

# **ANALYSEBERICHT**

## Corporate Health Award 2024

---

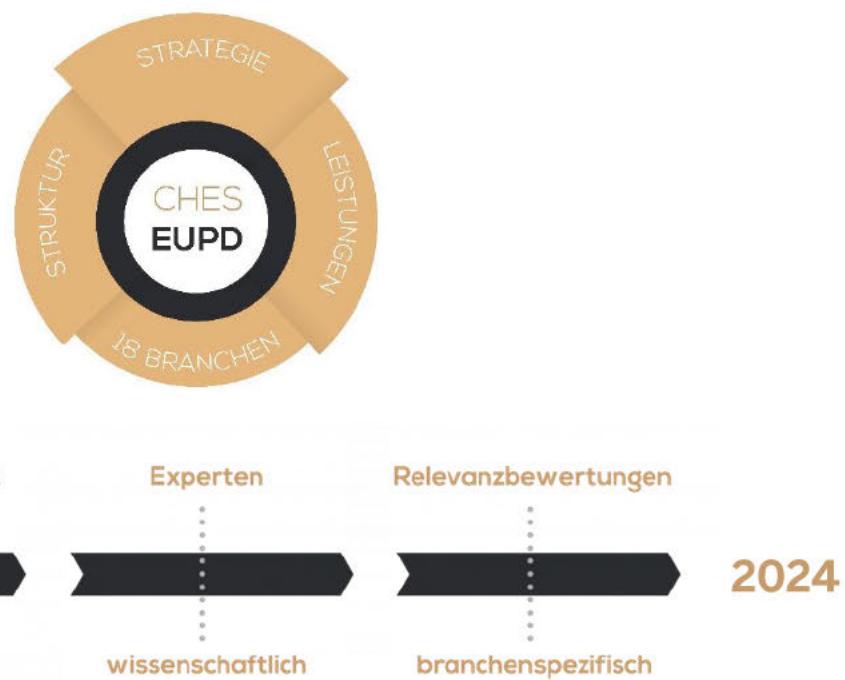


## Beschreibung der Vorgehensweise

Der Corporate Health Award ist eine gemeinsame Initiative von EUPD Research Sustainable Management und der Handelsblatt Media Group. Der Corporate Health Award will die Vorbildfunktion guten betrieblichen Gesundheitsmanagements durch das Verleihen von Preisen und Gütesiegeln in besonderem Maße hervorheben.

Die Gütesiegel zum Corporate Health Award 2024 verleihen EUPD Research Sustainable Management und die Handelsblatt Media Group an Unternehmen, die sich nachweislich überdurchschnittlich für die Gesundheit der eigenen Mitarbeitenden engagieren, eine vorausschauende, nachhaltige Personalstrategie verfolgen und dies im Rahmen des Corporate Health Audits in entsprechender Form belegen.

Im Rahmen der Qualitätssicherung wurden ein mehrstufiges Verfahren sowie eine individuelle Punktesystematik auf Basis des CHES-Modells entwickelt.



## Benchmark Corporate Health Award

Die ██████████ GmbH, Standort █████ wurde aufgrund des guten Abschneidens im Qualifizierungsfragebogen zum Corporate Health Award 2024 in die Kategorie „Exzellenz“ eingestuft und konnte sich somit für eine Auditierung qualifizieren.



Zur besseren Detailanalyse der Profile der teilnehmenden Unternehmen wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in mehrere Dimensionen heruntergebrochen:

- Strukturen des BGM
- Strategien und Controlling im BGM
- Gesundheitsleistungen / Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)



### **Corporate Health Audit**

Das Audit zum Corporate Health Award 2024 wurde am 28.08.2024 digital durchgeführt. Ansprechpartnerin auf Seiten der ██████████ GmbH war ██████████, BGM-Koordinatorin.

Die Planung, Durchführung sowie Nachbereitung des Audits von Seiten der Veranstalter des Corporate Health Awards erfolgte durch ██████████, Auditor bei der EUPD Research Sustainable Management GmbH.

Im Rahmen des Corporate Health Audits konnte ██████████ GmbH nachweisen, dass sie sich in vorbildlicher Weise für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der eigenen Mitarbeitenden engagiert und eine vorausschauende, nachhaltige Personalstrategie verfolgt. Im Einzelnen ergeben sich folgende Bewertungen.

## 1. Struktur

### 1.1. Zusammenfassung

Die ██████████ GmbH hat insgesamt zwei nationale Standorte und beschäftigt 439 Mitarbeitende. Es herrscht eine Verteilung der Arbeitsplätze auf die Bereiche Büro und Produktion. Wovon die Produktion hauptsächlich körperliche Tätigkeiten durchführt und in einem Schichtsystem arbeitet.

Im Jahr 2023 lag das Durchschnittsalter bei 45 Jahren und die Krankenquote bei 6,39 %.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist organisatorisch in der Personalabteilung angesiedelt. Die Leitung und Koordination des BGM obliegt der BGM-Koordinatorin, welche direkt der Personalleitung untersteht. Eine feste Steuerungssystematik verantwortet den gesamten strategischen und operativen BGM-Prozess. In das Steuerungsgremium sind alle wesentlichen Funktionsträger einbezogen, die Verantwortlichen tagen in einem regelmäßigen Turnus. Die betrieblichen Strukturen des BGM sind dokumentiert und die Aufgaben allen Verantwortlichen bekannt.

Der Arbeitsschutz wird extern begleitet, ist umfassend dokumentiert und zertifiziert. Mitarbeitenden werden sowohl analog, beispielsweise über Aushänge, als auch digital über die Bestandteile und Kontaktmöglichkeiten des Arbeitsschutzes informiert. Im selben Konzept ist sowohl die Information als auch das Management von Krisenfällen organisiert. Die Arbeitsmedizin ist über die BAD GmbH abgedeckt und erbringt alle arbeitsmedizinisch geregelten Pflichtuntersuchungen und ist mit der gesamten Arbeitsmedizin fester Bestandteil des BGM. Das BEM wird extern in Zusammenarbeit mit der ias-Gruppe durchgeführt, ist prozessorientiert aufgebaut und erfreut sich auch mitunter durch die enge und gute Zusammenarbeit im Unternehmen schneller Interventionsmöglichkeiten und guter Annahmeknoten. Die Auswahl externer Dienstleister erfolgt auf Grund von Qualifikation nach §20 SGB und die Qualität der Dienstleister wird fortwährend und umfangreich über Bewertungen und Befragungen evaluiert.

## 1.2 Ergebnisse

### 1.1.1. Interne Strukturen

#### Stärken

- Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird durch [REDACTED] als BGM-Koordinatorin geführt. Unterstützt wird sie dabei von [REDACTED], der Personalleiterin von [REDACTED] GmbH.
- Die Stellenbeschreibung mit Anforderungen und Hauptaufgaben ist bei der BGM-Koordinatorin definiert.
- Der Steuerungskreis ist schriftlich bezüglich der Teilnehmenden definiert und setzt sich aus [REDACTED], der Geschäftsführung, der Personalleitung, des Arbeitssicherheitsbeauftragten, Führungskräften, Arbeitsmedizin und zwei Teilnehmern des Betriebsrates zusammen.
- Der Steuerungskreis trifft sich regelmäßig, jedoch mindestens 4x pro Jahr.
- Die Geschäftsleitung bekennt sich über die Unternehmenspolitik zum BGM, was öffentlich auf der Webseite einsehbar ist.
- Es liegt eine umfassende Darstellung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Form eines Hauses vor. Dieses ist einsehbar im Intranet, wo sich Ansprechpartner\*innen, Angebote, Hilfsmittel und vieles mehr nachlesen lassen.
- Ein Gesundheitsbericht zur Bündelung der Kennzahlen und Ableitung von Zielen für die Zukunft wird jährlich angefertigt.

#### Optimierungspotenziale

- Keine Auffälligkeiten.

### 1.1.2. Arbeitsschutz/Krisenmanagement

#### Stärken

- Das Arbeitsschutzmanagement (ASM) verfügt über zahlreiche externe Zertifizierungen (z.B. DIN ISO 9001, 14001, 50001 und 45001) sowie interne Auditierungen (jährlich) und ist prozessseitig im „Managementhandbuch“ und dem Dienstleistungsvertrag der Fachkraft definiert.
- Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) tagt vierteljährlich und das Protokoll, sowie Ergebnisse der Sitzungen sind zentral abgelegt.
- Begehungen werden auch anlassbezogen, z.B. bei der Anschaffung neuer Maschinen oder bei der Förderung ergonomischer Verhältnisse von BGM, Arbeitssicherheit und einer externen Physiotherapeutin durchgeführt.
- Gefährdungsbeurteilungen werden spätestens alle zwei Jahre erneuert, sofern kein akuter Handlungsbedarf oder eine Änderung besteht.
- Physische Beurteilungen werden anhand von Begehungen durchgeführt. Es existiert eine Ablage im Intranet für einzelne Bereiche und Tätigkeiten.

- Arbeitsunfälle werden in der 1000er Quote erhoben, darüber hinaus werden Beinahe-Unfälle separat in einem extra Bericht erhoben.
- Im Sinne der Hygiene, des Krisenfall- und Notfallmanagements existieren analog überall ersichtliche Aushänge (z.B. Anleitung zum Händewaschen, Flucht- & Rettungsplan), digitale Hinweise auf der Intranetseite und Hygiene-Maßnahmen in Form von bspw. Desinfektionsspendern.
- In entsprechenden Präsentationen finden sich zudem (Pandemie-)Notfallpläne mit entsprechenden Ansprechpersonen und der Organisation in „Notfall-Organigrammen“

#### Optimierungspotenziale

- Keine.

### 1.1.3. Arbeitsmedizin

#### Stärken

- Der Betriebsarzt wird über den BAD gestellt und es werden alle allgemeinen Vorsorgeuntersuchungen und Pflichtuntersuchungen angeboten.
- Leistungen, Arbeitsaufwand und Auswertung der Arbeitsmedizin erschließen sich aus dem Vertrag des Betriebsarztes sowie dem Jahresbericht von selbigem.
- Innerhalb der DIN ISO 9001 wird die Arbeitsmedizin auditiert.

#### Optimierungspotenziale

- Keine.

### 1.1.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

#### Stärken

- Das BEM wird in Zusammenarbeit mit der externen Sozialberaterin, ██████████ ██████████, durchgeführt.
- Der Erstkontakt mit dem betroffenen Mitarbeitenden ist der Versand eines Einladungsschreibens. Dieses informiert über die Inhalte eines BEMs und die Möglichkeit den Betriebsarzt mit einzubeziehen. Danach übernimmt die weitere Begleitung ██████████
- Es besteht ein festes Fehlzeitenmanagement über das HR-Reporting mit Hilfe von SAP.

#### Optimierungspotenziale

- Die Arbeitsmedizin könnte standardisiert mit in den Prozess des BEM-Verfahrens integriert werden.

### 1.1.5. Externe Dienstleister

#### Stärken

- Die Auswahl externer Dienstleister basiert auf Qualifikation nach §20 SGB und Empfehlungen.
- Dienstleister werden anhand eines Feedbackbogens schriftlich bewertet.
- Der Bewertungsprozess erfolgt fortlaufend und schafft auch die Basis für die weitere Maßnahmenbesetzung.
- BGM-Verantwortliche nehmen zudem aktiv an Maßnahmen teil und befragen direkt die Teilnehmenden.

#### Optimierungspotenziale

- Keine.

## 2. Strategie

### 2.1. Zusammenfassung

Die ██████████ GmbH hat ein Gesundheitsmanagement etabliert, das auf Basis einer Mitarbeitendenbefragung quantitative und qualitative Gesundheitsziele festgelegt hat. Quantitative Gesundheitsziele werden im BGM-Handbuch niedergeschrieben und gehen aus den Gesundheitskennzahlen hervor. Auf Gesundheitsziele haben die Mitarbeitenden genauso Einfluss, wie auf die gesamte Weiterentwicklung des BGM. Hinsichtlich der strategischen Ausrichtung als auch der Einbettung des BGM in einen festen Managementzyklus ist die ██████████ GmbH bereits sehr fortgeschritten.

Ein regelmäßiges, fest etabliertes Controlling für das BGM wird durchgeführt. Neben der Messung von Fehlzeiten und Arbeitsunfällen wird auch die Annahme der Gesundheitsleistungen, sowie die Zufriedenheit mit den Angeboten erfasst. Es findet ein internes Benchmarking hinsichtlich der Teilnehmer pro Abteilung statt. Feedback wird über Papierbögen eingeholt und an einer webbasierten Methode wird aktuell gearbeitet. Es gibt ein monatliches HR-Dashboard in dem beispielsweise Arbeitsunfälle, Produktivität, Fluktuation, Alter und Geschlecht aufgeführt werden. AU-Tage gehen aus dem HR-Tool SAP hervor. Ein gebündeltes Tool gibt es aber nicht.

Hervorzuheben ist die gute Einbindung von Gesundheitsthemen in die Unternehmenskultur. So gibt es zum Beispiel für neue Führungskräfte einen Welcome Day, in dem das Modul „Gesund Führen“ enthalten ist. Insgesamt werden die Mitarbeitenden und Führungskräfte auf vielfältige Weise für die Belange der betrieblichen und persönlichen Gesundheit sensibilisiert und in alle Prozesse eingebunden, was insbesondere die Entwicklung und Beibehaltung einer gesunden Unternehmenskultur fördert. So wird auch für die Azubis in Kooperation mit der TK das Programm „AzubiFit“ durchgeführt. Besonders zu erwähnen gilt es den Hilfsverein im Notfall (geteilt zw. dem Unternehmen Caterpillar und ██████████). Dieser Verein hat ein Vermögen im sechsstelligen Bereich für Mitarbeiter in Not oder in herausfordernden Situationen. Die Betrachtung einer demografischen Gesamtentwicklung steht noch aus.

Das gesamte BGM-System wird bei der ██████████ GmbH über Online- und Offlinemedien an die Mitarbeitenden herangetragen, insbesondere über das Intranet. Eine regelmäßige Berichterstattung findet statt, das BGM wird zudem im Jahresbericht offen kommuniziert. Ein umfassender Gesundheitsbericht als zentrales strategisches Dokument zur Darstellung der Erfolge und der Bewertung des Gesundheitsmanagements wird jährlich erstellt.

## 2.2. Ergebnisse

### 2.2.1. Prozesse/Ziele

#### Stärken

- Es findet alle zwei Jahre eine Bedarfsanalyse in Form einer Mitarbeitendenbefragung (MAB) statt.
- Schön ist die Absprache aktueller Maßnahmen und die gemeinsame Betrachtung von Kennzahlen/Berichten zur Maßnahmenableitung mit den wichtigen Stakeholdern des Arbeitskreises. Dies ist auch die Grundlage für die Ableitung von den Budgets im folgenden Jahr.
- Quantitative Ziele werden im BGM-Handbuch festgehalten und qualitative Ziele gehen aus dem Gesundheitsbericht hervor.

#### Optimierungspotenziale

- Eine Operationalisierung der Ziele über Meilensteine wird auch zum unterjährigen Optimieren von Maßnahmen empfohlen.

### 2.2.2. Instrumente der Datenerhebung

#### Stärken

- Der Gesundheitsbericht wird von der Techniker Krankenkasse in jährlichem Turnus angefragt und mit den Ergebnissen wird entsprechend gearbeitet. In diesem Jahr werden die Ergebnisse das erste Mal direkt von der Krankenkasse vorgestellt.
- Bericht der betrieblichen Sozialberatung (ias) wird jährlich angefertigt und die Ergebnisse dementsprechend berücksichtigt.
- Check-Ins über HanseFit werden gemessen und dienen zur Orientierungshilfe bei der Auswahl neuer Dienstleister.
- Ein internes Benchmarking im Hinblick auf die Teilnahme wird pro Abteilung durchgeführt.

#### Optimierungspotenziale

- Zukünftig können über das digitale Tool für die Mitarbeitendengespräche auch kleinere Interessensabfragen zur Bedarfsbestimmung eingestreut werden.

### 2.2.3. Erfasste Kennzahlen

#### Stärken

- Bei allen BGF-Maßnahmen wird die Beteiligung der Mitarbeitenden genauso wie das Feedback per Feedbackbögen und der direkten Absprache mit dem BGM-Team erfasst.
- Die Zahl der Arbeitsunfälle wird erfasst und ist über das HR-Dashboard für alle Mitarbeitenden abrufbar.
- Fehlzeiten werden hinsichtlich der Kurz- und Langfristigkeit erfasst und differenziert.

- Monatlich wird die MA-Fluktuation als KPI erfasst.
- Indices zu Gesundheit/Wohlbefinden, Leistungs- und Arbeitsfähigkeit werden wesentlich aus der MAB erhoben, und im Gesundheitsbericht thematisiert.

#### Optimierungspotenziale

- Keine.

### 2.2.4. Zielgruppe Mitarbeiter\*innen

#### Stärken

- Es gibt verschiedene Möglichkeiten sich als Mitarbeitender an der Gestaltung der BGM-Maßnahmen zu beteiligen (z.B. MAB, Feedbackbögen, E-Mail Postfach).
- Für die erfolgreiche Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen werden Anreize geschaffen, und zum Beispiel der Gewinn eines Grillabends oder Wertgutscheine für Teams verlost.
- Maßnahmen werden speziell nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausgerichtet. Die Bedürfnisse werden anhand der MAB und Feedbackbögen ermittelt.
- Durch Mitarbeitendengespräche werden Bedarfe für Schulungen ermittelt. Diese Schulungen werden von der Sozialberatung und der Techniker Krankenkasse durchgeführt.
- Mit Hilfe der externen Physiotherapeutin wurde während der Corona-Pandemie ein spezielles Quarantäne-Fitnessprogramm für Mitarbeitende entwickelt. Das Programm zielt speziell auf Mitarbeitende ab, die auf Geschäftsreise in China sind – ein sehr schönes Konzept!
- Für die Schichtarbeit gibt es zielgruppengerechte Angebote zur Förderung des Wohlbefindens (z.B. Seminar „Schlafen und Schichtarbeit“).

#### Optimierungspotenziale

- Höhere Übernahme von Kosten und der Anrechnung der einzelnen Maßnahmen als Arbeitszeit durch ██████████ GmbH.
- Erstellung eines Fortbildungskatalogs der die proaktive Fortbildungsbeanspruchung fördert.

### 2.2.5. Zielgruppe Auszubildende

#### Stärken

- Die Auszubildenden dürfen uneingeschränkt an allen BGM-Maßnahmen teilnehmen.
- In Kooperation mit der TK wird ein „AzubiFit“-Programm angeboten. Aktuell mit dem Modul Bewegung.

#### Optimierungspotenziale

- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sollte noch schriftlich im Ausbildungsplan festgehalten werden.

## 2.2.6. Zielgruppe Führungskräfte

### Stärken

- Die Unternehmenspolitik ist präsent und besonders auf der Webseite hervorgehoben.
- Führungskräfte werden zusätzlich über die Pflichtdelegation in die Verantwortung genommen sich an einer gesundheitsfördernden Kultur im Unternehmen aktiv zu beteiligen.
- Es gibt verschiedene Führungskräftetrainings, die als Einzelcoachings von extern angeboten werden. Darüber hinaus verfügt das Unternehmen über ein Mentorenprogramm für Führungskräfte, die eine erfahrene Führungskraft als Unterstützung an ihre Seite erhalten.
- In der neuen BG zur „Feedbackkultur“ sind die Mitarbeitendengespräche verankert (360 Grad Feedback). Schön ist die Erfassung und Steuerung über ein digitales Tool.
- Gesundheitszahlen sind für Führungskräfte über HR-Dashboard einsehbar.

### Optimierungspotenziale

- Sozial-, gesundheits- und teamrelevante Aspekte könnten in der Zielvereinbarung ergänzt werden.
- Regelmäßige Schulungen zum Thema „Gesund Führen“.
- Abschluss der Einführung des Online-Assessment-Tools zur Auswahl der Führungskräfte nach Sozialkompetenz und Führungsverhalten.

## 2.2.7. Gesundheitskommunikation

### Stärken

- Im Intranet befindet sich eine ausführliche Rubrik zum Gesundheitsmanagement. Hier finden Mitarbeitende die Kontaktdaten für zum Beispiel die Sozialberatung, aber auch nützliche Tipps zur ergonomischen Einstellung ihres Büroarbeitsplatzes. Darüber hinaus sind alle Maßnahmen und Angebote des BGM beschrieben.
- Für neue Mitarbeitende gibt es zu Beginn eine Einstellungsmappe mit Übersicht über alle Leistungen des BGMs, wo auch die Wichtigkeit der Gesundheitspolitik im Unternehmen hervor geht.
- Es gibt eine umfangreiche Möglichkeit Infomaterialien zur Gesundheitsaufklärung zu erhalten (z.B. Intranet und schwarze Bretter).
- Lerninhalte werden teilweise grafisch aufbereitet und sind auch über das Intranet zugänglich (z.B. die richtige Einstellung des Büroarbeitsplatzes oder Mobilisationsübungen am Schreibtisch).
- Regelmäßig findet in Zusammenarbeit mit der TK und externen Dienstleistern ein Gesundheitstag statt.

- Es gibt insgesamt 3 eingesetzte Gesundheitslotsen, die das BGM bestärken.

#### Optimierungspotenziale

- Empfohlen wird das BGM auch Bestandteil des Geschäftsberichts werden zu lassen.

### 2.2.8. Demografiemanagement

#### Stärken

- Die Altersstruktur wird im HR-Dashboard gemessen.

#### Optimierungspotenziale

- Benennung einer Arbeitsgruppe, die sich mit der demografischen Entwicklung im Unternehmen auseinandersetzt.
- Erstellung einer Prognose zur Demografie (z.B. Altersstrukturanalyse).
- Entwicklung eines übergreifenden und für alle Mitarbeitenden geltenden Konzepts zum Wissenstransfer zwischen langjährigen- und jungen Mitarbeitern.

### 2.2.9. Talentmanagement/Unternehmenskultur

#### Stärken

- An allen relevanten Stellen wird die „Arbeitgeberqualität“ durch die Auszeichnung mit dem Corporate Health Award, inklusive Siegel und das betriebliche Gesundheitsmanagement dargestellt – sehr schöne Aussenkommunikation!
- Es besteht ein Talentpool, der über das Programm „d.vinci“ gepflegt wird.
- Als offizielles Dokument zur Unternehmenskultur fungiert das Leitbild mit den 8 Kernpunkten und der Code of Conduct.
- Für neue Mitarbeitenden finden Welcome-Days statt, die auch die Gesundheitspolitik und Angebote vermitteln.
- Es gibt eine aufbereitete Mappe zu allen BGM-Leistungen.
- Für die Elternzeit gibt es ein Care - Paket und die Möglichkeit einen Paten in Anspruch zu nehmen, welcher während der Elternzeit über Entwicklungen im Unternehmen berichtet und informiert.

#### Optimierungspotenziale

- Keine.

### **3. Gesundheitsförderung**

#### **3.1. Zusammenfassung**

Ihren Mitarbeitenden bietet die ██████████ GmbH ein umfassendes, tiefgreifendes Leistungsangebot der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Alle Angebote sind auf die Mitarbeitendenbedarfe abgestimmt und werden zielgruppengerecht implementiert. Sowohl im verhältnis- als auch im verhaltenspräventiven Bereich existieren vielfältige Maßnahmen, die ausschließlich von qualifiziertem Fachpersonal durchgeführt werden. Ein zentrales BGM-Budget zur Durchführung der Maßnahmen existiert.

Bei der Auswahl und den Angeboten aller Gesundheitsleistungen wird insbesondere darauf geachtet, dass nicht nur pathogenetisch ausgerichtete Maßnahmen umgesetzt werden, sondern auch salutogenetische Maßnahmen, d.h. die zur Stärkung und Förderung von gesund erhaltenden Faktoren und Bedingungen beitragen.

Vielseitige Sport- und Bewegungsangebote für Mitarbeitenden sind etabliert, ebenso verschiedene Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge. Es gibt darüber hinaus auch Betriebssportgruppen und regelmäßige Gesundheitstage zur Stärkung des Gesundheitsbewusstseins. Zudem profitieren die Mitarbeitenden von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, einer Kindernotbetreuung und einem „Elternzeit-Paket“, sowie einem Paten für diese Fälle. All diese Faktoren wirken sich positiv auf die Work-Life-Balance aus.

## 3.2. Ergebnisse

### 3.2.1. Medizinische Vorsorge

#### Stärken

- Grippeschutzimpfungen, Coronaschutzimpfungen und Auslandsimpfungen werden kostenlos angeboten, sind fortlaufend und für die Mehrheit der MA möglich.
- Für Führungskräfte wird über den BAD ein Premium Check-Up mit Anamnesegespräch und Laboruntersuchungen, sowie Beratung mit Interpretation der Befunde und Besprechung von Folgeschritten angeboten.
- Für 2024 ist eine digitale Sprechstunde geplant, die die medizinische Vorsorge unterstützt.

#### Optimierungspotenziale

- Freiwillige medizinische Check-Ups und spezifische medizinische Vorsorgen sollten für die Mehrheit der Mitarbeitenden angeboten werden (z.B. Hautkrebsscreenings, Blutuntersuchungen oder Darmkrebsvorsorge).

### 3.2.2. Psychische Gesundheit

#### Stärken

- Ein qualifiziertes EAP ist vorhanden und wird überall kommuniziert.
- Eine Sozialberatung steht den Mitarbeitenden zur Verfügung. Ein Beraterwechsel erfolgt aktuell.
- Der Führungskräftezirkel mit dem Thema „Konfliktmanagement für Führungskräfte“ wurde erneut aufgenommen.
- Zur Stressbewältigung gibt es digitale Angebote wie Hatha Yoga, Stressmanagement und Achtsamkeit. Darüber hinaus wurde ein Gesundheitstag rund um das Thema Stressmanagement & Entspannung durchgeführt.
- Es gibt ein Angebot zum gesunden Schlafverhalten sowie edukative Inhalte, die für alle MA zugänglich sind.

#### Optimierungspotenziale

- Keine.

### 3.2.3. Suchtprävention

#### Stärken

- Neben einem Stufenplan zur Sucht existiert eine Suchtvereinbarung mit entsprechenden Verboten und Interventionsschritten im Suchtfall.
- Es herrscht allgemeines Rauchverbot, mit Ausnahme des deklarierten Raucherpavillons.
- Die Suchtberatung, welche durch die Sozialberatung angeboten wird, ist sichtbar für alle MA im Internet hinterlegt.

- Es wird auch ein Raucherentwöhnungskurs und allgemeine Information zum Thema Sucht angeboten, diese werden jedoch nur gering genutzt.

#### Optimierungspotenziale

- Integration des Alkoholverbots in einem für alle Mitarbeitenden zugänglichen Dokument.

### 3.2.4. Ergonomie

#### Stärken

- Es existiert eine Leitlinie für gesundheitsgerechte Hilfsmittel für Büroarbeitsplätze und die Produktion.
- Edukative Inhalte und Übungen für die Rückengesundheit am Arbeitsplatz können über das Intranet abgerufen werden und sind dort anschaulich dargestellt.
- Ein digitales Angebot zur Rückengesundheit wird über Hansefit, gegen eine Gebühr, für die Mitarbeitenden angeboten.
- Ein neuer Präventionskurs "Ergonomie am Arbeitsplatz" ist aktuell in Planung.

#### Optimierungspotenziale

- Beratung durch die externe Physiotherapeutin zur Bewegungsberatung am Arbeitsplatz/arbeitsplatzbezogenem Training.

### 3.2.5. Sport/Bewegung

#### Stärken

- Kursangebote finden weitestgehend über Hansefit statt, wo sich die Mitarbeitenden sowohl in einem regionalen Fitnessstudio anmelden können, als auch digital direkt über die Plattform Hansefit trainieren können.
- Wöchentlich kommt eine Physiotherapeutin ins Unternehmen, um bewegte Pausen „easyfit“ für die Mitarbeitenden anzubieten
- In Eigenregie gibt es Betriebssportgruppen wie Bowling, Wasserski und Laufen
- Jährlich finden Aktionen wie der Lauf zwischen den Meeren, Drachenbootrennen, Wasserski und ein Businessrun statt.

#### Optimierungspotenziale

- Die Integration eines Raums zum einzigen Zweck des „Sporttreibens“ kann die Hemmschwelle zum Thema senken und Sport noch weiter im Unternehmen verankern.

### 3.2.6. Ernährung

#### Stärken

- Ernährungskurse werden auch digital über die App Hansefit angeboten.

- Informationen zu gesunder Ernährung sind im Intranet zu finden und bestehen aus Impulsvorträgen und Präsentationen.
- Im ganzen Unternehmen werden kostenlos Wasser, Kaffee und Tee zur Verfügung gestellt.
- Ein gesundes Speisenangebot steht über den neuen Kantinenanbieter zur Verfügung.

#### Optimierungspotenziale

- Keine.

### 3.2.7. Work-Life-Balance

#### Stärken

- Flexible Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit ist für jeden nach Rücksprache möglich.
- Eine Kinderbetreuung bei Engpässen oder Notsituationen wird über „Company Kids [REDACTED] ermöglicht.
- Es gibt eine BV zum Mobilen Arbeiten, in der Homeoffice gewährt wird.
- Strukturierter Wiedereinstieg nach einer Elternzeit wird u.a. mit einem kleinen Präsent eingeleitet (Care Paket mit Teddybären).
- Familienberatung ist über die Sozialberatung abgedeckt und Informationen können im Intranet eingesehen werden.
- Sabbaticals bis zu 6 Monaten sind möglich.
- Die Mitarbeitenden werden zur Freistellung für Pflegezeiten informiert.
- Informationen im Intranet zur gesunden Medienkompetenz.

#### Optimierungspotenziale

- Keine.

### 3.2.8. Ressourcen

#### Stärken

- Ausreichend personelle sowie finanzielle Ressourcen für das BGM vorhanden.
- Gute Struktur des BGMs vorhanden.

#### Optimierungspotenziale

- Keine.

## Profil Corporate Health Audit:



Struktur			
Interne Strukturen	X		
Arbeitsschutz/Krisenmanagement	X		
Arbeitsmedizin	X		
Betriebliches Eingliederungsmanagement	X		
Externe Dienstleister	X		
Strategie			
Prozesse/Ziele	X		
Instrumente der Datenerhebung/ Kennzahlensystematik	X		
Erfasste Kennzahlen	X		
Zielgruppe Mitarbeiter*innen	X		
Zielgruppe Auszubildende	X		
Zielgruppe Führungskräfte	X		
Gesundheitskommunikation	X		
Demografiemanagement			X
Talentmanagement/Unternehmenskultur	X		
Leistung			
Medizinische Vorsorge	X		
Psychische Gesundheit	X		
Suchtprävention	X		
Ergonomie	X		
Sport/Bewegung	X		
Ernährung	X		
Work-Life-Balance	X		



oberer Bereich



mittlerer Bereich



unterer Bereich

Basis: Anforderungen an ein Unternehmen der Exzellenzklasse nach der Bewertungssystematik des CHA

## Fazit

Hiermit bestätigen wir, dass die ██████████ GmbH das Corporate Health Audit erfolgreich bestanden hat und somit die erforderlichen Kriterien für den Erwerb des „Exzellenz“-Siegels erfüllt.



Das Unternehmen hat ein herausragendes betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert, das zu den besten deutschlandweit zählt. Das BGM ist strukturell wie strategisch in die Unternehmensprozesse integriert und fördert eine unternehmensweite Gesundheitskultur. Die Mitarbeitenden profitieren von umfassenden, genau auf ihre Bedarfe abgestimmten Gesundheitsleistungen und werden in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig gestärkt. Dies wurde im Rahmen des Corporate Health Audits 2024 entsprechend belegt.

