



CHES-STUDIE 2023

CORPORATE HEALTH MANAGEMENT IN DEUTSCHLAND

Relevanz verstehen
Fehler vermeiden
Kosten reduzieren

22+
YEARS
EUPD Research

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 alltäglichen Problemen 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 einem Unternehmen ermöglicht. Das Corporate Health Management stellt dabei ein Kernstück der Strategie gegen personelle Herausforderungen dar. Somit kommt einem strategisch implementierten Corporate Health Management jetzt erst recht eine große Bedeutung mit Blick auf die zukunftsorientierte Ausrichtung von Unternehmen zu.

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 zehn Jahre umfassende Datensammlung ermöglicht einen detaillierten Einblick in die Entwicklung des Corporate Health Managements.



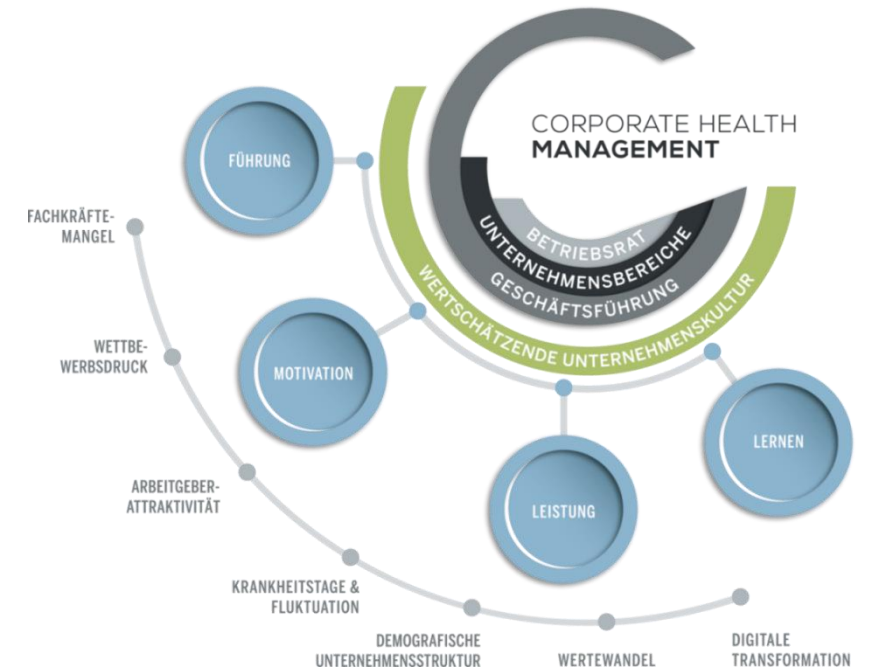
Steffen Klink
Chief Operating Officer (COO)
EUPD Research



Joshua Baaken
Head of Project Management
& Expert Committees
EUPD Research



Uljana Hübert
Research & Project Management
EUPD Research



Agenda

CHES-Studie Corporate Health Management in Deutschland

Grußwort

- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| 1. Hintergrund | Folie 4 |
| 2. Methodik | Folie 9 |
| 3. Stichprobe | Folie 15 |
| 4. Übersicht Modelldimensionen | Folie 22 |
| 5. Modelldimension: Struktur | Folie 44 |
| 6. Modelldimension: Strategie | Folie 70 |
| 7. Modelldimension: Leistungsangebot | Folie 111 |
| 8. Ausblick | Folie 134 |
| 9. Einsatz von Dienstleistern | Folie 138 |

Impressum

1.

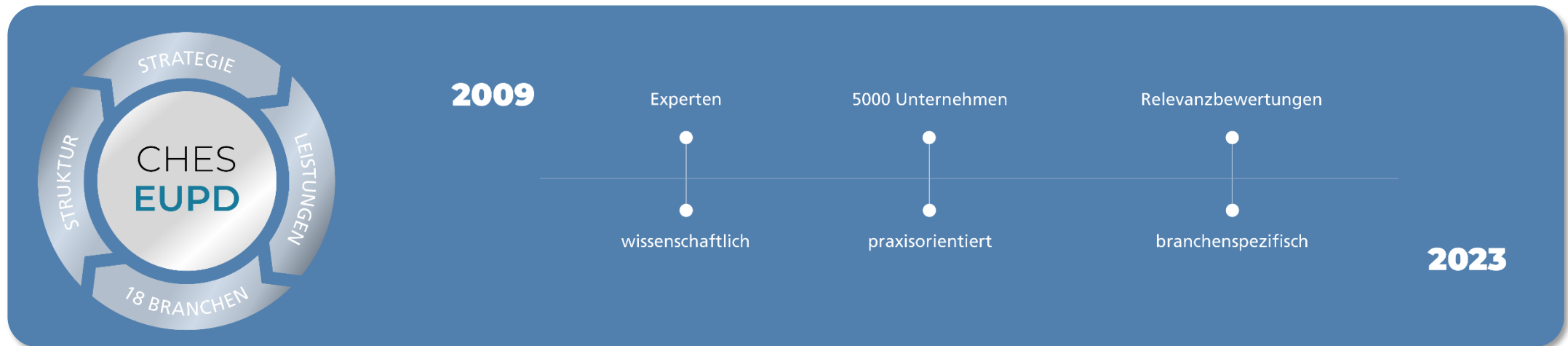
Hintergrund

Hintergrund

Entwicklung des Corporate Health Evaluation Standard

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 Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis weiterentwickelt. Es gewährleistet durch die dynamische Gewichtung eine praxisvalidierte Analyse der Effizienz und Effektivität von Corporate Health Managementsystemen.



Hintergrund

Prinzipien des Corporate Health Evaluation Standard

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, Betriebsmediziner*innen und Personalentscheider*innen 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.

Hintergrund

Der Corporate Health Evaluation Standard

Modelldimensionen 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 liegen verschiedene Themencluster, 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

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

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 2022 wurde der CHA bereits zum 14. 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

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 präsentieren und positionieren zu können.

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 2022 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




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

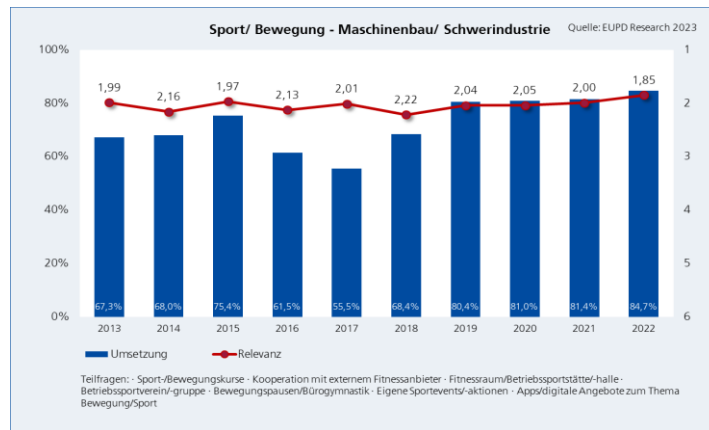
Zur Betrachtung und Interpretation der Umsetzung, der Relevanz sowie zum Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz werden Richtungspfeile dargestellt. Die Ausrichtung der Pfeile bezieht sich jeweils auf den Vergleich der Ergebnisse von 2013 auf das Jahr 2022.

Ausrichtung	Entwicklung von 2013-2022
	Positiv
	Unverändert
	Negativ

Fokusthemen

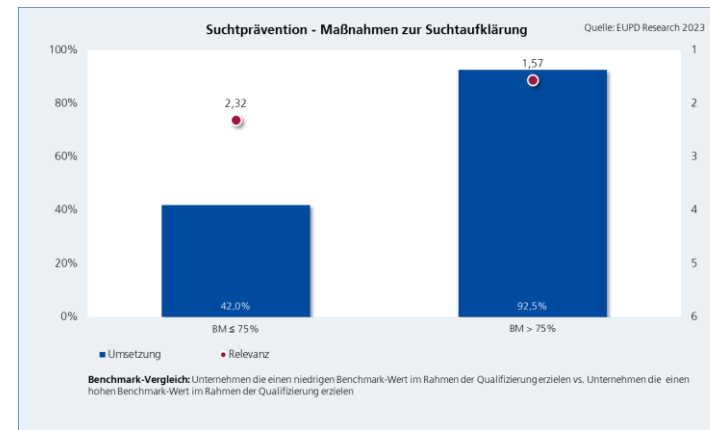
Zu jeder Modelldimension und zu jedem Themencluster werden auf den nachfolgenden Seiten jeweils bis zu zwei Fokusthemen dargestellt. Dabei werden einzelne Branchen oder Fragestellungen betrachtet, die eine Fokussierung auf besonders detaillierte und interessante Inhalte ermöglichen.

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



➔ Beispiel: Benchmark-Vergleich für Fragestellung

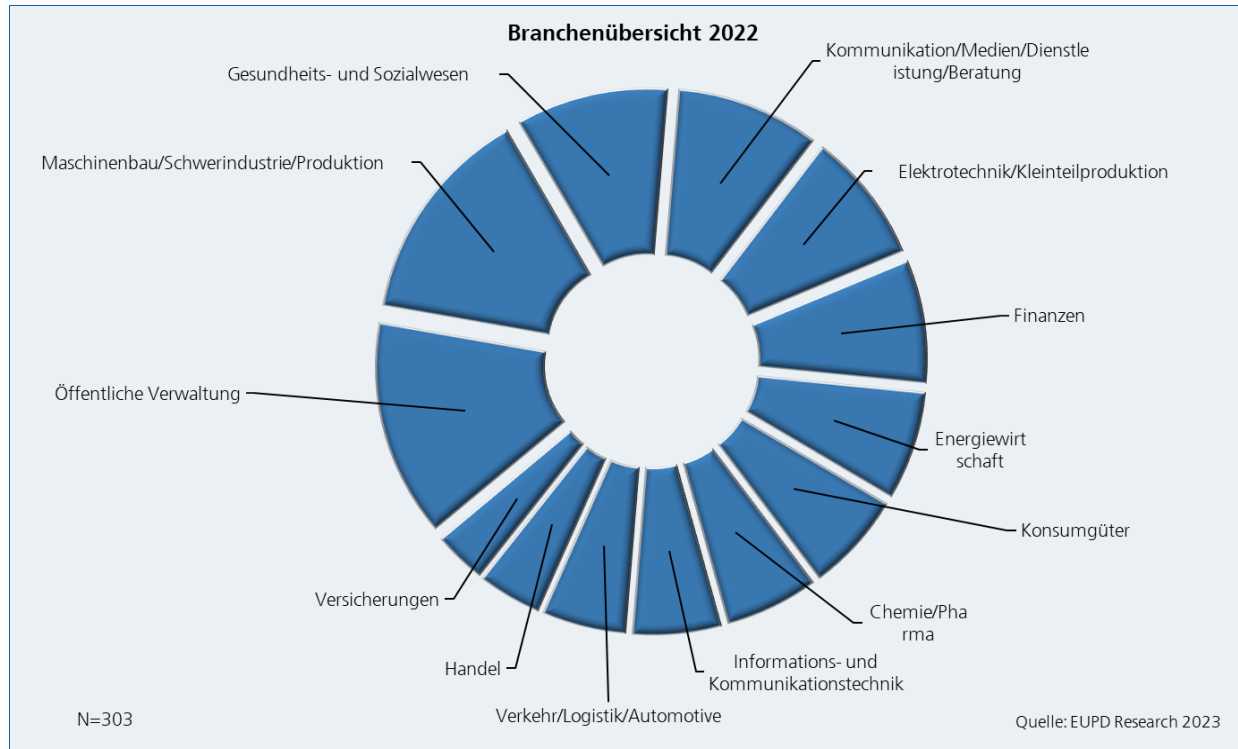
Das **Fokusthema 2** stellt eine Übersicht der einzelnen Fragestellungen dar oder ermöglicht einen Benchmark-Vergleich für Fragestellungen:



➔ Beispiel: Branchenvergleich

3.

Stichprobe



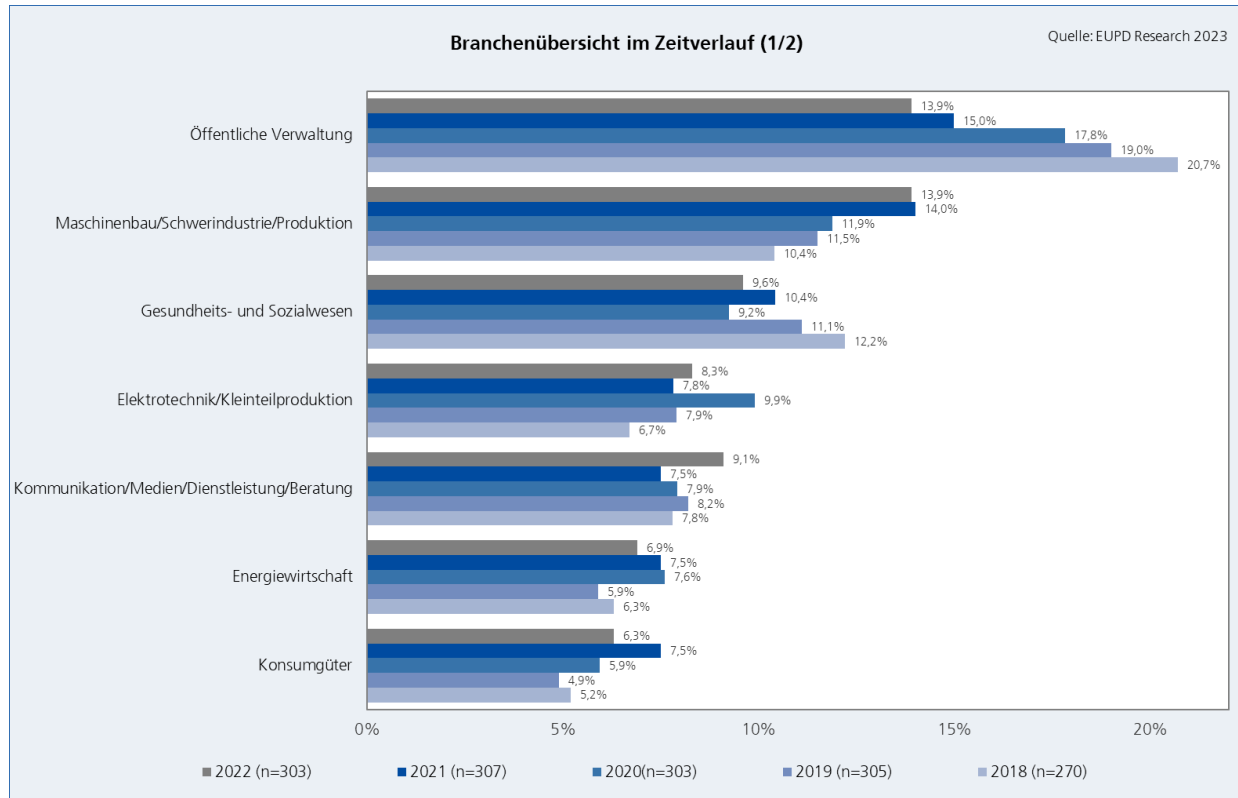
Branchenübersicht 2022

Die Branchenverteilung der teilnehmenden Unternehmen im Jahr 2022 weist eine hohe Variabilität auf und bildet damit einen umfassenden Querschnitt der deutschen Arbeitgeberlandschaft ab.

Die zwei Branchen **Öffentliche Verwaltung** (13,9 %) und **Maschinenbau/Schwerindustrie/Produktion** (13,9 %) sind am stärksten in der Stichprobe vertreten. Demzufolge sind nahezu ein Drittel der im folgenden abgebildeten Unternehmen in einer der beiden genannten Branchen tätig.

Die Branchen **Gesundheits- und Sozialwesen** (9,6 %), **Kommunikation/Medien** (5,6 %) & **Dienstleistung/Beratung** (3,6 %), **Elektrotechnik/Kleinteilproduktion** (8,3 %) und **Finanzen** (7,9 %) vertreten ungefähr ein Drittel der Gesamtstichprobe.

Etwas geringer vertreten sind die weiteren Branchen **Energiewirtschaft** (6,9 %), **Konsumgüter** (6,3 %), **Chemie/Pharma** (5,9 %), **Informations- und Kommunikationstechnik** (5,9 %), **Verkehr/Logistik** (4,0 %) & **Automotive** (1,3 %) sowie **Handel** (4,0 %) und **Versicherungen** (3,3 %).



Branchenübersicht im Zeitverlauf 2013 - 2022

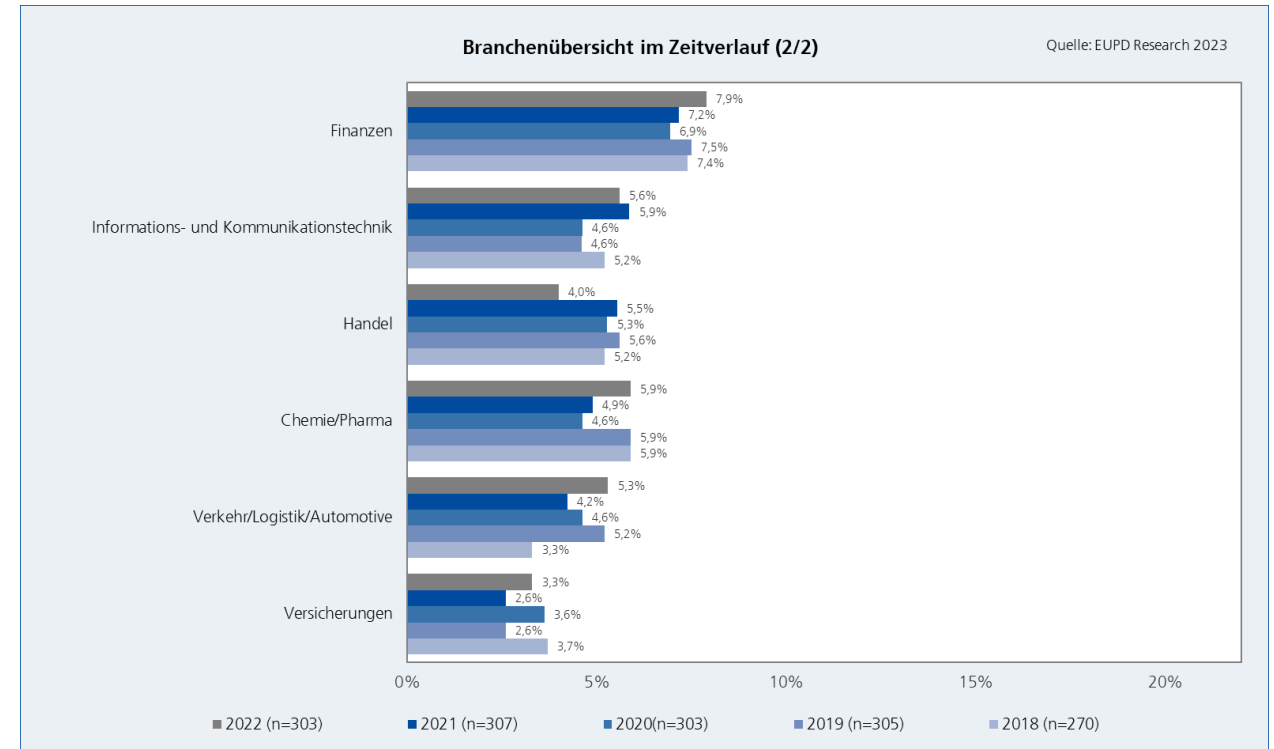
Insgesamt ähnelt sich die Branchenzusammensetzung der teilnehmenden Unternehmen in den vergangenen zehn Jahren weitestgehend. Die meisten Teilnahmen sind jahresübergreifend in den Branchen **Öffentliche Verwaltung**, **Maschinenbau/Schwerindustrie/Produktion** sowie **Gesundheits- und Sozialwesen** zu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

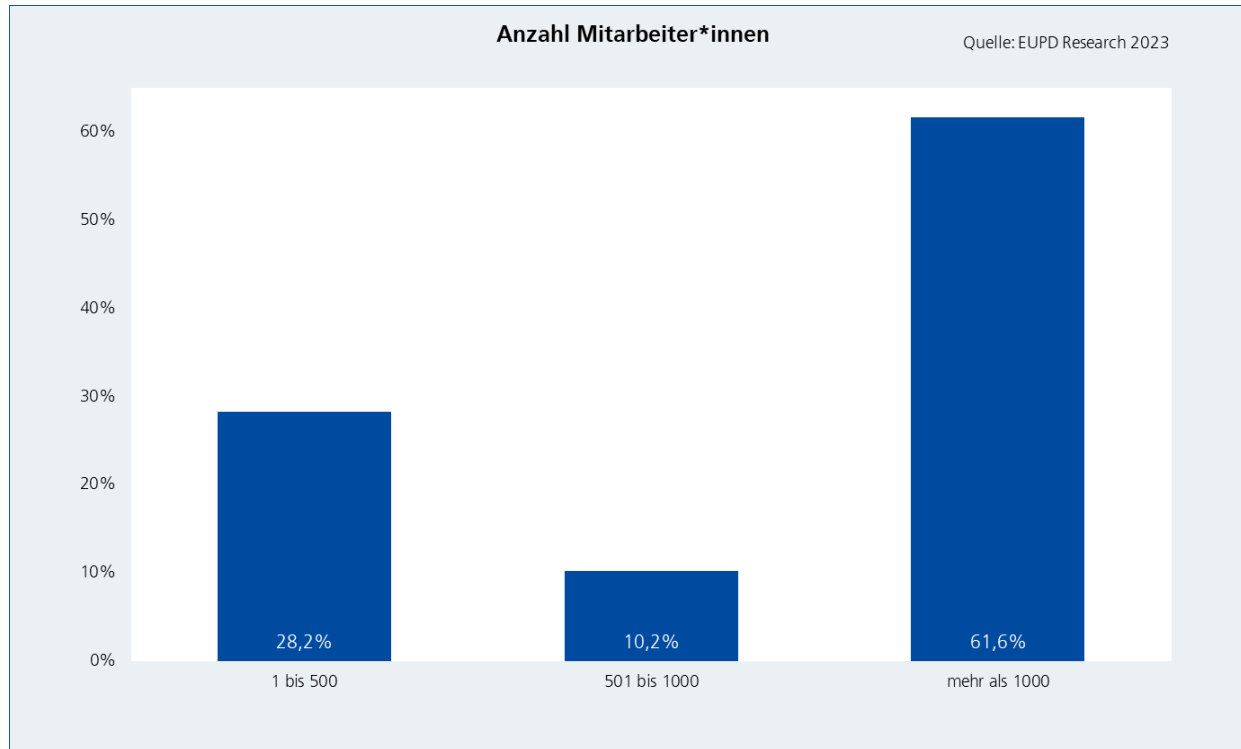
Es lassen sich jedoch auch einige leichte Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr feststellen. Ein Zuwachs der teilnehmenden Unternehmen in 2022 ist vor allem in den Branchen der **Elektrotechnik/Kleinteilproduktion** sowie im **Bereich der Kommunikation/Medien/Dienstleistung/Beratung** zu erkennen. Im Bereich der **Öffentlichen Verwaltung** zeigt sich hingegen ein deutlicher Rückgang der Teilnahmen. Auch in den Bereichen **Maschinenbau/Schwerindustrie/Produktion**, **Gesundheits- und Sozialwesen** sowie der **Energiewirtschaft** und der **Konsumgüterbranche** lässt sich ein leichter Rückgang der Stichprobengröße erkennen.

Branchenübersicht im Zeitverlauf 2013 - 2022

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 konstante Beteiligung lässt sich beispielsweise in den Branchen [Informations- und Kommunikationstechnik](#), [Versicherungen](#) und [Chemie/Pharma](#) erkennen. Eine leichte Steigerung in 2022 wird hingegen in den Branchen [Finanzen](#) und [Verkehr/Logistik/Automotive](#) deutlich. Ein geringfügiger Rückgang der teilnehmenden Unternehmen zeigt sich in der [Handelsbranche](#).

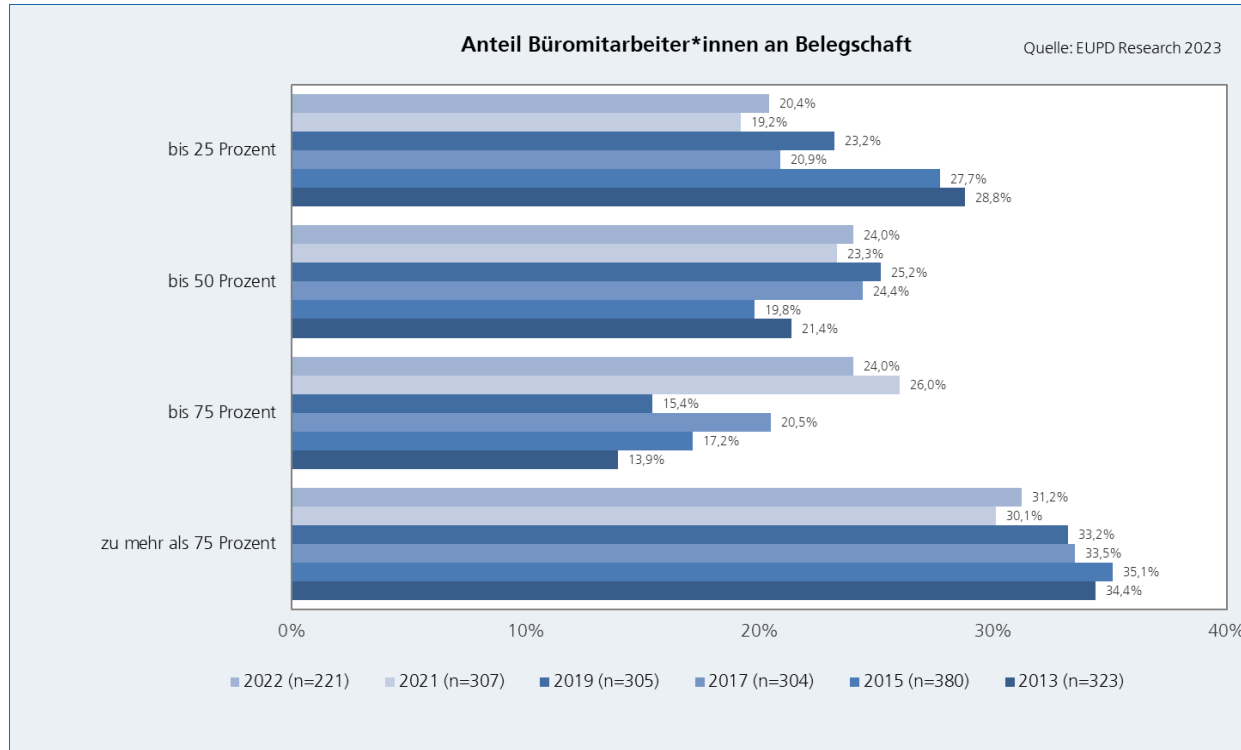




Anzahl an Mitarbeiter*innen

Im Rahmen der Datenerfassung wurden die teilnehmenden Unternehmen bezüglich der Größe der eigenen Stammebelegschaft 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 Stammebelegschaft (61,6 %). Fast 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** (10,2 %) 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 2022 aufgeführt. Im Großen und Ganzen gestaltet sich der Anteil 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 2022 einen leichten Anstieg auf 31,2 %.

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

In den weiteren zwei Kategorien gibt es in den letzten Jahren jedoch Veränderungen. In der Kategorie **bis 25 Prozent** zeigt sich ein recht schwankender Verlauf. Trotz eines Anstiegs im Jahr 2019, ist der Wert zwischen 2013 und 2022 um über 8 % gesunken. 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 auswählen, kann bis 2022 insgesamt eine Steigerung auf 24,0 % festgestellt werden.

Fazit zur Stichprobe

Die vorangehenden Folien beschreiben die verschiedenen Unternehmensgruppen, die in den Jahren 2013 bis 2022 befragt wurden. In 2022 werden insbesondere Großunternehmen und Konzerne mit mehr als 1000 Mitarbeiter*innen abgebildet. Die Branchen Öffentliche Verwaltung und Maschinenbau/Schwerindustrie/Produktion sind besonders stark in der Stichprobe vertreten. Die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Kommunikation/Medien/Dienstleistung/Beratung sowie Elektrotechnik/Kleinteilproduktion und Finanzen liegen dicht dahinter. 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 zufällig sind, bzw. den strukturellen Unterschieden der befragten Gruppen geschuldet sind.

4.

Übersicht Modelldimensionen

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Struktur Umsetzung 2022 (1/2)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U
TEIL A: STRUKTUR	73,8%	75,3%	71,4%	79,3%	77,3%	65,5%	70,1%	75,4%	75,9%	82,4%	67,4%	60,7%	75,1%	69,7%	79,2%	71,0%
Interne Strukturen	67,8%	73,4%	69,6%	76,2%	75,0%	66,7%	58,3%	70,8%	71,7%	83,3%	52,6%	52,9%	60,7%	58,6%	54,2%	65,2%
Einheitliche Leitlinien	63,4%	76,2%	70,6%	69,0%	72,2%	75,0%	66,7%	75,0%	60,0%	76,2%	47,4%	35,3%	48,0%	48,3%	25,0%	63,6%
BGM-Koordinator*in	92,7%	95,2%	94,1%	95,2%	88,9%	91,7%	75,0%	100,0%	100,0%	100,0%	78,9%	88,2%	92,0%	93,1%	100,0%	90,9%
Steuerungskreis/Arbeitskreis BGM	84,2%	92,9%	82,4%	95,2%	77,8%	91,7%	83,3%	79,2%	70,0%	90,5%	63,2%	82,4%	80,0%	82,8%	75,0%	81,8%
Schriftliche Zuständigkeits- und Aufgabenübersicht	50,5%	52,4%	58,8%	54,8%	66,7%	41,7%	50,0%	50,0%	60,0%	66,7%	31,6%	41,2%	40,0%	34,5%	50,0%	72,7%
Übergreifendes Controlling	54,1%	57,1%	58,8%	66,7%	66,7%	50,0%	33,3%	54,2%	70,0%	81,0%	42,1%	41,2%	44,0%	37,9%	25,0%	45,5%
Jährlicher interner Gesundheitsbericht	61,7%	66,7%	52,9%	76,2%	77,8%	50,0%	41,7%	66,7%	70,0%	85,7%	52,6%	29,4%	60,0%	55,2%	50,0%	36,4%
Einbindung von Teilbereichen	89,9%	92,9%	91,6%	94,2%	87,3%	83,3%	76,2%	94,0%	95,7%	92,5%	85,0%	79,0%	90,9%	89,7%	100,0%	85,7%
Geschäftsführung	90,8%	95,2%	88,2%	95,2%	88,9%	75,0%	83,3%	75,0%	90,0%	90,5%	78,9%	100,0%	96,0%	96,6%	100,0%	100,0%
Arbeitssicherheit	95,4%	95,2%	100,0%	100,0%	88,9%	75,0%	83,3%	100,0%	90,0%	100,0%	94,7%	88,2%	100,0%	96,6%	100,0%	100,0%
Arbeitsmedizin	92,4%	88,1%	100,0%	97,6%	88,9%	83,3%	83,3%	100,0%	100,0%	95,2%	89,5%	70,6%	100,0%	96,6%	100,0%	81,8%
Betriebliches (Wieder-) Eingliederungsmanagement	92,7%	100,0%	100,0%	95,2%	94,4%	91,7%	66,7%	100,0%	100,0%	95,2%	89,5%	82,4%	92,0%	86,2%	100,0%	81,8%
Personalabteilung/HR	97,0%	97,6%	100,0%	100,0%	94,4%	91,7%	91,7%	100,0%	100,0%	95,2%	94,7%	94,1%	100,0%	93,1%	100,0%	100,0%
Unternehmenskommunikation	82,2%	76,2%	88,2%	85,7%	88,9%	66,7%	66,7%	87,5%	100,0%	81,0%	78,9%	82,4%	80,0%	82,8%	100,0%	81,8%
Betriebsrat/Personalrat	78,5%	97,6%	64,7%	85,7%	66,7%	100,0%	58,3%	95,8%	90,0%	90,5%	68,4%	35,3%	68,0%	75,9%	100,0%	54,5%
Externe Kooperationen	79,6%	87,5%	80,9%	77,4%	76,4%	72,9%	77,1%	76,0%	90,0%	88,1%	75,0%	67,6%	87,0%	75,9%	81,3%	72,7%
Krankenkassen	92,4%	88,1%	100,0%	95,2%	94,4%	83,3%	100,0%	87,5%	100,0%	100,0%	100,0%	76,5%	100,0%	86,2%	100,0%	81,8%
Unfallversicherungen/ Berufsgenossenschaften	81,2%	88,1%	70,6%	85,7%	83,3%	66,7%	66,7%	75,0%	80,0%	95,2%	84,2%	64,7%	88,0%	79,3%	100,0%	72,7%
Wissenschaftliche Einrichtungen	50,5%	73,8%	52,9%	40,5%	33,3%	41,7%	41,7%	41,7%	80,0%	61,9%	31,6%	35,3%	68,0%	51,7%	25,0%	36,4%
Dienstleister	94,4%	100,0%	100,0%	88,1%	94,4%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	95,2%	84,2%	94,1%	92,0%	86,2%	100,0%	100,0%

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Struktur Umsetzung 2022 (2/2)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U
TEIL A: STRUKTUR	73,8%	75,3%	71,4%	79,3%	77,3%	65,5%	70,1%	75,4%	75,9%	82,4%	67,4%	60,7%	75,1%	69,7%	79,2%	71,0%
Gesundheitsmanagement	61,9%	62,7%	56,9%	69,0%	66,7%	44,4%	63,9%	62,5%	63,3%	79,4%	45,6%	47,1%	65,3%	57,5%	75,0%	63,6%
Kernprozesse sind optimiert + dokumentiert	79,9%	81,0%	88,2%	90,5%	83,3%	50,0%	75,0%	70,8%	80,0%	95,2%	63,2%	76,5%	76,0%	75,9%	75,0%	100,0%
Interne Audits werden durchgeführt	57,4%	47,6%	52,9%	59,5%	77,8%	41,7%	75,0%	54,2%	50,0%	76,2%	42,1%	47,1%	68,0%	55,2%	75,0%	54,5%
Auditierung/Zertifizierung extern	48,5%	59,5%	29,4%	57,1%	38,9%	41,7%	41,7%	62,5%	60,0%	66,7%	31,6%	17,6%	52,0%	41,4%	75,0%	36,4%
Arbeitssicherheit	73,3%	61,3%	73,5%	83,9%	76,4%	60,4%	79,2%	71,9%	57,5%	84,5%	69,7%	66,2%	76,0%	71,6%	100,0%	70,5%
Kernprozesse sind optimiert + dokumentiert	94,4%	95,2%	94,1%	95,2%	88,9%	75,0%	83,3%	100,0%	100,0%	100,0%	84,2%	94,1%	100,0%	96,6%	100,0%	100,0%
Dokumentation Notfall- und Krisenpläne	71,6%	66,7%	70,6%	76,2%	72,2%	58,3%	83,3%	70,8%	60,0%	66,7%	63,2%	58,8%	76,0%	75,9%	100,0%	100,0%
Interne Audits werden durchgeführt	77,6%	52,4%	82,4%	95,2%	83,3%	66,7%	83,3%	79,2%	50,0%	90,5%	78,9%	82,4%	96,0%	72,4%	100,0%	45,5%
Auditierung/Zertifizierung extern	49,8%	31,0%	47,1%	69,0%	61,1%	41,7%	66,7%	37,5%	20,0%	81,0%	52,6%	29,4%	56,0%	41,4%	100,0%	36,4%
Arbeitsmedizin	60,9%	61,1%	62,7%	70,6%	68,5%	44,4%	61,1%	61,1%	63,3%	66,7%	50,9%	43,1%	64,0%	58,6%	83,3%	48,5%
Kernprozesse sind optimiert + dokumentiert	84,2%	92,9%	94,1%	90,5%	77,8%	58,3%	66,7%	91,7%	100,0%	85,7%	68,4%	70,6%	88,0%	82,8%	100,0%	72,7%
Interne Audits werden durchgeführt	58,7%	52,4%	64,7%	71,4%	72,2%	41,7%	58,3%	50,0%	50,0%	66,7%	63,2%	41,2%	64,0%	55,2%	75,0%	45,5%
Auditierung/Zertifizierung extern	39,9%	38,1%	29,4%	50,0%	55,6%	33,3%	58,3%	41,7%	40,0%	47,6%	21,1%	17,6%	40,0%	37,9%	75,0%	27,3%
Externe Dienstleister	68,2%	69,1%	50,0%	71,5%	86,1%	58,3%	66,7%	75,0%	70,0%	71,5%	68,4%	58,8%	68,0%	60,4%	50,0%	81,8%
Fester Auswahlprozess anhand definierter Kriterien	74,6%	76,2%	47,1%	81,0%	94,4%	58,3%	66,7%	87,5%	90,0%	81,0%	68,4%	64,7%	80,0%	62,1%	50,0%	81,80%
Regelmäßige Qualitätsüberprüfung der Leistung	61,7%	61,9%	52,9%	61,9%	77,8%	58,3%	66,7%	62,5%	50,0%	61,9%	68,4%	52,9%	56,0%	58,6%	50,0%	81,80%
Betriebliches Eingliederungsmanagement	88,4%	94,3%	85,9%	91,4%	82,2%	93,3%	78,3%	91,7%	96,0%	93,3%	91,6%	70,6%	88,8%	85,5%	90,0%	80,0%
Schriftlich dokumentierte Strukturen und Prozesse	95,7%	100,0%	100,0%	92,9%	94,4%	100,0%	83,3%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	76,5%	96,0%	96,6%	75,0%	100,0%
Unterstützung durch Rückkehrgespräche	87,8%	85,7%	88,2%	95,2%	83,3%	83,3%	91,7%	70,8%	90,0%	85,7%	100,0%	82,4%	96,0%	86,2%	100,0%	81,8%
Integration des Fehlzeitenmanagements	89,8%	88,1%	88,2%	90,5%	83,3%	100,0%	75,0%	95,8%	100,0%	95,2%	100,0%	76,5%	88,0%	89,7%	75,0%	90,9%
Feste Einbindung von Betriebsrat	78,5%	100,0%	58,8%	83,3%	66,7%	100,0%	58,3%	95,8%	100,0%	90,5%	68,4%	41,2%	68,0%	72,4%	100,0%	54,5%
Feste Einbindung von Arbeitsmedizin	90,4%	97,6%	94,1%	95,2%	83,3%	83,3%	83,3%	95,8%	90,0%	95,2%	89,5%	76,5%	96,0%	82,8%	100,0%	72,7%

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Struktur Relevanz 2022 (1/2)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
TEIL A: STRUKTUR	1,76	1,69	1,78	1,68	1,77	2,01	1,82	1,74	1,81	1,55	1,91	1,92	1,95	1,51	1,42	2,11
Interne Strukturen	1,71	1,53	1,56	1,58	1,80	2,18	2,13	1,78	1,72	1,48	1,99	1,60	2,11	1,49	1,61	1,56
Einheitliche Leitlinien	1,71	1,45	1,56	1,65	1,75	2,00	2,10	1,74	1,50	1,72	2,12	1,63	2,04	1,48	2,00	1,63
BGM-Koordinator*in	1,29	1,15	1,13	1,27	1,53	1,92	1,80	1,22	1,25	1,06	1,41	1,31	1,46	1,05	1,00	1,13
Steuerungskreis/Arbeitskreis BGM	1,56	1,28	1,50	1,39	1,87	2,17	1,78	1,83	1,38	1,22	1,94	1,38	1,87	1,42	1,00	1,63
Schriftliche Zuständigkeits- und Aufgabenübersicht	1,85	1,61	1,67	1,77	1,70	2,25	2,25	1,57	1,80	1,46	2,45	1,40	2,76	1,82	1,67	1,63
Übergreifendes Controlling	1,97	1,67	1,75	1,80	2,07	2,45	2,60	2,38	2,00	1,72	2,12	1,94	2,43	1,67	2,00	1,63
Jährlicher interner Gesundheitsbericht	1,89	2,05	1,75	1,61	1,86	2,30	2,22	1,95	2,38	1,72	1,88	1,94	2,09	1,50	2,00	1,75
Einbindung von Teilbereichen	1,50	1,29	1,46	1,51	1,45	1,92	1,66	1,48	1,46	1,37	1,73	1,58	1,74	1,25	1,36	1,86
Geschäftsführung	1,40	1,20	1,31	1,39	1,38	2,18	1,75	1,81	1,38	1,17	1,94	1,06	1,43	1,04	1,00	1,43
Arbeitssicherheit	1,40	1,28	1,25	1,47	1,27	1,75	1,36	1,36	1,75	1,28	1,59	1,31	1,55	1,40	1,25	1,29
Arbeitsmedizin	1,45	1,34	1,25	1,53	1,18	1,50	1,50	1,27	1,38	1,56	1,59	1,79	1,55	1,28	1,50	2,00
Betriebliches (Wieder-) Eingliederungsmanagement	1,49	1,22	1,31	1,54	1,62	2,36	1,70	1,45	1,63	1,33	1,56	1,56	1,71	1,26	1,75	1,33
Personalabteilung/HR	1,38	1,22	1,13	1,42	1,17	2,00	1,64	1,29	1,38	1,41	1,59	1,63	1,50	1,09	1,00	1,43
Unternehmenskommunikation	1,63	1,56	1,50	1,69	1,33	1,73	2,00	1,57	1,25	1,38	1,88	1,47	1,95	1,54	1,67	2,33
Betriebsrat/Personalrat	1,73	1,25	2,47	1,51	2,20	1,92	1,67	1,64	1,50	1,47	2,00	2,27	2,50	1,17	1,33	3,20
Externe Kooperationen	1,96	1,94	1,84	1,85	2,08	2,09	1,71	2,17	1,89	1,78	2,18	1,99	2,06	1,78	1,75	2,51
Krankenkassen	1,69	1,97	1,56	1,42	1,53	2,18	1,27	2,13	1,38	1,61	1,59	1,86	1,58	1,50	1,33	2,33
Unfallversicherungen/ Berufsgenossenschaften	1,97	1,95	2,07	1,92	2,07	1,90	1,90	2,00	2,50	1,94	1,88	2,27	1,91	1,71	1,67	2,29
Wissenschaftliche Einrichtungen	2,61	2,35	2,43	2,52	3,08	2,38	2,40	3,25	2,17	2,07	3,38	2,38	2,83	2,00	3,00	4,00
Dienstleister	1,58	1,50	1,31	1,56	1,64	1,90	1,27	1,29	1,50	1,50	1,88	1,44	1,91	1,92	1,00	1,43

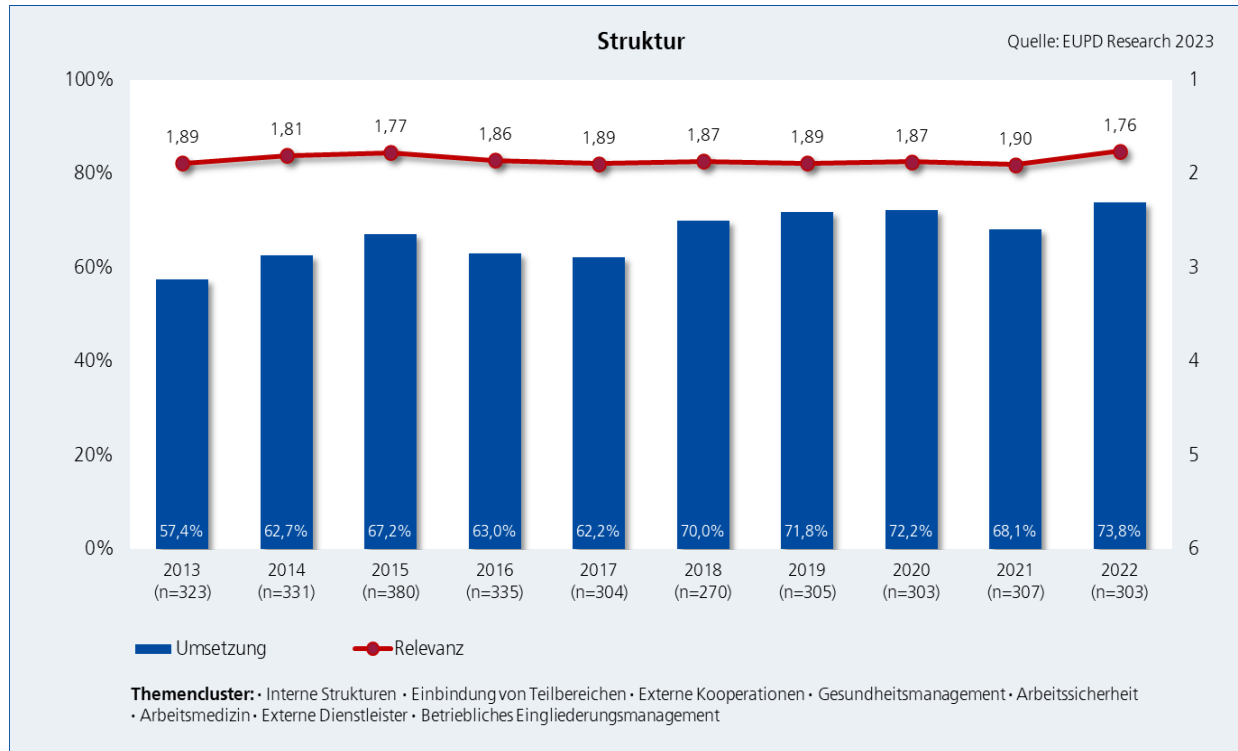
Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Struktur Relevanz 2022 (2/2)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
TEIL A: STRUKTUR	1,76	1,69	1,78	1,68	1,77	2,01	1,82	1,74	1,81	1,55	1,91	1,92	1,95	1,51	1,42	2,11
Gesundheitsmanagement	1,95	1,76	2,08	1,79	2,13	2,78	1,98	1,84	2,34	1,80	1,93	2,34	2,22	1,55	1,56	2,01
Kernprozesse sind optimiert + dokumentiert	1,68	1,49	1,33	1,60	1,86	2,67	1,73	1,63	2,00	1,47	1,71	1,80	2,21	1,30	1,67	1,43
Interne Audits werden durchgeführt	2,11	1,84	2,36	1,84	2,29	3,11	2,00	2,06	3,17	1,94	2,00	2,62	2,35	1,65	1,33	2,43
Auditierung/Zertifizierung extern	2,05	1,94	2,54	1,93	2,25	2,57	2,20	1,83	1,86	2,00	2,07	2,60	2,10	1,70	1,67	2,17
Arbeitssicherheit	1,66	1,85	1,57	1,58	1,51	1,76	1,58	1,72	1,71	1,34	1,74	1,83	1,80	1,48	1,21	1,82
Kernprozesse sind optimiert + dokumentiert	1,43	1,29	1,14	1,58	1,46	1,70	1,36	1,52	1,43	1,25	1,53	1,40	1,54	1,42	1,33	1,29
Dokumentation Notfall- und Krisenpläne	1,28	1,26	1,08	1,46	1,20	1,17	1,44	1,00	1,00	1,20	1,50	1,30	1,50	1,22	1,00	1,14
Interne Audits werden durchgeführt	1,78	2,07	1,57	1,56	1,38	2,00	1,60	1,89	2,00	1,40	1,86	2,07	1,88	1,65	1,00	2,57
Auditierung/Zertifizierung extern	2,14	2,78	2,50	1,70	2,00	2,17	1,91	2,47	2,43	1,50	2,08	2,54	2,29	1,63	1,50	2,29
Arbeitsmedizin	2,03	2,23	2,05	1,91	1,80	2,11	2,05	1,84	2,02	1,77	2,21	2,36	2,07	1,73	1,28	3,17
Kernprozesse sind optimiert + dokumentiert	1,59	1,52	1,29	1,51	1,50	1,89	1,55	1,55	1,43	1,54	1,86	1,67	1,64	1,43	1,33	2,86
Interne Audits werden durchgeführt	2,14	2,33	2,29	2,06	2,17	2,43	2,10	1,82	2,50	1,77	2,14	2,50	2,26	1,60	1,00	3,33
Auditierung/Zertifizierung extern	2,37	2,83	2,58	2,16	1,73	2,00	2,50	2,13	2,14	2,00	2,64	2,92	2,31	2,16	1,50	3,33
Externe Dienstleister	1,58	1,55	1,96	1,53	1,54	1,56	1,67	1,48	1,56	1,37	1,61	1,72	1,60	1,53	1,50	1,68
Fester Auswahlprozess anhand definierter Kriterien	1,30	1,34	1,50	1,43	1,15	1,13	1,00	1,20	1,40	1,08	1,08	1,50	1,39	1,15	1,50	1,86
Regelmäßige Qualitätsüberprüfung der Leistung	1,85	1,76	2,43	1,64	1,93	2,00	2,33	1,75	1,71	1,67	2,13	1,93	1,82	1,91	1,50	1,50
Betriebliches Eingliederungsmanagement	1,66	1,37	1,70	1,71	1,81	1,71	1,76	1,61	1,77	1,51	1,86	1,91	2,03	1,29	1,13	2,27
Schriftlich dokumentierte Strukturen und Prozesse	1,43	1,10	1,47	1,57	1,60	1,58	1,36	1,45	1,86	1,17	1,47	1,53	1,74	1,29	1,00	1,43
Unterstützung durch Rückkehrgespräche	1,62	1,41	1,53	1,74	1,87	1,73	1,45	1,48	2,00	1,71	1,60	1,73	1,87	1,30	1,00	2,00
Integration des Fehlzeitenmanagements	1,65	1,43	1,40	1,82	1,73	1,58	1,55	1,73	1,71	1,50	1,93	1,93	2,00	1,33	1,33	1,57
Feste Einbindung von Betriebsrat	1,92	1,33	2,57	1,83	2,46	1,58	2,73	1,68	1,86	1,59	2,29	2,58	2,62	1,21	1,00	3,50
Feste Einbindung von Arbeitsmedizin	1,68	1,59	1,53	1,61	1,38	2,09	1,73	1,71	1,43	1,61	2,00	1,79	1,92	1,29	1,33	2,83

Übersicht Modelldimensionen

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 noch nicht der Relevanz entspricht, die der Modelldimension zugewiesen wird.

Modelldimension Struktur im Zeitverlauf



Umsetzung

Im Verlauf der Jahre schwanken die Umsetzungsgrade in der Modelldimension Struktur leicht, wobei in Summe ein Anstieg von 16,4 Prozentpunkten zu verzeichnen ist. Den höchsten Umsetzungsgrad erreicht die Modelldimension in der vergangenen Erhebung mit einem Wert von 73,8 %.



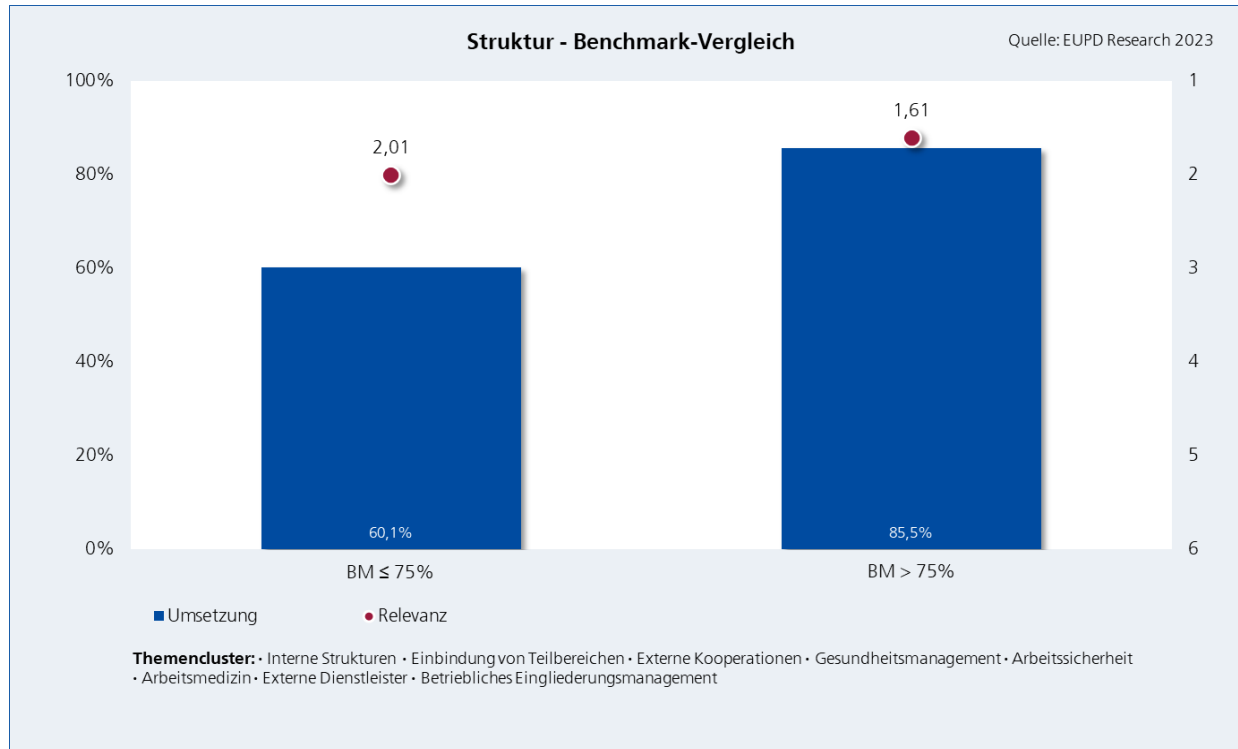
Relevanz

Die durchschnittliche Relevanz zeigt im Zeitverlauf nur leichte Schwankungen. Im Jahr 2022 kann jedoch ein neuer Höchstwert der Relevanz von 1,76 verzeichnet werden.



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. Nachdem die Daten aus dem Jahr 2021 eine leichte Verschlechterung zeigen, nähern sich die Werte von Umsetzung und Relevanz im Jahr 2022 wieder an. Grafisch äußert sich dies durch einen geringeren Abstand zwischen den beiden Werten.



Interpretationshilfe

Die Grafik verdeutlicht, dass Unternehmen mit einem **Benchmark von unter 75 %** die Signifikanz der Modelldimension **Struktur** noch nicht umfassend umgesetzt haben. Bei den Unternehmen mit einem **Benchmark von über 75 %** hingegen verdeutlicht das entsprechende Verhältnis von Umsetzung und Relevanz einen optimalen Zustand.

Modelldimension Struktur Fokusthema



Umsetzung

Betrachtet man die Umsetzungsquoten in der Modelldimension Struktur für die Unternehmen mit einem **Benchmark von über 75 %** sowie für die Betriebe mit einem **Benchmark von unter 75 %**, lassen sich deutliche Unterschiede feststellen. Die Differenz der Umsetzungsquoten beider Stichproben zeigt, dass die Unternehmen mit einem **Benchmark von unter 75 %** besonders bei den strukturellen Rahmenbedingungen ihres Corporate Health Managements noch Entwicklungspotenzial aufweisen.

Relevanz

Bei der Betrachtung der vergebenen Relevanz wird deutlich, dass in den Unternehmen mit **niedrigem Benchmark** die Modelldimension Struktur auch geringer priorisiert wird (2,01) als in den Unternehmen mit **hohem Benchmark** (1,61).

Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

Auch das Verhältnis von Umsetzung und Relevanz ist bei den Unternehmen mit einem **Benchmark von über 75 %** deutlich besser ausgeprägt. Dies ist grafisch daran zu erkennen, dass kaum Abstand zwischen Umsetzung und Relevanz besteht. 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 Umsetzung 2022 (1/3)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U
TEIL B: STRATEGIE	78,4%	77,0%	75,9%	82,8%	72,9%	75,4%	77,1%	78,8%	82,7%	83,9%	78,2%	72,9%	81,5%	73,1%	84,4%	85,1%
Prozesse/Ziele	92,8%	96,7%	89,4%	96,2%	95,6%	90,0%	90,0%	85,0%	96,0%	99,0%	87,4%	89,4%	92,0%	89,0%	100,0%	98,2%
Systematische Bedarfsanalyse	94,7%	97,6%	88,2%	95,2%	100,0%	91,7%	83,3%	91,7%	100,0%	100,0%	94,7%	88,2%	96,0%	93,1%	100,0%	100,0%
Schriftliche Definition von quant./qual. Zielen	92,4%	95,2%	88,2%	97,6%	88,9%	91,7%	91,7%	79,2%	100,0%	100,0%	94,7%	88,2%	88,0%	89,7%	100,0%	100,0%
Definition Strategie/Vorgehensweise z. Zielerreichung	92,1%	97,6%	94,1%	95,2%	100,0%	91,7%	91,7%	75,0%	100,0%	100,0%	78,9%	88,2%	84,0%	93,1%	100,0%	100,0%
Systematische Ergebniskontroll-/evaluation	90,8%	95,2%	82,4%	95,2%	94,4%	91,7%	91,7%	87,5%	90,0%	100,0%	78,9%	88,2%	96,0%	79,3%	100,0%	90,9%
Kontinuierliche Überwachung/Steuerung von Maßnahmen	94,1%	97,6%	94,1%	97,6%	94,4%	83,3%	91,7%	91,7%	90,0%	95,2%	89,5%	94,1%	96,0%	89,7%	100,0%	100,0%
Budget	88,3%	90,5%	85,3%	90,5%	83,3%	91,7%	75,0%	91,7%	100,0%	95,2%	89,5%	91,2%	90,0%	77,6%	100,0%	77,3%
Ein BGM-Budget ist festgesetzt	87,5%	100,0%	82,4%	90,5%	72,2%	91,7%	75,0%	95,8%	100,0%	90,5%	78,9%	88,2%	84,0%	75,9%	100,0%	81,8%
Weitere Budgets für das BGM stehen zur Verfügung	89,1%	81,0%	88,2%	90,5%	94,4%	91,7%	75,0%	87,5%	100,0%	100,0%	100,0%	94,1%	96,0%	79,3%	100,0%	72,7%
Instrumente zur Datenerhebung	73,1%	69,3%	70,6%	79,2%	71,5%	68,8%	78,1%	73,4%	83,8%	81,5%	74,3%	66,9%	70,0%	63,8%	78,1%	81,8%
Anonyme Mitarbeiter*innenbefragungen	90,4%	78,6%	94,1%	88,1%	88,9%	100,0%	100,0%	91,7%	100,0%	100,0%	89,5%	94,1%	92,0%	86,2%	75,0%	100,0%
Anonyme Führungskräftebefragung	53,5%	40,5%	52,9%	61,9%	66,7%	25,0%	66,7%	50,0%	60,0%	66,7%	57,9%	52,9%	56,0%	37,9%	50,0%	72,7%
Schriftliche Befragung von Teilnehmenden an Maßnahmen	87,1%	85,7%	82,4%	85,7%	94,4%	91,7%	83,3%	83,3%	100,0%	100,0%	84,2%	88,2%	88,0%	75,9%	100,0%	90,9%
Verwendung von Daten aus Online-Tools/Apps	44,6%	42,9%	41,2%	47,6%	33,3%	25,0%	58,3%	50,0%	60,0%	57,1%	42,1%	47,1%	32,0%	37,9%	50,0%	63,6%
Arbeitsplatzbegehungen mit Begehungsprotokollen	98,0%	97,6%	100,0%	100,0%	83,3%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	94,1%	100,0%	96,6%	100,0%	100,0%
Internes Benchmarking der Leistungen u./o. Erfolge	64,4%	64,3%	58,8%	81,0%	66,7%	58,3%	50,0%	58,3%	90,0%	71,4%	68,4%	52,9%	60,0%	55,2%	50,0%	54,5%
Gesundheitsberichte von Krankenversicherungen	87,5%	95,2%	82,4%	95,2%	77,8%	91,7%	83,3%	91,7%	100,0%	95,2%	94,7%	52,9%	80,0%	75,9%	100,0%	100,0%
Gesundheitsberichte von internen/externen DL	59,7%	50,0%	52,9%	73,8%	61,1%	58,3%	83,3%	62,5%	60,0%	61,9%	57,9%	52,9%	52,0%	44,8%	100,0%	72,7%
Kennzahlen/Controlling	76,8%	73,3%	79,4%	81,0%	68,3%	75,0%	69,0%	79,5%	80,0%	84,4%	81,2%	72,3%	81,4%	70,0%	83,3%	80,5%
Kennzahlen aus betriebsärztlichen Untersuchungen	68,0%	59,5%	58,8%	73,8%	61,1%	66,7%	41,7%	75,0%	70,0%	81,0%	73,7%	58,8%	92,0%	62,1%	75,0%	54,5%
Krankenstand/Fehlzeiten	92,7%	88,1%	94,1%	100,0%	83,3%	83,3%	91,7%	91,7%	90,0%	95,2%	100,0%	88,2%	100,0%	89,7%	100,0%	90,9%
Kurzzeitiger Krankenstand (bis drei Tage)	89,8%	83,3%	94,1%	90,5%	77,8%	83,3%	91,7%	87,5%	80,0%	95,2%	100,0%	94,1%	96,0%	86,2%	100,0%	100,0%
Langfristiger Krankenstand/Fehlzeiten	96,0%	95,2%	100,0%	97,6%	88,9%	91,7%	91,7%	100,0%	100,0%	95,2%	100,0%	94,1%	100,0%	89,7%	100,0%	100,0%
Mitarbeiter*innenfluktuation	85,8%	61,9%	94,1%	88,1%	77,8%	83,3%	66,7%	100,0%	100,0%	95,2%	100,0%	82,4%	88,0%	86,2%	100,0%	100,0%
Anzahl der Arbeitsunfälle	95,0%	90,5%	100,0%	100,0%	88,9%	100,0%	91,7%	95,8%	80,0%	100,0%	100,0%	88,2%	100,0%	89,7%	100,0%	100,0%
Arbeitsfähigkeit	46,9%	57,1%	58,8%	52,4%	33,3%	50,0%	41,7%	45,8%	40,0%	42,9%	47,4%	47,1%	48,0%	37,9%	-	45,5%
Beteiligungsrate an BGF/BGM-Maßnahmen	91,4%	97,6%	94,1%	90,5%	77,8%	100,0%	75,0%	95,8%	100,0%	95,2%	100,0%	94,1%	88,0%	75,9%	100,0%	100,0%
Zufriedenheitsquote der BGF/BGM-Maßnahmen	61,4%	59,5%	58,8%	66,7%	61,1%	41,7%	58,3%	54,2%	60,0%	66,7%	68,4%	58,8%	72,0%	44,8%	75,0%	90,9%

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Strategie Umsetzung 2022 (2/3)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U
TEIL B: STRATEGIE	78,4%	77,0%	75,9%	82,8%	72,9%	75,4%	77,1%	78,8%	82,7%	83,9%	78,2%	72,9%	81,5%	73,1%	84,4%	85,1%
Mitarbeiter*innen-/Arbeitsplatzzufriedenheit	89,4%	69,0%	94,1%	92,9%	88,9%	91,7%	83,3%	95,8%	100,0%	100,0%	100,0%	94,1%	92,0%	86,2%	50,0%	100,0%
Gesundheitsindex	48,5%	47,6%	47,1%	59,5%	50,0%	41,7%	41,7%	45,8%	50,0%	66,7%	47,4%	35,3%	56,0%	34,5%	-	54,5%
Psychische Belastungen/Beanspruchungen v. Beschäftigten	82,2%	85,7%	82,4%	88,1%	61,1%	91,7%	83,3%	91,7%	100,0%	90,5%	84,2%	70,6%	80,0%	69,0%	75,0%	72,7%
Kennzahlen zum BEM	86,8%	97,6%	100,0%	88,1%	72,2%	83,3%	58,3%	95,8%	90,0%	100,0%	84,2%	82,4%	88,0%	82,8%	75,0%	54,5%
Kennzahlensystem/-tool zur Bündelung gesammelter Daten	41,3%	33,3%	35,3%	45,2%	33,3%	41,7%	50,0%	37,5%	60,0%	57,1%	31,6%	23,5%	40,0%	44,8%	50,0%	63,6%
Gefährdungsbeurteilung	90,9%	88,1%	91,2%	96,4%	86,1%	91,7%	95,8%	91,7%	95,0%	92,9%	89,5%	85,3%	92,0%	84,5%	87,5%	100,0%
Flächendeckend für jeden einzelnen Arbeitsplatz	87,1%	85,7%	82,4%	95,2%	88,9%	91,7%	91,7%	83,3%	90,0%	90,5%	84,2%	76,5%	88,0%	75,9%	100,0%	100,0%
Durchführung in regelmäßigen Abständen	94,7%	90,5%	100,0%	97,6%	83,3%	91,7%	100,0%	100,0%	100,0%	95,2%	94,7%	94,1%	96,0%	93,1%	75,0%	100,0%
Psychische Gefährdungsbeurteilung	88,2%	91,3%	90,2%	95,2%	70,4%	83,3%	86,1%	87,5%	96,7%	98,4%	91,2%	72,5%	81,3%	85,1%	100,0%	100,0%
Psychische Belastungen werden erfasst	90,4%	95,2%	88,2%	97,6%	77,8%	91,7%	91,7%	87,5%	100,0%	100,0%	89,5%	70,6%	84,0%	86,2%	100,0%	100,0%
Psychische Beanspruchungen werden erfasst	85,1%	88,1%	88,2%	92,9%	61,1%	66,7%	83,3%	87,5%	90,0%	95,2%	89,5%	70,6%	80,0%	82,8%	100,0%	100,0%
Als Folge werden Maßnahmen (...) umgesetzt	89,1%	90,5%	94,1%	95,2%	72,2%	91,7%	83,3%	87,5%	100,0%	100,0%	94,7%	76,5%	80,0%	86,2%	75,0%	100,0%
Sensibilisierung Mitarbeiter*innen	75,1%	72,2%	75,5%	80,2%	75,0%	68,1%	77,8%	72,2%	73,3%	75,4%	73,7%	68,6%	75,3%	73,6%	87,5%	89,4%
Systematische Gesundheitskommunikation	71,3%	69,0%	70,6%	76,2%	72,2%	58,3%	83,3%	70,8%	60,0%	66,7%	63,2%	58,8%	72,0%	72,4%	100,0%	100,0%
Teilweise/komplette Kostenübernahme für Gesundheitsleistungen	97,4%	92,9%	94,1%	100,0%	94,4%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	95,2%	100,0%	100,0%	100,0%	93,1%	100,0%	100,0%
Teilweise/komplette Berechnung als Arbeitszeit	67,3%	64,3%	64,7%	73,8%	72,2%	66,7%	75,0%	66,7%	60,0%	66,7%	68,4%	47,1%	64,0%	62,1%	75,0%	100,0%
Speziell an Bedürfnisse der MA angepasste Beratungsangebote	95,4%	97,6%	94,1%	95,2%	88,9%	100,0%	91,7%	91,7%	100,0%	100,0%	94,7%	100,0%	100,0%	93,1%	100,0%	81,8%
Partizipation	65,0%	64,3%	64,7%	73,8%	61,1%	58,3%	66,7%	50,0%	60,0%	66,7%	57,9%	52,9%	68,0%	69,0%	75,0%	90,9%
Incentives	54,1%	45,2%	64,7%	61,9%	61,1%	25,0%	50,0%	54,2%	60,0%	57,1%	57,9%	52,9%	48,0%	51,7%	75,0%	63,6%
Gesundheitskommunikation	86,0%	86,1%	87,4%	86,4%	78,6%	86,9%	83,3%	91,1%	97,1%	91,2%	85,0%	83,2%	86,3%	78,3%	89,3%	89,6%
Bereitstellung von Infomaterialien	97,7%	97,6%	100,0%	97,6%	94,4%	100,0%	100,0%	95,8%	100,0%	100,0%	94,7%	100,0%	100,0%	93,1%	100,0%	100,0%
Informationsveranstaltungen und Gesundheitsaktionen	98,3%	100,0%	100,0%	97,6%	94,4%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	94,7%	100,0%	100,0%	96,6%	100,0%	100,0%
Gesundheitstag	91,4%	95,2%	100,0%	92,9%	72,2%	100,0%	100,0%	91,7%	100,0%	85,7%	89,5%	82,4%	100,0%	82,8%	100,0%	90,9%
Wettbewerbe/Challenges	86,5%	85,7%	100,0%	81,0%	88,9%	83,3%	83,3%	87,5%	100,0%	90,5%	84,2%	88,2%	80,0%	82,8%	100,0%	90,9%
Geschulte Gesundheitslotsen/Multiplikatoren	73,6%	76,2%	70,6%	73,8%	72,2%	75,0%	58,3%	79,2%	100,0%	81,0%	84,2%	82,4%	68,0%	58,6%	25,0%	72,7%
Schriftlich festgehaltene Ethikrichtlinie /Unternehmenswerte	75,6%	78,6%	64,7%	78,6%	61,1%	66,7%	66,7%	87,5%	90,0%	85,7%	68,4%	76,5%	72,0%	69,0%	100,0%	81,8%
Geschäftsbericht/Sozialbericht/Naohaltigkeitsbericht	78,9%	69,0%	76,5%	83,3%	66,7%	83,3%	75,0%	95,8%	90,0%	95,2%	78,9%	58,8%	84,0%	65,5%	100,0%	90,9%

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Strategie Umsetzung 2022 (3/3)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U
TEIL B: STRATEGIE	78,4%	77,0%	75,9%	82,8%	72,9%	75,4%	77,1%	78,8%	82,7%	83,9%	78,2%	72,9%	81,5%	73,1%	84,4%	85,1%
Sensibilisierung Azubis	80,0%	84,5%	61,8%	86,9%	69,4%	87,5%	58,3%	72,9%	80,0%	90,5%	86,8%	76,5%	90,0%	84,5%	62,5%	59,1%
Integration gesundheitsrelevanter Themen in den Ausbildungsplan	81,2%	85,7%	64,7%	85,7%	77,8%	91,7%	58,3%	70,8%	90,0%	90,5%	89,5%	76,5%	88,0%	86,2%	75,0%	54,5%
Zielgruppenspezifische Angebote	78,9%	83,3%	58,8%	88,1%	61,1%	83,3%	58,3%	75,0%	70,0%	90,5%	84,2%	76,5%	92,0%	82,8%	50,0%	63,6%
Sensibilisierung Führungskräfte	76,5%	73,5%	73,9%	82,3%	63,5%	73,8%	72,6%	76,2%	82,9%	82,3%	75,2%	80,7%	81,7%	71,4%	67,9%	81,8%
Einbindung sozialer/relevanter Aspekte in Zielvereinbarungen	71,9%	71,4%	58,8%	81,0%	72,2%	50,0%	75,0%	75,0%	80,0%	71,4%	68,4%	88,2%	72,0%	72,4%	50,0%	54,5%
Verankerung von Gesundheit in Führungsleitlinien	58,7%	61,9%	47,1%	66,7%	50,0%	33,3%	58,3%	58,3%	60,0%	57,1%	57,9%	52,9%	64,0%	51,7%	50,0%	100,0%
Führungskräfte erhalten regelmäßiges Feedback von den MA	87,5%	71,4%	100,0%	92,9%	88,9%	91,7%	75,0%	87,5%	100,0%	100,0%	89,5%	94,1%	84,0%	82,8%	75,0%	90,9%
Regelmäßige Informationen zum Wohlbefinden der MA	78,9%	59,5%	76,5%	88,1%	50,0%	100,0%	66,7%	75,0%	80,0%	100,0%	89,5%	88,2%	92,0%	72,4%	50,0%	90,9%
Gesundheit: Themenschwerpunkt der Führungskräfteentwicklung	59,7%	61,9%	52,9%	61,9%	44,4%	50,0%	66,7%	58,3%	60,0%	57,1%	57,9%	58,8%	68,0%	55,2%	75,0%	81,8%
Führungskräfteeschulungen zum Thema „Gesund Führen“	88,4%	97,6%	88,2%	92,9%	72,2%	91,7%	83,3%	87,5%	100,0%	100,0%	84,2%	82,4%	92,0%	79,3%	75,0%	72,7%
Führungskräfteberatung	90,1%	90,5%	94,1%	92,9%	66,7%	100,0%	83,3%	91,7%	100,0%	90,5%	78,9%	100,0%	100,0%	86,2%	100,0%	81,8%
Demografiemanagement	60,6%	64,9%	54,4%	60,1%	58,3%	50,0%	64,6%	71,9%	65,0%	70,2%	56,6%	42,6%	72,0%	54,3%	56,3%	56,8%
Regelmäßig tagende Projektgruppe	44,9%	52,4%	41,2%	33,3%	38,9%	25,0%	50,0%	66,7%	60,0%	61,9%	42,1%	29,4%	52,0%	44,8%	25,0%	18,2%
Prognosetool zur Einschätzung demografischer Entwicklungen	64,4%	76,2%	47,1%	64,3%	66,7%	66,7%	58,3%	79,2%	70,0%	76,2%	52,6%	35,3%	76,0%	55,2%	50,0%	54,5%
Wissenstransfer zw. langfristigen und jüngeren Beschäftigten	82,5%	85,7%	94,1%	83,3%	77,8%	58,3%	75,0%	87,5%	80,0%	90,5%	84,2%	64,7%	88,0%	79,3%	75,0%	90,9%
Schriftlich definierte Nachfolgeplanung	50,5%	45,2%	35,3%	59,5%	50,0%	50,0%	75,0%	54,2%	50,0%	52,4%	47,4%	41,2%	52,0%	37,9%	75,0%	63,6%
Talentmanagement	60,1%	49,4%	52,9%	65,5%	58,3%	52,1%	72,9%	59,4%	57,5%	60,7%	60,5%	55,9%	69,3%	51,7%	100,0%	93,2%
Einbindung des CHM in die Recruiting-Strategien	55,4%	52,4%	41,2%	47,6%	44,4%	41,7%	75,0%	58,3%	60,0%	57,1%	52,6%	58,8%	56,0%	58,6%	100,0%	90,9%
Verschriftlichung fachlicher, methodischer, sozialer Kompetenzen	60,1%	45,2%	64,7%	71,4%	61,1%	41,7%	75,0%	50,0%	50,0%	66,7%	63,2%	52,9%	72,0%	48,3%	100,0%	81,8%
Regelmäßige Identifikation von Talenten (Talent Pools)	60,7%	45,2%	52,9%	73,8%	61,1%	58,3%	66,7%	62,5%	60,0%	57,1%	63,2%	52,9%	68,0%	44,8%	100,0%	100,0%
Mentoring-/Weiterbildungsprogramme für Talente	64,4%	54,8%	52,9%	69,0%	66,7%	66,7%	75,0%	66,7%	60,0%	61,9%	63,2%	58,8%	68,0%	55,2%	100,0%	100,0%
Unternehmenskultur	70,8%	61,0%	74,1%	77,1%	70,0%	61,7%	78,3%	71,7%	68,0%	69,5%	66,3%	62,4%	77,6%	66,2%	85,0%	98,2%
Partizipation der Mitarbeiter*innen am Kulturprozess	62,0%	52,4%	70,6%	71,4%	61,1%	50,0%	75,0%	62,5%	60,0%	57,1%	63,2%	47,1%	64,0%	51,7%	75,0%	100,0%
Formulierung Richtlinien, Werte, Unternehmensvision	70,6%	59,5%	70,6%	76,2%	72,2%	66,7%	83,3%	70,8%	60,0%	66,7%	68,4%	58,8%	76,0%	69,0%	100,0%	100,0%
Onboarding-Programme für neue Mitarbeiter*innen	69,6%	66,7%	70,6%	71,4%	61,1%	66,7%	75,0%	70,8%	60,0%	66,7%	63,2%	58,8%	76,0%	69,0%	100,0%	100,0%
Ideenmanagement	68,0%	57,1%	70,6%	76,2%	72,2%	58,3%	75,0%	62,5%	60,0%	66,7%	68,4%	52,9%	76,0%	62,1%	100,0%	100,0%
Maßnahmen zum „Lebenslangen Lernen“	83,8%	69,0%	88,2%	90,5%	83,3%	66,7%	83,3%	91,7%	100,0%	90,5%	68,4%	94,1%	96,0%	79,3%	50,0%	90,9%

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Strategie Relevanz 2022 (1/3)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
TEIL B: STRATEGIE	1,69	1,55	1,63	1,71	1,74	1,92	1,67	1,64	1,64	1,43	1,90	1,73	1,97	1,49	1,68	2,05
Prozesse/Ziele	1,52	1,31	1,56	1,55	1,59	1,70	1,69	1,44	1,48	1,43	1,59	1,44	1,87	1,40	1,73	1,60
Systematische Bedarfsanalyse	1,42	1,20	1,47	1,51	1,50	1,64	1,56	1,40	1,13	1,25	1,73	1,44	1,65	1,22	1,33	1,57
Schriftliche Definition von quant./qual. Zielen	1,60	1,33	1,60	1,57	1,67	1,91	2,00	1,53	1,50	1,44	1,53	1,56	1,95	1,59	2,33	1,71
Definition Strategie/Vorgehensweise z. Zielerreichung	1,50	1,23	1,47	1,56	1,47	1,64	1,67	1,47	1,50	1,44	1,60	1,31	2,00	1,41	1,67	1,43
Systematische Ergebniskontrolle/-evaluation	1,61	1,45	1,80	1,62	1,73	1,64	1,67	1,43	1,63	1,56	1,53	1,53	1,96	1,52	1,67	1,71
Kontinuierliche Überwachung/Steuerung von Maßnahmen	1,48	1,36	1,47	1,50	1,60	1,70	1,56	1,38	1,63	1,44	1,53	1,38	1,78	1,26	1,67	1,57
Budget	1,61	1,50	1,55	1,60	1,70	1,55	1,72	1,33	1,25	1,43	1,83	1,50	1,96	1,66	1,33	2,43
Ein BGM-Budget ist festgesetzt	1,52	1,20	1,47	1,61	1,93	1,45	1,78	1,25	1,25	1,27	1,67	1,50	1,75	1,58	1,33	2,43
Weitere Budgets für das BGM stehen zur Verfügung	1,70	1,80	1,64	1,59	1,46	1,64	1,67	1,40	1,25	1,60	2,00	1,50	2,17	1,73	1,33	2,43
Instrumente zur Datenerhebung	1,91	1,89	1,94	1,88	1,89	2,30	1,71	1,85	1,73	1,68	1,95	1,94	2,32	1,70	1,79	2,05
Anonyme Mitarbeiter*innenbefragungen	1,55	1,56	1,29	1,66	1,54	1,50	1,50	1,59	1,63	1,38	1,64	1,53	1,79	1,42	1,33	1,29
Anonyme Führungskräftebefragung	1,89	1,68	2,00	1,70	1,82	3,00	1,75	1,93	1,40	1,45	1,70	1,78	2,29	1,94	1,67	2,67
Schriftliche Befragung von Teilnehmenden an Maßnahmen	1,70	1,56	1,93	1,54	1,77	1,67	2,27	1,57	1,13	1,56	2,07	1,56	1,92	1,74	1,67	1,86
Verwendung von Daten aus Online-Tools/Apps	2,39	2,52	2,42	2,83	2,27	3,00	1,50	2,21	1,80	2,00	2,40	1,89	3,25	2,07	2,00	1,67
Arbeitsplatzbegehungen mit Begehungsprotokollen	1,48	1,26	1,33	1,44	1,57	1,75	1,27	1,64	2,13	1,56	1,67	1,56	1,58	1,21	1,67	1,33
Internes Benchmarking der Leistungen u./o. Erfolge	2,40	2,45	2,36	2,28	2,64	2,70	2,45	2,30	2,00	2,33	2,07	2,71	2,59	2,00	2,67	3,43
Gesundheitsberichte von Krankenversicherungen	1,98	2,08	2,29	1,83	2,07	2,36	1,40	1,95	2,00	1,67	1,93	2,40	2,39	1,48	1,67	2,00
Gesundheitsberichte von internen/externen DL	1,91	2,00	1,92	1,74	1,45	2,43	1,56	1,60	1,80	1,45	2,10	2,10	2,72	1,73	1,67	2,14
Kennzahlen/Controlling	1,84	1,73	1,88	1,76	1,81	2,18	1,87	1,79	2,16	1,68	1,87	1,97	2,07	1,56	2,12	1,92
Kennzahlen aus betriebsärztlichen Untersuchungen	2,28	2,29	2,87	2,06	2,42	2,67	2,56	1,80	2,86	1,80	2,29	2,46	2,50	1,64	2,00	3,83
Krankenstand/Fehlzeiten	1,64	1,78	1,87	1,46	2,00	1,91	1,33	1,55	1,71	1,60	1,57	1,80	1,67	1,27	1,67	1,86
Kurzzeitiger Krankenstand (bis drei Tage)	1,76	1,63	1,87	1,73	2,08	2,36	1,44	1,68	2,00	1,67	1,54	2,27	1,71	1,63	2,00	1,14
Langfristiger Krankenstand/Fehlzeiten	1,55	1,49	1,53	1,46	1,64	1,91	1,33	1,50	2,00	1,67	1,64	1,60	1,67	1,42	1,67	1,14
Mitarbeiter*innenfluktuation	1,81	1,94	2,07	1,97	1,42	2,45	1,44	1,50	2,57	1,73	1,71	1,67	2,13	1,38	1,67	1,43
Anzahl der Arbeitsunfälle	1,73	1,72	1,53	1,43	1,43	2,50	2,00	2,00	2,57	1,38	1,93	2,29	1,75	1,46	1,67	1,29
Arbeitsfähigkeit	2,31	1,85	2,64	2,06	1,91	2,50	2,88	2,40	3,17	2,15	2,20	2,46	2,55	2,33	4,00	2,40
Beteiligungsrate an BGF/BGM-Maßnahmen	1,63	1,57	1,47	1,61	1,75	2,00	1,89	1,48	1,43	1,38	1,93	1,57	2,14	1,22	2,33	1,50
Zufriedenheitsquote der BGF/BGM-Maßnahmen	1,72	1,65	1,75	1,56	1,60	2,14	1,57	1,69	1,50	1,70	1,89	1,30	2,12	1,73	2,33	1,67

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Strategie Relevanz 2022 (2/3)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
TEIL B: STRATEGIE	1,69	1,55	1,63	1,71	1,74	1,92	1,67	1,64	1,64	1,43	1,90	1,73	1,97	1,49	1,68	2,05
Mitarbeiter*innen-/Arbeitsplatzzufriedenheit	1,46	1,48	1,20	1,53	1,29	2,08	1,22	1,52	1,29	1,44	1,64	1,27	1,57	1,26	1,67	1,29
Gesundheitsindex	2,26	2,13	1,86	2,30	2,30	2,00	2,67	2,29	2,83	2,07	2,21	2,43	2,63	2,00	2,67	2,33
Psychische Belastungen/Beanspruchungen v. Beschäftigten	1,61	1,43	1,20	1,49	1,83	1,82	1,44	1,76	1,71	1,44	1,57	2,07	1,91	1,43	1,33	2,33
Kennzahlen zum BEM	1,76	1,41	1,53	1,71	1,83	2,00	2,11	1,62	2,86	1,63	1,77	2,00	2,09	1,41	1,67	2,83
Kennzahlensystem/-tool zur Bündelung gesammelter Daten	2,18	1,91	2,92	2,26	1,78	2,14	2,29	2,33	1,75	1,89	2,22	2,40	2,57	1,69	3,00	1,83
Gefährdungsbeurteilung	1,44	1,35	1,24	1,39	1,40	1,77	1,36	1,67	1,80	1,21	1,63	1,50	1,45	1,34	1,25	1,36
Flächendeckend für jeden einzelnen Arbeitsplatz	1,48	1,36	1,14	1,49	1,33	1,82	1,36	1,81	1,86	1,21	1,67	1,56	1,50	1,46	1,00	1,43
Durchführung in regelmäßigen Abständen	1,39	1,34	1,33	1,30	1,46	1,73	1,36	1,52	1,75	1,20	1,60	1,44	1,41	1,22	1,50	1,29
Psychische Gefährdungsbeurteilung	1,43	1,24	1,22	1,45	1,68	1,61	1,36	1,47	1,42	1,13	1,64	1,40	1,92	1,30	1,00	1,33
Psychische Belastungen werden erfasst	1,42	1,19	1,27	1,41	1,69	1,55	1,45	1,48	1,38	1,13	1,60	1,36	1,95	1,30	1,00	1,29
Psychische Beanspruchungen werden erfasst	1,50	1,38	1,27	1,57	1,92	1,73	1,36	1,52	1,50	1,19	1,73	1,36	1,95	1,35	1,00	1,29
Als Folge werden Maßnahmen (...) umgesetzt	1,37	1,17	1,13	1,38	1,42	1,55	1,27	1,40	1,38	1,06	1,60	1,50	1,86	1,25	1,00	1,43
Sensibilisierung Mitarbeiter*innen	1,66	1,58	1,63	1,65	1,55	2,03	1,64	1,68	1,49	1,47	2,00	1,50	1,95	1,42	2,01	1,74
Systematische Gesundheitskommunikation	1,35	1,23	1,25	1,32	1,25	2,00	1,22	1,44	1,40	1,18	1,55	1,20	1,59	1,19	1,75	1,43
Teilweise/komplette Kostenübernahme für Gesundheitsleistungen	1,53	1,68	1,47	1,62	1,29	1,64	1,45	1,36	1,38	1,60	1,69	1,33	1,70	1,41	1,67	1,29
Teilweise/komplette Berechnung als Arbeitszeit	1,68	1,58	2,00	1,74	1,64	2,00	1,67	1,53	1,60	1,36	1,80	1,70	2,00	1,40	2,00	1,43
Speziell an Bedürfnisse der MA angepasste Beratungsangebote	1,51	1,32	1,73	1,58	1,67	1,73	1,70	1,38	1,38	1,19	1,73	1,27	1,70	1,27	2,00	2,00
Partizipation	1,66	1,42	1,42	1,67	1,44	2,33	1,63	2,07	1,60	1,36	2,40	1,50	2,06	1,31	1,67	1,43
Incentives	2,22	2,27	1,92	1,96	2,00	2,50	2,14	2,27	1,60	2,10	2,82	2,00	2,67	1,93	3,00	2,86
Gesundheitskommunikation	1,74	1,77	1,69	1,76	1,64	1,92	1,70	1,60	1,59	1,47	2,09	1,58	2,05	1,47	1,952380952	1,98
Bereitstellung von Infomaterialien	1,47	1,54	1,53	1,46	1,33	1,82	1,18	1,32	1,38	1,25	1,73	1,31	1,78	1,22	1,33	1,86
Informationsveranstaltungen und Gesundheitsaktionen	1,46	1,46	1,47	1,38	1,31	1,73	1,36	1,50	1,38	1,31	1,60	1,33	1,61	1,39	1,67	1,86
Gesundheitstag	1,68	1,79	1,33	1,51	1,83	1,91	1,64	1,52	1,25	1,53	1,93	1,73	1,91	1,61	2,00	2,00
Wettbewerbe/Challenges	1,88	2,03	1,33	1,97	1,77	2,27	1,55	2,05	1,63	1,53	2,00	1,60	2,38	1,64	2,67	1,67
Geschulte Gesundheitslotsen/Multiplikatoren	1,88	1,82	2,20	2,18	1,67	1,82	1,82	1,81	1,63	1,43	2,27	1,40	2,14	1,52	2,33	2,50
Schriftlich festgehaltene Ethikrichtlinie /Unternehmenswerte	1,83	1,71	2,07	1,81	1,58	1,90	2,00	1,48	1,63	1,56	2,67	1,73	2,23	1,59	1,33	2,29
Geschäftsbericht/Sozialbericht/NaChhaltigkeitsbericht	1,95	2,05	1,87	2,00	2,00	2,00	2,36	1,50	2,25	1,69	2,40	1,93	2,33	1,35	2,33	1,67

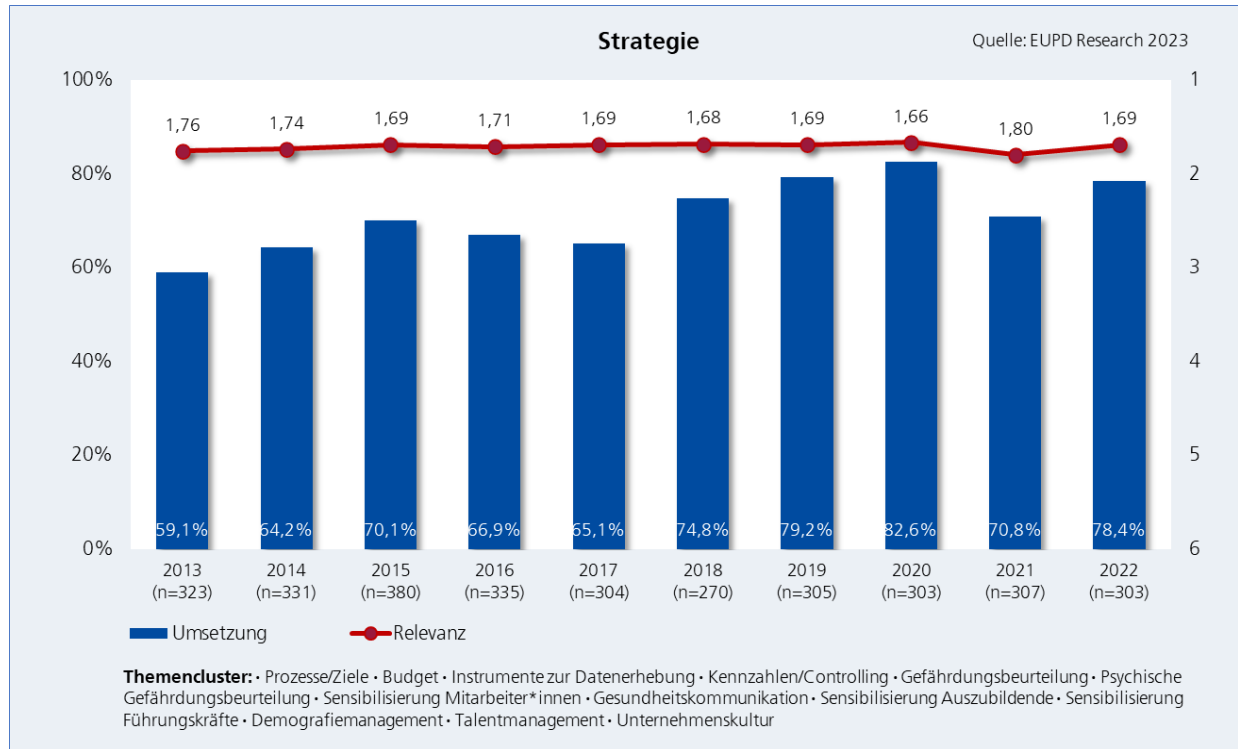
Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Strategie Relevanz 2022 (3/3)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
TEIL B: STRATEGIE	1,69	1,55	1,63	1,71	1,74	1,92	1,67	1,64	1,64	1,43	1,90	1,73	1,97	1,49	1,68	2,05
Sensibilisierung Azubis	1,71	1,32	1,72	1,84	1,79	1,82	1,74	1,94	1,50	1,30	1,72	2,00	1,93	1,35	1,00	3,83
Integration gesundheitsrelevanter Themen in den Ausbildungsplan	1,69	1,32	1,69	1,86	1,67	1,91	1,78	1,88	1,38	1,33	1,63	1,86	1,86	1,35	1,00	4,00
Zielgruppenspezifische Angebote	1,74	1,32	1,75	1,81	1,92	1,73	1,70	2,00	1,63	1,27	1,81	2,14	2,00	1,35	1,00	3,67
Sensibilisierung Führungskräfte	1,57	1,41	1,46	1,62	1,76	1,79	1,80	1,46	1,45	1,29	1,73	1,56	1,82	1,42	1,38	2,02
Einbindung sozialer/relevanter Aspekte in Zielvereinbarungen	1,71	1,64	1,53	1,69	2,15	1,89	1,78	1,48	1,63	1,75	1,93	1,40	1,86	1,65	1,33	2,60
Verankerung von Gesundheit in Führungsleitlinien	1,57	1,36	1,67	1,71	1,55	2,00	1,71	1,44	1,40	1,18	1,80	1,40	1,88	1,43	1,33	1,71
Führungskräfte erhalten regelmäßiges Feedback von den MA	1,49	1,31	1,13	1,47	1,57	1,67	2,30	1,64	1,38	1,44	1,53	1,44	1,65	1,35	1,33	1,33
Regelmäßige Informationen zum Wohlbefinden der MA	1,67	1,71	1,47	1,68	2,42	1,58	2,10	1,44	2,14	1,25	1,67	1,50	1,74	1,50	1,67	1,83
Gesundheit: Themenschwerpunkt der Führungskräfteentwicklung	1,60	1,36	1,67	1,78	1,60	2,00	1,57	1,33	1,00	1,18	1,90	1,50	2,00	1,40	1,33	2,50
Führungskräfteeschulungen zum Thema „Gesund Führen“	1,46	1,18	1,29	1,46	1,38	1,58	1,33	1,43	1,00	1,06	1,80	1,94	1,87	1,32	1,33	2,33
Führungskräfteberatung	1,51	1,28	1,47	1,54	1,67	1,83	1,78	1,45	1,63	1,19	1,50	1,75	1,77	1,30	1,33	1,83
Demografiemanagement	2,14	1,78	2,05	2,11	2,14	2,22	2,02	1,80	2,30	1,52	2,51	3,01	2,45	1,98	2,50	3,46
Regelmäßig tagende Projektgruppe	2,45	1,85	2,36	2,50	2,55	2,50	2,60	1,90	2,43	1,69	2,80	3,79	2,90	2,17	2,67	5,00
Prognosetool zur Einschätzung demografischer Entwicklungen	2,18	1,68	2,08	2,03	1,92	2,20	2,00	1,70	2,29	1,60	2,71	3,64	2,64	2,04	2,67	3,71
Wissenstransfer zw. langfristigen und jüngeren Beschäftigten	1,75	1,56	1,50	1,78	2,00	1,90	1,70	1,59	2,25	1,38	2,07	1,93	1,78	1,70	2,33	2,14
Schriftlich definierte Nachfolgeplanung	2,16	2,04	2,27	2,12	2,10	2,29	1,78	2,00	2,25	1,40	2,44	2,70	2,47	2,00	2,33	3,00
Talentmanagement	1,83	1,72	1,74	2,01	2,14	2,18	1,57	1,72	1,65	1,59	2,48	1,80	1,95	1,44	2,15	1,40
Einbindung des CHM in die Recruiting-Strategien	1,83	1,60	1,55	2,38	1,75	2,43	1,56	1,50	1,60	1,64	2,64	1,70	2,00	1,44	2,00	1,33
Verschriftlichung fachlicher, methodischer, sozialer Kompetenzen	1,86	1,88	1,50	1,89	2,10	2,43	1,67	1,86	1,60	1,73	2,27	2,30	1,94	1,40	2,00	1,57
Regelmäßige Identifikation von Talenten (Talent Pools)	1,84	1,68	1,83	1,82	2,64	1,86	1,67	1,79	1,80	1,45	2,55	1,80	1,88	1,60	2,33	1,43
Mentoring-/Weiterbildungsprogramme für Talente	1,80	1,72	2,08	1,96	2,09	2,00	1,38	1,73	1,60	1,55	2,45	1,40	2,00	1,33	2,25	1,29
Unternehmenskultur	1,56	1,48	1,45	1,65	1,59	1,84	1,54	1,56	1,43	1,40	1,66	1,31	1,88	1,39	1,63	1,51
Partizipation der Mitarbeiter*innen am Kulturprozess	1,64	1,67	1,33	1,81	1,67	1,86	1,67	1,67	1,40	1,45	1,64	1,50	1,88	1,56	1,67	1,29
Formulierung Richtlinien, Werte, Unternehmensvision	1,44	1,36	1,33	1,39	1,40	1,75	1,33	1,53	1,40	1,36	1,36	1,20	2,00	1,25	1,67	1,29
Onboarding-Programme für neue Mitarbeiter*innen	1,44	1,32	1,33	1,54	1,44	1,63	1,11	1,53	1,20	1,45	1,82	1,20	1,76	1,27	1,25	1,29
Ideenmanagement	1,62	1,63	1,58	1,68	1,60	1,86	1,75	1,60	1,40	1,45	1,78	1,30	1,94	1,47	1,33	1,57
Maßnahmen zum „Lebenslangen Lernen“	1,64	1,44	1,67	1,81	1,85	2,11	1,82	1,45	1,75	1,25	1,69	1,33	1,83	1,39	2,25	2,14

Übersicht Modelldimensionen

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

Insgesamt ist im Zeitverlauf eine Verbesserung der Umsetzungsquoten in der Modelldimension Strategie zu erkennen. Der Einbruch der Zahlen im Jahr 2021 (70,8 %) kann mit der Erweiterung der Modelldimension um neue/zusätzliche Themencluster ([Demografiemanagement](#), [Talentmanagement](#) und [Unternehmenskultur](#)) erklärt werden, die mit unterdurchschnittlichen Umsetzungsraten das Ergebnis der gesamten Modelldimension beeinflussen. Im Jahr 2022 steigt der Wert wieder auf 78,4 % an.



Relevanz

Auch in der durchschnittlichen Relevanzbewertung zeigt sich 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 und steigt 2022 wieder auf 1,69.

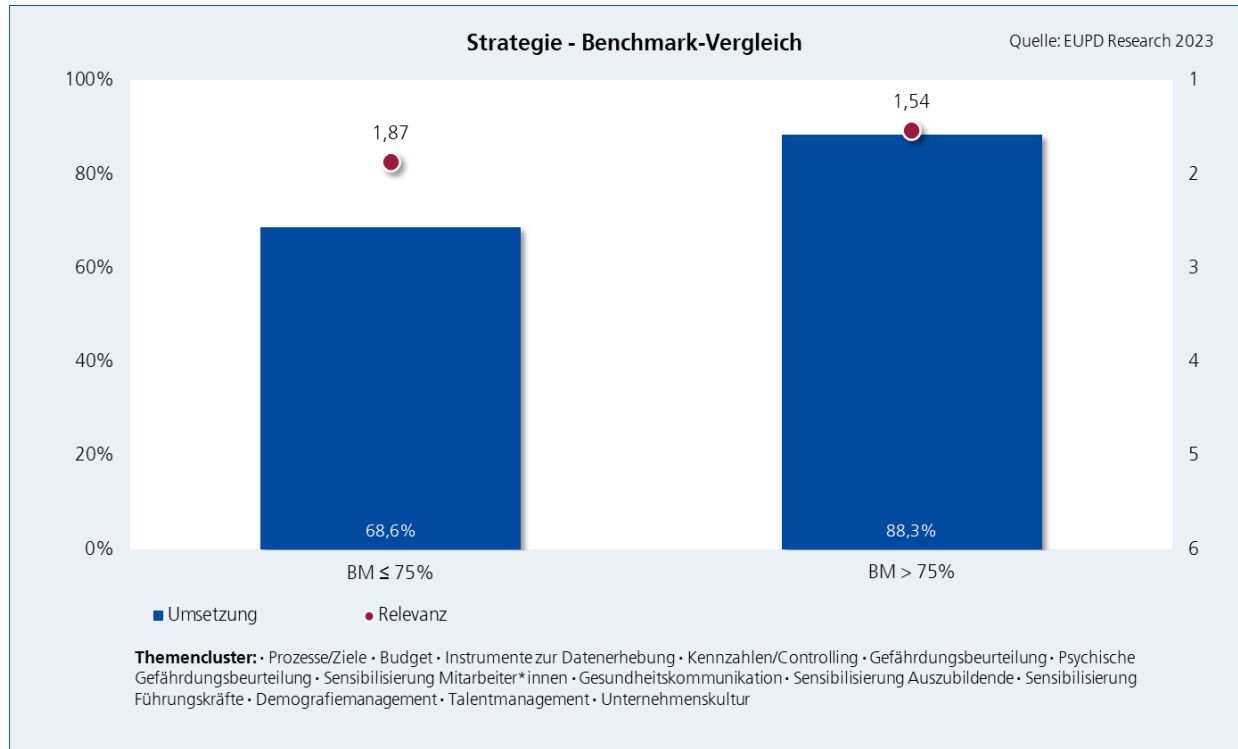


Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

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

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Strategie Fokusthema



Interpretationshilfe

In der Modelldimension Strategie ist bei den Unternehmen mit **niedrigem Benchmark** ein gewisser Handlungsbedarf zu erkennen, da die Umsetzungsquote noch etwas von der beigemessenen Relevanz entfernt ist. Aktuell entspricht die Relevanzbewertung der Unternehmen mit **hohem Benchmark** dem angegebenen Umsetzungsgrad. Das Ziel ist es, diese Entwicklung beizubehalten.

Modelldimension Strategie Fokusthema



Umsetzung

In der Modelldimension Strategie lässt sich ein Unterschied in der Umsetzungsquote zwischen den Unternehmen mit einem **Benchmark von unter 75 %** (68,6 %) und **über 75 %** (88,3 %) erkennen. Damit fällt die Differenz zwischen den Gruppen mit 19,7 % etwas geringer aus als bei der Modelldimension Struktur.

Relevanz

Die Relevanz dieser Modelldimension wird von den Unternehmen mit einem **hohen Benchmark** mit durchschnittlich 1,54 und von den Unternehmen mit einem **niedrigen Benchmark** mit durchschnittlich 1,87 bewertet. Somit erreichen beide Gruppen ein hohes Relevanz-Niveau.

Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

Eine Diskrepanz zwischen der Umsetzung und der Relevanz zeigt sich besonders bei den Unternehmen mit einem **Benchmark von unter 75 %**. Bei den Unternehmen mit einem **Benchmark von über 75 %** entspricht die Relevanzbewertung dem angegebenen Umsetzungsgrad.

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Leistungsangebot Umsetzung 2022 (1/2)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U
TEIL C: LEISTUNGSANGEBOT	77,8%	78,2%	76,8%	80,3%	70,3%	79,5%	78,8%	81,2%	87,1%	86,5%	76,0%	67,2%	77,1%	73,1%	81,4%	77,3%
Medizinische Vorsorge	70,4%	67,3%	69,7%	72,8%	64,3%	72,6%	75,0%	77,4%	80,0%	79,6%	69,2%	54,6%	77,1%	64,0%	67,9%	63,6%
Beratung zu berufsbedingten Erkrankungen	88,8%	92,9%	82,4%	90,5%	83,3%	83,3%	91,7%	87,5%	100,0%	100,0%	84,2%	64,7%	96,0%	93,1%	100,0%	72,7%
Schutzimpfungen	88,4%	92,9%	82,4%	90,5%	77,8%	100,0%	83,3%	87,5%	100,0%	100,0%	89,5%	64,7%	92,0%	96,6%	75,0%	63,6%
Gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge	69,3%	69,0%	64,7%	73,8%	66,7%	66,7%	83,3%	66,7%	60,0%	66,7%	63,2%	47,1%	76,0%	72,4%	100,0%	81,8%
Freiwillige themenspezifische Vorsorgeuntersuchungen	72,3%	76,2%	70,6%	66,7%	61,1%	91,7%	91,7%	79,2%	80,0%	85,7%	84,2%	47,1%	88,0%	55,2%	25,0%	54,5%
Freiwillige Gesundheits-Check-ups für alle Mitarbeiter* innen	68,3%	59,5%	64,7%	73,8%	61,1%	66,7%	58,3%	83,3%	70,0%	71,4%	78,9%	58,8%	80,0%	65,5%	50,0%	54,5%
Angebot von spezifischen Check-ups für Führungskräfte	41,6%	21,4%	41,2%	57,1%	55,6%	25,0%	58,3%	50,0%	50,0%	52,4%	42,1%	41,2%	52,0%	10,3%	50,0%	45,5%
Angebote im Bereich E-Health	64,0%	59,5%	82,4%	57,1%	44,4%	75,0%	58,3%	87,5%	100,0%	81,0%	42,1%	58,8%	56,0%	55,2%	75,0%	72,7%
Psychische Gesundheit	74,4%	79,9%	72,3%	74,5%	66,7%	83,3%	76,2%	76,8%	84,3%	83,0%	69,2%	60,5%	67,4%	72,9%	78,6%	74,0%
Feste Kooperation mit externen Netzwerken	70,3%	81,0%	70,6%	59,5%	50,0%	91,7%	75,0%	75,0%	90,0%	81,0%	73,7%	41,2%	72,0%	79,3%	50,0%	45,5%
Seminare/Beratung zum Thema Stressmanagement	94,4%	100,0%	100,0%	92,9%	83,3%	100,0%	91,7%	100,0%	100,0%	95,2%	94,7%	88,2%	92,0%	89,7%	100,0%	90,9%
Programme zum Thema Mobbing u./o. Konfliktprävention	80,5%	92,9%	64,7%	81,0%	77,8%	100,0%	66,7%	83,3%	80,0%	90,5%	63,2%	64,7%	84,0%	79,3%	75,0%	81,8%
Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz	93,4%	97,6%	100,0%	90,5%	88,9%	91,7%	91,7%	95,8%	100,0%	95,2%	94,7%	94,1%	88,0%	93,1%	75,0%	90,9%
Apps/digitale Angebote für die psychische Gesundheit	55,1%	52,4%	47,1%	61,9%	55,6%	41,7%	66,7%	62,5%	60,0%	61,9%	57,9%	35,3%	36,0%	48,3%	100,0%	90,9%
Interne Beratungsstelle	71,3%	88,1%	70,6%	78,6%	61,1%	83,3%	75,0%	45,8%	80,0%	76,2%	57,9%	52,9%	72,0%	75,9%	50,0%	63,6%
Employee Assistance Program (EAP)	55,4%	47,6%	52,9%	57,1%	50,0%	75,0%	66,7%	75,0%	80,0%	81,0%	42,1%	47,1%	28,0%	44,8%	100,0%	54,5%
Suchtprävention	71,7%	80,6%	63,7%	75,0%	61,1%	65,3%	63,9%	74,3%	78,3%	86,5%	74,6%	51,0%	72,0%	69,5%	79,2%	59,1%
Konkrete, dokumentierte Vorgaben zum Umgang mit Sucht	68,3%	95,2%	52,9%	66,7%	55,6%	75,0%	41,7%	66,7%	70,0%	90,5%	63,2%	29,4%	76,0%	72,4%	75,0%	36,4%
Maßnahmen zur Suchtaufklärung	68,6%	90,5%	47,1%	81,0%	50,0%	58,3%	58,3%	62,5%	90,0%	85,7%	68,4%	35,3%	68,0%	69,0%	75,0%	36,4%
Rauchverbot	90,8%	97,6%	94,1%	92,9%	83,3%	91,7%	75,0%	91,7%	90,0%	100,0%	84,2%	82,4%	88,0%	89,7%	100,0%	90,9%
Alkoholverbot	88,1%	90,5%	82,4%	90,5%	83,3%	91,7%	75,0%	75,0%	90,0%	95,2%	94,7%	82,4%	96,0%	86,2%	100,0%	90,9%
Angebote zur Suchtentwöhnung	71,0%	81,0%	64,7%	69,0%	55,6%	58,3%	75,0%	79,2%	70,0%	85,7%	84,2%	52,9%	80,0%	62,1%	75,0%	45,5%
Apps/Online-Angebote zur Suchtprävention bzw. -entwöhnung	43,2%	28,6%	41,2%	50,0%	38,9%	16,7%	58,3%	70,8%	60,0%	61,9%	52,6%	23,5%	24,0%	37,9%	50,0%	54,5%

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Leistungsangebot Umsetzung 2022 (2/2)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U
TEIL C: LEISTUNGSANGEBOT	77,8%	78,2%	76,8%	80,3%	70,3%	79,5%	78,8%	81,2%	87,1%	86,5%	76,0%	67,2%	77,1%	73,1%	81,4%	77,3%
Ergonomie	90,6%	91,1%	89,7%	92,3%	84,7%	93,8%	87,5%	93,8%	97,5%	96,4%	90,8%	89,7%	89,3%	81,9%	87,5%	90,9%
Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung	99,0%	100,0%	100,0%	100,0%	88,9%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	96,6%	100,0%	100,0%
Bewegungsberatung am Arbeitsplatz	92,7%	95,2%	88,2%	92,9%	94,4%	100,0%	91,7%	91,7%	100,0%	90,5%	94,7%	94,1%	92,0%	86,2%	100,0%	90,9%
Rückenprogramme/-kurse	91,7%	92,9%	88,2%	92,9%	83,3%	91,7%	91,7%	95,8%	100,0%	95,2%	94,7%	94,1%	92,0%	89,7%	75,0%	81,8%
Nutzung digitaler bzw. mobiler Angebote zu Ergonomiethemem	78,9%	76,2%	82,4%	83,3%	72,2%	83,3%	66,7%	87,5%	90,0%	100,0%	73,7%	70,6%	84,0%	55,2%	75,0%	90,9%
Sport/Bewegung	80,6%	81,3%	83,2%	84,7%	72,2%	84,5%	79,8%	85,1%	92,9%	84,4%	78,9%	75,6%	78,9%	71,4%	87,5%	81,8%
Sport-/Bewegungskurse	91,4%	90,5%	88,2%	95,2%	83,3%	91,7%	83,3%	95,8%	100,0%	90,5%	100,0%	94,1%	92,0%	89,7%	75,0%	81,8%
Kooperation mit externem Fitnessanbieter	87,5%	78,6%	88,2%	95,2%	83,3%	100,0%	91,7%	100,0%	100,0%	85,7%	84,2%	82,4%	84,0%	75,9%	100,0%	90,9%
Fitnessraum/Betriebssportstätte/-halle	69,0%	76,2%	64,7%	71,4%	55,6%	50,0%	58,3%	62,5%	100,0%	71,4%	73,7%	82,4%	72,0%	72,4%	-	54,5%
Betriebssportverein/-gruppe	77,2%	88,1%	82,4%	83,3%	61,1%	83,3%	83,3%	87,5%	100,0%	85,7%	68,4%	52,9%	72,0%	65,5%	50,0%	63,6%
Bewegungspausen/Bürogymnastik	87,1%	95,2%	88,2%	83,3%	83,3%	100,0%	100,0%	91,7%	80,0%	95,2%	84,2%	76,5%	84,0%	69,0%	100,0%	100,0%
Eigene Sportevents/-aktionen	83,5%	81,0%	100,0%	85,7%	77,8%	91,7%	75,0%	83,3%	90,0%	85,7%	84,2%	88,2%	76,0%	72,4%	100,0%	90,9%
Apps/digitale Angebote zum Thema Bewegung/Sport	68,6%	59,5%	70,6%	78,6%	61,1%	75,0%	66,7%	75,0%	80,0%	76,2%	57,9%	52,9%	72,0%	55,2%	100,0%	90,9%
Ernährung	74,3%	65,9%	72,5%	78,2%	70,4%	75,0%	83,3%	75,0%	85,0%	86,5%	70,2%	61,8%	74,7%	71,8%	83,3%	83,3%
Ernährungsberatung	74,6%	66,7%	76,5%	73,8%	66,7%	75,0%	83,3%	75,0%	90,0%	85,7%	57,9%	70,6%	76,0%	82,8%	75,0%	81,8%
Kurse/Aktionen zur gesunden Ernährung	61,7%	64,3%	58,8%	69,0%	61,1%	50,0%	83,3%	58,3%	60,0%	61,9%	42,1%	41,2%	60,0%	58,6%	100,0%	90,9%
Gesundes Speisenangebot für Mitarbeiter*innen	86,8%	78,6%	82,4%	95,2%	83,3%	100,0%	100,0%	79,2%	100,0%	95,2%	84,2%	70,6%	84,0%	86,2%	100,0%	90,9%
Aktive Unterstützung bei der Auswahl gesunder Speisen	77,6%	69,0%	76,5%	76,2%	66,7%	83,3%	83,3%	75,0%	100,0%	90,5%	89,5%	58,8%	84,0%	75,9%	100,0%	72,7%
Kostenlose Getränkeversorgung	93,1%	78,6%	94,1%	97,6%	94,4%	91,7%	91,7%	95,8%	90,0%	100,0%	94,7%	94,1%	96,0%	93,1%	100,0%	100,0%
Ernährungs-Apps/Online-Angebote	51,8%	38,1%	47,1%	57,1%	50,0%	50,0%	58,3%	66,7%	70,0%	85,7%	52,6%	35,3%	48,0%	34,5%	25,0%	63,6%
Work-Life-Balance	82,9%	81,6%	86,6%	84,7%	73,0%	82,1%	85,7%	86,3%	91,4%	89,1%	78,9%	77,3%	80,6%	80,3%	85,7%	88,3%
Maßnahmen zur familiengerechten Arbeitsorganisation	98,7%	100,0%	100,0%	97,6%	94,4%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	94,7%	100,0%	100,0%	96,6%	100,0%	100,0%
Kinderbetreuung	72,6%	59,5%	82,4%	66,7%	66,7%	75,0%	75,0%	87,5%	90,0%	90,5%	68,4%	76,5%	52,0%	79,3%	75,0%	81,8%
Strukturierter Wiedereinstieg nach der Elternzeit	92,4%	90,5%	88,2%	90,5%	83,3%	91,7%	91,7%	95,8%	90,0%	95,2%	89,5%	100,0%	96,0%	96,6%	100,0%	90,9%
Möglichkeit zur Nutzung von Sabbaticals	82,2%	83,3%	94,1%	90,5%	55,6%	75,0%	75,0%	83,3%	100,0%	81,0%	63,2%	76,5%	96,0%	79,3%	100,0%	81,8%
Freistellung für ehrenamtliches Engagement	91,1%	90,5%	94,1%	90,5%	83,3%	91,7%	91,7%	95,8%	100,0%	100,0%	100,0%	70,6%	92,0%	89,7%	75,0%	90,9%
Freistellung für Pflegezeiten	90,8%	92,9%	88,2%	95,2%	83,3%	100,0%	100,0%	91,7%	100,0%	90,5%	89,5%	76,5%	92,0%	89,7%	75,0%	81,8%
Angebote zur gesunden Medienkompetenz	52,5%	54,8%	58,8%	61,9%	44,4%	41,7%	66,7%	50,0%	60,0%	66,7%	47,4%	41,2%	36,0%	31,0%	75,0%	90,9%

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Leistungsangebot Relevanzen 2022 (1/2)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
TEIL C: LEISTUNGSANGEBOT	1,75	1,70	1,69	1,85	1,71	1,97	1,59	1,66	1,54	1,43	2,04	1,82	1,98	1,53	1,88	2,06
Medizinische Vorsorge	1,84	1,83	1,86	1,89	1,57	2,05	1,72	1,63	1,49	1,42	2,27	1,81	2,07	1,63	2,05	2,69
Beratung zu berufsbedingten Erkrankungen	1,65	1,42	2,21	1,54	1,38	2,25	1,82	1,59	1,50	1,20	2,13	1,67	1,90	1,30	1,67	2,00
Schutzimpfungen	1,61	1,38	2,00	1,51	1,54	1,58	1,55	1,73	1,25	1,31	2,00	1,85	1,82	1,32	2,33	2,14
Gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge	1,45	1,29	1,75	1,43	1,09	1,88	1,22	1,31	1,20	1,18	1,91	1,75	1,50	1,19	1,33	2,43
Freiwillige themenspezifische Vorsorgeuntersuchungen	1,84	1,70	1,80	1,97	1,50	2,00	1,55	1,71	1,38	1,27	2,13	1,54	2,14	1,71	3,00	3,57
Freiwillige Gesundheits-Check-ups für alle Mitarbeiter*innen	1,98	2,06	1,60	1,97	1,75	2,36	2,30	1,64	1,75	1,87	2,27	1,93	2,14	1,71	2,00	3,00
Angebot von spezifischen Check-ups für Führungskräfte	2,17	2,65	1,64	2,19	1,80	2,17	1,50	1,93	1,60	1,33	2,82	1,78	2,56	2,14	1,67	3,83
Angebote im Bereich E-Health	2,16	2,29	2,00	2,64	1,91	2,10	2,10	1,52	1,75	1,79	2,67	2,15	2,45	2,00	2,33	1,83
Psychische Gesundheit	1,75	1,55	1,74	1,95	1,72	1,79	1,65	1,71	1,38	1,24	2,20	1,84	2,05	1,52	2,00	2,17
Feste Kooperation mit externen Netzwerken	1,83	1,53	2,07	1,97	1,56	1,82	1,20	2,00	1,38	1,33	2,06	2,31	2,10	1,39	3,00	3,83
Seminare/Beratung zum Thema Stressmanagement	1,41	1,34	1,27	1,53	1,58	1,64	1,20	1,32	1,00	1,06	1,75	1,14	1,81	1,35	1,33	1,33
Programme zum Thema Mobbing u./o. Konfliktprävention	1,74	1,39	1,87	1,91	1,73	1,64	1,70	1,80	1,75	1,27	2,44	1,71	2,00	1,41	1,67	2,17
Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz	1,49	1,34	1,40	1,75	1,46	1,82	1,30	1,38	1,13	1,13	1,69	1,27	1,91	1,39	2,33	1,33
Apps/digitale Angebote für die psychische Gesundheit	1,84	1,80	2,00	2,20	1,56	2,00	1,63	1,67	1,40	1,45	1,73	2,22	2,27	1,56	1,67	1,50
Interne Beratungsstelle	1,88	1,58	1,93	1,76	1,90	1,92	2,00	2,44	1,75	1,27	2,79	2,07	1,75	1,43	3,00	2,83
Employee Assistance Program (EAP)	2,03	1,84	1,67	2,55	2,27	1,73	2,56	1,37	1,25	1,20	2,93	2,15	2,50	2,14	1,00	2,20
Suchtprävention	1,85	1,64	1,88	1,80	1,89	2,14	1,70	1,94	1,85	1,41	1,90	2,12	2,15	1,59	1,72	3,09
Konkrete, dokumentierte Vorgaben zum Umgang mit Sucht	1,80	1,26	2,07	1,71	1,80	2,00	1,89	1,90	1,88	1,07	1,87	2,62	2,19	1,61	1,33	3,80
Maßnahmen zur Suchtaufklärung	1,90	1,59	2,21	1,83	2,09	2,00	1,89	2,05	1,63	1,19	1,60	2,62	2,33	1,57	1,67	3,67
Rauchverbot	1,52	1,26	1,36	1,51	1,50	1,83	1,44	1,67	1,50	1,44	1,80	1,69	1,81	1,18	1,67	1,86
Alkoholverbot	1,62	1,66	1,57	1,42	1,42	1,92	1,67	1,95	2,00	1,33	1,67	1,92	1,77	1,23	1,00	1,86
Angebote zur Suchtentwöhnung	1,90	1,68	1,93	1,83	2,08	2,00	1,67	1,95	1,75	1,44	2,07	1,69	2,18	1,74	2,33	4,00
Apps/Online-Angebote zur Suchtprävention bzw. -entwöhnung	2,36	2,39	2,14	2,52	2,45	3,11	1,67	2,11	2,38	2,00	2,38	2,15	2,61	2,24	2,33	3,33

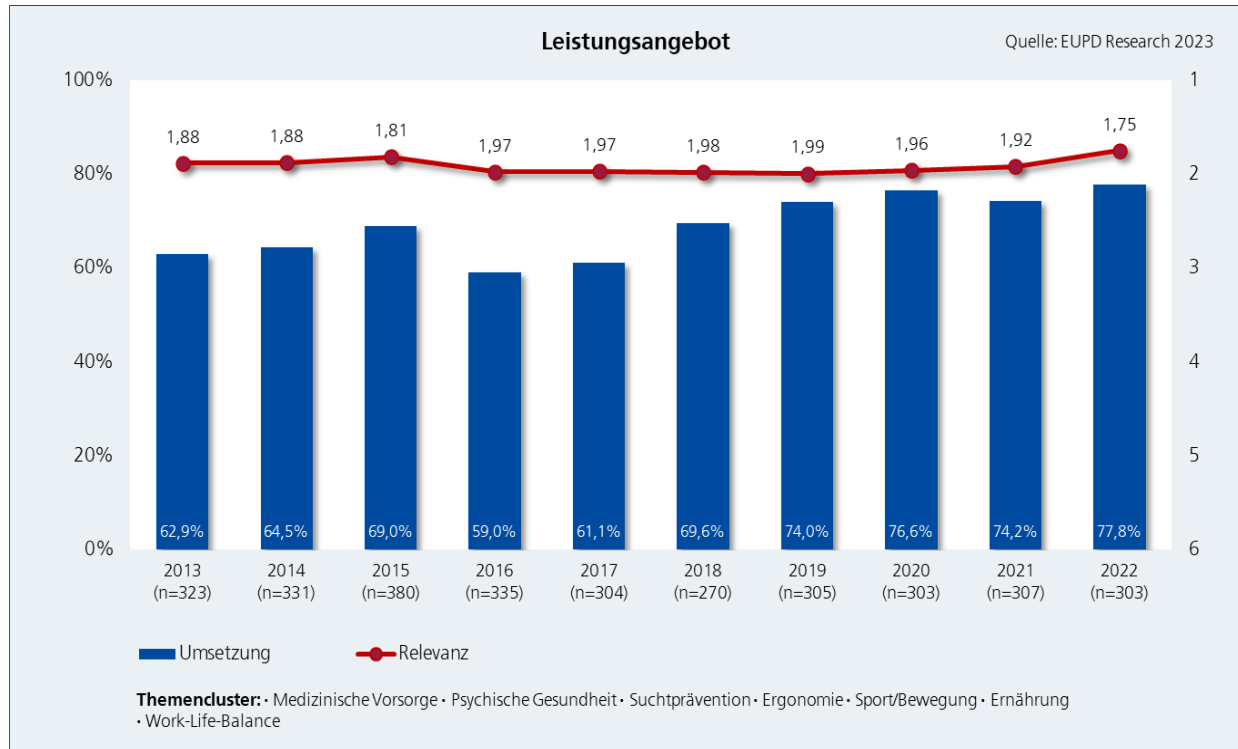
Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Leistungsangebot Relevanzen 2022 (2/2)

	2022 (n=303)															
	Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Informations- und Kommunikationstechnik	Maschinenbau/ Schwerindustrie/ Produktion	Chemie/ Pharma	Verkehr/ Logistik	Handel	Finanzen	Versicherungen	Energiewirtschaft	Konsumgüter	Kommunikation/ Medien	Elektrotechnik/ Kleinteilproduktion	Gesundheits- und Sozialwesen	Automotive	Dienstleistung/ Beratung
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
TEIL C: LEISTUNGSANGEBOT	1,75	1,70	1,69	1,85	1,71	1,97	1,59	1,66	1,54	1,43	2,04	1,82	1,98	1,53	1,88	2,06
Ergonomie	1,53	1,46	1,31	1,64	1,48	1,73	1,45	1,35	1,38	1,41	1,80	1,58	1,82	1,41	1,42	1,43
Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung	1,27	1,21	1,07	1,28	1,23	1,58	1,18	1,24	1,13	1,25	1,60	1,13	1,45	1,17	1,33	1,14
Bewegungsberatung am Arbeitsplatz	1,47	1,34	1,27	1,56	1,38	1,67	1,55	1,30	1,25	1,50	1,53	1,33	1,77	1,43	1,67	1,71
Rückenprogramme/-kurse	1,49	1,49	1,47	1,49	1,54	1,83	1,36	1,29	1,25	1,38	1,60	1,67	1,82	1,32	1,00	1,43
Nutzung digitaler bzw. mobiler Angebote zu Ergonomiethemem	1,89	1,81	1,43	2,23	1,77	1,82	1,70	1,58	1,88	1,50	2,47	2,20	2,23	1,71	1,67	1,43
Sport/Bewegung	1,76	1,78	1,84	1,85	1,76	1,97	1,58	1,69	1,39	1,57	2,12	1,66	1,86	1,58	2,43	1,45
Sport-/Bewegungskurse	1,45	1,38	1,67	1,54	1,42	1,92	1,64	1,50	1,13	1,31	1,63	1,13	1,62	1,18	1,00	1,17
Kooperation mit externem Fitnessanbieter	1,76	2,39	1,80	1,56	1,85	2,00	1,50	1,50	1,75	1,88	1,69	1,23	1,70	1,67	1,33	1,17
Fitnessraum/Betriebssportstätte/-halle	1,93	1,77	2,33	2,30	1,64	2,00	1,60	2,15	1,25	1,64	2,47	1,53	2,00	1,38	4,33	1,60
Betriebssportverein/-gruppe	1,94	1,69	2,13	1,66	2,18	1,92	1,80	1,91	1,63	1,53	2,81	2,57	1,84	1,77	4,00	2,00
Bewegungspausen/Bürogymnastik	1,63	1,37	1,67	1,91	1,50	1,83	1,30	1,59	1,25	1,44	1,94	1,40	1,81	1,70	2,33	1,57
Eigene Sportevents/-aktionen	1,68	1,76	1,60	1,76	1,67	1,83	1,50	1,71	1,25	1,53	2,07	1,40	1,85	1,45	2,33	1,33
Apps/digitale Angebote zum Thema Bewegung/Sport	1,97	2,12	1,71	2,21	2,08	2,30	1,70	1,47	1,50	1,64	2,21	2,36	2,21	1,89	1,67	1,33
Ernährung	1,84	2,00	1,75	1,93	1,64	2,11	1,43	1,82	1,53	1,46	2,22	2,04	2,05	1,50	2,06	1,83
Ernährungsberatung	1,87	1,88	1,67	1,91	1,73	2,25	1,45	1,70	1,63	1,40	2,47	2,13	2,32	1,46	3,00	1,83
Kurse/Aktionen zur gesunden Ernährung	1,76	1,72	1,58	1,81	1,44	2,29	1,22	1,53	1,40	1,27	2,82	2,22	2,19	1,33	2,00	1,67
Gesundes Speisenangebot für Mitarbeiter*innen	1,54	1,79	1,53	1,53	1,33	1,82	1,27	1,60	1,13	1,44	1,56	1,69	1,70	1,33	1,33	1,33
Aktive Unterstützung bei der Auswahl gesunder Speisen	1,87	2,17	1,64	2,17	1,67	1,91	1,27	1,95	1,50	1,33	2,00	2,14	1,90	1,48	2,33	2,17
Kostenlose Getränkeversorgung	1,51	1,74	1,20	1,50	1,31	1,82	1,55	1,65	1,88	1,38	1,75	1,47	1,52	1,17	1,67	1,14
Ernährungs-Apps/Online-Angebote	2,47	2,68	2,86	2,65	2,36	2,60	1,80	2,47	1,63	1,93	2,73	2,57	2,65	2,25	2,00	2,83
Work-Life-Balance	1,69	1,68	1,47	1,88	1,90	1,97	1,59	1,48	1,79	1,48	1,77	1,71	1,88	1,47	1,52	1,77
Maßnahmen zur familiengerechten Arbeitsorganisation	1,28	1,09	1,07	1,31	1,50	1,75	1,27	1,36	1,25	1,19	1,56	1,13	1,36	1,12	1,00	1,29
Kinderbetreuung	1,81	1,97	1,33	2,22	1,90	2,18	1,36	1,45	1,75	1,56	1,88	1,69	2,20	1,33	1,67	2,71
Strukturierter Wiedereinstieg nach der Elternzeit	1,52	1,50	1,21	1,71	1,75	1,91	1,64	1,29	1,75	1,50	1,75	1,33	1,59	1,24	1,33	1,17
Möglichkeit zur Nutzung von Sabbaticals	1,86	2,06	1,73	2,12	2,10	1,91	1,82	1,52	2,00	1,50	2,13	1,92	1,86	1,54	1,33	1,83
Freistellung für ehrenamtliches Engagement	1,83	1,82	1,60	2,21	1,83	2,00	1,80	1,68	2,00	1,75	1,56	1,85	1,86	1,71	1,33	1,71
Freistellung für Pflegezeiten	1,59	1,44	1,53	1,61	1,58	1,92	1,60	1,48	2,00	1,29	1,69	1,62	1,68	1,43	2,00	2,00
Angebote zur gesunden Medienkompetenz	1,96	1,86	1,83	1,96	2,63	2,14	1,63	1,60	1,80	1,55	1,82	2,40	2,60	1,93	2,00	1,67

Übersicht Modelldimensionen

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 14,9 Prozentpunkten seit der Ersterhebung im Jahr 2013 festzustellen. Nachdem der Wert 2021 leicht gesunken ist, steigt er im Jahr 2022 wieder auf 77,8 % an.



Relevanz

Die Relevanzbewertungen befanden sich seit 2016 konstant auf einem mittleren Niveau. Im Jahr 2022 wird mit 1,75 ein neuer Höchstwert erreicht.

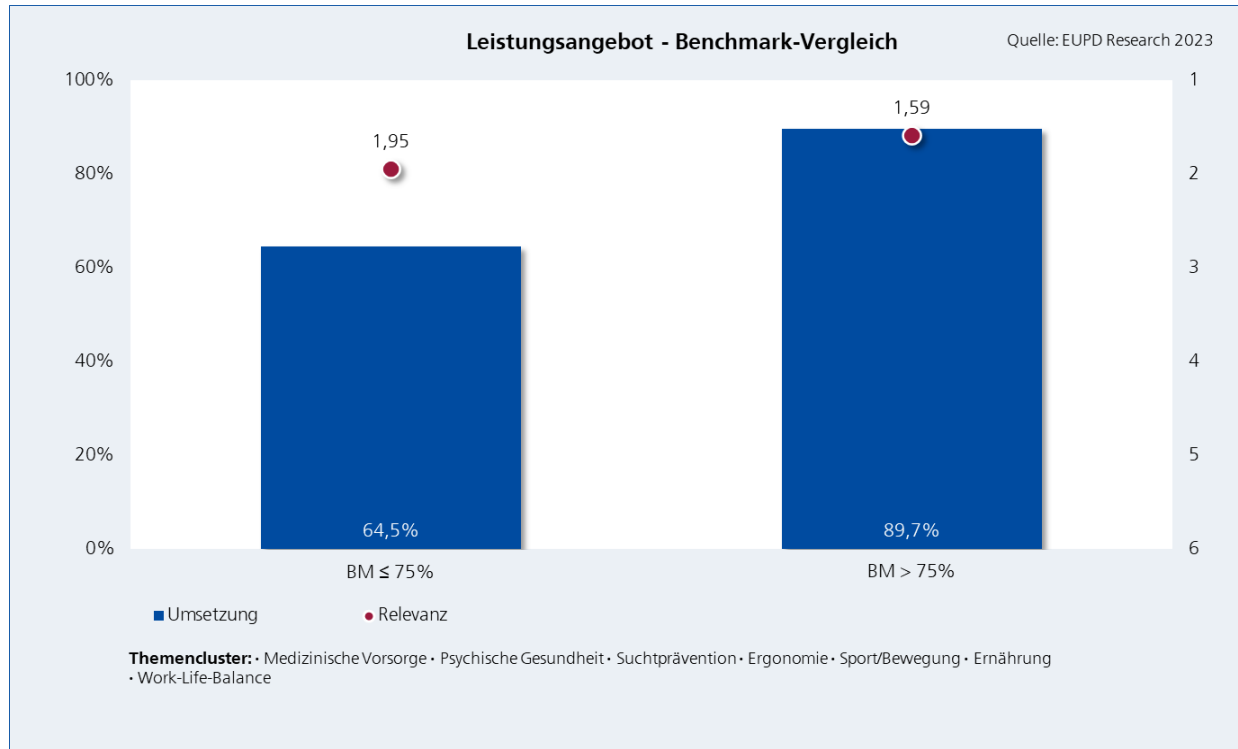


Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

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. Seit 2021 ist vor allem durch den Anstieg der Relevanz wieder ein etwas größerer Abstand erkennbar, welcher weiteren Handlungsbedarf in dieser Modelldimension verdeutlicht.

Übersicht Modelldimensionen

Modelldimension Leistungsangebot Fokusthema



Interpretationshilfe

Um die ganzheitliche Entwicklung im Corporate Health Management weiter voranzutreiben, sollten sich vor allem Unternehmen mit einem **niedrigen Benchmark** mit dem Ausbau ihres Leistungsangebotes beschäftigen. Unternehmen mit einem **hohen Benchmark** übertreffen die zugeordnete Relevanz mit der durchschnittlichen Umsetzung.

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 %** (64,5 %) und **über 75 %** (89,7 %) erkennen. Die Differenz zwischen den Gruppen liegt mit 25,2 % in einem ähnlichen Rahmen wie bei der Modelldimension Struktur.

Relevanz

Die Relevanz dieses Themenclusters wird von den Unternehmen mit einem **hohen Benchmark** mit durchschnittlich 1,59 (entspricht einer hohen Relevanz) und bei den Unternehmen mit einem **niedrigen Benchmark** mit durchschnittlich 1,95 (entspricht einer mittleren Relevanz) bewertet.

Verhältnis zwischen Umsetzung und Relevanz

Eine Diskrepanz zwischen Umsetzung und Relevanz lässt sich bei denjenigen Unternehmen feststellen, die einen **niedrigen Benchmark** erzielt haben. Aktuell übertrifft die durchschnittliche Umsetzung derjenigen Unternehmen, die einen **hohen Benchmark** erreicht haben, die zugeordnete Relevanz.

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 zunehmend im Fokus, das belegen die Zahlen zwischen 2013 und 2022 deutlich. Die Zuwachsraten in den einzelnen Modelldimensionen schwanken im Verlauf der letzten zehn Jahre, liegen aber in 2022 insgesamt zwischen +14,9 und +19,3 Prozentpunkten.

Die Analyse der zehn Jahrgänge lässt schlussfolgern, dass vor allem Konzerne bereits sehr gut in ihrem Corporate Health Management aufgestellt sind. Deren Implementierung ist bereits länger in der Umsetzung und kann aufgrund vorhandener 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 oder mit wenigen Büroarbeitsplätzen sind passgenauere Maßnahmen zu entwickeln und zu erproben, damit möglichst viele Mitarbeitende am Corporate Health Management teilhaben und davon profitieren können.

Grundsätzlich ist dabei sowohl auf eine nachhaltige als auch bedarfsgerechte Implementierung von Corporate Health Strukturen und Strategien zu achten. Gesundheitsförderliche Maßnahmen sollten nicht nach dem „Gießkannen-Prinzip“ implementiert werden, sondern eine strategische Kombination aus verhältnis- und verhaltensbezogenen, globalen und individuellen Maßnahmen abbilden.

Impressum

EUPD Research Sustainable Management GmbH

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



STEFFEN KLINK

Chief Operating Officer (COO)
EUPD Research
s.klink@eupd-research.com



ULJANA HÜBERT

Uljana Hübert
Research & Project Management
EUPD Research
u.huebert@eupd-research.com



JOSHUA BAAKEN

Head of Project Management
& Expert Committees
EUPD Research
j.baaken@eupd-research.com

Disclaimer

CHES-Studie Corporate Health Management in Deutschland

DIESE STUDIE WURDE HOECHST SORGFALTIG UND UNTER ANWENDUNG PROFESSIONELLER METHODIK SOWIE UNTER BEACHTUNG GESETZLICHER VORSCHRIFTEN MIT DER ZIELSETZUNG DER RICHTIGKEIT DER STUDIE UND IHRER ERGEBNISSE BESTMÖGLICH ZU GEWAHRLEISTEN, 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 DEN ZUM ZEITPUNKT DER ERHEBUNG VERFUEGBAREN FAKTEN UND ERKENNTNISSE. AUFGRUND DES VORGENANNEN 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.