungsangebot zeigen insbesondere seit 2016 eine positive Entwicklung. In Summe ist ein Anstieg von 11,3 Prozentpunkten seit der Ersterhebung im Jahr 2013 festzustellen. Nachdem im Jahr 2020 erstmals ein hohes Niveau (76,6 %) erreicht werden konnte, sinkt der Wert im Jahr 2021 wieder leicht auf ein mittleres Niveau von 74,2 % ab. Dennoch handelt es sich dabei um den zweithöchsten Wert seit dem Start der Erhebung.

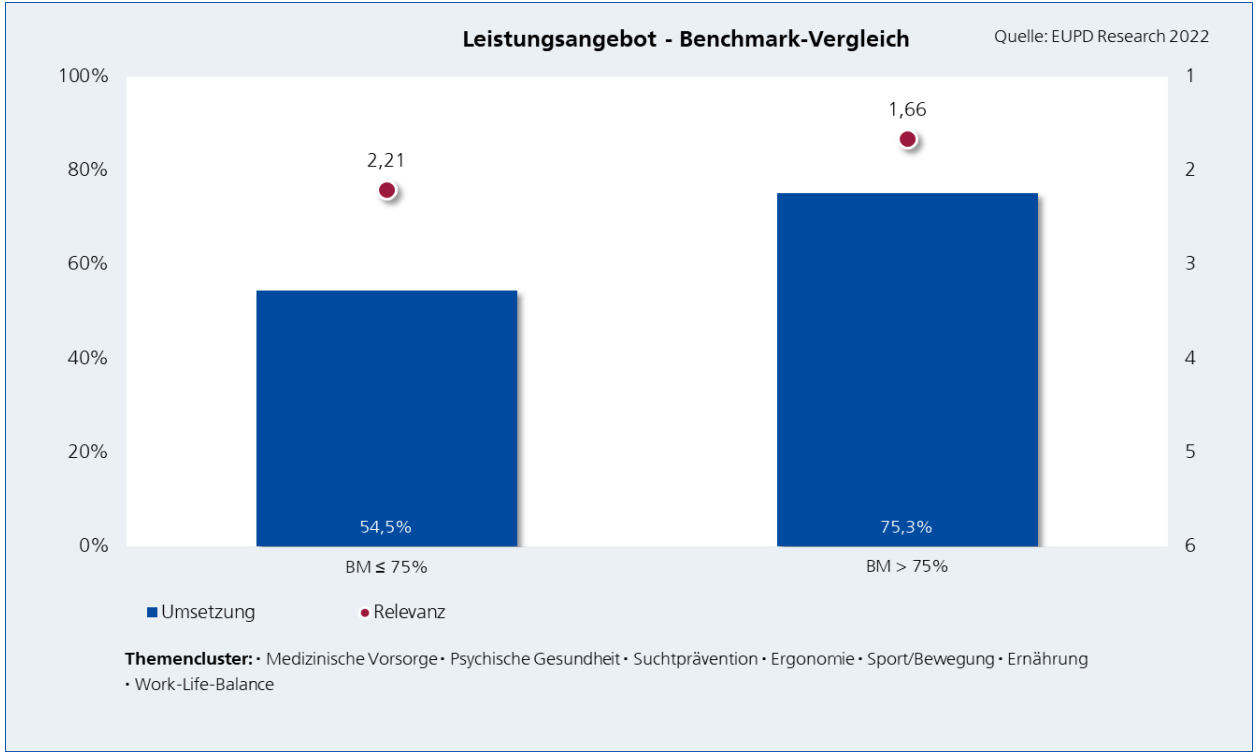
Relevanz

Die Relevanzbewertungen in den ersten Jahren der Erhebung zeigen ein hohes Niveau. Seit 2016 befindet sich die Relevanz jedoch konstant auf einer mittleren Niveau. Im Jahr 2021 liegt der Wert bei 1,92.

Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

Nachdem das Verhältnis von durchschnittlichem Umsetzungsgrad und Relevanz im Jahr 2016 den schlechtesten Wert erreicht hat, zeigt sich seitdem ein besonders positiver Trend. Insbesondere in den Jahren 2019 und 2020 verringert sich der Abstand zwischen den Werten sehr stark. In 2021 ist durch den Anstieg der Relevanz und die leicht niedrigere Umsetzungsquote wieder ein etwas größerer Abstand erkennbar, welcher weiteren Handlungsbedarf in dieser Modelldimension verdeutlicht.

Modelldimension Leistungsangebot Fokusthema



Interpretationshilfe

Um die ganzheitliche Entwicklung im Corporate Health Management weiter voran zu treiben, sollten sich vor allem Unternehmen mit einem niedrigen Benchmark mit dem Ausbau ihres Leistungsangebotes beschäftigen.

Modelldimension Leistungsangebot Fokusthema

Umsetzung

Betrachtet man die Modelldimension Leistungsangebot genauer, lässt sich erneut ein Unterschied in der Umsetzungsquote zwischen den Unternehmen mit einem Benchmark von unter 75 % (54,5 %) und über 75 % (75,3 %) erkennen. Die Differenz zwischen den Gruppen liegt mit 20,8 % in einem ähnlichen Rahmen wie bei der Modelldimension Strategie.

Relevanz

Die Relevanz dieses Themenclusters wird von den Unternehmen mit einem hohen Benchmark mit durchschnittlich 1,66 (entspricht einer hohen Relevanz) und bei den Unternehmen mit einem niedrigen Benchmark mit durchschnittlich 2,21 (entspricht einer niedrigen Relevanz) bewertet. Damit bildet die Modelldimension Leistungsangebot bei den Unternehmen mit einem Benchmark von unter 75 % das Schlusslicht in der Relevanzbewertung, dicht gefolgt von der Dimension Struktur.

Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

Eine Diskrepanz zwischen der Umsetzung und der Relevanz lässt sich bei beiden Gruppen feststellen, dennoch ist diese bei den Unternehmen mit niedrigem Benchmark deutlicher ausgeprägter.

Fazit

EUPD Research
sustainable management

Fazit zur Übersicht der Modelldimensionen

Nach der ersten Betrachtung zeigt sich über nahezu alle Bereiche hinweg ein positiver Trend in der Umsetzung gesundheitsförderlicher Strukturen, Strategien und Leistungsangebote. Corporate Health Management steht für viele Unternehmen mehr und mehr im Fokus, das belegen die Zahlen zwischen 2013 und 2021 deutlich. Die Zuwachsraten in den einzelnen Modelldimensionen schwanken über die neun Jahre, liegen aber in 2021 insgesamt zwischen +10,7 und +11,7 Prozentpunkten.

Die Analyse der neun Jahrgänge lässt erahnen, dass vor allem Konzerne bereits sehr gut aufgestellt sind in ihrem Corporate Health Management. Dessen Implementierung ist bereits länger in der Umsetzung und kann aufgrund der Ressourcen entsprechend weiter wachsen. Es gilt daher vor allem innovative Konzepte für kleine und mittlere Unternehmen zu etablieren und entsprechende Erfolgsstrategien abzuleiten. Auch für Unternehmen mit einer eher heterogenen Arbeitsplatzstruktur, mit wenigen Büroarbeitsplätzen, sind passgenauere Maßnahmen zu entwickeln und zu erproben, damit möglichst viele Mitarbeiter*innen am Corporate Health Management teilhaben und davon profitieren können.
Grundsätzlich ist dabei sowohl auf eine nachhaltige und bedarfsgerechte Implementierung von Corporate Health Strukturen und Strategien zu achten. Gesundheitsförderliche Maßnahmen sollten nicht nach dem Gießkannen-Prinzip implementiert werden, sondern ein Mix aus verhältnis- und verhaltensbezogenen, globalen und individuellen Maßnahmen ist dabei grundsätzlich empfehlenswert.

Impressum

EUPD Research
sustainable management

EUPD Research Sustainable Management GmbH

Adenauerallee 134
53113 Bonn
www.eupd-research.com
info@eupd-research.com

KATJA KLEEBANK
Head of Business Development
Corporate Health Department
EUPD Research
k.kleebank@eupd-research.com

STEFFEN KLINK
Director
Corporate Health Department
EUPD Research
s.klink@eupd-research.com

JOSHUA BAAKEN
Head of Project Management
Corporate Health Department
EUPD Research
j.baaken@eupd-research.com

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.