



BEWERBUNGSUNTERLAGEN

-

Zertifizierung Siegel ERZgesund

Anlagen

- | | |
|-------------------------------|----------|
| (1) Angaben zum Bewerber | S. 1 |
| (2) Selbsteinschätzung | S. 2 – 3 |
| (3) Präsentation zur Maßnahme | S. 4 |
| (4) Kontaktstelle ERZgesund | S. 5 |

(1) Angaben zum Unternehmen im Rahmen der Zertifizierung Siegel ERZgesund

Kontaktdaten							
Unternehmen							
Branche							
Adresse							
Ansprechpartner / Tätigkeit							
E-Mail / Telefon							
Personal							
Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl vakanter Stellen	Anzahl der Mitarbeiter nach Alter gruppiert					
		Bis 25 Jahre	26 – 35 Jahre	36 – 45 Jahre	46 – 55 Jahre	Ab 56 Jahre	Durchschnittsalter
Kriterien							
BEM Betriebliches Eingliederungsmanagement		Gab es in den letzten 12 Monaten mindestens ein BEM-Verfahren? ☐ ja ☐ nein, weil _____					
		Prozesse und Strukturen im BEM ☐ vollumfänglich entwickelt ☐ noch nicht umfassend entwickelt (Anzeichen tatsächlicher Entwicklung) ☐ noch nicht entwickelt (keine Aktivität vorhanden)					
Arbeits- und Gesundheitsschutz							
Wie ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz organisiert? (Mehrfachnennungen möglich)		☐ Fachkraft für Arbeitssicherheit ☐ Betriebsarzt / -ärztin ☐ Sicherheitsbeauftragte		☐ Arbeitsschutzausschuss ☐ Ersthelfer ☐ anderes Modell (firmenintern)			
Maßnahmen		Gefährdungsbeurteilungen für ☐ Bereiche ☐ Teilbereiche ☐ Arbeitsplätze ☐ Tätigkeiten ☐		Gefährdungsbeurteilung – aktueller Stand ☐ vollumfänglich ☐ teilweise ☐ noch nicht			
		Arbeitsmedizinische Untersuchung und Beratung der Beschäftigten ☐ vollständig ☐ unvollständig ☐ regelmäßig ☐ unregelmäßig		Durchführung und Anpassung regelmäßig und bei wesentlichen Änderungen ☐ ja ☐ nein			

(2) Selbsteinschätzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen im Rahmen der Zertifizierung Siegel ERZgesund

Unternehmen					
Kategorie A – vollständig erreicht B – beträchtliche Fortschritte C – gewisse Fortschritte D – Maßnahmen nicht begonnen		Erläuterung Vorbildfunktion, ein im Ganzen realisiertes hervorragendes Ergebnis Nachweis für gute Umsetzung, noch nicht überall und umfassend angewendete Umsetzung Einige Anzeichen tatsächlicher Entwicklung, in Teilbereichen erfolgreiche Realisierung Keine Aktivitäten vorhanden, vielleicht einige gute Ideen vorhanden, Wunschenken			
Betriebliche Gesundheitsförderung und Unternehmenspolitik					
Kriterien		A	B	C	D
A1	Existiert eine schriftliche Unternehmensleitlinie zur BGF, die sichtbar durch die Führungskräfte im betrieblichen Alltag vertreten und gelebt wird?				
A2	Werden Maßnahmen zur BGF in die bestehenden Organisationsstrukturen und -prozesse integriert?				
A3	Werden geeignete Ressourcen (finanzielle Ressourcen, Weiterbildungsmaßnahmen sowie Freistellung von Mitarbeitern) für BGF-Maßnahmen zur Verfügung gestellt?				
A4	Prüft das Management/ die Unternehmensleitung regelmäßig und fortlaufend den Fortschritt betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen?				
A5	Wird BGF in Aus- und Fortbildung (speziell der Führungskräfte) berücksichtigt?				
A6	Haben alle Mitarbeiter Zugang zu wichtigen gesundheitsrelevanten Einrichtungen (z.B. Pausen- und Ruheräume, Kantine, Betriebssportangebote)?				
Personalwesen und Arbeitsorganisation					
Kriterien		A	B	C	D
B1	Verfügen alle Mitarbeiter über die notwendigen Kompetenzen (auch gesundheitlicher Art), um ihre Aufgaben zu bewältigen bzw. erhalten sie Gelegenheit, die Kompetenzen zu erwerben?				
B2	Sind die Aufgaben so organisiert, dass systematische Über- und Unterforderung vermieden werden können?				
B3	Werden durch geeignete arbeitsorganisatorische Maßnahmen Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter geschaffen?				
B4	Erhalten alle Mitarbeiter die Gelegenheit, sich aktiv in Bezug auf betriebliche Gesundheitsfragen zu beteiligen?				
B5	Werden die Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten unterstützt und wird ein gutes Arbeitsklima aktiv gefördert?				
B6	Verfügt die Organisation über geeignete Maßnahmen zur Wiedereingliederung (erwerbsgeminderten) Mitarbeitern bei Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Arbeitsunfähigkeit?				
B7	Unterstützt die Organisation die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit?				
Soziale Verantwortung					
Kriterien		A	B	C	D
C1	Hat die Organisation klar definierte Vorkehrungen (z.B. durch ein Umweltschutz-Managementsystem) getroffen, mit denen gesundheitsschädliche Auswirkungen auf Menschen und Umwelt begrenzt werden?				
C2	Unterstützt die Organisation aktiv gesundheitsbezogene und soziale Initiativen?				

Planung betrieblicher Gesundheitsförderung					
Kriterien		A	B	C	D
D1	Werden Maßnahmen zur BGF unternehmensweit geplant und kommuniziert?				
D2	Basieren die Maßnahmen zur BGF auf einer sorgfältigen und regelmäßig aktualisierten Ist-Analyse, die sich auf wichtige gesundheitsrelevante Informationen stützt: Arbeitsbelastungen, Gesundheitsindikatoren, subjektiv wahrgenommene Beschwerden, Risikofaktoren, Unfallgeschehen, Berufskrankheiten, krankheitsbedingte Fehlzeiten, Erwartungen aller betrieblichen Akteure, insbesondere der Beschäftigten?				
D3	Sind alle Mitarbeiter durch geeignete Mittel der internen Öffentlichkeitsarbeit über die Vorhaben im Bereich BGF informiert?				
Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung					
Kriterien		A	B	C	D
E1	Existiert ein Steuerkreis, eine Projektgruppe o.ä. für die Planung, Überwachung und Auswertung der BGF-Maßnahmen, in dem alle betrieblichen Schlüsselpersonen beteiligt sind?				
E2	Werden alle für Planung und Umsetzung erforderlichen Informationen (interne und externe) systematisch und regelmäßig zusammengetragen?				
E3	Werden für alle Maßnahmen Zielgruppen und quantifizierbare Ziele festgelegt?				
E4	Werden sowohl Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung als auch Maßnahmen zur Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens durchgeführt und sind Diese miteinander verknüpft?				
E5	Werden alle Maßnahmen systematisch ausgewertet und kontinuierlich verbessert?				
Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsförderung					
Kriterien		A	B	C	D
F1	Ermitteln Sie systematisch die Auswirkungen von BGF-Maßnahmen auf die Kundenzufriedenheit (Produkte/ Dienstleistungen) und ziehen Sie daraus Konsequenzen?				
F2	Ermitteln Sie systematisch die Auswirkungen von BGF-Maßnahmen auf die Mitarbeiterzufriedenheit (Arbeitsbedingungen/ -organisation, Führungsstil, Beteiligungsmöglichkeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutzvorkehrungen etc.) und ziehen Sie daraus Konsequenzen?				
F3	Ermitteln Sie systematisch die Auswirkungen von BGF-Maßnahmen auf weitere Gesundheitsindikatoren, wie Krankenstand, Unfallhäufigkeit, Verbesserung von belastenden Arbeitsbedingungen, Anzahl eingereichter und umgesetzter Verbesserungsvorschläge, Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten, Ausprägung relevanter Risikofaktoren etc. und ziehen Sie daraus Konsequenzen?				
F4	Ermitteln Sie systematisch die Auswirkungen von BGF-Maßnahmen auf wirtschaftliche Ergebnisse (Fluktuation, Produktivität, Kosten-Nutzen-Bilanzen etc.) und ziehen Sie daraus Konsequenzen?				
Unterschrift					

(3) Präsentation einer durchgeführten Maßnahme zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Rahmen der Zertifizierung Siegel ERZgesund

Wählen Sie eine Maßnahme, mit der Sie sich bewerben möchten und ordnen Sie diese einem Handlungsfeld (Säule) zu. Beschreiben Sie die Maßnahme und folgen Sie dabei den Fragestellungen, die alle beantwortet sein müssen.

Unternehmen	
Ansprechpartner	
Die Bewerbung gilt für das Handlungsfeld (Säule) :	☐ Stressbewältigung ☐ Suchtprävention ☐ Arbeitsplatz ☐ Bewegung ☐ Ernährung ☐ Aus- und Weiterbildung ☐ Arbeitsorganisation ☐ Führungs- und Gruppenklima ☐ Information und Kommunikation ☐ anderes Handlungsfeld: _____
Titel der Maßnahme	
Zeitraum der Durchführung	
Kurzbeschreibung der Maßnahme (2 – 3 Sätze)	
Fragestellungen (Hinweise zur Beantwortung beiliegend)	Wie wurde der Bedarf ermittelt und gab es einen besonderen Anlass? Beschreiben Sie das Defizit / Problemstellung im Unternehmen (z.B. hoher Krankenstand, Mitarbeiterunzufriedenheit, belastende Arbeitsbedingungen), welches Sie zum Handeln bewegt hat. Gehen Sie dabei auch auf die Methodik ein, mit welcher Sie den Bedarf erfasst haben (z.B. Analyse gesundheitsrelevanter Kennzahlen, Gefährdungsbeurteilung, Mitarbeiterbefragung). Für welche Zielgruppe hat sich ein Bedarf ergeben und welche konkreten Ziele wollten Sie mit der Maßnahme erreichen? Charakterisieren Sie die Zielgruppe anhand von personenbezogenen / unternehmensinternen Merkmalen. Beschreiben Sie des Weiteren, was mit dieser Maßnahme unternehmensspezifisch erreicht werden sollte. Warum wurde sich für diese Maßnahme entschieden? Begründen Sie die Auswahl der Maßnahme und Ihre Entscheidung in Bezug auf die definierten Ziele. Wie wurde die Maßnahme umgesetzt? Beschreiben Sie ausführlich die Maßnahmendurchführung in zeitlichem, räumlichem und personellen Ausmaß, z.B. mit Blick auf die Komponenten Zielgruppenkommunikation, Frequentierung der Maßnahme und Durchführungsart (z.B. Online, Präsenz, Workshop, Seminar, Gesundheitstag). Wie haben Sie geprüft, ob die Maßnahme Ihre vordefinierten Ziele erreicht hat? Charakterisieren Sie die ausgewählten Methoden zur Erfolgsüberprüfung (z.B. Ist-Analyse von Kennzahlen, Mitarbeiterbefragungen, Evaluation der Teilnehmerzahlen). Wie erfolgreich schätzen Sie, anhand der beschriebenen Auswertung, die Maßnahme ein? Gehen Sie hier abschließend auf den Erfolg der Maßnahmen in Bezug auf ihre unternehmensspezifischen Ziele ein. Welches Fazit ziehen Sie aus der Evaluation der Maßnahme? Skizzieren Sie einen kurzen Ausblick aufgrund Ihrer Erfahrungen und Einschätzungen. Gehen Sie dabei kurz darauf ein, ob Sie sich vorstellen können, die Maßnahme fortzuführen oder erneut durchzuführen.



Bitte senden Sie Ihre vollständig ausgefüllten Bewerbungsunterlagen quartalsweise oder bis spätestens zum **31.08.2026 per Mail unter **kontakt@erz-gesund.de** an die BGF-Koordinierungs- und Beratungsstelle ERZgesund.**

Bei Fragen wenden Sie sich gern an uns per Mail kontakt@erz-gesund.de oder telefonisch unter 0173 403 870 7 an uns.