



## Faktenblatt 22

# Wie verbreitet ist betriebliches Gesundheitsmanagement in Schweizer Betrieben?

Monitoring-Ergebnisse 2016

### Abstract

71 % der Schweizer Betriebe setzen betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) um. Das zeigt die erste repräsentative Umfrage zu diesem Thema, die Gesundheitsförderung Schweiz in Auftrag gegeben hat. Die Unternehmen investieren vor allem in BGM, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen und die Häufigkeit von Absenzen zu senken. Die meisten Betriebe wollen BGM in den kommenden Jahren weiter ausbauen; Handlungsbedarf sehen sie primär bei der Sensibilisierung der Mitarbeitenden gegenüber Stress und in der Verbesserung der psychischen Gesundheit.

## 1 Ziele und Methodik

Wie verbreitet ist BGM in Schweizer Unternehmen? Welche Betriebe investieren in entsprechende Massnahmen? Aus welchen Gründen? Wie steht es um die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden? Das Thema Stress als Risikofaktor für die Gesundheit und damit verbunden die Verbreitung von BGM in Schweizer Betrieben ist für Gesundheitsförderung Schweiz von zentraler Bedeutung. Deshalb hat die Stiftung im Jahr 2016 eine Erhebung in Auftrag gegeben, um diese und weitere Fragen zu beantworten.

Im BGM geht es um das Engagement der Betriebe für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. BGM umfasst so unterschiedliche Bereiche wie Ergonomie am Arbeitsplatz oder Personalplanung. Mit Hilfe von BGM soll zum Beispiel die Stressbelastung am Arbeitsplatz reduziert oder eine wertschätzende Betriebskultur gefördert werden. Von BGM profitieren nicht nur die Angestellten, sondern auch die Unternehmen selbst<sup>1</sup>.

## Inhaltsverzeichnis

1	Ziele und Methodik	1
2	Resultate	3
2.1	Beinahe jeder vierte Schweizer Betrieb setzt BGM vollumfänglich um	3
2.2	Grösster Handlungsbedarf: Stress am Arbeitsplatz	4
2.3	Zu wenig Zeit, um BGM umzusetzen	4
2.4	Gründe für BGM: weniger Absenzen, zufriedene Mitarbeitende	5
2.5	Höhere Arbeitsbelastung in Grossbetrieben	5
3	Schlussfolgerungen	6
4	Quelle	6

<sup>1</sup> Siehe auch: Gesundheitsförderung Schweiz (2014). Psychische Gesundheit im Setting Betrieb: Das Wirkungsmodell von Gesundheitsförderung Schweiz. Bern. Studie Swing: <https://gesundheitsfoerderung.ch/betriebliches-gesundheitsmanagement/studien-wirkung-bgm/studie-swing.html>

Befragt wurden Unternehmen in allen Teilen der Schweiz (siehe Box). Der Fragebogen enthielt eine breite Palette an BGM-Massnahmen, die zusam-

mengenommen den Umsetzungsgrad von BGM im Betrieb ergeben (siehe Tabelle 1).

### Informationen zur Erhebung

Insgesamt haben 833 Schweizer Betriebe an der Befragung teilgenommen. Der Hauptfokus der Befragung lag auf Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitenden (MA). Die Umfrage ist repräsentativ für die Wirtschaftssektoren und Sprachregionen. Kleinunternehmen (KU) sind in der Stichprobe absichtlich untervertreten. Deshalb müssen die Ergebnisse für KU mit Vorsicht interpretiert werden. (Hinweis: Da es im Tessin relativ wenige Betriebe mit mehr als 100 MA gibt, fokussierte die Umfrage dort vermehrt auch auf Kleinunternehmen.)

Befragt wurden Dienstleistungs- und Industriebetriebe in der Deutschschweiz, in der Romandie und im Tessin. Die befragten Betriebe waren Kleinunternehmen (50–99 MA), mittlere Unternehmen (100–249 MA) und Grossunternehmen (mehr als 250 MA). Die Auswahl der Betriebe

erfolgte durch das Link-Institut. Gesundheitsförderung Schweiz konzipierte die Befragung gemeinsam mit Experten der Universität Zürich, welche auch die Auswertung vorgenommen haben (siehe Quelle). Befragt wurde jeweils die Person, die sich mit dem Thema Gesundheit im Betrieb am besten auskennt (zum Beispiel BGM- oder HR-Verantwortliche oder Mitglied der Geschäftsleitung). Es handelt sich jeweils um eine persönliche Einschätzung der befragten Personen. Tendenziell ist es möglich, dass mehr Betriebe auf die Umfrage antworteten, die dem Thema BGM eher positiv gegenüberstehen.

**Alle Details zur Erhebung und zum Fragebogen sowie die ausführlichen Ergebnisse: siehe Arbeitspapier 40 von Gesundheitsförderung Schweiz.**

TABELLE 1

### Auflistung der verschiedenen BGM-Massnahmen und Gruppierung in vier Komponenten.

Die Unternehmen wurden gefragt, wie vollständig sie die einzelnen Massnahmen umsetzen.

#### BGM-Umsetzungsgrad (Gesamtheit der BGM-Massnahmen eines Betriebs)

4 Komponenten	Inhalte
Absenz- und Case Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absenzmanagement</li> <li>• Case Management</li> </ul>
BGM-Strategie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</li> <li>• Strategische Verankerung von BGM</li> <li>• Einbezug der Mitarbeitenden im BGM</li> <li>• Überprüfung der Wirksamkeit von BGM</li> </ul>
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitarbeitenden-Befragung (MAB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewegungsförderung/Sportangebote</li> <li>• Förderung gesunder Ernährung/gesundes Essensangebot</li> <li>• Sensibilisierung zu Stress/psychischer Gesundheit</li> <li>• Mitarbeitenden-Befragungen</li> </ul>
Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergonomische Arbeitsplätze/Arbeitsumgebung</li> <li>• Förderung von Erholung/Pausen</li> <li>• Gute Betriebskultur/wertschätzende Führungskultur</li> <li>• Gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung</li> <li>• Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</li> <li>• Personalentwicklung/Personalförderung</li> </ul>

### Was ist betriebliches Gesundheitsmanagement?

Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet, dass ein Betrieb systematisch seine Strukturen und Abläufe gesundheitsförderlich ausgestaltet.

## 2 Resultate

Die Resultate im Überblick:

### 2.1 Beinahe jeder vierte Schweizer Betrieb setzt BGM vollumfänglich um

23% der Betriebe in der Schweiz setzen BGM vollumfänglich und systematisch um. Weitere 48% setzen BGM mehrheitlich um. Grundsätzlich gilt: Je grösser das Unternehmen, umso mehr setzt es BGM vollumfänglich um (siehe Abbildung 1).

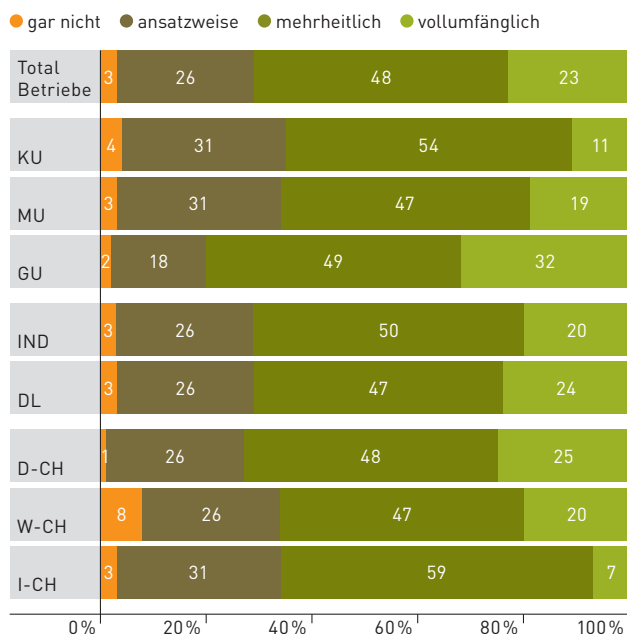
Zudem gibt es regionale Unterschiede im BGM-Umsetzungsgrad. 25% der Unternehmen in der Deutschschweiz setzen BGM vollumfänglich um, in der Romandie sind es 20%, im Tessin 7%. Wenig Unterschiede zeigen sich bei den Branchen, denn die Dienstleistungs- und Industriebetriebe setzen BGM etwa gleich stark um (24% vs. 20%).

Zwischen den vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrades gibt es Unterschiede. Am häufigsten investieren Betriebe in ein Absenz- und Case Management (Komponente 1), gefolgt von Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung (Komponente 4). Was oft fehlt, ist eine Verankerung der Massnahmen in einer BGM-Strategie (Komponente 2).

Werden Unternehmen darum gebeten, das BGM-Stadium des Betriebs gesamthaft zu beurteilen, schätzen sie sich selbst eher kritisch ein: Nur 5% der befragten Unternehmen schätzen sich als BGM-Profi ein. 16% der Betriebe geben an, sie würden hier noch am Anfang stehen, während sich 44% nach eigener Angabe im Aufbau befinden.

ABBILDUNG 1

### BGM-Umsetzungsgrad der Schweizer Betriebe nach Unternehmensgrösse, Wirtschaftssector und Sprachregion



KU: kleine Unternehmen (50–99 MA); MU: mittlere Unternehmen (100–249 MA); GU: grosse Unternehmen (250+ MA); IND: Industriesektor; DL: Dienstleistungssector; D-CH: Deutschschweiz; W-CH: Romandie; I-CH: Tessin

## 2.2 Grösster Handlungsbedarf: Stress am Arbeitsplatz

Die befragten Unternehmen sehen den grössten Handlungsbedarf bei der Sensibilisierung für Stress und für die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden. Weitere Themen mit erhöhtem Handlungsbedarf sind Bewegungsförderung und Sportangebote im Betrieb sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Abbildung 2). Grundsätzlich wollen die befragten Betriebe BGM-Massnahmen eher ausbauen. Dies zeigt, dass Unternehmen die Bedeutung und den Nutzen von BGM anerkennen.

## 2.3 Zu wenig Zeit, um BGM umzusetzen

Um BGM im Betrieb umsetzen zu können, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein. Welche Voraussetzungen sind in den Betrieben voll gegeben? Die Unterstützung durch die Geschäftsleitung zum Beispiel ist bei 39% der befragten Unternehmen voll gegeben, ebenso häufig wie eine offene Gesprächskultur in den Betrieben.

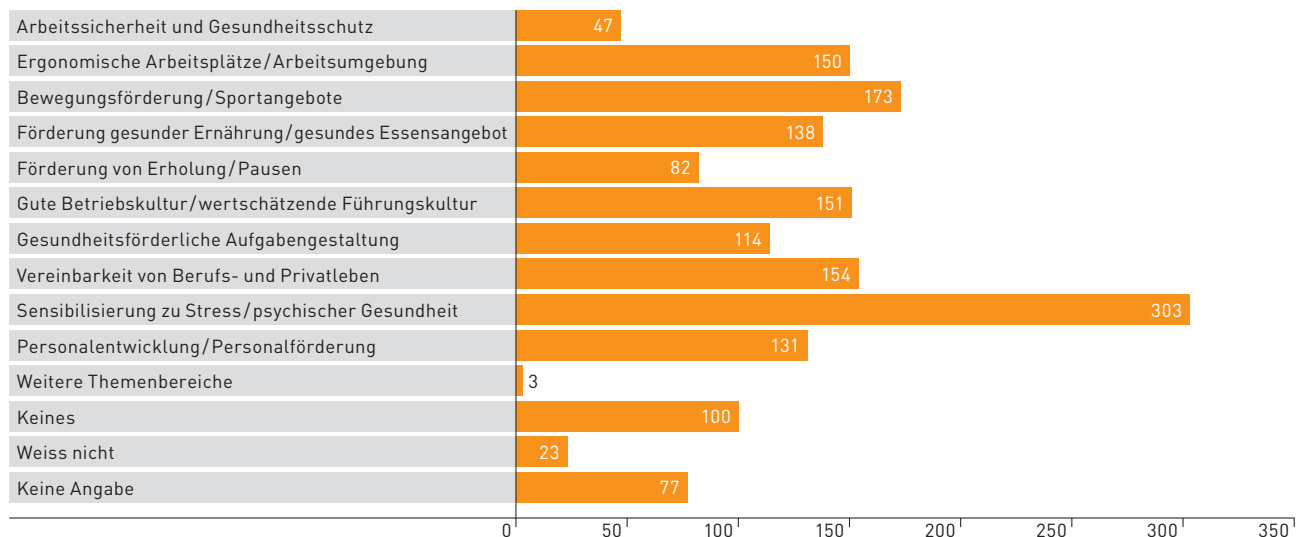
Ein Manko sehen die Unternehmen bei den Ressourcen und beim Wissen: Nur eines von zehn Unternehmen gibt an, genügend Zeit zu haben, um sich mit BGM zu beschäftigen. Weiter fehlt oft das Wissen über die Wirkung und den Nutzen: Nur 14% der Unternehmen geben an, dass diese Voraussetzung voll gegeben ist.

Insgesamt zeigen die Antworten, dass die BGM-Voraussetzungen bei 25% der Betriebe voll gegeben und bei 53% eher gegeben sind. Bei Grossbetrieben sind diese Voraussetzungen grundsätzlich besser (31%) als bei Mittel- und Kleinbetrieben (je 22%).

ABBILDUNG 2

### Bei welchen Themen finden Sie, dass Ihr Betrieb mehr investieren sollte?

(max. 3 Nennungen pro Betrieb)



## 2.4 Gründe für BGM: weniger Absenzen, zufriedene Mitarbeitende

Was motiviert Unternehmen, sich mit BGM zu befassen? Die Antworten auf diese Frage zeigen, dass es Unternehmen vor allem darum geht, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu stärken (59%) und die Absenzzahl zu senken (57%). Nur 18% geben an, dass sie sich aufgrund des Drucks durch die Arbeitsinspektion oder aufgrund von gesetzlichen Forderungen mit dem Thema beschäftigen (Abbildung 3).

## 2.5 Höhere Arbeitsbelastung in Grossbetrieben

Sind die Mitarbeitenden in ihrem Unternehmen generell überfordert? Dies wäre dann der Fall, wenn mehr Belastungen als Ressourcen vorhanden sind. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass sich in Schweizer Unternehmen Belastungen und Ressourcen meist die Waage halten. In Grossbetrieben und in Unternehmen in der Deutschschweiz sieht das Verhältnis allerdings nicht so gut aus: Hier sind die Belastungen im Durchschnitt leicht höher als die Ressourcen. Kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden sowie Betriebe im Tessin verfügen hingegen über ein positives Verhältnis. Bei diesen Einschätzungen ist zu beachten, dass hier nicht die Arbeitsbelastung der einzelnen Mitarbeitenden gemessen wurde, sondern dass die

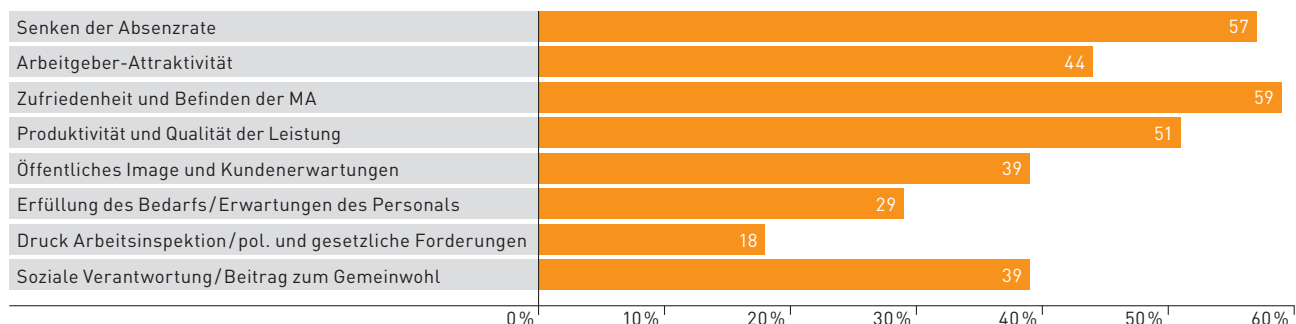
Resultate auf der persönlichen Einschätzung der befragten Person basieren. Detaillierte Kennzahlen zu Belastungen und Ressourcen und ihren Auswirkungen auf Gesundheit und Produktivität hat Gesundheitsförderung Schweiz bei über 2900 Erwerbstätigen im Rahmen der Job-Stress-Index-Erhebung 2016 erhoben (für detaillierte Informationen zu diesem Thema siehe Faktenblatt 17 von Gesundheitsförderung Schweiz).

Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Umsetzung von BGM-Massnahmen und den Belastungen und Ressourcen der Mitarbeitenden? Betriebe, die BGM vollumfänglich umsetzen, verfügen über ein positives Verhältnis zwischen Ressourcen und Belastungen. Betriebe, die gar keine BGM-Massnahmen umsetzen, verfügen interessanterweise über das beste Ressourcen-Belastungs-Verhältnis. Für diesen Befund gibt es verschiedene Interpretationsmöglichkeiten. Es könnte sein, dass die Arbeitsbedingungen in diesen Unternehmen so gut sind, dass BGM-Massnahmen als nicht notwendig erachtet werden. Denkbar wäre auch, dass in Betrieben, die sich mit BGM auseinandersetzen, die Arbeitsbedingungen differenzierter eingeschätzt werden als in Betrieben, in welchen man sich dazu noch keine Gedanken gemacht hat und wo auch keine entsprechenden Informationen erhoben wurden.

### ABBILDUNG 3

#### Warum beschäftigen sich Unternehmen mit BGM?

(Häufigkeiten der Antwortkategorie «sehr wichtig»)



### Wie weit ist BGM in Ihrem Unternehmen entwickelt?

Gesundheitsförderung Schweiz setzt auf eine nachhaltige Verankerung von Massnahmen zur Förderung der Gesundheit in Betrieben. Firmen, die BGM systematisch in ihre Unternehmensstrategie integriert haben, werden mit dem Qualitätslabel «Friendly Work Space» ausgezeichnet. [www.friendlyworkspace.ch](http://www.friendlyworkspace.ch)

Um herauszufinden, wie weit ein Unternehmen im Bereich BGM ist, hat Gesundheitsförderung Schweiz den «Friendly Work Space Check» entwickelt. Das Ausfüllen dauert etwa 20 bis 30 Minuten. Zudem bietet Gesundheitsförderung Schweiz eine «Friendly Work Space Job-Stress-Analysis» an, ein internetbasiertes Stress-Barometer, das mit wenig Aufwand einen detaillierten Überblick über das Stressgeschehen in einer Organisation wiedergibt. [www.fws-check.ch](http://www.fws-check.ch), [www.fws-jobstressanalysis.ch](http://www.fws-jobstressanalysis.ch)

betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitenden-Befragung bei 16%. Viele Unternehmen erklären zudem, dass in ihrem Unternehmen die Voraussetzungen für ein BGM noch nicht vollumfänglich gegeben sind. Sie benötigen mehr Fachwissen zur Umsetzung von Massnahmen und Wissen über Wirkung und Nutzen von BGM. Und insbesondere benötigen sie mehr Fachpersonal, um Massnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Die vorliegenden Ergebnisse sind für Gesundheitsförderung Schweiz eine Bestätigung der bisherigen Arbeit zur Sensibilisierung von Betrieben für BGM – mit dem Fokus auf die psychische Gesundheit im Betrieb und die Unterstützung beim Aufbau eines systematischen BGM mit dem Label «Friendly Work Space». Der Bedarf bei Betrieben nach fundierten Informationen zu diesen Themen ist weiterhin klar vorhanden. Die Ergebnisse sind eine gute Grundlage für die weitere, zielgerichtete Sensibilisierung von Betrieben für BGM sowie für die Weiterentwicklung und Verbreitung von BGM.

### 3 Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass sich mittlerweile viele Schweizer Unternehmen mit BGM-Massnahmen befassen. Die Betriebe haben erkannt, dass BGM wichtig ist, und wollen in Zukunft noch stärker in diesen Bereich investieren. Je grösser die Belastungen in den Betrieben, umso stärker setzen sie auf BGM. Vor allem die Bereiche Stress und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz sind ganz oben auf der Prioritätenliste der Unternehmen zu finden. Hier braucht es weiterhin Unterstützung durch Fachinstitutionen und Verbände.

Potenzial gibt es bei der Verankerung von BGM in der Unternehmensstrategie und bei der betrieblichen Gesundheitsförderung (Komponenten 2 und 3): Der Umsetzungsgrad der Komponente BGM-Strategie liegt bei 15%, der Umsetzungsgrad für

### 4 Quelle

Füllemann, D.; Inauen, A.; Jenny, G.; Moser, P.; Bauer, G. (2017): *Betriebliches Gesundheitsmanagement in Schweizer Betrieben, Monitoring-Ergebnisse 2016*. Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier 40, Bern und Lausanne.

#### Weitere Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz (Hg.) (2015). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: Friendly Work Space als Ergänzung zu ISO und EFQM*. Faktenblatt 12. Bern und Lausanne.

Gesundheitsförderung Schweiz (Hg.) (2016). *Job-Stress-Index 2016, Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Faktenblatt 17. Bern und Lausanne.

## **Impressum**

### **Herausgeberin**

Gesundheitsförderung Schweiz

### **Reihe und Nummer**

Gesundheitsförderung Schweiz Faktenblatt 22

© Gesundheitsförderung Schweiz, Juni 2017

### **Auskünfte/Informationen**

Gesundheitsförderung Schweiz

Wankdorffallee 5, CH-3014 Bern

Tel. +41 31 350 04 04

[office.bern@promotionsante.ch](mailto:office.bern@promotionsante.ch)

[www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen)