



August 2021



Arbeitspapier 54

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Schweiz

Monitoring-Ergebnisse 2020

Gesundheitsförderung Schweiz ist eine Stiftung, die von Kantonen und Versicherern getragen wird. Mit gesetzlichem Auftrag initiiert, koordiniert und evaluiert sie Massnahmen zur Förderung der Gesundheit (Krankenversicherungsgesetz, Art. 19). Die Stiftung unterliegt der Kontrolle des Bundes. Oberstes Entscheidungsorgan ist der Stiftungsrat. Die Geschäftsstelle besteht aus Büros in Bern und Lausanne. Jede Person in der Schweiz leistet einen jährlichen Beitrag von CHF 4.80 zugunsten von Gesundheitsförderung Schweiz, der von den Krankenversicherern eingezogen wird.

Weitere Informationen: www.gesundheitsfoerderung.ch

In der Reihe «**Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier**» erscheinen von Gesundheitsförderung Schweiz erstellte oder in Auftrag gegebene Grundlagen, welche Fachleuten in der Umsetzung in Gesundheitsförderung und Prävention dienen. Der Inhalt der Arbeitspapiere unterliegt der redaktionellen Verantwortung der Autorinnen und Autoren. Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapiere liegen in der Regel in elektronischer Form (PDF) vor.

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Autorinnen und Autoren

Dr. Désirée Füllemann^a, Tanja Schönholzer^a, Nicole Flükiger^a, Ottilia Nauser^a, Dr. Gregor Jenny^b, Dr. Regina Jensen^c, Prof. Dr. Andreas Krause^a

^a Institut Mensch in komplexen Systemen, Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW

^b Abteilung Public and Organizational Health, Institut für Epidemiologie, Biostatistik und Prävention, Universität Zürich

^c Gesundheitsförderung Schweiz

Durchführung der Erhebung

LINK Institut für Markt- und Sozialforschung, Baslerstrasse 60, 8048 Zürich

Dr. Sabrina Pfister

Projektleitung Gesundheitsförderung Schweiz

Dr. Regina Jensen, Projektleiterin Wirkungsmanagement

Lisa Guggenbühl, Leiterin Wirkungsmanagement

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Arbeitspapier 54

Zitierweise

Füllemann, D., Schönholzer, T., Flükiger, N., Nauser, O., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2021).

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Schweiz: Monitoring-Ergebnisse 2020. Arbeitspapier 54.

Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.

Fotonachweis Titelbild

iStock.com/gradyreese

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz, Wankdorffallee 5, CH-3014 Bern, Tel. +41 31 350 04 04,

office.bern@promotionsante.ch, www.gesundheitsfoerderung.ch

Originaltext

Deutsch

Bestellnummer

03.378.DE 08.2021

Diese Publikation ist auch in französischer und in italienischer Sprache verfügbar (Bestellnummern 03.378.FR 08.2021 und 03.378.IT 08.2021).

Download PDF

www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen

© Gesundheitsförderung Schweiz, August 2021

Editorial

Engagement für systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement

Mit einem systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagement leisten Betriebe in der Schweiz einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit und Motivation ihrer Mitarbeitenden. Indem sie mit organisatorischen und individuellen Massnahmen die Ressourcen der Mitarbeitenden stärken und psychische Belastungen im Arbeitsalltag reduzieren, stärken sie aber nicht nur ihre Mitarbeitenden, sondern auch ihren Betrieb. Denn gesunde und motivierte Mitarbeitende leisten einen zentralen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Gesundheitsförderung Schweiz engagiert sich seit vielen Jahren für die Verbreitung von systematischem betrieblichem Gesundheitsmanagement in der Schweiz. Dieses Ziel verfolgen wir in Zusammenarbeit mit zahlreichen Partnern. Und wir erreichen es, indem wir Betriebe, Verbände und weitere Akteurinnen und Akteure der Arbeitswelt für die Bedeutung von betrieblichem Gesundheitsmanagement sensibilisieren, indem wir mit dem Label Friendly Work Space Qualitätskriterien für eine systematische Vorgehensweise bereitstellen sowie mit weiteren Angeboten die Betriebe in dieser Aufgabe unterstützen. Unser Ziel ist, dass sich Arbeitgebende wirksam für die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden engagieren und ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement etablieren.

Erhebung zur Verbreitung von betrieblichem Gesundheitsmanagement

Um zu erfahren, wie es um die Verbreitung und die Umsetzung von betrieblichem Gesundheitsmanagement steht, haben wir 2020 zum zweiten Mal eine repräsentative Befragung von Betrieben in der Schweiz durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen ein grosses Bewusstsein bei vielen Betrieben für die Bedeutung von betrieblichem Gesundheitsmanagement für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, aber auch für ihre Attraktivität als Arbeitgebende. Und eine Mehrheit der Betriebe möchte dieses Engagement in den kommenden Jahren weiter ausbauen.

Dieser Befund bestätigt uns grundsätzlich in der Ausrichtung unserer Massnahmen und zeigt, dass das Engagement von Gesundheitsförderung Schweiz weiterhin wichtig bleibt. Bei der Mehrheit der Betriebe gibt es noch Potenzial zur weiteren Systematisierung von betrieblichem Gesundheitsmanagement. Dies gilt insbesondere für die KMU. Aber auch die neuen Arbeitsformen, die sich gerade im Zuge der Corona-Pandemie stark verbreitet haben, stellen neue Anforderungen an das betriebliche Gesundheitsmanagement. Deshalb ergänzen wir bestehende und etablierte Angebote mit neuen Ansätzen. Dazu gehören Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit von Lernenden wie auch von Pflegenden. Wichtig sind aber auch spezifische Angebote für KMU und innovative Ansätze zur Unterstützung der Zusammenarbeit im Homeoffice.

Lisa Guggenbühl
Leiterin Wirkungsmanagement

René Rippstein
Einheitsleiter Betriebliches Gesundheitsmanagement

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	6
1 Gegenstand und Zielsetzung	8
2 Methodisches Vorgehen	11
2.1 Repräsentative Erhebung 2020	11
2.2 Panelstudie 2016–2020	14
2.3 Repräsentative Erhebung bei Arbeitnehmenden	15
3 Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2020 und Trends seit 2016	16
3.1 Aktuelles Engagement für BGM in Betrieben in der Schweiz	16
3.1.1 BGM-Umsetzungsgrad: Ergebnisse Gesamtskala	17
3.1.2 Ergebnisse der vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads	19
3.1.3 Schwerpunkte für zukünftige Investitionen in BGM-Massnahmen	23
3.1.4 Einschätzung des Engagements insgesamt: aktuell, retrospektiv und prospektiv	24
3.1.5 Investierte Stellenprozente für BGM	27
3.1.6 Nutzung externer Dienstleistungen und Werkzeuge im Bereich BGM	28
3.1.7 Bekanntheit und Nutzung von Angeboten für BGM von GFCH	29
3.1.8 Einfluss der Corona-Pandemie auf das Engagement für BGM	30
3.2 Aktuelles BGM-Potenzial in Betrieben in der Schweiz	31
3.2.1 Voraussetzungen für BGM	31
3.2.2 Einfluss der Corona-Pandemie auf die Voraussetzungen für BGM	33
3.2.3 Gründe für BGM (Treiber)	34
3.2.4 Zusammenhänge zwischen BGM-Potenzial und BGM-Umsetzungsgrad	35
4 Ergebnisse der Panel-Studie 2016–2020	36
5 Ergebnisse zum Engagement für BGM aus Sicht der Arbeitnehmenden	41
6 Summarischer Vergleich der Veränderungen mit anderen Erhebungen in der Schweiz, Deutschland und Frankreich	44
7 Zusammenfassung und Ausblick	46
Literaturverzeichnis	50
Anhang	51
Anhang A: Grundgesamtheit der Betriebe in der Schweiz mit 50 und mehr Mitarbeitenden	51
Anhang B: Fragebogen BGM-Monitoring-Erhebung 2020	52
Anhang C: Stichprobenverteilung der repräsentativen Erhebung 2020	56
Anhang D: Fragebogen repräsentative Erhebung bei Arbeitnehmenden	57
Anhang E: Ergebnisse Konfirmatorische Faktorenanalyse BGM-Umsetzungsgrad	58
Anhang F: Regressionsanalyse für den BGM-Umsetzungsgrad und das BGM-Potenzial	59

Abkürzungsverzeichnis

AM	Absenzmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
CM	Case Management
D-CH	Deutschschweiz
DL	Dienstleistungssektor
FWS	Friendly Work Space
GFCH	Gesundheitsförderung Schweiz
GU	Grosse Betriebe mit 250 Mitarbeitenden und mehr
HR	Human Resources
I-CH	Italienischsprachige Schweiz (Tessin)
IND	Industriesektor
JSI	Job-Stress-Index
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KU	Kleine Betriebe mit 50 bis 99 Mitarbeitenden
MA	Mitarbeitende
MAB	Mitarbeitendenbefragung
MU	Mittlere Betriebe mit 100 bis 249 Mitarbeitenden
OE	Organisationsentwicklung
PE	Personalentwicklung
W-CH	Westschweiz

Management Summary

Repräsentative Erhebung 2020 und Trends seit 2016

Das **BGM-Monitoring** von Gesundheitsförderung Schweiz ist eine periodische Erhebung ausgewählter Indikatoren und liefert repräsentative Informationen über die Verbreitung von betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) in Betrieben in der Schweiz. Im vorliegenden Arbeitspapier werden die Ergebnisse der **zweiten repräsentativen Erhebung im Jahr 2020** dargestellt. Durch den Vergleich der beiden Befragungen 2016 und 2020 werden **Trends** (Veränderungen) in der Verbreitung von BGM abgebildet. Befragt wurde eine repräsentative Stichprobe von 791 Industrie- und Dienstleistungsbetrieben mit mindestens 50 Mitarbeitenden in der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz.

Der **Umsetzungsgrad von BGM** in Betrieben wird anhand der folgenden vier Komponenten beurteilt: I. Absenz- und Case Management, II. Massnahmen einer BGM-Strategie (wie z. B. strategische Verankerung, Wirksamkeitsüberprüfung), III. Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung sowie IV. Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung.

Wie weit verbreitet ist BGM in Betrieben in der Schweiz 2020? Über ein Viertel der Betriebe setzen BGM systematisch um, knapp die Hälfte mehrheitlich und ein Viertel ansatzweise oder gar nicht. Gegenüber 2016 hat sich die Verbreitung von BGM positiv entwickelt. Weiterhin gilt: Mit zunehmender Betriebsgrösse wird BGM vermehrt umgesetzt. Allerdings haben Betriebe mittlerer Grösse im Vergleich zur letzten Befragung 2016 zugelegt.

Wie vier Jahre zuvor sind Massnahmen des **Absenz- und Case Managements** sowie Massnahmen der gesundheitsförderlichen **Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung** am stärksten verbreitet. Weniger häufig umgesetzt werden Massnahmen der Komponente **BGM-Strategie** und der **betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragungen**. Gegenüber 2016 hat die

Umsetzung von Massnahmen der Komponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung signifikant zugenommen.

Betriebe sehen weiterhin den grössten **Investitionsbedarf** bei der Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit, gefolgt von Massnahmen zur Bewegungsförderung und Sportangeboten.

Mehr als die Hälfte der Betriebe in der Schweiz möchte das **Engagement für BGM in Zukunft** verstärken. Häufig genannte Gründe dafür sind das Erhöhen der Zufriedenheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, das Senken der Absenzzrate sowie der Aufbau und die Weiterentwicklung des BGM. Das Engagement für BGM hat sich durch die **Corona-Pandemie** bei je rund einem Drittel der Betriebe verstärkt oder nicht verändert. Zumindest teilweise verschlechtert hat sich das Engagement bei rund einem Viertel der Betriebe.

Wie sehen die **Voraussetzungen** für BGM und die **Beweggründe** für BGM 2020 aus und welche Trends sind erkennbar? Rund 80% der Betriebe in der Schweiz verfügen zumindest über eher gegebene, also durchaus positive **Voraussetzungen für BGM**. Im Vergleich zur Erhebung 2016 haben sich diese gesamthaft gesehen verbessert, was insbesondere auf bessere Voraussetzungen bei Dienstleistungsbetrieben, Betrieben in der Deutschschweiz und mittelständischen Betrieben zurückzuführen ist. Grössere Betriebe berichten über bessere Voraussetzungen. Am häufigsten gegeben sind das Bewusstsein und die Unterstützung seitens der Geschäftsleitung für das Thema sowie die Bereitschaft, im Betrieb offen über Arbeit und Gesundheit zu sprechen. Diese Voraussetzungen haben sich gegenüber 2016 weiter verbessert, zusammen mit dem Fachwissen zur Umsetzung, der Wirkung und dem Nutzen von Massnahmen sowie der strategischen Anbindung des Themas. Die Voraussetzungen für BGM haben sich durch die **Corona-Pandemie** bei je gut einem Drittel nicht verändert oder verbessert, bei gut einem Viertel jedoch zumindest teilweise verschlechtert.

Die Bedeutsamkeit der **Gründe für BGM** («BGM-Treiber») hat seit 2016 zugenommen und zwar insbesondere bei mittelständischen Betrieben, bei Industriebetrieben sowie bei Betrieben in der Deutsch- und der Westschweiz. Insgesamt schätzen über 90% der Betriebe die Gründe für BGM als eher oder sehr wichtig ein. Die Zufriedenheit und das Wohlbefinden des Personals werden von Betrieben am häufigsten als sehr wichtiger Grund für BGM angegeben, gefolgt von der Senkung der Absenkrate und der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität. Auffällig erscheint die im Vergleich zu 2016 zunehmende Bedeutung des Anliegens, über das BGM-Engagement die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Je stärker die BGM-Treiber und je besser die BGM-Voraussetzungen im Betrieb sind, desto höher ist auch der BGM-Umsetzungsgrad. Für die **Vorhersage des BGM-Umsetzungsgrads** sind die Voraussetzungen insgesamt bedeutsamer als die Treiber. Fachwissen oder fachliche Unterstützung zur Umsetzung von Massnahmen, das Bewusstsein und die Unterstützung seitens der Geschäftsleitung und eine strategische Anbindung des Themas sind die wichtigsten Voraussetzungen für den Umsetzungsgrad. Im Schnitt investieren Betriebe 60 **Stellenprozente** in BGM, es gibt jedoch grosse Spannbreiten. Die Differenzierung nach Betriebsgrösse und BGM-Umsetzungsgrad zeigt ein klares Muster: Je grösser der Betrieb und je systematischer die Umsetzung von BGM, desto mehr Stellenprozente werden in BGM investiert. Wie 2016 nutzen rund 65% der Betriebe **externe Dienstleistungen und Werkzeuge für BGM**. Am häufigsten geben Betriebe 2020 an, externe Beratungen, Schulungen, Hilfsmittel wie Checklisten, Leitfäden und Vorlagen und externes Case Management zu nutzen. Im Vergleich zu 2016 nutzen Betriebe mehr Online-Tools und -Apps, hingegen weniger externe Beratungen und Schulungen. Diese Veränderung könnte durch die Corona-Pandemie mitbeeinflusst worden sein.

Panelstudie 2016–2020

Als weitere Teilstudie wurde eine zusätzliche Befragung von Betrieben durchgeführt, die schon 2016 befragt wurden. Wie lassen sich **Veränderungen im BGM-Umsetzungsgrad erklären?** Um BGM im Betrieb aufrechtzuerhalten oder voranzubringen, braucht es konstant gute Voraussetzungen bzw. deren Verbesserung. Eine strategische Verankerung von BGM zeigt sich als besonders relevant für die Aufrechterhaltung des Engagements für BGM.

Repräsentative Erhebung bei Arbeitnehmenden

In einer dritten Teilstudie wurde im Rahmen der Job-Stress-Index-Befragung 2020 eine repräsentative Stichprobe von Erwerbstätigen in der Schweiz zu ihrer Wahrnehmung des Engagements ihres Betriebs für BGM befragt. Die Auswertung zur **Perspektive der Arbeitnehmenden** zeigt, dass die Mehrheit ein Engagement ihres Betriebs für BGM wahrnimmt. Arbeitnehmende mit einer Führungsfunktion schätzen das Engagement zudem stärker ein als Arbeitnehmende ohne Führungsfunktion. Die Wahrnehmung des Engagements aus Arbeitnehmenden-Sicht fällt erwartungsgemäss etwas geringer aus als die Einschätzung durch die Betriebsvertretenden, die am besten Bescheid wissen über die einzelnen BGM-Aktivitäten des Betriebs.

Vergleich der Veränderungen im BGM-Engagement mit internationalen Erhebungen

Vergleicht man die Ergebnisse dieses Monitorings mit internationalen Erhebungen, so bestätigt sich der klare Trend zu mehr Massnahmen im Bereich der Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung. Dies erstaunt nicht: Die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit ist Gegenstand wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und politischer Debatten, auf die auch das BGM reagiert. Ebenso zeigt sich, dass der Hotspot «Stressmanagement» immer noch besteht, aber nur langsam an Fahrt im BGM gewinnt. Ähnliches ist auch im Umgang mit Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz zu beobachten, was ebenfalls ein Abbild der diesbezüglichen gesellschaftlichen Auseinandersetzungen darstellen mag.

1 Gegenstand und Zielsetzung

Gesundheitsförderung Schweiz (GFCH) engagiert sich gemäss gesetzlichem Auftrag für die Förderung der Gesundheit und die Verhütung von Krankheiten unter anderem im strategischen Tätigkeitsbereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Dabei unterstützt GFCH mit verschiedenen Projekten und Produkten (z.B. dem Label Friendly Work Space, FWS Job-Stress-Analysis) Betriebe in der Schweiz darin, mit organisatorischen und individuellen Massnahmen die gesundheitsförderlichen Ressourcen der Mitarbeitenden zu stärken und die psychischen Belastungen im Arbeitsalltag zu reduzieren.

GFCH versteht unter **BGM** das systematische Optimieren von gesundheitsrelevanten Faktoren im Betrieb. BGM schafft durch die Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse die Voraussetzungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden und trägt so zum Unternehmenserfolg bei. BGM bedingt die Mitwirkung aller Personengruppen im Betrieb, ist integriert in die Unternehmensführung und zeigt sich in der gelebten Unternehmenskultur (in Anlehnung an Badura, Ritter & Scherf 1999; wie zitiert in Blum-Rüegg 2018, 14; Füllemann et al. 2017).

Das **BGM-Monitoring** von GFCH ist eine periodische Erhebung ausgewählter Indikatoren und dient als Informationsquelle zur Beobachtung von gesellschaftlichen Entwicklungen in der Schweiz zum Thema BGM. Es liefert **repräsentative Informationen über die Verbreitung und zum Umsetzungsgrad von BGM in Betrieben in der Schweiz** und dient somit als Grundlage zur zielgerichteten und effizienten Sensibilisierung, Entwicklung und Verbreitung von BGM (Füllemann et al. 2017). Eine erste für Sprachregionen und Wirtschaftssektoren repräsentative Erhebung bei Betrieben in der Schweiz wurde 2016 durchgeführt und publiziert (Füllemann

et al. 2017, Gesundheitsförderung Schweiz 2017). Im vorliegenden Arbeitspapier werden die Ergebnisse der zweiten **repräsentativen Erhebung im Jahr 2020** dargestellt. Durch den Vergleich der beiden repräsentativen Betriebsbefragungen 2016 und 2020 können **Trends** (Veränderungen) in der Verbreitung und dem Umsetzungsgrad von BGM in Betrieben abgebildet werden.

Um Veränderungen über die Zeit bei *denselben* Betrieben abbilden zu können, wurde zusätzlich zur repräsentativen Erhebung 2020 eine davon unabhängige **Panelstudie** durchgeführt. Zu diesem Zweck wurden sämtliche Betriebe, die bei der Erhebung 2016 mitgemacht hatten, im Jahr 2020 erneut angeschrieben und zur aktuellen Umsetzung von BGM im Betrieb befragt. Die Panelstudie hat keinen Repräsentativitätsanspruch und dient in erster Linie zur Untersuchung der Frage, wie sich Veränderungen im BGM-Umsetzungsgrad erklären lassen.

Neben der Einschätzung des Engagements für die Gesundheit der Mitarbeitenden aus Betriebsicht wurde im Rahmen der Job-Stress-Index(JSI)-Studie 2020 die Perspektive von Arbeitnehmenden erfasst. Die JSI-Studie ist eine **repräsentative Befragung der Erwerbsbevölkerung in der Schweiz** zu Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen und berechnet aus deren Verhältnis den Job-Stress-Index (Gesundheitsförderung Schweiz 2020). Im Jahr 2020 wurden die Arbeitnehmenden zusätzlich befragt, inwieweit sie ein Engagement für BGM in ihrem Unternehmen wahrnehmen.

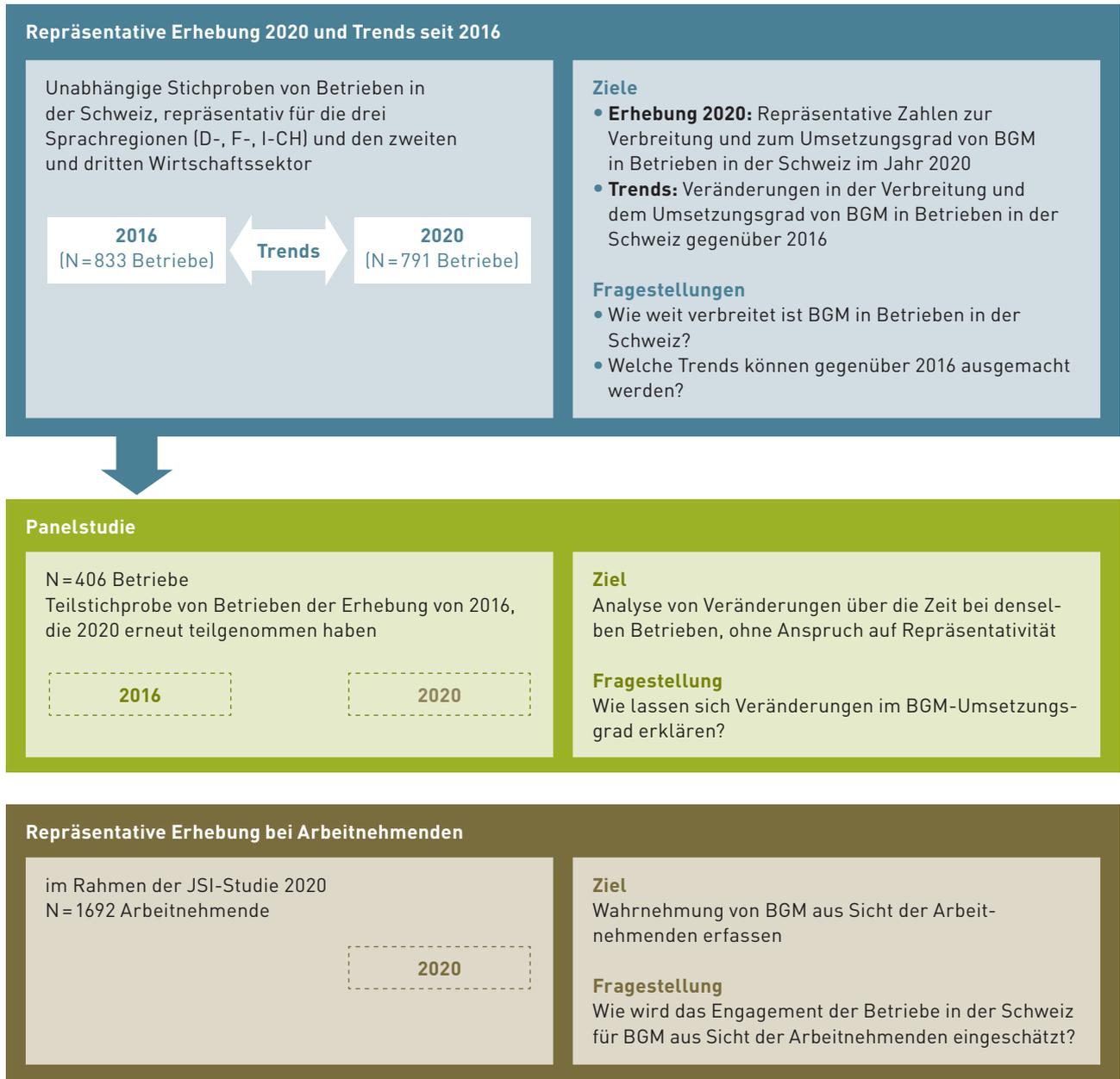
Abbildung 1 zeigt das Studiendesign mit den drei verschiedenen Erhebungen, deren Zielen und Hauptfragestellungen in der Übersicht. Die detaillierten Fragestellungen zu den drei Erhebungen werden jeweils zu Beginn eines Ergebnisabschnitts (siehe **Kapitel 3**) aufgeführt. Die Farbgebung dient der Zuordnung zu den drei Erhebungen.

ABBILDUNG 1

Studiendesign mit drei Erhebungen im Jahr 2020, zugehörigen Zielen und Hauptfragestellungen

Studiendesign: Erhebungen

Ziele und Hauptfragestellungen



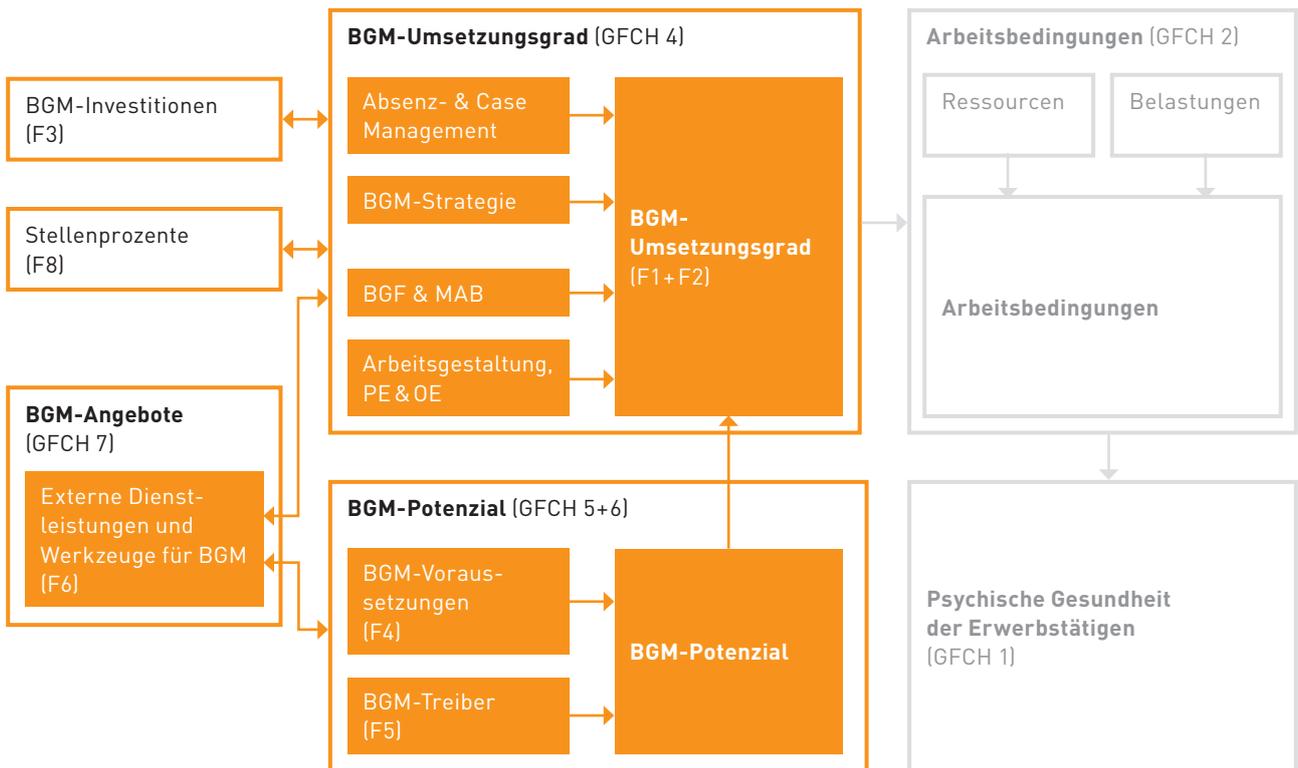
Inhalte der repräsentativen Erhebung 2020 und der Panelstudie

Übergeordnetes Ziel des BGM-Monitorings ist die Abbildung des Engagements von Betrieben für die Gesundheit der Mitarbeitenden. Im Zentrum der Befragung 2020 (sowohl bei der repräsentativen Erhebung wie bei der Panelstudie) stand wie bei der ersten Befragung 2016 die detaillierte Erhebung des **BGM-Umsetzungsgrads** in Betrieben in der Schweiz. Das Engagement für BGM wurde ergänzend operationalisiert durch die Anzahl **Stellenprozente**, die für BGM eingesetzt werden, durch eine generelle

Einschätzung der **Investitionen in BGM** (aktuell, retrospektiv und prospektiv) sowie durch die Erfassung der **Nutzung von externen BGM-Angeboten**. Des Weiteren wurden auch 2020 **Voraussetzungen und Treiber für BGM** im Betrieb differenziert erfragt. **Abbildung 2** zeigt schematisch die Befragungsinhalte der Betriebsbefragungen im Rahmen der repräsentativen Erhebung 2020 und der Panelstudie und deren postulierte Zusammenhänge, in Anlehnung an das Wirkmodell BGM Public Health von GFCH (Gesundheitsförderung Schweiz 2014; vereinfachte Version).

ABBILDUNG 2

Mindmap der Befragungsinhalte der Betriebsbefragungen im Rahmen der repräsentativen Erhebung 2020 und der Panelstudie, in Anlehnung an das Wirkmodell BGM Public Health von GFCH (Gesundheitsförderung Schweiz 2014). Themen in grauer Schrift wurden nicht erfragt.



- F1 bis F8: Referenz auf Frageblöcke im Fragebogen von 2020
- GFCH [Nr.]: Referenz zum Wirkmodell BGM Public Health von Gesundheitsförderung Schweiz (vereinfachte Version; Gesundheitsförderung Schweiz 2014)

2 Methodisches Vorgehen

Abbildung 1 stellt das Studiendesign mit den drei Erhebungen im Jahr 2020, deren Zielen und Hauptfragestellungen dar. In den folgenden Abschnitten wird das methodische Vorgehen bei den drei Erhebungen beschrieben.¹

2.1 Repräsentative Erhebung 2020

Bei der repräsentativen Erhebung 2020 handelt es sich um die zweite Erhebungswelle des Monitorings zur Verbreitung von BGM in Betrieben in der Schweiz. Wie schon 2016 wurde auch 2020 eine unabhängige Stichprobe von Betrieben mit mindestens 50 Mitarbeitenden und unter Berücksichtigung der **Repräsentativitätskriterien Sprachregion** (deutsch-, französisch- und italienischsprachige Schweiz) **und Wirtschaftssektor** (Industrie, Dienstleistungen) ausgewählt und befragt. Betriebsgrösse und Branchenzugehörigkeit wurden miterfasst, jedoch ohne Anspruch auf Repräsentativität.

Die **Grundgesamtheit** des BGM-Monitorings sind Betriebe des sekundären und tertiären Sektors mit mindestens 50 Mitarbeitenden in der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz.

Die Verteilung der Grundgesamtheit von Betrieben in der Schweiz mit mindestens 50 Mitarbeitenden ist in [Anhang A](#) aufgeführt und richtet sich nach den Angaben des Bundesamts für Statistik (2019). Der darauf basierende Stichprobenplan wurde in Zusammenarbeit mit dem beauftragten Befragungsinstitut LINK erarbeitet und lehnt sich an den Stichprobenplan von 2016 an (Füllemann et al. 2017). Für

die repräsentative Erhebung 2020 durften keine Betriebe angeschrieben werden, die 2016 an der Befragung teilgenommen hatten, da diese ausschliesslich für die Panelstudie befragt wurden (siehe [Abschnitt 2.2](#)). Die Erhebung 2020 ist somit unabhängig sowohl von der Erhebung 2016 als auch von der Panelstudie. Das LINK Institut verantwortete die Ziehung der repräsentativen Stichprobe und erwarb die dafür benötigten Adresslisten von HR-Verantwortlichen, Geschäftsleitungen oder Geschäftsführenden von Betrieben in der Schweiz bei AZ Direct.

Erhebungsinstrument

Der Fragebogen (siehe [Anhang B](#)) ist in weiten Teilen identisch zum Fragebogen der Erhebung 2016. Bei neu entwickelten Fragen wurde darauf geachtet, dass sie ohne Nachforschungen beantwortet werden können. Zur Sicherstellung der Verständlichkeit wurde der Fragebogen einem Pretest bei verschiedenen Repräsentantinnen und Repräsentanten der Zielgruppe unterzogen.

Neu aufgenommen wurde eine Frage zur Einschätzung des gesamthaften Engagements für BGM im Betrieb (aktuell, retrospektiv und prospektiv). Zusätzlich wurde nach Gründen bei Veränderungen im Engagement gefragt (siehe [Frageblock F3](#)). Aufgrund des Befragungszeitpunktes wurde eine Frage zum Einfluss der Corona-Pandemie auf das Engagement und die Voraussetzungen für BGM integriert ([Frageblock F9](#)).

Gegenüber dem Fragebogen 2016 wurden bei der Erfassung der Nutzung externer Dienstleistungen und Werkzeuge im Bereich BGM neue Antwortkategorien ergänzt ([Frageblock F6.1](#)). Die Bekanntheit und Nutzung von Angeboten von GFCH wurde in einem separaten Frageblock ([F6.2](#)) erfasst.

¹ Methodische Anmerkungen zu Korrelationen und Kausalität: Die Ergebnisse des BGM-Monitorings lassen nur auf Korrelationen zwischen Variablen schliessen. Korrelationen sind Zusammenhänge zwischen zwei Variablen. Hingegen impliziert Kausalität zwischen zwei Variablen eine Wirkrichtung mit ursächlichem Zusammenhang. Auf Kausalität kann grundsätzlich nur mit experimentellen Forschungsmethoden geschlossen werden. Daher lassen sich aus den Ergebnissen des BGM-Monitorings keine Schlüsse auf kausale Wirkrichtungen ziehen.

Erhebungsprozess

Mitte August 2020 wurden insgesamt 2184 Betriebe angeschrieben. Der Fragebogen konnte auf Papier oder online ausgefüllt werden. Im Einladungsschreiben wurde darum gebeten, den Fragebogen durch die höchstrangige Person mit Fachverantwortung für Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz und BGM ausfüllen zu lassen. Falls es diese Person innerhalb des Betriebs nicht gab, wurde stattdessen der oder die Personalverantwortliche oder jemand aus dem obersten Management angesprochen.

Mitte September wurden postalische Erinnerungsschreiben versendet; Mitte Oktober wurden die angeschriebenen Personen telefonisch kontaktiert und gebeten, an der Befragung mitzumachen. Im Befragungszeitraum vom 21. August 2020 bis zum 12. November 2020 haben von den 2184 angeschriebenen Betrieben 791 (36,2%) geantwortet. Davon haben 60% an der Befragung online ($n=475$) und 40% auf Papier ($n=316$) teilgenommen.

Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe der repräsentativen Erhebung 2020 besteht aus 791 Betrieben. Die Daten wurden für Sprachregion und Wirtschaftssektor gewichtet (siehe [Tabelle 1](#)). Damit ist die Stichprobe repräsentativ für Betriebe ab 50 Mitarbeitenden aus dem Industrie- und Dienstleistungssektor sowie aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz (siehe auch [Anhang C](#)).

[Tabelle 1](#) führt auch die Verteilung der Stichprobe nach Betriebsgrösse auf, da die Ergebnisse in [Kapitel 3](#) auch nach Betriebsgrösse differenziert berichtet werden (ohne Repräsentativitätsanspruch). Die Stichprobe wurde disproportional zur Verteilung der Betriebsgrössen in der Schweiz erhoben, um genügend mittlere und grosse Betriebe in der Stichprobe vertreten zu haben. Gegenüber der Verteilung der Betriebsgrössen 2016 haben 2020 etwas mehr Kleinbetriebe an der Studie teilgenommen (2016: 14,2%, 2020: 19,2%). Diese Unterschiede gilt es bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

TABELLE 1

Stichprobenverteilung der repräsentativen Erhebung 2020: Anzahl Betriebe ungewichtet und gewichtet nach den Kriterien Wirtschaftssektor (Industrie, Dienstleistung) und Sprachregion (deutsch-, französisch- und italienischsprachige Schweiz), zusätzlich nach Unternehmensgrösse (ungewichtet)

Querschnitt	Anzahl total ungewichtet	in % ungewichtet	Anzahl total gewichtet	in % gewichtet	Gewichtungsfaktor*
Total	791	100,0%	791	100,0%	1,000
Sprachregion					
D-CH	580	73,3%	585	74,0%	1,009
W-CH	166	21,0%	174	22,0%	1,048
I-CH	45	5,7%	32	4,0%	0,703
Wirtschaftssektor					
Industrie	266	33,6%	245	31,0%	0,922
Dienstleistung	525	66,4%	546	69,0%	1,040
Unternehmensgrösse					
KU (50–99 MA)	152	19,2%			<i>Keine Gewichtung nach Unternehmensgrösse</i>
MU (100–249 MA)	369	46,6%			
GU (250–999 MA)	249	31,5%			
GU (≥ 1000 MA)	21	2,7%			

* Ein Gewichtungsfaktor von 1 bedeutet, dass eine Antwort genau als eine Antwort zählt in der gewichteten Stichprobe. Ein Gewichtungsfaktor kleiner 1 bedeutet, dass die Antwort etwas weniger, ein Faktor grösser 1, dass die Antwort etwas mehr gewichtet wird für die Auswertungen.

Branchenverteilung

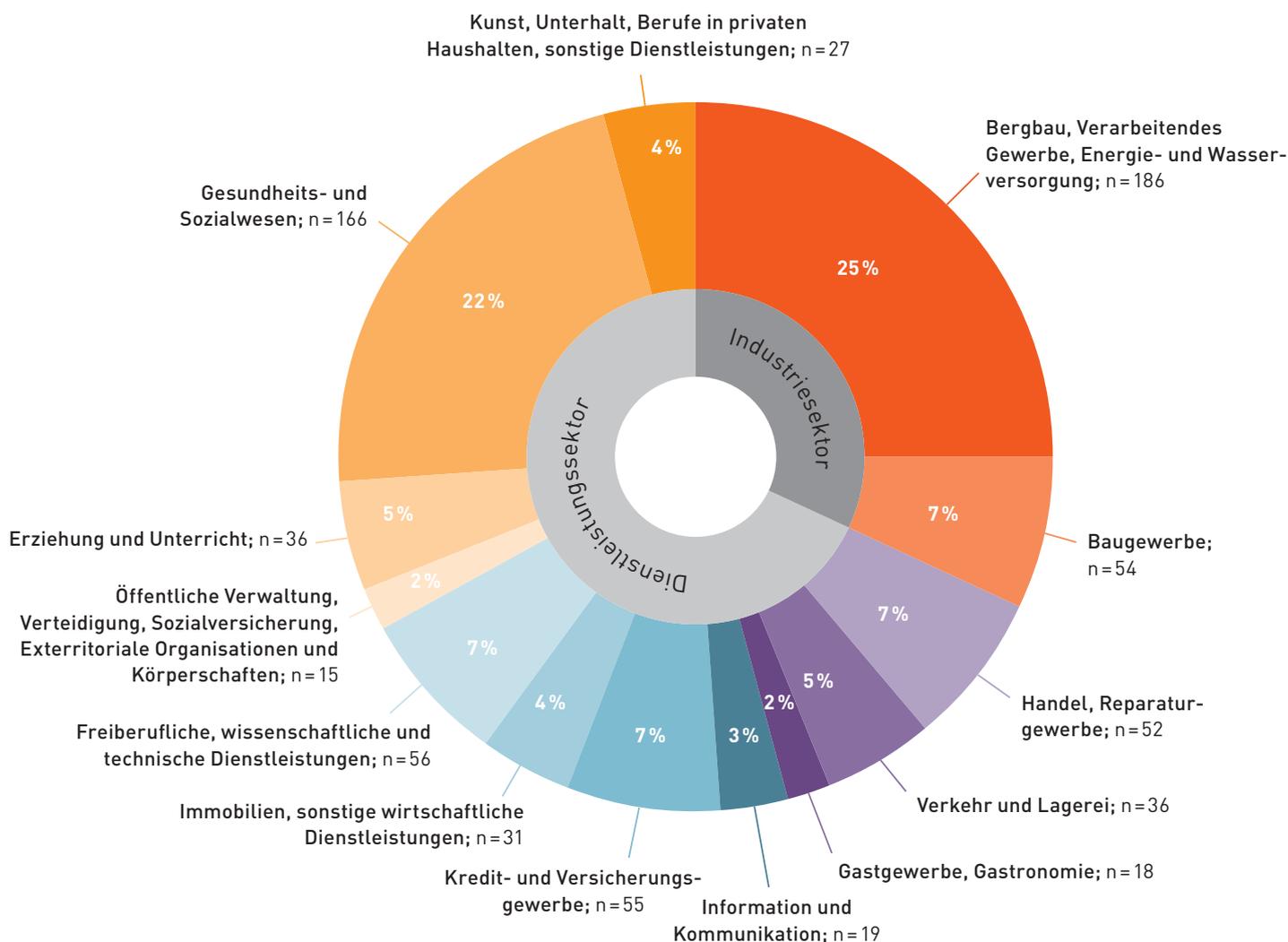
Abbildung 3 zeigt die Verteilung der gewichteten Stichprobe nach Branchen, soweit bekannt. Im Industriesektor sind hauptsächlich Betriebe des verarbeitenden Gewerbes/der Herstellung von Waren Teil der Stichprobe (eine vernachlässigbare Anzahl von drei Betrieben aus dem Bergbau und der Energie- und Wasserversorgung zählen ebenfalls zu dieser Kategorie). Bei den Dienstleistungsbetrieben sind Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen am häufigsten in der Stichprobe vertreten.

Funktion der Auskunftsperson im Betrieb

Der Fragebogen wurde von derjenigen Person im Betrieb ausgefüllt, die am besten Auskunft geben kann über das Engagement des Betriebs für die Gesundheit der Mitarbeitenden. Am häufigsten wurde der Fragebogen von Personalverantwortlichen (N=373) beantwortet, gefolgt von Personen der Geschäftsleitung (N=301), Mitarbeitenden des Personalwesens/HR (N=124), Verantwortlichen für BGM (N=114) und Spezialistinnen/Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (N=97). Für

ABBILDUNG 3

Verteilung der Stichprobe der repräsentativen Erhebung 2020 nach Branchen, gewichtet für die Faktoren Sprachregion und Wirtschaftssektor (N = 751; von weiteren 40 Betrieben der Gesamtstichprobe sind keine Angaben zur Branche vorhanden)



die Funktionsangabe waren Mehrfachantworten zulässig. Beispielsweise waren von den 373 Personalverantwortlichen 46 Personen auch die Verantwortlichen für BGM und 27 die Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

2.2 Panelstudie 2016–2020

In Zusammenarbeit mit dem LINK Institut wurden für die Panelstudie alle noch aktiven Betriebe ($n=714$) der Erhebung 2016 ($N=833$) erneut angeschrieben. Die Panelstudie erhebt im Gegensatz zur repräsentativen Erhebung 2020 keinen Anspruch auf Repräsentativität für die Betriebslandschaft in der Schweiz. Daher werden die Daten für die Analysen nicht gewichtet. Mittels einer Dropout-Analyse konnten systematische Selektionseffekte in der Panelstichprobe gegenüber denjenigen Betrieben, die nur in der Erhebung von 2016 teilgenommen hatten, ausgeschlossen werden.

Erhebungsinstrument, Erhebungsprozess und Beschreibung der Stichprobe

Für die Panelstudie wurde derselbe Fragebogen verwendet wie für die repräsentative Erhebung 2020 (siehe [Abschnitt 2.1](#)). Zusätzlich wurde die Auskunftsperson

gefragt, ob sie den Fragebogen in der ersten Erhebung 2016 ausgefüllt hatte. Auch der Erhebungsprozess gestaltete sich analog zu jenem der repräsentativen Erhebung 2020 (siehe [Abschnitt 2.1](#)) und lief zeitlich parallel mit Ausnahme der telefonischen Erinnerungsanrufe, die zeitlich nachgeschaltet waren. Um eine möglichst hohe Ausschöpfung zu erreichen, wurden Mitte September postalische Erinnerungsschreiben versendet und Mitte November die angeschriebenen Personen telefonisch kontaktiert. Der Befragungszeitraum dauerte vom 21. August 2020 bis zum 9. Dezember 2020. Von den 714 angeschriebenen Betrieben haben 406 (56,9%) geantwortet. Davon haben 57% online ($n=233$) und 43% auf Papier ($n=173$) teilgenommen.

[Tabelle 2](#) zeigt die Struktur der Panelstichprobe differenziert nach Sprachregion, Wirtschaftssektor und Betriebsgrösse für die Befragungen 2016 und 2020. Bei einigen Betrieben gab es Veränderungen in den vier Jahren zwischen den Befragungen. So hat ein Betrieb den Standort von der West- in die Deutschschweiz verlegt und 18 Betriebe haben gemäss ihrer Hauptaktivität den Wirtschaftssektor gewechselt. Bezüglich der Anzahl an Mitarbeitenden gab es bei 45 Betrieben Veränderungen, die sich auf die Grössenkategorisierung auswirkten.

TABELLE 2

Stichprobenverteilung der Panelstudie, differenziert nach Sprachregion, Wirtschaftssektor und Unternehmensgrösse für die Befragungen 2016 und 2020

Panelstichprobe	2016		2020	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Total	406	100,0%	406	100,0%
Sprachregion				
D-CH	304	74,9%	305	75,1%
W-CH	76	18,7%	75	18,5%
I-CH	26	6,4%	26	6,4%
Wirtschaftssektor				
Industrie	150	36,9%	146	36,0%
Dienstleistung	256	63,1%	260	64,0%
Unternehmensgrösse				
KU (1–49 MA)	0	0,0%	13	3,2%
KU (50–99 MA)	54	13,3%	56	13,8%
MU (100–249 MA)	194	47,8%	185	45,6%
GU (≥250 MA)	158	38,9%	152	37,4%

2.3 Repräsentative Erhebung bei Arbeitnehmenden

Im Rahmen der Job-Stress-Index(JSI)-Studie 2020 wurde bei einer repräsentativen Stichprobe von Arbeitnehmenden deren Perspektive zur Umsetzung von BGM in ihrem Betrieb erfasst. Die JSI-Studie wurde von der Universität Bern und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Zusammenarbeit mit dem LINK Institut als Online-Befragung durchgeführt. Die Grundgesamtheit besteht aus Voll- und Teilzeiterwerbstätigen aus der deutsch-, italienisch- und französischsprachigen Schweiz. Die Stichprobe ist gemäss Angaben des BFS repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung in der Schweiz nach Alter, Geschlecht, Region und Branche (Gesundheitsförderung Schweiz 2020).

Erhebungsinstrument, Erhebungsprozess und Beschreibung der Stichprobe

Um die Wahrnehmung von BGM aus Sicht der Arbeitnehmenden zu erfassen, wurden ausgehend vom [Frageblock F1](#) aus dem BGM-Monitoring-Fragebogen zehn Fragen zur Umsetzung von BGM-Massnahmen ausgewählt, in ihrer Formulierung für die

Perspektive von Arbeitnehmenden angepasst und für Laien verständlich formuliert. Aus diesem Grund wurden die Arbeitnehmenden nicht nach dem Umsetzungsgrad, sondern nach dem wahrgenommenen Engagement ihres Betriebs bezüglich einzelner BGM-Massnahmen gefragt. Der **Fragebogen** ist in [Anhang D](#) aufgeführt.

Die **Datenerhebung** erfolgte online und wurde durch das LINK Institut im Zeitraum zwischen dem 3. Februar und dem 3. März 2020 durchgeführt. Für eine grösstmögliche Vergleichbarkeit der Resultate aus der Betriebsbefragung und der Befragung von Arbeitnehmenden wurde die JSI-Stichprobe entsprechend eingeschränkt (Ausschluss von Arbeitnehmenden des primären Sektors sowie aus Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden). Die **Stichprobe** besteht somit aus 1674 Arbeitnehmenden aus dem zweiten und dritten Wirtschaftssektor und aus Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitenden. Zur Gewährleistung der Repräsentativität wurde die Stichprobe für die Analysen nach Alter, Geschlecht, Grossregion und Branche gewichtet. [Tabelle 3](#) zeigt die Verteilung der Stichprobe (ungewichtet und gewichtet) nach Wirtschaftssektor, Sprachregion, Betriebsgrösse und Führungsfunktion.

TABELLE 3

Stichprobenverteilung der repräsentativen Erhebung von Arbeitnehmenden im Rahmen der JSI-Studie 2020 (Ausschluss von Erwerbstätigen aus dem Landwirtschaftssektor und aus Betrieben mit < 50 Mitarbeitenden)

		Ungewichtete Daten		Gewichtete Daten	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Wirtschaftssektor	Industrie	300	17,9%	374	22,1%
	Dienstleistung	1374	82,1%	1318	77,9%
Total		1674	100,0%	1692	100,0%
Sprachregion	Deutsch	1203	71,9%	1236	73,1%
	Französisch	322	19,2%	405	23,9%
	Italienisch	149	8,9%	51	3,0%
Total		1674	100,0%	1692	100,0%
Unternehmensgrösse	Kleine Unternehmen (50–99 MA)	247	14,8%	269	15,9%
	Mittlere Unternehmen (100–249 MA)	294	17,6%	297	17,6%
	Grosse Unternehmen (250–999 MA)	410	24,5%	435	25,7%
	Grosse Unternehmen (≥1000 MA)	723	43,2%	690	40,8%
Total		1674	100,0%	1691	100,0%
Führungsfunktion	Ja	550	32,9%	564	33,3%
	Nein	1124	67,1%	1128	66,7%
Total		1674	100,0%	1692	100,0%

3 Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2020 und Trends seit 2016

3.1 Aktuelles Engagement für BGM in Betrieben in der Schweiz



Wie weit verbreitet ist die Umsetzung von BGM in Betrieben in der Schweiz und wie hat sie sich seit 2016 verändert?

Für die Beantwortung dieser Fragestellungen wurden die Betriebe detailliert zur Umsetzung einzelner BGM-Massnahmen und Analyse- und Steuerungs-

methoden befragt (siehe Frageblöcke F1 und F2 im Fragebogen, Anhang B). Die Befragten schätzten den Umsetzungsgrad auf einer vierstufigen Antwortskala von 1=gar nicht/keine Umsetzung bis 4=vollumfängliche/systematische Umsetzung ein. Am häufigsten systematisch umgesetzt werden Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie der Betriebs- und Führungskultur. Als Analyse- und Steuerungsmethode werden von den Betrieben am häufigsten Absenz- und Case Management eingesetzt. Gegenüber 2016 berichten Betriebe in der Schweiz 2020 über eine vermehrte Umsetzung von Massnahmen für ergo-

Berechnung des BGM-Umsetzungsgrads

Um aus den detaillierten Angaben zur Umsetzung von BGM-Massnahmen und zum Einsatz von Analyse- und Steuerungsinstrumenten ein Gesamtmass zum Umsetzungsgrad von BGM zu erhalten, wurde überprüft, ob sich die Ergebnisse zu vier Komponenten zusammenfassen lassen. Anhand einer konfirmatorischen Faktorenanalyse der Fragen zu einzelnen BGM-Massnahmen, Analyse- und Steuerungsinstrumenten konnten die vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads aus der Erhebung 2016 bestätigt werden (siehe Anhang E). Der BGM-Umsetzungsgrad setzt sich somit aus den folgenden vier Komponenten zusammen: I. Absenz- und Case Management, II. Massnahmen einer BGM-Strategie, III. Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeiterbefragung sowie IV. gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung. Tabelle 4 zeigt den BGM-Umsetzungsgrad mit seinen vier Komponenten und den zugehörigen Fragen aus dem Fragebogen. Die vier Komponenten wie auch der Gesamt-Umsetzungsgrad werden jeweils aus dem Mittelwert der Einzelitems bzw. der Komponenten berechnet. Die berechneten Mittelwertskalen wurden für die Darstellung in den folgenden Abbildungen in vier gleich grosse Wertebereiche von jeweils

0.75 Punkten unterteilt: Die tiefste Antwortkategorie «gar nicht/keine Umsetzung» umfasst Mittelwerte zwischen 1.0 und 1.75, die zweite Kategorie «ansatzweise/vereinzelte Umsetzung» Mittelwerte zwischen 1.75 und 2.5, die dritte Kategorie «mehrfach/wiederholte Umsetzung» Mittelwerte zwischen 2.5 und 3.25 und die höchste Kategorie «vollumfänglich/systematische Umsetzung» Mittelwerte zwischen 3.25 und 4.0.

Anmerkung zu den Auswertungen

Bei der Beschreibung der Ergebnisse zu den Trends und zu Unterschieden zwischen den Gruppen (Wirtschaftssektoren, Sprachregionen, Betriebsgrösse) werden ausschliesslich signifikante Resultate hervorgehoben. Augenscheinliche Unterschiede zwischen Gruppen oder Trends, die nicht im Text kommentiert werden, sind statistisch nicht signifikant, das bedeutet, dass sie auch zufällig zustande gekommen sein können. Insbesondere bei kleinen Stichprobengrössen (z. B. italienischsprachige Schweiz oder Grossbetriebe mit 1000 und mehr Mitarbeitenden) sind die statistischen Unsicherheitsbereiche grösser, weshalb augenscheinliche Unterschiede nicht unbedingt auch statistisch signifikant ausfallen.

TABELLE 4

BGM-Umsetzungsgrad und seine vier Komponenten

Grad der Umsetzung von BGM-Massnahmen, Steuerungs- und Analyseinstrumenten im Betrieb. Berechnet aus dem Mittelwert der vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads (siehe [Box «Berechnung des BGM-Umsetzungsgrads»](#)).

Komponenten	Inhalte (Einzelfragen im Fragebogen)*
I. Absenz- und Case Management	<ul style="list-style-type: none"> • Absenzmanagement (F2.02) • Case Management (F2.03)
II. BGM-Strategie	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (F1.01) • Strategische Verankerung von BGM (F2.04) • Einbezug der Mitarbeitenden im BGM (F2.05) • Überprüfung der Wirksamkeit von BGM (F2.06)
III. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitarbeitendenbefragung (MAB)	<ul style="list-style-type: none"> • Bewegungsförderung/Sportangebote (F1.03) • Förderung gesunder Ernährung/gesundes Essensangebot (F1.04) • Sensibilisierung zu Stress/psychischer Gesundheit (F1.09) • Mitarbeitendenbefragungen (F2.01)
IV. Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Ergonomische Arbeitsplätze/Arbeitsumgebung (F1.02) • Förderung von Erholung/Pausen (F1.05) • Gute Betriebskultur/wertschätzende Führungskultur (F1.06) • Gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung (F1.07) • Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (F1.08) • Personalentwicklung/Personalförderung (F1.10)

* Die F-Nummern in Klammern hinter der Fragebezeichnung beziehen sich auf die Nummer der Frage im Fragebogen (siehe [Anhang B](#)).

nomische Arbeitsplätze/Arbeitsumgebungen, eine gute Betriebskultur/wertschätzende Führungskultur, gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Auch der Einbezug der Mitarbeitenden im BGM wird vermehrt berichtet.

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse zum BGM-Umsetzungsgrad (Gesamtskala) und in den darauffolgenden Abschnitten zu den einzelnen Komponenten berichtet.

3.1.1 BGM-Umsetzungsgrad: Ergebnisse Gesamtskala

[Abbildung 4](#) zeigt die Häufigkeitsverteilung der Gesamtskala des BGM-Umsetzungsgrads 2020 und den Vergleich mit 2016 für das Total der Betriebe sowie differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Im Jahr 2020 setzen über ein Viertel (26,3%) der **Betriebe in der Schweiz** BGM-Massnahmen systematisch um, knapp die Hälfte (48,1%) tun dies mehrheitlich und gut ein

Viertel setzen BGM ansatzweise (23,4%) oder gar nicht (2,2%) um. Somit setzen knapp drei Viertel (74,4%) der Betriebe in der Schweiz BGM-Massnahmen mehrheitlich oder systematisch um; das sind gut 3 Prozentpunkte mehr als 2016. Hier ergibt sich gegenüber 2016 eine positive Veränderung hin zu mehr systematisch umgesetztem BGM. Mittelwertvergleiche ergeben nur in der Tendenz eine Zunahme von 2016 ($M=2.83$) zu 2020 ($M=2.88$), die positive Veränderung ist statistisch knapp nicht signifikant ($t(1611)=-1.82$, $p=.070$, $d=-.09$). Es soll an dieser Stelle daran erinnert werden, dass die Stichprobe 2020 etwas mehr (5%) Kleinbetriebe enthält als 2016. Da Kleinbetriebe weniger systematisch BGM umsetzen als grössere Betriebe (siehe weiter unten), könnte man rein durch die Zusammensetzung der Stichprobe einen geringeren Umsetzungsgrad erwarten. Vor diesem Hintergrund ist die tendenzielle Zunahme in der Umsetzung von BGM durchaus nennenswert.

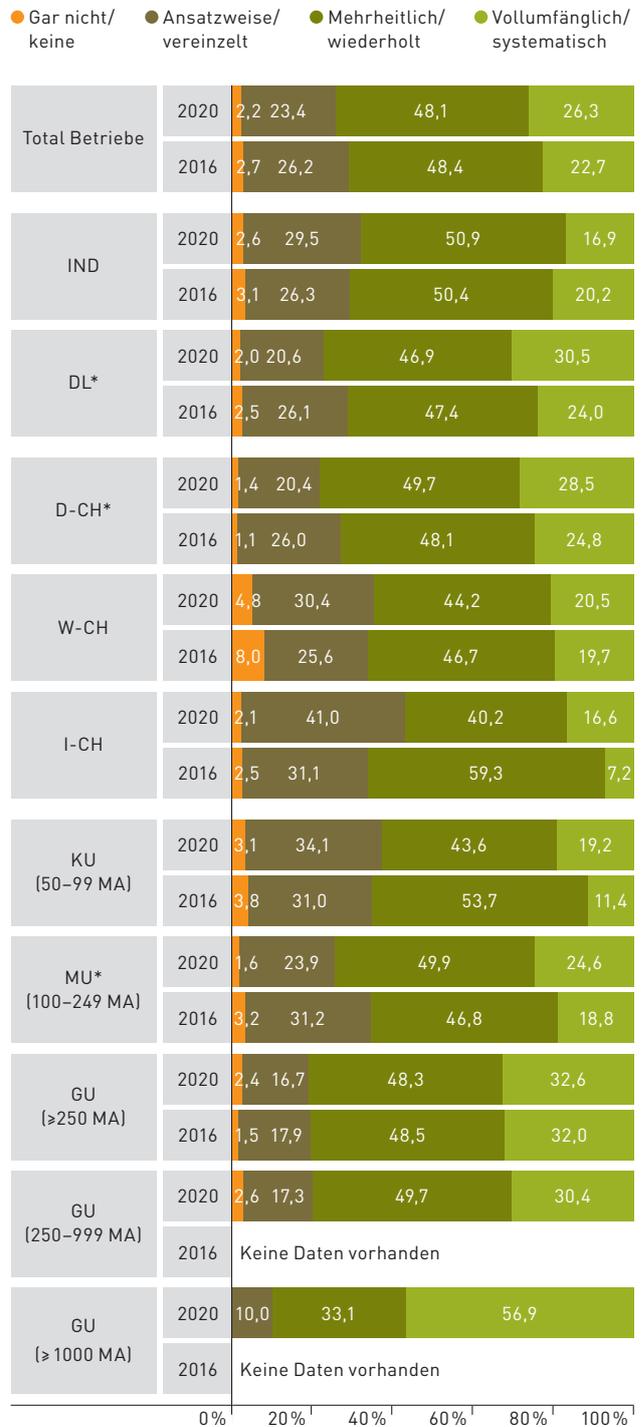
Unterscheidet man die Betriebe nach **Wirtschaftssektoren**, zeigt sich, dass BGM in Dienstleistungsbetrieben 2020 verbreiteter ist als in Industriebetrieben: Während 77,4% der Dienstleistungsbetriebe BGM mehrheitlich oder systematisch umsetzen, tun dies 67,8% der Industriebetriebe. Gegenüber 2016, als sich Industrie- und Dienstleistungsbetriebe nicht signifikant voneinander unterschieden, ist der Unterschied 2020 auf eine signifikante Zunahme der BGM-Umsetzung bei Dienstleistungsbetrieben seit 2016 zurückzuführen.

Differenziert man nach **Sprachregionen**, zeigt sich folgendes Bild: BGM ist in Betrieben der Deutschschweiz verbreiteter (78,2% mehrheitliche oder systematische Umsetzung) als in Betrieben der französisch- und italienischsprachigen Schweiz (64,7% bzw. 56,8%). Gegenüber 2016 verzeichnen Betriebe in der Deutschschweiz eine signifikante Zunahme in der Umsetzung von BGM, wohingegen sich die Umsetzung von BGM in Betrieben der französisch- und italienischsprachigen Schweiz nicht signifikant verändert hat.

Auch hinsichtlich der **Betriebsgrösse** gibt es Unterschiede in der Umsetzung von BGM zu verzeichnen. BGM ist 2020 in Kleinbetrieben (ab 50 Mitarbeitende) weniger stark verbreitet als in mittleren oder grossen Betrieben (62,8%, 74,5% bzw. 80,9% mehrheitliche oder systematische Umsetzung). Für die Erhebung 2020 können Grossbetriebe weiter differenziert werden in Betriebe mit bis zu 999 Mitarbeitenden und Betriebe mit 1000 und mehr Mitarbeitenden. Durch diese zusätzliche Differenzierung kommt zum Ausdruck, dass 9 von 10 Grossbetrieben in der Schweiz (90%) mit 1000 und mehr Mitarbeitenden BGM mehrheitlich (33,1%) oder systematisch (56,9%) umsetzen. Wegen der kleinen Stichprobengrösse von nur 21 Grossbetrieben mit 1000 und mehr Mitarbeitenden sind die statistischen Unsicherheitsbereiche jedoch grösser, weshalb augenscheinliche Unterschiede nicht unbedingt auch statistisch signifikant ausfallen. Gegenüber 2016 verzeichnen Klein- und Grossbetriebe keine signifikanten Veränderungen, hingegen hat die Verbreitung von BGM bei mittleren Betrieben signifikant zugenommen.

ABBILDUNG 4

Häufigkeitsverteilung des BGM-Umsetzungsgrads (Gesamtskala) 2020 im Vergleich mit 2016 für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Unternehmensgrösse (N=784)



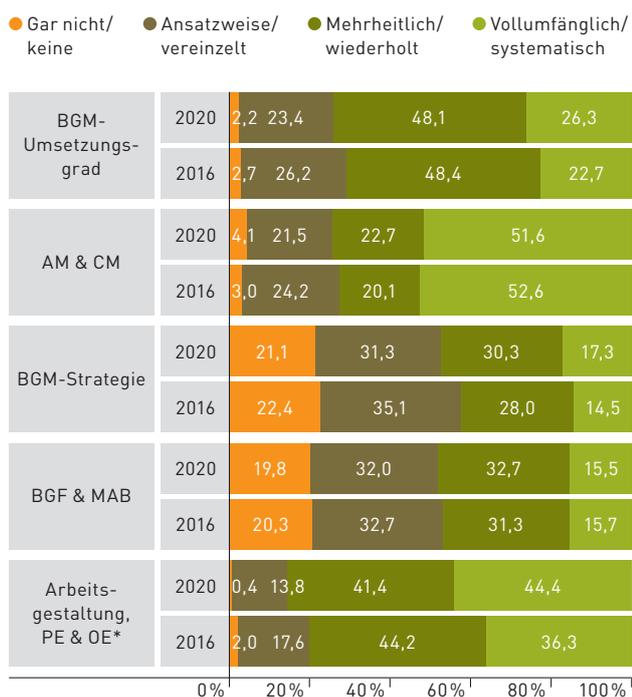
* Signifikante Zunahme im Jahresvergleich

3.1.2 Ergebnisse der vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads

Abbildung 5 zeigt die vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads und die Gesamtskala in der Übersicht. Von den vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads wird Absenz- und Case Management (51,6%) am häufigsten systematisch umgesetzt in Betrieben in der Schweiz. Darauf folgt die systematische Umsetzung von Massnahmen der Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung (44,4%). Über 85% der Betriebe in der Schweiz setzen solche Massnahmen mehrheitlich bis systematisch um. So betrachtet, sind Massnahmen der Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung am weitesten verbreitet unter den erfassten BGM-Massnahmen. Weniger stark verbreitet und systematisch umgesetzt werden BGM-Massnahmen und -Instrumente der Komponente BGM-Strategie und Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragungen (systematische Umsetzung bei 17,3% respektive 15,5% der Betriebe in der Schweiz).

ABBILDUNG 5

Häufigkeitsverteilung des BGM-Umsetzungsgrads und seiner vier Komponenten für die Gesamtheit der Betriebe in der Schweiz 2020 im Vergleich mit 2016



* Signifikante Zunahme im Jahresvergleich

Gegenüber 2016 hat die Umsetzung von Massnahmen der Komponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung in Betrieben in der Schweiz signifikant zugenommen. Eine zunehmende Tendenz zeigt sich auch in der Komponente BGM-Strategie, diese Zunahme ist jedoch statistisch nicht signifikant.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads im Detail berichtet.

I. Absenz- und Case Management

Abbildung 6 zeigt die Häufigkeitsverteilungen der Verbreitung von Absenz- und Case Management in Betrieben 2020 im Vergleich zu 2016. Knapp drei Viertel (74,3%) der **Betriebe in der Schweiz** setzen Absenz- und Case Management 2020 mehrheitlich oder systematisch um. Gegenüber 2016 zeichnet sich keine Veränderung ab, damit bleibt die Umsetzung von Absenz- und Case Management stabil auf hohem Niveau. Differenziert man nach **Wirtschaftssektoren**, setzen Industrie- und Dienstleistungsbetriebe 2020 Absenz- und Case Management gleich häufig um. Bezüglich der **Sprachregionen** unterscheiden sich Betriebe in der Deutsch- und der Westschweiz: Bei Betrieben in der französischsprachigen Schweiz sind Absenz- und Case Management weniger stark verbreitet als in Betrieben der Deutschschweiz. Bezüglich der **Betriebsgrösse** zeigt sich, dass Kleinbetriebe weniger Absenz- und Case Management betreiben als Grossbetriebe.

Wie schon für die Gesamtheit der Betriebe in der Schweiz zeichnen sich auch für Betriebe differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse keine signifikanten Veränderungen ab gegenüber 2016.

II. BGM-Strategie

Abbildung 7 zeigt die Häufigkeitsverteilungen der Verbreitung von Massnahmen, Analyse- und Steuerungsinstrumenten der Komponente BGM-Strategie in Betrieben 2020 im Vergleich zu 2016. Massnahmen und Instrumente der Komponente BGM-Strategie werden mit 17,3% nach wie vor eher wenig systematisch umgesetzt in **Betrieben in der Schweiz**. Die augenscheinliche Zunahme gegenüber 2016 ist statistisch nicht signifikant.

Im Jahr 2020 unterscheiden sich Betriebe weder nach **Wirtschaftssektoren** noch nach **Sprachregionen** in der Umsetzung von Massnahmen und Instru-

ABBILDUNG 6

Häufigkeitsverteilung der BGM-Umsetzungsgrad-Komponente Absenz- und Case Management 2020 im Vergleich mit 2016 für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Unternehmensgrösse (N=773)

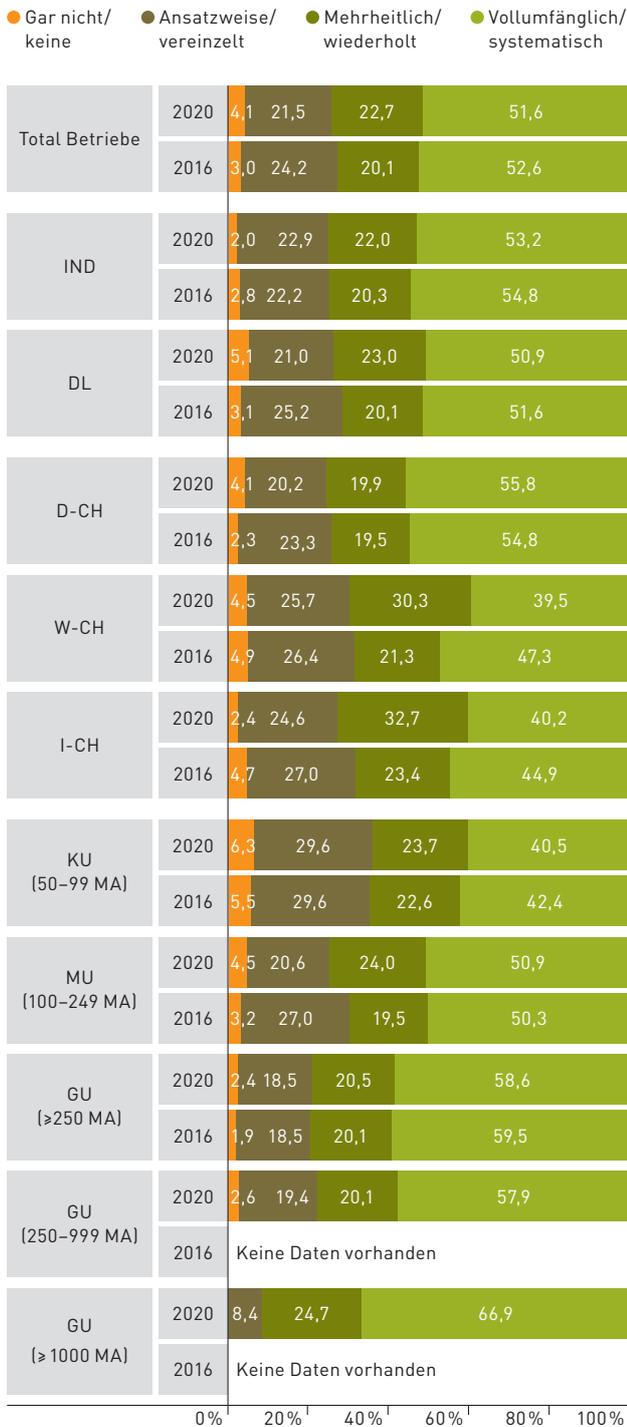
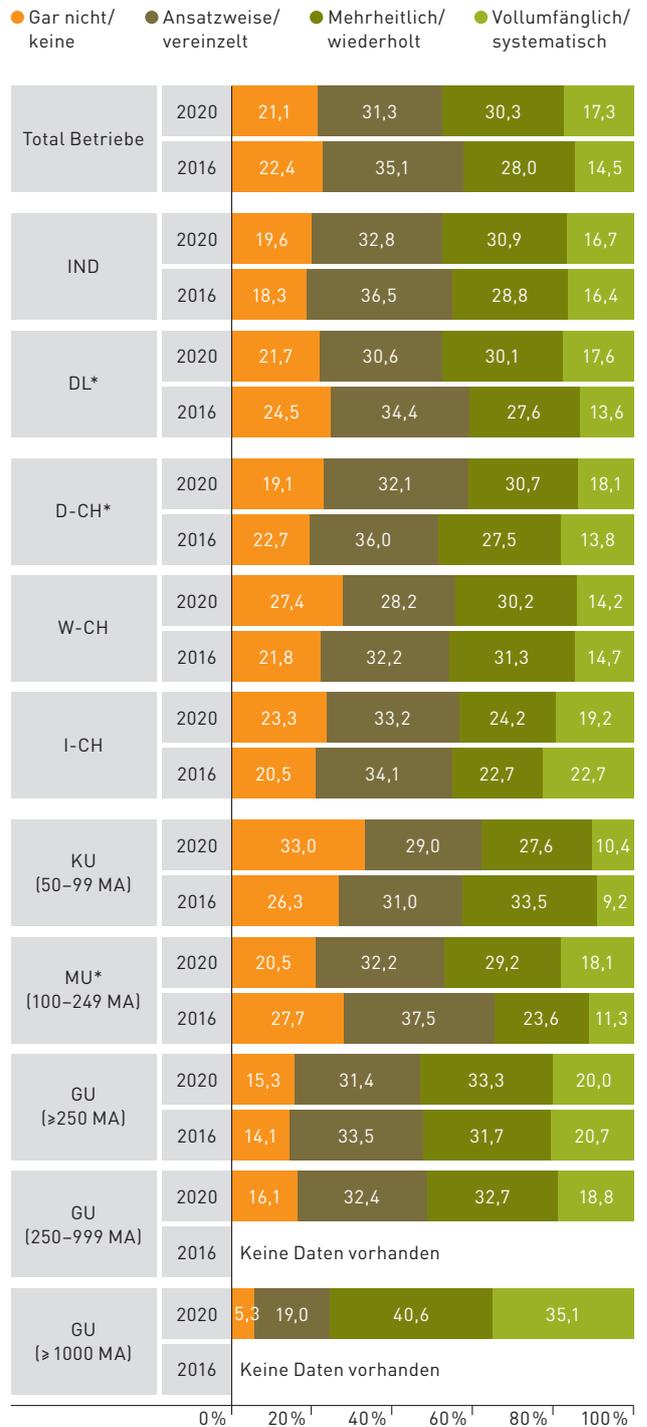


ABBILDUNG 7

Häufigkeitsverteilung der BGM-Umsetzungsgrad-Komponente BGM-Strategie 2020 im Vergleich mit 2016 für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Unternehmensgrösse (N=768)



* Signifikante Zunahme im Jahresvergleich

menten der Komponente BGM-Strategie. Nach **Betriebsgrösse** zeigen sich hingegen Unterschiede in der Verbreitung: Massnahmen und Instrumente der Komponente BGM-Strategie sind in grossen und mittleren Betrieben stärker verbreitet als in Kleinbetrieben.

Gegenüber 2016 hat die Umsetzung von Massnahmen und Instrumenten der Komponente BGM-Strategie sowohl bei Dienstleistungsbetrieben, Betrieben in der Deutschschweiz als auch bei mittelgrossen Betrieben signifikant zugenommen. Alle weiteren augenscheinlichen Veränderungen sind statistisch nicht signifikant.

III. Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung

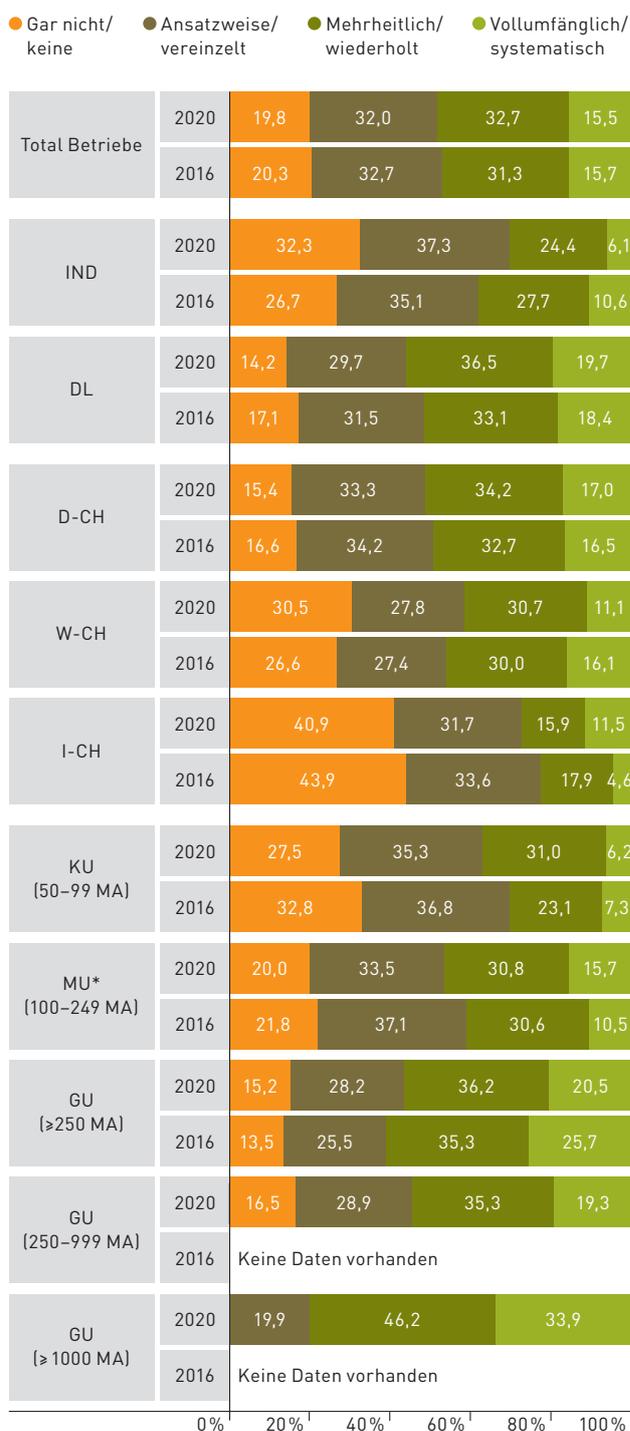
Abbildung 8 zeigt die Häufigkeitsverteilungen der Verbreitung von Massnahmen der Komponente Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitarbeitendenbefragung bei Betrieben 2020 im Vergleich zu 2016. Nach wie vor werden Massnahmen dieser Komponente nur in wenigen **Betrieben in der Schweiz** (15,5%) systematisch umgesetzt. Insgesamt setzen nicht ganz die Hälfte (48,2%) der Betriebe Massnahmen der BGF und Mitarbeitendenbefragungen mehrheitlich oder systematisch um. Gegenüber 2016 hat sich die Verbreitung dieser Massnahmen nicht verändert.

Differenziert man die Betriebe nach **Wirtschaftssektoren**, zeigt sich, dass Massnahmen der BGF und Mitarbeitendenbefragungen 2020 in Dienstleistungsbetrieben verbreiteter sind als in Industriebetrieben (56,2% bzw. 30,5% mehrheitliche oder systematische Umsetzung). Es handelt sich um einen Effekt mittlerer Grösse, der Unterschied fällt grösser aus als in anderen Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads. Die augenscheinlichen Veränderungen gegenüber 2016 sind sowohl bei Industriebetrieben als auch bei Dienstleistungsbetrieben statistisch nicht signifikant.

Bezüglich der **Sprachregionen** zeigt sich, dass Massnahmen der BGF und Mitarbeitendenbefragungen in Betrieben der Deutschschweiz 2020 verbreiteter sind als in Betrieben der französisch- und italienischsprachigen Schweiz (51,2%, 41,8% bzw. 27,4% mehrheitliche oder systematische Umsetzung). Gegenüber 2016 zeigen sich in allen drei Sprachregionen keine statistisch signifikanten Veränderungen in der Umsetzung von Massnahmen dieser Komponente.

ABBILDUNG 8

Häufigkeitsverteilung der BGM-Umsetzungsgrad-Komponente Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitarbeitendenbefragung (MAB) 2020 im Vergleich mit 2016 für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssector, Sprachregion und Unternehmensgrösse (N = 788)



* Signifikante Zunahme im Jahresvergleich

Bezüglich **Betriebsgrösse** gibt es Unterschiede zwischen den Betrieben: Grossbetriebe setzen 2020 Massnahmen der Komponente BGF und Mitarbeitendenbefragung signifikant häufiger um als Kleinbetriebe; Grossbetriebe mit 1000 und mehr Mitarbeitenden setzen diese Massnahmen auch häufiger um als mittlere Betriebe. Gegenüber 2016 verzeichnen Klein- und Grossbetriebe keine signifikanten Veränderungen in der Verbreitung dieser Komponente. Hingegen setzen mittlere Betriebe 2020 vermehrt Massnahmen der BGF und Mitarbeitendenbefragungen um als noch 2016.

IV. Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung

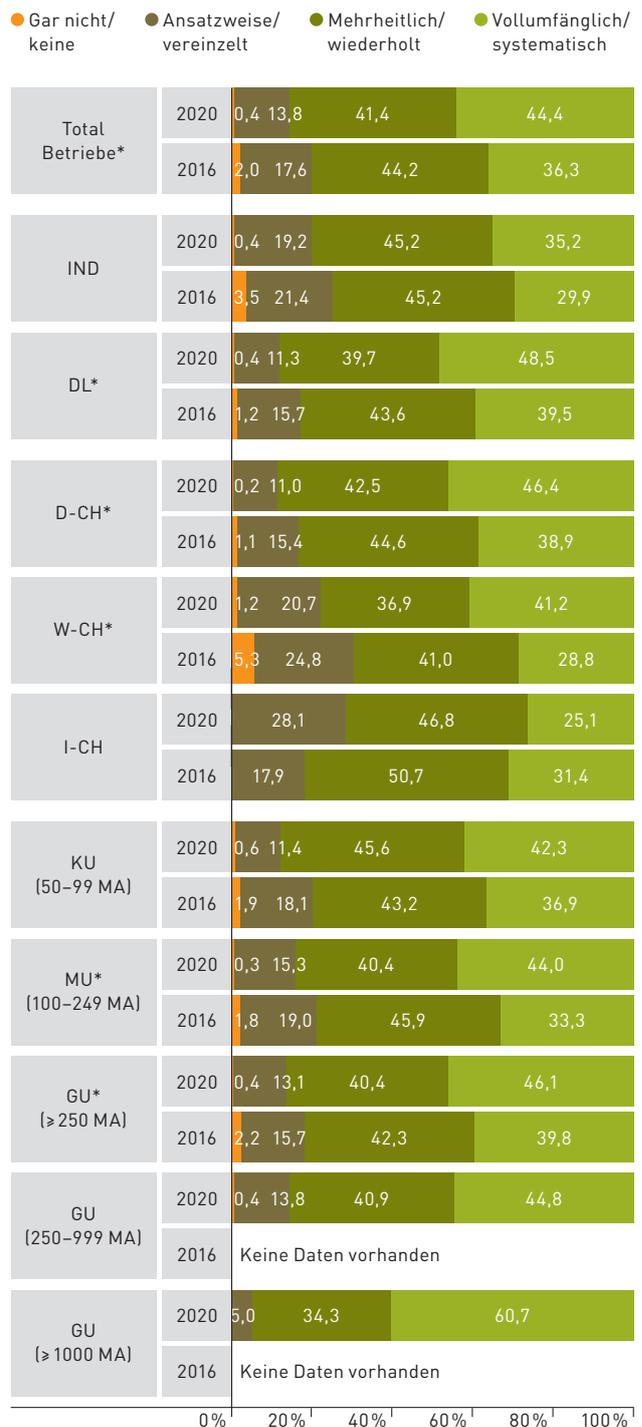
Abbildung 9 zeigt die Häufigkeitsverteilungen der Verbreitung von Massnahmen der Komponente gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung bei **Betrieben in der Schweiz** 2020 im Vergleich zu 2016. 44,4% der Betriebe setzen 2020 Massnahmen dieser Komponente systematisch und weitere 41,4% mehrheitlich um. Somit sind Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung am weitesten verbreitet bei Betrieben in der Schweiz. Gegenüber 2016 setzen Betriebe signifikant häufiger Massnahmen dieser Komponente um. Die Zunahme ist insbesondere durch vermehrte Massnahmen in den Bereichen ergonomische Arbeitsplätze/-umgebung, gute Betriebskultur/wertschätzende Führungskultur, gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zurückzuführen.

Unterscheidet man Betriebe nach **Wirtschaftssektoren**, zeigt sich, dass Dienstleistungsbetriebe häufiger Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung umsetzen als Industriebetriebe. Gegenüber 2016 zeigt sich bei Dienstleistungsbetrieben eine signifikante Zunahme in der Umsetzung dieser Massnahmen, wohingegen die augenscheinliche Zunahme bei den Industriebetrieben statistisch knapp nicht signifikant ist.

Nach **Sprachregionen** zeigen sich Unterschiede zwischen Betrieben in der Deutschschweiz und im Tessin: Betriebe in der Deutschschweiz setzen häufiger Massnahmen der Komponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung um

ABBILDUNG 9

Häufigkeitsverteilung der BGM-Umsetzungsgrad-Komponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung 2020 im Vergleich mit 2016 für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Unternehmensgrösse (N=789)



* Signifikante Zunahme im Jahresvergleich

als italienischsprachige Betriebe. Gegenüber 2016 verzeichnen sowohl Betriebe aus der deutsch- als auch der französischsprachigen Schweiz eine vermehrte Umsetzung von Massnahmen dieser Komponente. Auffällig ist, dass sich in dieser Komponente keine Unterschiede nach **Betriebsgrösse** zeigen. Gegenüber 2016 setzen mittlere und Grossbetriebe 2020 vermehrt Massnahmen dieser Komponente um.

3.1.3 Schwerpunkte für zukünftige Investitionen in BGM-Massnahmen

Die Betriebsvertretenden wurden gefragt, bei welchen BGM-Massnahmen des **Frageblocks F1** ihr Betrieb in Zukunft mehr investieren sollte. **Abbildung 10** zeigt die Anzahl der Nennungen. Wie schon 2016 wird der grösste Investitionsbedarf im Bereich der Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit gesehen, gefolgt von Massnahmen zur Bewegungsförderung und Sportangeboten. Am wenigsten Investitionsbedarf sehen die befragten Betriebe in der Förderung von Erholung und Pausen sowie bei Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Diese Ergebnisse stimmen mit der aktuellen Umsetzung von BGM-Massnahmen überein. Denn insbesondere Letztere werden am häufigsten systematisch umgesetzt. Wenig verbreitete BGM-Massnahmen, wie die Sensibilisierung zu Stress/psychischer Gesundheit sowie Bewegungsförderung/Sportangebote werden hier als zukünftiges Investitionspotenzial hervorgehoben. Trotz der häufigen Umsetzung (39,3% vollumfänglich/systematisch) von Massnahmen zur Personalentwicklung/Personalförderung sehen Betriebe diesbezüglich weiteren Investitionsbedarf.

ABBILDUNG 10

Investitionsbedarf 2016 und 2020

Bei welchen Themen finden Sie, dass Ihr Betrieb mehr investieren sollte? (Maximal 3 Nennungen pro Betrieb)



3.1.4 Einschätzung des Engagements insgesamt: aktuell, retrospektiv und prospektiv

?

- Wie schätzen Betriebe ihr Engagement für die Gesundheit der Mitarbeitenden gesamthaft ein?
- Wie schätzen Betriebe die Veränderung ihres Engagements für die Gesundheit der Mitarbeitenden in den vergangenen vier Jahren und in den nächsten vier Jahren ein?

Die Betriebsvertretenden wurden im dritten Frageblock gebeten, das gesamthafte BGM-Engagement des Betriebs einzuschätzen. Es interessierten a. das aktuelle Engagement, b. die Einschätzung des aktuellen Engagements im Vergleich zu vor vier Jahren und c. prospektiv eine Prognose mit Blick auf die nächsten vier Jahre.

a. Aktuelles gesamthafte Engagement

Abbildung 11 zeigt die Häufigkeitsverteilung der Einschätzung des aktuellen gesamthaften Engagements für BGM. Die Hälfte der Betriebe (50,4%) schätzen ihr aktuelles Engagement im mittleren Bereich ein und 44,8% als stark. Nur wenige Betriebe (4,8%) schätzen ihr Engagement für BGM als gering ein. Die aktuelle Einschätzung des gesamthaften Engagements unterscheidet sich signifikant nach Wirtschaftssector und Sprachregion: Dienstleistungsbetriebe und Betriebe aus der französischsprachigen Schweiz schätzen ihr Engagement höher ein als Industriebetriebe und Betriebe in der Deutschschweiz. Dass Betriebe in der französischsprachigen Schweiz ihr gesamthafte Engagement stärker einschätzen als Betriebe in der Deutschschweiz, weicht ab von den Ergebnissen zum BGM-Umsetzungsgrad, bei denen sich ein umgekehrtes Bild zeigt (siehe [Abbildung 4](#)). Über die Gründe dieser Diskrepanz kann aufgrund der Daten keine Aussage getroffen werden. Hinsichtlich der Betriebsgrösse wird ersichtlich, dass grosse Betriebe

mit 1000 und mehr Mitarbeitenden mit 62,3% ihr Engagement am häufigsten als stark einschätzen. Die Unterschiede nach Betriebsgrösse sind statistisch jedoch nicht signifikant.

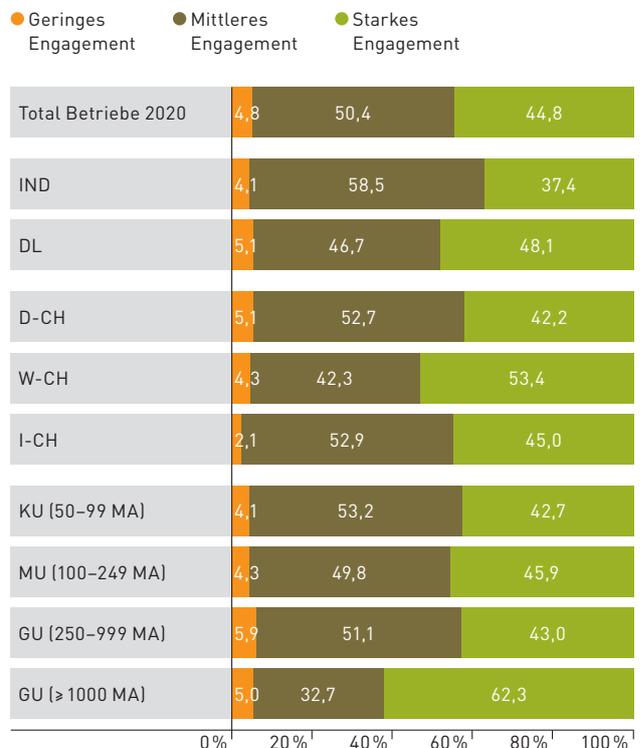
b. Retrospektiv: Aktuelles Engagement im Vergleich zu vor vier Jahren

Knapp 60% der Betriebe in der Schweiz schätzen ihr aktuelles Engagement für BGM stärker ein im Vergleich zu vor vier Jahren und knapp 40% berichten über ein gleichbleibendes Engagement. Nur sehr wenige Betriebe (1,3%) haben ihr Engagement reduziert. Es gibt keine signifikanten Unterschiede nach Wirtschaftssectoren, Sprachregionen und Betriebsgrössen.

ABBILDUNG 11

Gesamthafte Einschätzung der Betriebe in der Schweiz hinsichtlich des aktuellen BGM-Engagements, differenziert nach Sprachregion, Wirtschaftssector und Unternehmensgrösse (gewichtet)

Wie schätzen Sie das Engagement Ihres Betriebs für die Gesundheit der Mitarbeitenden gesamthaft ein?



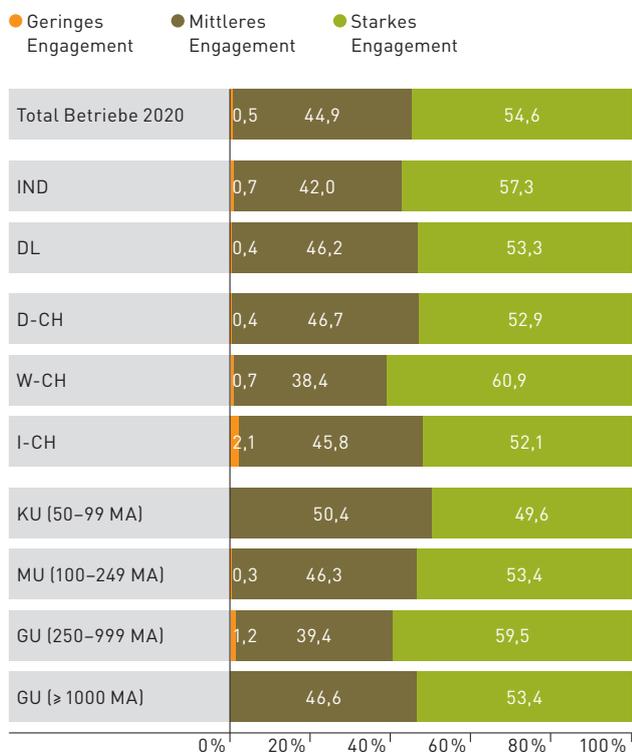
c. Prospektiv: Veränderung des gesamthaften Engagements in vier Jahren

Abbildung 12 zeigt die Häufigkeitsverteilung der prospektiven Einschätzung zur Veränderung des Engagements für BGM mit Blick auf die kommenden vier Jahre. Mehr als die Hälfte der Betriebe (54,6%) schätzen, dass sie sich in vier Jahren stärker für BGM engagieren werden als aktuell. 44,9% der Betriebe gehen von einem gleichbleibenden Engagement für BGM aus und praktisch kein Betrieb (0,5%) geht von einem geringeren Engagement aus. Es gibt keine signifikanten Unterschiede nach Wirtschaftssektoren, Sprachregionen und Betriebsgrössen.

ABBILDUNG 12

Gesamthafte Einschätzung der Betriebe in der Schweiz hinsichtlich des BGM-Engagements in Zukunft, differenziert nach Sprachregion, Wirtschaftssektor und Unternehmensgrösse (gewichtet)

Einschätzung BGM-Engagement in Zukunft: Was schätzen Sie, wird sich Ihr Betrieb in vier Jahren weniger, etwa gleich oder stärker für die Gesundheit der Mitarbeitenden (BGM) engagieren?



Gründe für verringertes Engagement

Nur sehr wenige Betriebe schätzen ihr Engagement für BGM retrospektiv oder prospektiv verringert ein. Als Gründe für ein verringertes aktuelles Engagement **im Vergleich zu vor vier Jahren** werden mehrheitlich geringere finanzielle oder personelle Ressourcen angegeben (4 Nennungen). Auch eine fehlende Anbindung von BGM an die HR- oder Unternehmensstrategie ist ein Grund (3 Nennungen). Als prospektive Gründe für ein verringertes Engagement **in Zukunft** benennen die Betriebsvertretenden ein geringes Bewusstsein und wenig Unterstützung seitens der Geschäftsleitung (3 Nennungen) sowie eine fehlende strategische Anbindung von BGM (2 Nennungen).

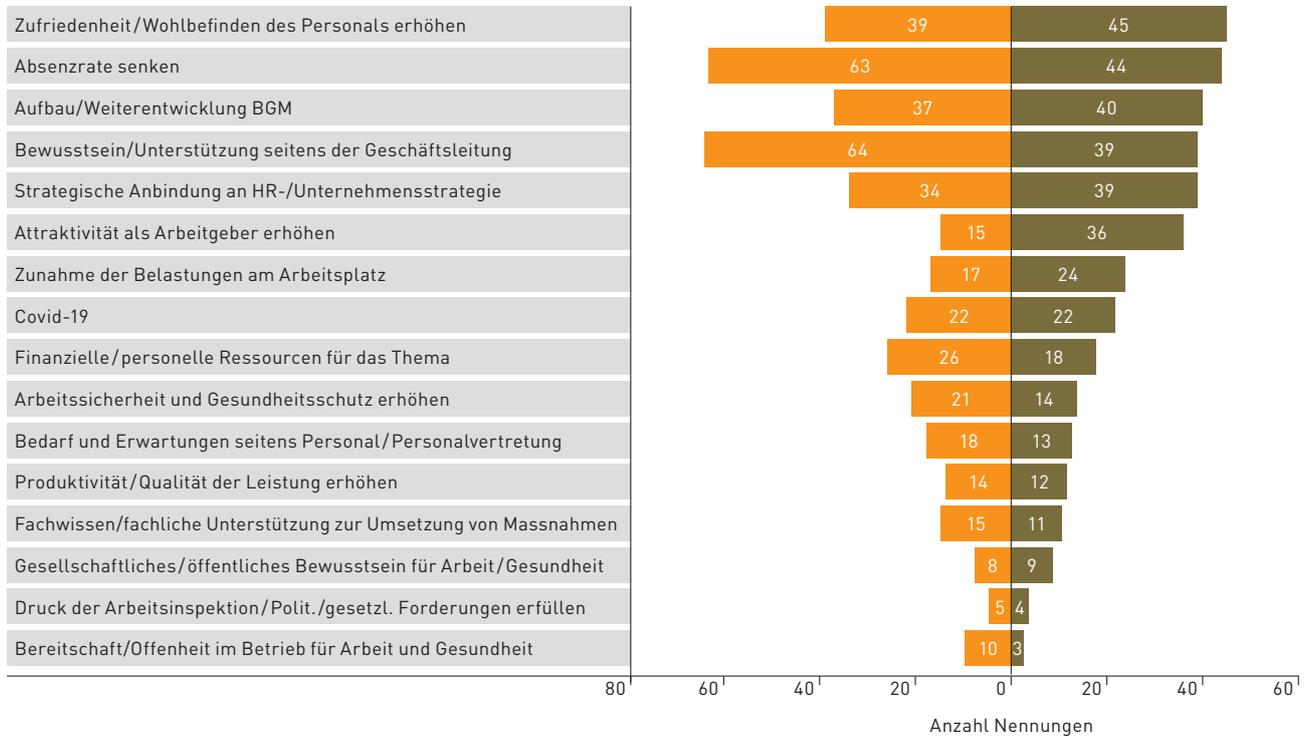
Gründe für verstärktes Engagement

Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe schätzen ihr Engagement für BGM retrospektiv oder prospektiv stärker ein. **Abbildung 13** zeigt die Gründe für ein aktuell stärkeres Engagement im Vergleich zu vor vier Jahren und in Zukunft. In Bezug zu vor vier Jahren werden am häufigsten ein zunehmendes Bewusstsein und eine grössere Unterstützung seitens der Geschäftsleitung sowie der Beweggrund, die Absenkrate zu senken, genannt. Ebenfalls oft genannt werden die Gründe, die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu erhöhen sowie das BGM auf- oder auszubauen. Auch die strategische Anbindung von BGM an die HR- oder Unternehmensstrategie, vermehrte finanzielle/personelle Ressourcen für BGM sowie Covid-19 werden als Gründe für ein verstärktes aktuelles Engagement genannt. Der Zufriedenheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden wird in Zukunft ein hohes Gewicht beigemessen; dieser Grund wird am häufigsten genannt. Die Senkung der Absenkrate und der Aufbau und die Weiterentwicklung des BGM folgen an zweiter und dritter Stelle. Ebenfalls häufige Gründe sind ein zunehmendes Bewusstsein/Unterstützung seitens der Geschäftsleitung sowie die strategische Anbindung an die HR- oder Unternehmensstrategie. Auch die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen und zunehmende Belastungen am Arbeitsplatz werden häufig als Beweggründe für ein stärkeres BGM-Engagement in Zukunft genannt.

ABBILDUNG 13

Gründe für stärkeres Engagement im Vergleich zu vor vier Jahren und in Zukunft

● Gründe für stärkeres Engagement heute im Vergleich zu vor vier Jahren ● Gründe für stärkeres Engagement in Zukunft



Aus der Analyse von Mehrfachnennungen von Gründen für ein stärkeres Engagement für BGM zeigt sich, dass ein verstärktes Bewusstsein und Unterstützung seitens der Geschäftsleitung oftmals mit der strategischen Anbindung an die HR- oder Unternehmensstrategie sowie höheren finanziellen/personellen Ressourcen für das Thema einhergehen. Das Erhöhen der Zufriedenheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden geht zudem oft mit dem Anliegen einer Reduktion von Absenzzraten einher.

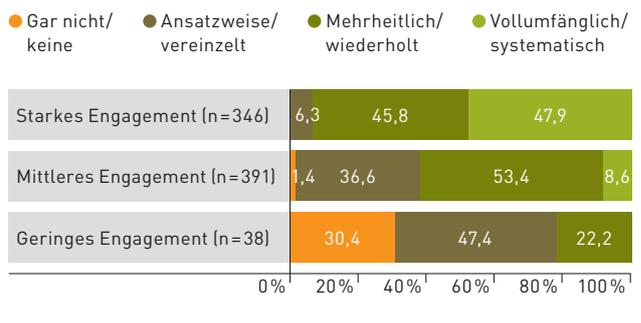
Zusammenhänge mit dem BGM-Umsetzungsgrad

Abbildung 14 zeigt den Zusammenhang zwischen der Einschätzung des aktuellen BGM-Engagements und dem BGM-Umsetzungsgrad. Es wird ersichtlich, wie Betriebe mit einem Umsetzungsgrad von «gar nicht», «ansatzweise», «mehrheitlich» und «vollumfänglich» ihr BGM-Engagement einschätzen. So setzen Betriebe, die ihr aktuelles BGM-Engagement als stark beurteilen, BGM grösstenteils systematisch um (47,9%). Es zeigt sich ein positiver Zusammen-

hang zwischen der Einschätzung des Engagements und dem BGM-Umsetzungsgrad ($r_s = .598, p < .01$). Die prospektive Einschätzung der Veränderung des BGM-Engagements in Zukunft ist unabhängig vom aktuellen BGM-Umsetzungsgrad ($r_s = -.056, n.s.$).

ABBILDUNG 14

Zusammenhang zwischen der Einschätzung des gesamten BGM-Engagements und dem BGM-Umsetzungsgrad



3.1.5 Investierte Stellenprozente für BGM

? Wie viele Stellenprozente werden in Betrieben in der Schweiz in BGM investiert und wie haben sich diese seit 2016 verändert?

Die Betriebsvertretenden wurden um eine Einschätzung gebeten, wie viele Stellenprozente ihr Betrieb für BGM-Fachpersonen (Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung o.Ä.) investiert. Es fällt auf, dass diese Einschätzung Betriebsvertretenden teilweise schwerfiel und sie daher keine Antwort geben konnten ($n=131$). Zum Schluss des Fragebogens lassen sich im offenen Antwortfeld dazu einige Hinweise finden (14 Nennungen). Es wird beispielsweise berichtet, dass Stellenprozente für BGM über unterschiedliche Abteilungen, Standorte und Funktionen im Betrieb verteilt und daher schwer zu beziffern seien.

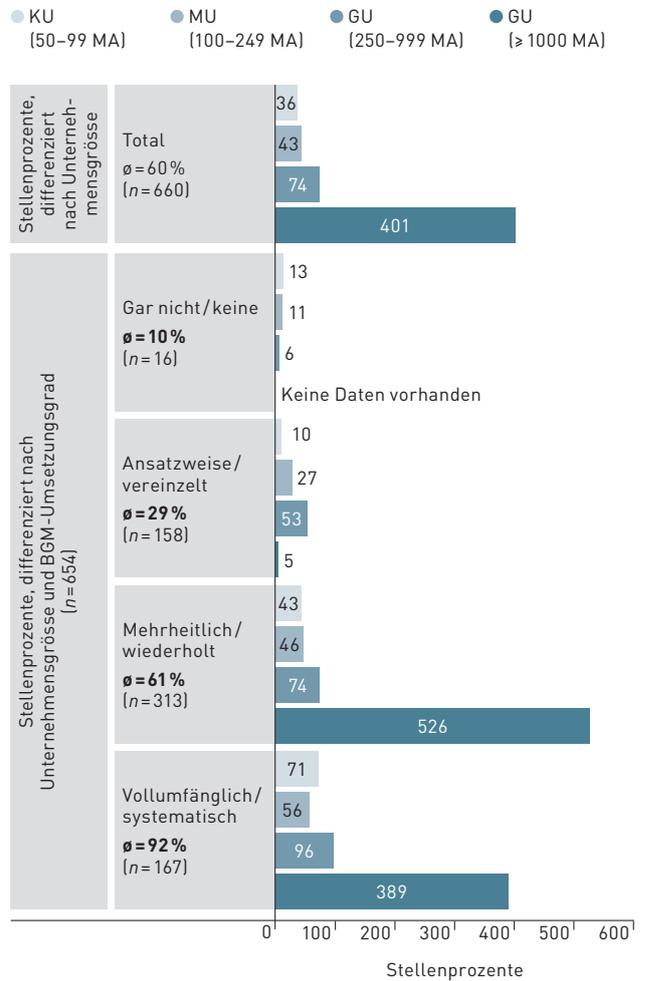
Abbildung 15 zeigt die Ergebnisse, aufgeschlüsselt nach Betriebsgrösse (oben) und zusätzlich nach dem BGM-Umsetzungsgrad (unten). Im Schnitt investieren Betriebe 60 Stellenprozente in BGM. Bei der Einschätzung der Stellenprozente gibt es grosse Spannbreiten². Nach Betriebsgrösse differenziert zeigt sich ein klares Muster: Je grösser der Betrieb, desto mehr Stellenprozente investiert er in BGM. Grossbetriebe mit 1000 und mehr Mitarbeitenden investieren im Mittel 400 Stellenprozente. Bei Grossbetrieben mit 250 bis 999 Mitarbeitenden stehen durchschnittlich 74 Stellenprozente zur Verfügung, bei mittleren Betrieben sind es 43 und bei Kleinbetrieben 36 Stellenprozente.

Gegenüber 2016 zeigt sich keine signifikante Veränderung der investierten Stellenprozente für BGM-Fachpersonen in Betrieben in der Schweiz.

Gibt es einen Zusammenhang zwischen den investierten Stellenprozenten und dem BGM-Umsetzungsgrad? Es wird ein klarer Zusammenhang ersichtlich: Je höher der BGM-Umsetzungsgrad, desto mehr Stellenprozente werden für BGM-Fachpersonen investiert. So investieren Betriebe, die BGM systematisch umsetzen, im Schnitt 92 Stellenprozente, wohingegen Betriebe, die BGM nur ansatzweise

ABBILDUNG 15

Investierte Stellenprozente für BGM nach Unternehmensgrösse und BGM-Umsetzungsgrad differenziert



oder gar nicht umsetzen, im Schnitt 29 bzw. 10 Stellenprozente für BGM-Fachpersonen investieren. In letzterem Fall dürften die wenigen Stellenprozente insbesondere für Fragen der obligatorischen Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes investiert werden. Die Partialkorrelation bestätigt diesen positiven Zusammenhang ($r = .173, p < .001$) von BGM-Umsetzungsgrad und investierten Stellenprozenten, wenn man für den Einfluss der Betriebsgrösse kontrolliert. Die Zahlen zu den Stellenprozenten, speziell bei Grossbetrieben mit 1000 und mehr Mitarbeitenden, sind aufgrund der Stichprobengrösse bei der zusätzlichen Aufschlüsselung nach BGM-Umsetzungsgrad mit Vorsicht zu interpretieren.

² Einzelne Ausreisser (sehr hohe Werte) beeinflussen den Mittelwert stark. Der Median (Wert, der genau in der Mitte der Verteilung liegt) liegt deutlich tiefer, in der Gesamtstichprobe bei 20 Stellenprozenten. Bei Grossbetrieben mit 1000 und mehr Mitarbeitenden liegt der Median bei 200 Stellenprozenten.

3.1.6 Nutzung externer Dienstleistungen und Werkzeuge im Bereich BGM

?

- Wie weit verbreitet ist die Nutzung von externen Werkzeugen und Dienstleistungen für BGM in Betrieben in der Schweiz und wie hat sich die Nutzung seit 2016 verändert?
- Welche Werkzeuge und Dienstleistungen für BGM nutzen Betriebe in der Schweiz?

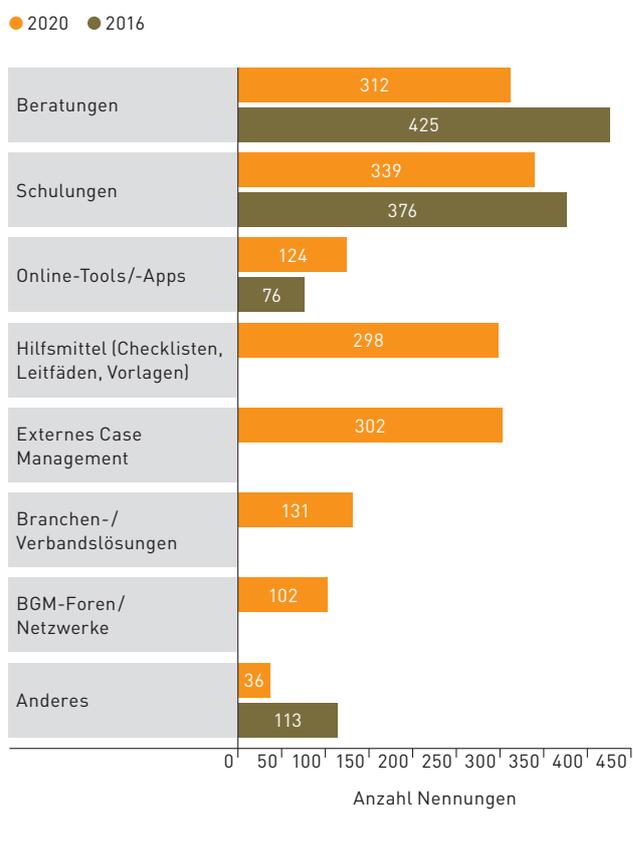
Die Betriebsvertretenden wurden in [Frageblock F6](#) gefragt, ob ihr Betrieb externe BGM-Dienstleistungen oder -Werkzeuge nutzt. Es zeigt sich, dass, wie schon 2016, auch 2020 gut 65% der Betriebe in der Schweiz externe Dienstleistungen und Werkzeuge für BGM nutzen. Dienstleistungs- und Industriebetriebe sowie Betriebe der drei Sprachregionen unterscheiden sich nicht signifikant hinsichtlich der Nutzung externer Angebote für BGM im Jahr 2020. Hingegen zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang nach Betriebsgrösse: Je grösser der Betrieb, umso häufiger nutzt er externe Angebote für BGM. Gegenüber 2016 zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

Diejenigen Betriebe, die externe Angebote für BGM nutzen, wurden weiter nach der Art der genutzten Dienstleistungen und Werkzeuge gefragt. [Abbildung 16](#) zeigt die Häufigkeit der Nutzung verschiedener BGM-Angebote. Am häufigsten nutzen die befragten Betriebe 2020 externe Beratungen, Schulungen, Hilfsmittel wie Checklisten, Leitfäden und Vorlagen und externes Case Management. Im Vergleich zu 2016 nutzen Betriebe im Jahr 2020 mehr Online-Tools und -Apps, hingegen werden weniger externe Beratungen und Schulungen in Anspruch

genommen. Es ist anzunehmen, dass die Coronapandemie diese Veränderungen mitbeeinflusst hat, in welchem Ausmass, bleibt jedoch offen. Beratungen und Schulungen, die normalerweise vor Ort umgesetzt werden, wurden wegen Zugangsbeschränkungen für Externe und vermehrtem Homeoffice eventuell weniger genutzt. Hingegen konnten mit Online-Tools und -Apps auch die Mitarbeitenden im Homeoffice gut erreicht werden.³

ABBILDUNG 16

Nutzung von externen Werkzeugen und Dienstleistungen für BGM in Betrieben in der Schweiz 2020 und, wo möglich, Vergleich mit 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



³ Auch ein methodisches Artefakt kann nicht ausgeschlossen werden. So wurden in der Befragung 2020 teilweise neue Antwortkategorien verwendet, die ein differenzierteres Abbild ermöglichen als 2016. Es ist nicht auszuschliessen, dass Beratungen beispielsweise aufgrund der neuen Kategorien «Branchen-/Verbandslösungen» oder «BGM-Foren/Netzwerke» weniger häufig angegeben wurden. Das offene Antwortformat «Anderes» wurde gegenüber 2016 deutlich weniger genutzt. Dies kann auf die neu hinzugefügten Antwortkategorien zurückgeführt werden. Hier wurden beispielsweise die Nutzung von externen arbeitsmedizinischen Dienstleistungen, externer Sozialberatung, externen Sportangeboten, externen Gesundheitscoachs oder Angeboten von spezifischen Anbietern wie der Suva genannt.

3.1.7 Bekanntheit und Nutzung von Angeboten für BGM von GFCH

? Welche Angebote für BGM von GFCH kennen und/oder nutzen Betriebe in der Schweiz?

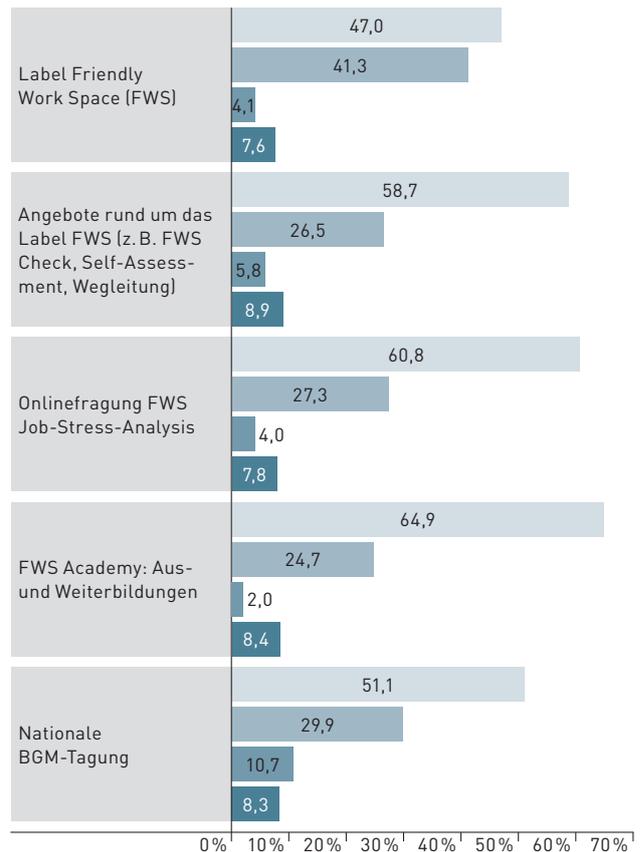
Die Betriebsvertretenden wurden in [Frageblock F6.2](#) gefragt, ob ihr Betrieb externe BGM-Dienstleistungen und -Werkzeuge von GFCH kennt und/oder nutzt. [Abbildung 17](#) zeigt die Häufigkeitsverteilung der Bekanntheit und Nutzung der Angebote von GFCH. Die Nationale BGM-Tagung wird von 10,7% der Betriebe genutzt. Damit ist die Tagung das am häufigsten genutzte Angebot von GFCH, gefolgt von Angeboten rund um das Label Friendly Work Space (FWS) wie beispielsweise der FWS Check, das Self-Assessment oder die Wegleitung zum Label, welche 5,8% der Betriebe nutzen. Das Label Friendly Work Space ist bei den befragten Betrieben mit 41,3% das bekannteste Angebot von GFCH.

Differenziert man nach Wirtschaftssektoren, zeigt sich, dass Dienstleistungsbetriebe die Angebote von GFCH für BGM häufiger kennen und nutzen als Industriebetriebe. Nach Sprachregionen zeigt sich: In der Tendenz sind Angebote in der Deutschschweiz bekannter und werden häufiger genutzt als in den übrigen Sprachregionen. Keine Unterschiede nach Sprachregion gibt es bei der Bekanntheit und Nutzung der Onlinebefragung FWS Job-Stress-Analysis und der Aus- und Weiterbildungen der FWS Academy. Differenziert man nach Betriebsgrösse, zeigt sich, dass je grösser der Betrieb ist, desto bekannter sind die Angebote von GFCH und desto häufiger werden sie genutzt.

ABBILDUNG 17

Bekanntheit und Nutzung von Angeboten für BGM von Gesundheitsförderung Schweiz (n=791)

- Nein, kennen wir nicht
- Ja, kennen wir, nutzen wir aber nicht
- Ja, kennen und nutzen wir
- Weiss nicht



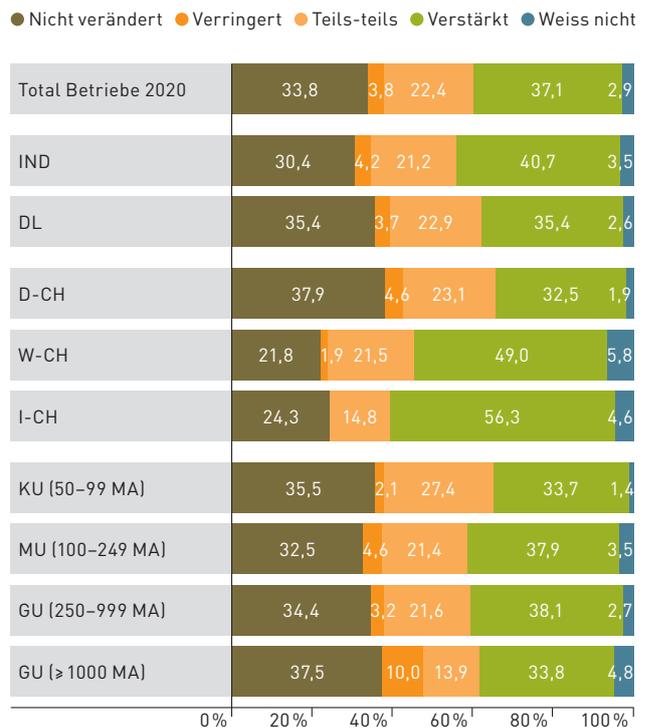
3.1.8 Einfluss der Corona-Pandemie auf das Engagement für BGM

Die Befragung fand während der Corona-Pandemie im Jahr 2020 statt. Deshalb wurden die Betriebsvertretenden um eine Einschätzung gebeten, inwiefern sich durch die Corona-Pandemie das Engagement für BGM im Betrieb verändert hat. **Abbildung 18** zeigt die Häufigkeitsverteilung zum Einfluss der Corona-Pandemie auf das BGM-Engagement. Insgesamt berichten die Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung (zweite Jahreshälfte 2020), dass sich durch die Corona-Pandemie das Engagement für BGM im Betrieb bei gut je einem Drittel verstärkt (37,1%) oder aber nicht verändert (33,8%) hat. Knapp ein Viertel der Betriebe (22,4%) berichten, dass sich als Folge der Pandemie das Engagement teilweise verbessert und teilweise verschlechtert hat. Relativ wenige Betriebe (3,8%) berichten über eine klare Verschlechterung im Engagement für BGM. Zusammengefasst hat sich das Engagement für BGM bei einem guten Viertel (26,2%) der Betriebe in der Schweiz zumindest teilweise verschlechtert. **Grossbetriebe** mit 1000 und mehr Mitarbeitenden berichten öfter über eine Verschlechterung im Engagement. In der **französisch- und italienischsprachigen Schweiz** berichten die Betriebe öfter über einen verstärkenden Effekt auf das BGM-Engagement durch die Pandemie. Aus Bemerkungen am Schluss des Fragebogens lassen sich weitere Einsichten zum Einfluss der Pandemie gewinnen. Betriebsvertretende berichten beispielsweise darüber, dass sich Themenschwerpunkte im BGM durch Corona verlagert haben. Die folgenden Zitate illustrieren, dass vermehrt Hygienemassnahmen, Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice und damit verbunden die Arbeitsplatzgestaltung im Homeoffice im Vordergrund stehen: *«Homeoffice-Möglichkeiten in dieser Zeit sehr stark ausgebaut.»* – *«Das eigentliche BGM ist momentan on hold, aber wir haben in Hygienemassnahmen sowie Arbeitsplatzgestaltung (mehr Homeoffice und mehr Abstand und Abschränkungen) investiert.»*

ABBILDUNG 18

Häufigkeitsverteilung des geschätzten Einflusses der Corona-Pandemie auf das BGM-Engagement in Betrieben in der Schweiz, differenziert nach Wirtschaftssector, Sprachregion und Unternehmensgrösse (gewichtet)

Einfluss der Corona-Pandemie auf das BGM-Engagement: Das Engagement für BGM im Betrieb hat sich ...



3.2 Aktuelles BGM-Potenzial in Betrieben in der Schweiz

?

- Wie steht es um die Voraussetzungen für BGM in Betrieben in der Schweiz und wie haben sich diese seit 2016 verändert?
- Aus welchen Gründen engagieren sich Betriebe in der Schweiz für BGM und wie haben sich diese seit 2016 verändert?

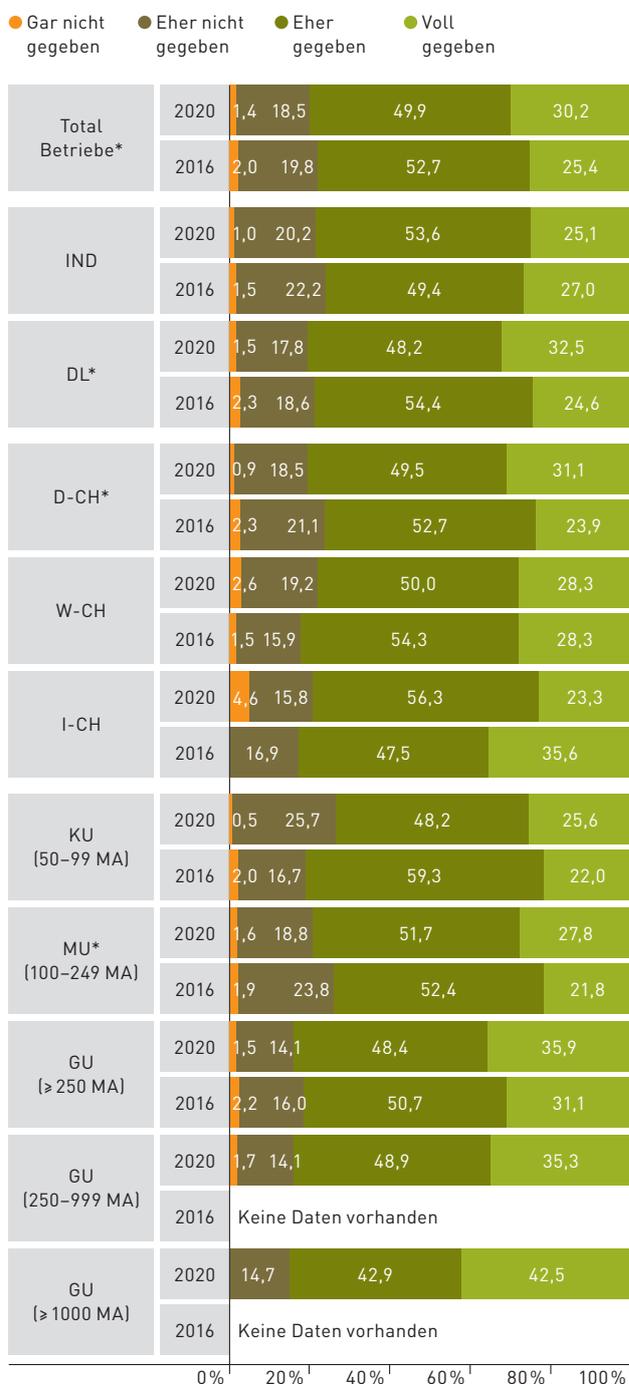
Das BGM-Potenzial setzt sich zusammen aus den Voraussetzungen für BGM (Frageblock F4) und den Gründen für BGM (Treiber, Frageblock F5). In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse zu den aktuellen Voraussetzungen für BGM und deren Veränderungen gegenüber 2016, der geschätzte Einfluss der Corona-Pandemie auf die Voraussetzungen sowie die aktuellen Gründe für BGM und deren Veränderungen gegenüber 2016 berichtet. Die einzelnen Voraussetzungen und Treiber konnten wiederum zu je einer Gesamtskala von Voraussetzungen und Treibern zusammengefasst werden.⁴ Um ein differenziertes Bild zu erhalten, werden auch ausgewählte Häufigkeiten und Veränderungen der einzelnen Voraussetzungen und Treiber analysiert.

3.2.1 Voraussetzungen für BGM

Die Betriebsvertretenden wurden in Frageblock F4 gefragt, wie sie die Voraussetzungen für BGM in ihrem Betrieb beurteilen. Abbildung 19 zeigt die Häufigkeitsverteilung für die Gesamtheit der BGM-Voraussetzungen und deren Veränderungen gegenüber 2016. Insgesamt sind bei rund 80% der **Betriebe in der Schweiz** die Voraussetzungen für BGM eher bis voll gegeben, bei 20% eher nicht oder gar nicht. Gegenüber 2016 haben sich die Voraussetzungen gesamthaft gesehen signifikant verbessert. Differenziert man die Betriebe nach **Wirtschaftssektoren**, zeigt sich, dass Dienstleistungsbetriebe 2020 über bessere BGM-Voraussetzungen berichten als

ABBILDUNG 19

Häufigkeitsverteilung der BGM-Voraussetzungen (Gesamtskala) 2020 im Vergleich mit 2016 für das Total der Betriebe in der Schweiz und differenziert nach Wirtschaftssector, Sprachregion und Unternehmensgrösse (gewichtet)



* Signifikante Zunahme im Jahresvergleich

⁴ Die berechneten Mittelwertskaleten wurden für die Darstellung in den folgenden Abbildungen in vier gleich grosse Wertebereiche von jeweils 0.75 Punkten unterteilt. Für die Voraussetzungen umfasst die tiefste Antwortkategorie «gar nicht gegeben» Mittelwerte zwischen 1.0 und 1.75, die zweite Kategorie «eher nicht gegeben» Mittelwerte zwischen 1.75 und 2.5, die dritte Kategorie «eher gegeben» Mittelwerte zwischen 2.5 und 3.25 und die höchste Kategorie «voll gegeben» Mittelwerte zwischen 3.25 und 4.0. Für die Gründe für BGM umfasst die tiefste Antwortkategorie «gar nicht wichtig» Mittelwerte zwischen 1.0 und 1.75, die zweite Kategorie «eher nicht wichtig» Mittelwerte zwischen 1.75 und 2.5, die dritte Kategorie «eher wichtig» Mittelwerte zwischen 2.5 und 3.25 und die höchste Kategorie «sehr wichtig» Mittelwerte zwischen 3.25 und 4.0.

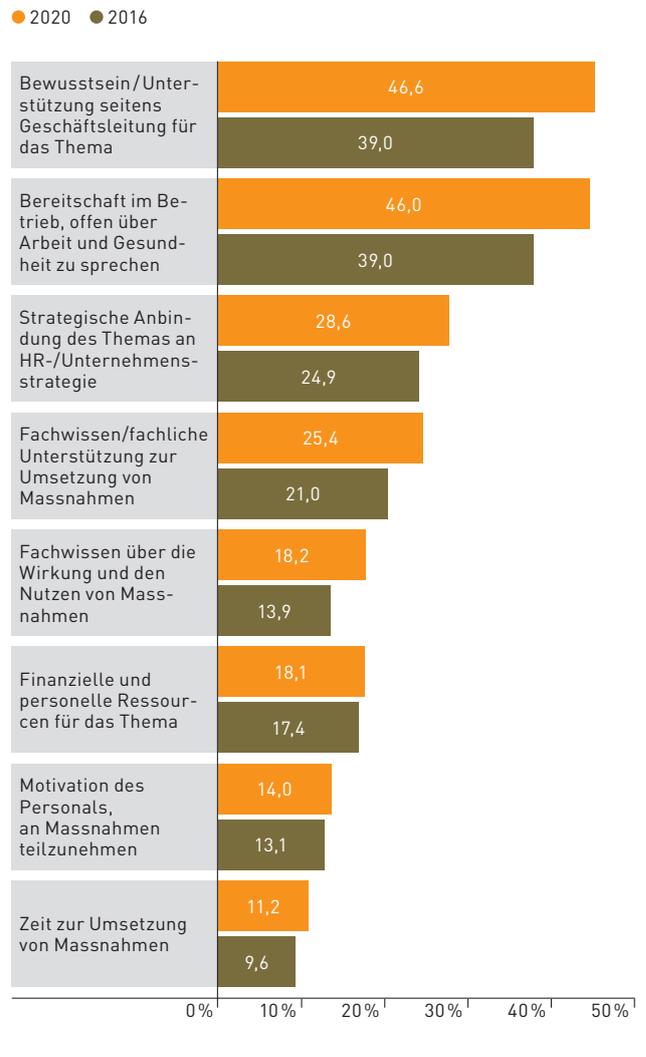
Industriebetriebe. Vor vier Jahren haben sich Dienstleistungs- und Industriebetriebe bezüglich der gesamthaften Voraussetzungen nicht unterschieden. Der Unterschied 2020 ist darauf zurückzuführen, dass sich die Voraussetzungen bei Dienstleistungsbetrieben signifikant verbessert haben in den letzten vier Jahren. Hinsichtlich der **Sprachregionen** zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in den Voraussetzungen. Gleichwohl berichten Betriebe in der Deutschschweiz 2020 über signifikant bessere Voraussetzungen für BGM im Vergleich zu 2016. Bezüglich der **Betriebsgrösse** zeigt sich, dass grössere Betriebe über bessere Voraussetzungen für BGM berichten. Statistisch signifikant ist der Unterschied 2020 zwischen kleinen und grossen Betrieben. Bei mittelständischen Betrieben haben sich die Voraussetzungen für BGM gegenüber 2016 signifikant verbessert.

Abbildung 20 zeigt die Rangfolge der voll gegebenen BGM-Voraussetzungen 2020 und den Vergleich mit 2016. Das Bewusstsein und die Unterstützung seitens der Geschäftsleitung für das Thema sowie die Bereitschaft im Betrieb, offen über Arbeit und Gesundheit zu sprechen, sind am häufigsten voll gegeben in Betrieben und haben gegenüber 2016 weiter zugenommen. Im Vergleich zu 2016 haben weiter die folgenden Voraussetzungen zugenommen: das Fachwissen zur Umsetzung sowie zur Wirkung und zum Nutzen von Massnahmen und die strategische Anbindung des Themas an die HR-/Unternehmensstrategie. Was am meisten fehlt, ist die Zeit zur Umsetzung von Massnahmen (41,5% gar nicht oder eher nicht gegeben), gefolgt von finanziellen und personellen Ressourcen (30,4% gar nicht oder eher nicht gegeben). Hier gibt es also noch am meisten Bedarf.

ABBILDUNG 20

Rangfolge der voll gegebenen BGM-Voraussetzungen 2020 und Vergleich mit 2016

Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen die jeweilige Voraussetzung voll gegeben ist.

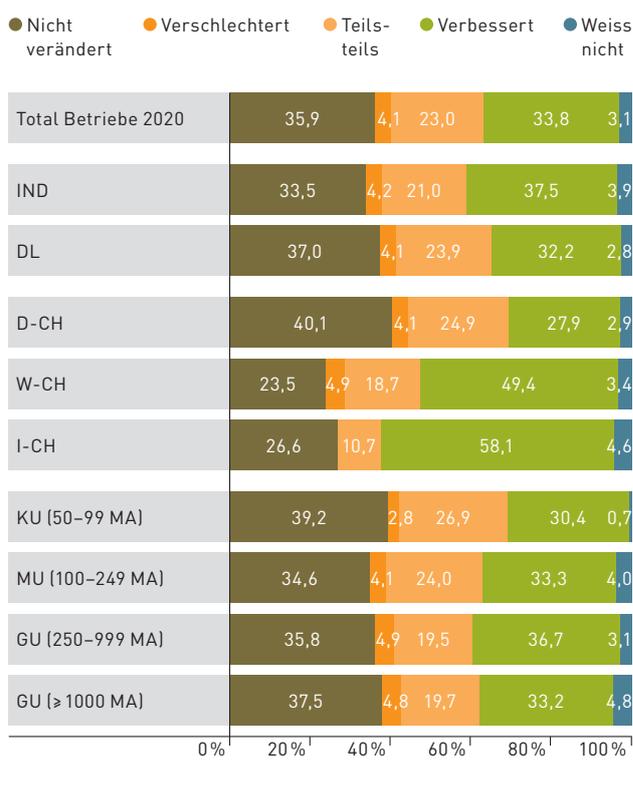


3.2.2 Einfluss der Corona-Pandemie auf die Voraussetzungen für BGM

Die Befragung fand im Corona-Jahr 2020 statt. Deshalb wurden die Betriebsvertretenden um eine Einschätzung gebeten, inwiefern sich durch die Corona-Pandemie die Voraussetzungen für BGM im Betrieb verändert haben. **Abbildung 21** zeigt die Häufigkeitsverteilung zum Einfluss der Corona-Pandemie auf die Voraussetzungen für BGM. Insgesamt berichten die Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung (zweite Jahreshälfte 2020), dass sich durch die Corona-Pandemie die Voraussetzungen für BGM im Betrieb bei je gut einem Drittel verbessert (33,8%) oder aber nicht verändert (35,9%) haben. Knapp ein Viertel der Betriebe (23%) berichten, dass sich als Folge der Pandemie die Voraussetzungen gleichzeitig teilweise verbessert und teilweise verschlechtert haben. Relativ wenige Betriebe (4,1%) berichten über eine klare Verschlechterung der Voraussetzungen für BGM. Zusammengefasst haben sich die Voraussetzungen bei einem guten Viertel (27,1%) der Betriebe in der Schweiz zumindest teilweise verschlechtert. Die Einschätzung zum Einfluss der Pandemie auf die Voraussetzungen deckt sich somit mit der Einschätzung zum Einfluss auf das Engagement für BGM (siehe [Abschnitt 3.1.8](#)). In der französisch- und italienischsprachigen Schweiz berichten die Betriebe öfter über verbesserte Voraussetzungen für BGM durch die Pandemie. Aus Bemerkungen am Schluss des Fragebogens lassen sich weitere Einsichten zum Einfluss der Pandemie gewinnen. Betriebsvertretende berichten beispielsweise darüber, dass das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz an Stellenwert gewonnen habe und das Bewusstsein dafür gestiegen sei. Einige Betriebe geben jedoch an, dass die finanziellen Ressourcen für BGM während der Pandemie gesunken oder BGM-Massnahmen gar unterbrochen worden seien. Anhand folgender Aussagen wird dies veranschaulicht: «Aufgrund des schwierigen wirtschaftlichen Umfeldes sind Investitionen im Moment undenkbar.» – «Attention für Thema hat zugenommen.»

ABBILDUNG 21

Häufigkeitsverteilung des geschätzten Einflusses der Corona-Pandemie auf die BGM-Voraussetzungen in Betrieben in der Schweiz, differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Unternehmensgrösse (gewichtet)
Einfluss der Corona-Pandemie auf die BGM-Voraussetzungen: Die Voraussetzungen für BGM im Betrieb haben sich ...



3.2.3 Gründe für BGM (Treiber)

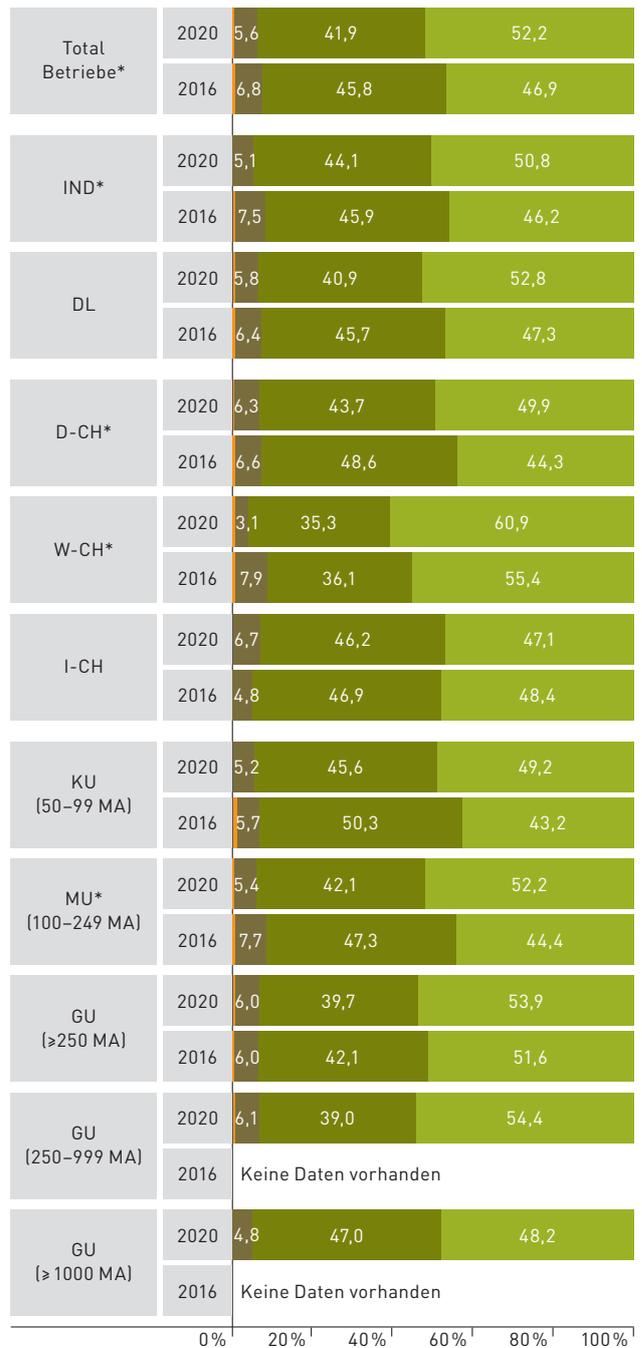
In **Frageblock F5** wurden die Betriebsvertretenden gefragt, wie wichtig für den Betrieb verschiedene Gründe sind, sich mit Fragen zu Gesundheit und mit BGM zu befassen. **Abbildung 22** zeigt die Häufigkeitsverteilung für die Wichtigkeit aller Gründe für BGM zusammengefasst und deren Veränderungen gegenüber 2016. Insgesamt erachten über die Hälfte der **Betriebe in der Schweiz** die angegebenen Gründe für BGM als sehr wichtig (52,2%) und weitere gut 40% als eher wichtig (41,9%). Damit hat die eingeschätzte Wichtigkeit der Gründe für BGM im Vergleich zu 2016 signifikant zugenommen. In der Differenzierung nach **Wirtschaftssektoren** zeigen sich keine Unterschiede zwischen Industrie- und Dienstleistungsbetrieben. Gegenüber 2016 hat die Bedeutsamkeit der Gründe für BGM in Industriebetrieben signifikant zugenommen. Bezüglich der **Sprachregionen** zeigt sich, dass die Gründe für BGM in Betrieben der französischsprachigen Schweiz 2020 als etwas wichtiger beurteilt werden als in der deutsch- und italienischsprachigen Schweiz. Statistisch signifikant sind die Unterschiede jedoch nur zwischen der französisch- und der deutschsprachigen Schweiz. Sowohl Betriebe in der Deutsch- wie auch der Westschweiz berichten 2020 über eine signifikant höhere Bedeutsamkeit der Gründe für BGM als vier Jahre zuvor. Hinsichtlich der **Betriebsgrösse** zeigen sich keine Unterschiede in der gesamthaften Bedeutsamkeit der Gründe für BGM. Gegenüber 2016 berichten mittelständische Betriebe über eine höhere Wichtigkeit der Gründe, sich im Betrieb für BGM zu engagieren.

Abbildung 23 zeigt die Rangfolge der als sehr wichtig eingeschätzten Gründe, sich im Betrieb für BGM zu engagieren, und den Vergleich mit 2016. Die Zufriedenheit und das Wohlbefinden des Personals werden von fast 70% der Betriebe als sehr wichtiger Grund für BGM angegeben. An zweiter Stelle folgt das Senken der Absenkrate und an dritter Stelle das Erhöhen der Attraktivität als Arbeitgeber. Als am wenigsten wichtig erachtet wird der Druck der Arbeitsinspektion bzw. das Erfüllen politischer und gesetzlicher Forderungen. Dabei soll hervorgehoben werden, dass sich die Treiber für BGM mehrheitlich auf freiwillige Bereiche und weniger auf obligatorische Bereiche wie Arbeitssicherheit und

ABBILDUNG 22

Häufigkeitsverteilung der BGM-Treiber (Gesamtskala) 2020 im Vergleich mit 2016 für das Total der Betriebe in der Schweiz und differenziert nach Wirtschaftssector, Sprachregion und Unternehmensgrösse (gewichtet)

● Gar nicht wichtig ● Eher nicht wichtig ● Eher wichtig ● Sehr wichtig



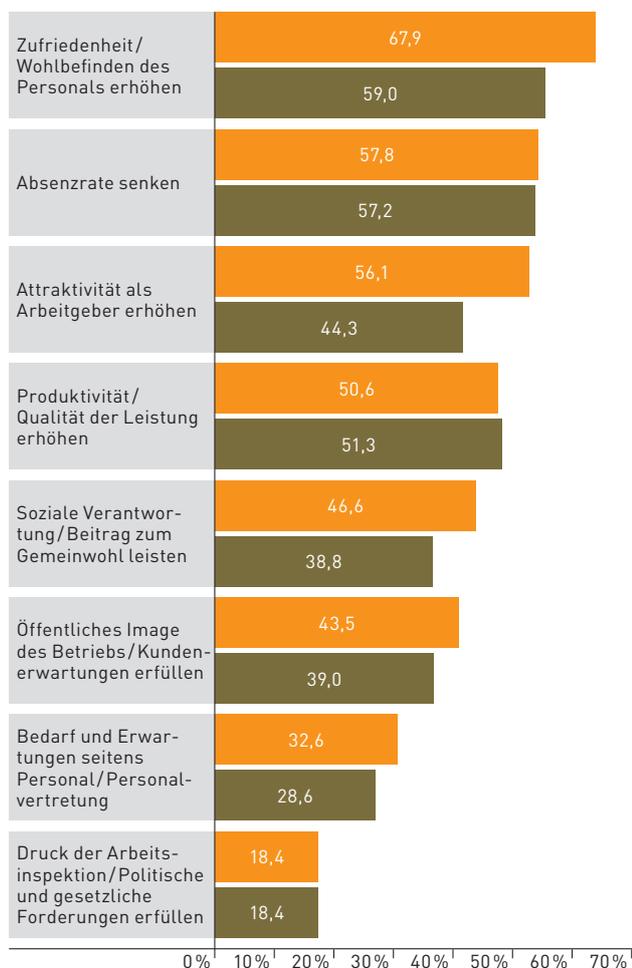
* Signifikante Zunahme im Jahresvergleich

ABBILDUNG 23

Rangfolge der sehr wichtigen BGM-Treiber 2016 und 2020

Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen der jeweilige Grund für BGM sehr wichtig ist.

● 2020 ● 2016



Gesundheitsschutz beziehen. Diese Resultate entsprechen den Ergebnissen aus der Erhebung 2016. Des Weiteren ist zu sehen, dass sich die Bedeutung der Gründe tendenziell verstärkt hat im Vergleich zur letzten Befragung. Gegenüber den Ergebnissen von 2016 lassen sich folgende signifikante Anstiege feststellen: Betriebe möchten verstärkt ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen, die Zufriedenheit und das Wohlbefinden des Personals erhöhen sowie soziale Verantwortung wahrnehmen bzw. einen Beitrag zum Gemeinwohl leisten.

3.2.4 Zusammenhänge zwischen BGM-Potenzial und BGM-Umsetzungsgrad

- Hängen BGM-Potenzial und BGM-Umsetzungsgrad positiv zusammen?
- Welche Voraussetzungen und Gründe für BGM sind insbesondere ausschlaggebend für einen hohen BGM-Umsetzungsgrad?

Wie schon 2016 lassen sich für beide Faktoren des BGM-Potenzials, das meint die Voraussetzungen und die Treiber für BGM, deutlich positive Zusammenhänge mit dem BGM-Umsetzungsgrad bestätigen. Je stärker die BGM-Treiber und je besser die BGM-Voraussetzungen im Betrieb sind, desto höher ist auch der BGM-Umsetzungsgrad im Betrieb. Der Zusammenhang zwischen Voraussetzungen und dem BGM-Umsetzungsgrad ist stärker ausgeprägt ($r = .677, p < .001$) als der Zusammenhang von Treibern und Umsetzungsgrad ($r = .392, p < .001$).

Die Ergebnisse einer hierarchischen Regressionsanalyse (siehe [Anhang F](#)) zeigen weiter: Die Voraussetzungen für BGM im Betrieb sind wie schon 2016 insgesamt bedeutsamer für die Vorhersage des BGM-Umsetzungsgrads als die BGM-Treiber. Dabei wurde für den Einfluss von Wirtschaftssektoren, Sprachregionen und Betriebsgrösse kontrolliert. Die wichtigsten BGM-Voraussetzungen für einen hohen BGM-Umsetzungsgrad sind Fachwissen oder fachliche Unterstützung zur Umsetzung von Massnahmen, das Bewusstsein und die Unterstützung seitens der Geschäftsleitung und eine strategische Anbindung des Themas an die HR-/Unternehmensstrategie. Auch die Bereitschaft im Betrieb, offen über Arbeit und Gesundheit zu sprechen, das Fachwissen über die Wirkung und den Nutzen von Massnahmen sowie die Motivation des Personals, an Massnahmen teilzunehmen, sind relevante Voraussetzungen für den Umsetzungsgrad von BGM im Betrieb. Von den Treibern für BGM liefert einzig das Erhöhen der Attraktivität als Arbeitgeber einen signifikanten Beitrag zur Erklärung des Umsetzungsgrads von BGM.

4 Ergebnisse der Panel-Studie 2016–2020

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Panelstudie 2016–2020 berichtet. Da die beteiligten Betriebe sowohl 2016 wie auch 2020 Angaben zu ihrem Engagement für BGM machten, lassen sich Veränderungen innerhalb dieser Betriebe abbilden. Damit kann der Frage nachgegangen werden, wie sich Veränderungen im BGM-Umsetzungsgrad erklären lassen, oder anders gefragt: Warum entwickelt sich das Engagement für BGM bei gewissen Betrieben positiv, bei anderen negativ? Was führt dazu, dass Betriebe ihr hohes Engagement für BGM aufrechterhalten können? Um den Antworten auf diese Fragen näherzukommen, wird im Folgenden eine Reihe von Fragestellungen untersucht.



- Wie hat sich der BGM-Umsetzungsgrad innerhalb von vier Jahren verändert?
- Wie unterscheiden sich Betriebe, die über vier Jahre eine Zunahme im Engagement für BGM verzeichneten, von Betrieben, deren Engagement unverändert blieb, oder Betrieben, die über ein vermindertes Engagement für BGM berichten?

Insgesamt hat sich der BGM-Umsetzungsgrad 2020 ($M=2.96$) im Panelsample signifikant erhöht gegenüber 2016 ($M=2.85$) ($t(401)=-3.986, p < .001, d = -.20$). Dies ist insbesondere auf eine signifikante Steigerung in den Komponenten Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung, BGM-Strategie sowie Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung zurückzuführen. Fasst man die Veränderung der einzelnen Betriebe zusammen, ergibt sich folgendes Muster: Knapp die Hälfte der Betriebe haben ihren BGM-Umsetzungsgrad aufrechterhalten über vier Jahre ($n=193; 48\%$). Weiter hat sich die Umsetzung in 84 Betrieben (21%) verschlechtert und 125 Betriebe (31%) konnten ihren Umsetzungsgrad erhöhen. 95% der Betriebe, die 2016 BGM systematisch umsetzten, setzten auch

2020 BGM systematisch oder zumindest mehrheitlich um. Der BGM-Umsetzungsgrad 2016 und derjenige von 2020 korrelieren stark miteinander ($r = .51, p < .001$).

Um zu untersuchen, wie sich Betriebe voneinander unterscheiden, die unterschiedliche Veränderungsmuster im BGM-Umsetzungsgrad über die Zeit aufweisen (konstante, verstärkte, verminderte Umsetzung von 2016 bis 2020), wurden fünf Gruppen von Veränderungsmustern gebildet. Zum einen wurden Betriebe mit konstantem BGM-Umsetzungsgrad 2016 und 2020 weiter unterteilt in das Niveau der Umsetzung: konstant ansatzweise, konstant mehrheitliche oder konstant systematische Umsetzung von BGM. Ausserdem wurden Betriebe, deren Umsetzungsgrad sich 2020 verschlechterte gegenüber 2016, und Betriebe, deren Umsetzungsgrad sich verbesserte, in je eine Gruppe eingeteilt. Für diese Veränderungsgruppen wurden Mittelwerte ausgegeben von den Voraussetzungen und Treibern für BGM sowie den in BGM investierten Stellenprozenten im Jahr 2016. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

Es zeigt sich, dass Betriebe, die sowohl 2016 als auch 2020 systematisch BGM umsetzten, 2016 über die besten Voraussetzungen für BGM verfügten im Vergleich zu allen anderen Betrieben. Umgekehrt verhält es sich für Betriebe, die BGM konstant nur ansatzweise umsetzten: Diese Betriebe verfügten 2016 über schlechtere Voraussetzungen als alle anderen Betriebe. Betriebe, die sowohl 2016 als auch 2020 BGM mehrheitlich umsetzten, verfügten 2016 über bessere Voraussetzungen als Betriebe, die BGM konstant ansatzweise umsetzten, und über schlechtere Voraussetzungen als Betriebe, die BGM konstant systematisch umsetzten. Betriebe, deren Umsetzungsgrad sich verschlechterte, hatten 2016 bessere Voraussetzungen für BGM als Betriebe, deren Umsetzungsgrad sich verbesserte.

Die Voraussetzungen für BGM und der BGM-Umsetzungsgrad hängen erwartungsgemäss im selben Jahr stärker zusammen (2016: $r = .694, p < .001$; 2020: $r = .688, p < .001$) als Voraussetzungen 2016 und Umsetzungsgrad 2020 ($r = .400, p < .001$).

Neben den Voraussetzungen für BGM 2016 wurden für die Veränderungsmuster im BGM-Umsetzungsgrad auch die Mittelwerte für die Treiber für BGM sowie die in BGM investierten Stellenprozente 2016 analysiert. Kurz zusammengefasst ergeben sich dieselben Muster wie für die Voraussetzungen. Betriebe, die konstant systematisch BGM umsetzten, verfügten 2016 nicht nur über die besten Voraussetzungen, sondern berichteten 2016 auch über die höchste Bedeutsamkeit der Treiber für BGM. Ausserdem investierten diese Betriebe 2016 am meisten Stellenprozente für BGM. Betriebe, deren BGM-Umsetzungsgrad sich verschlechterte, hatten 2016 bessere Voraussetzungen, höhere Treiber für BGM und investierten mehr Stellenprozente als Betriebe, deren Umsetzung sich verbesserte. Dies lässt sich damit erklären, dass die Voraussetzungen, Treiber, Stellenprozente und der BGM-Umsetzungsgrad zum selben Zeitpunkt stark zusammenhängen. Deshalb geht eine Verschlechterung der Voraussetzungen, Treiber und Stellenprozente mit einer Verschlechterung der BGM-Umsetzung einher. Im Gegenzug zeigt sich, dass Betriebe mit einer Verbesserung im BGM-Umsetzungsgrad über die Zeit im Jahr 2020 über bessere Voraussetzungen, höhere Treiber und mehr Stellenprozente berichten als Betriebe, deren Umsetzungsgrad sich über die vier Jahre verschlechterte. Zusammengefasst weist das darauf hin, dass vor allem die aktuellen Voraussetzungen und Treiber für BGM ausschlaggebend sind für den aktuellen BGM-Umsetzungsgrad. Veränderungen im Umsetzungsgrad lassen sich also durch veränderte Voraussetzungen und Treiber erklären. Gründe dafür sind beispielsweise Wechsel in der Geschäftsleitung, die mit einer Stärkung des Stellenwerts des Themas einhergehen, womit BGM vermehrt auf die strategische Agenda kommt.



Wie hat sich der Umsetzungsgrad bei Betrieben verändert, die 2016 BGM strategisch verankert hatten?

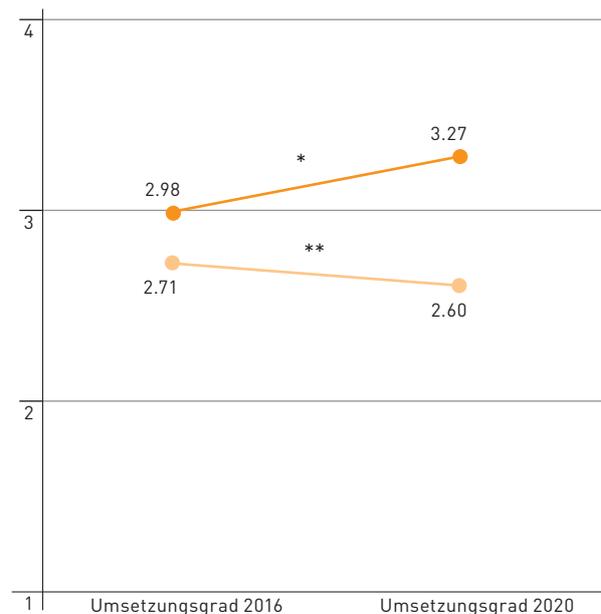
Ausgehend von der Annahme, dass eine strategische Verankerung des BGM im Betrieb nicht nur eine wichtige Voraussetzung für den aktuellen Umsetzungsgrad, sondern auch für das Aufrechterhalten des Umsetzungsgrads ist, wurde die oben

stehende Fragestellung untersucht. Es wurden Betriebe des Panelsamples genauer betrachtet, die 2016 BGM strategisch verankert hatten (mehrheitliche bzw. systematische Umsetzung bei [Frage F2.4](#)), und verglichen mit Betrieben, die über keine oder nur ansatzweise strategische Verankerung berichteten. Es zeigt sich, dass die Betriebe, die 2016 BGM strategisch verankert hatten, 2020 signifikant systematischer BGM umsetzen als vier Jahre zuvor. Betriebe, die 2016 BGM nicht strategisch verankert hatten (gar keine bzw. ansatzweise Umsetzung), verzeichnen 2020 hingegen einen signifikant tieferen BGM-Umsetzungsgrad gegenüber 2016. [Abbildung 24](#) stellt die Veränderung im BGM-Umsetzungsgrad für Betriebe mit hoher (mehrheitlicher bzw. systematischer) versus geringer (gar keiner bzw. ansatzweiser) strategischer Verankerung von BGM im Jahr 2016 grafisch dar.

ABBILDUNG 24

Veränderung des BGM-Umsetzungsgrads (2016–2020) in Abhängigkeit von der strategischen Verankerung von BGM im Jahr 2016

- Mehrheitliche bis vollumfängliche strategische Verankerung 2016 (n=209)
- Gar keine bis ansatzweise strategische Verankerung 2016 (n=186)



* Signifikante Zunahme: $p < .001$, $d = -0.60$ (mittlerer bis grosser Effekt)
 ** Signifikante Reduktion: $p < .001$, $d = 0.24$ (kleiner Effekt)



Wie ist der BGM-Umsetzungsgrad 2020 von Betrieben, die 2016 einen tiefen Umsetzungsgrad hatten, jedoch über gute Voraussetzungen verfügten?

Für die Beantwortung dieser Fragestellung wurde eine spezifische Gruppe von Betrieben des Panels genauer analysiert. Es interessierte, ob Betriebe, die zwar 2016 über einen tiefen BGM-Umsetzungsgrad verfügten, deren Voraussetzungen für BGM hingegen gut waren (eher oder voll gegeben), ihre BGM-Umsetzung verbessert haben über die vier Jahre. Insgesamt verfügten 49 Betriebe über die Kombination von guten Voraussetzungen und einem tiefen Umsetzungsgrad im Jahr 2016. Die Mehrheit dieser Betriebe (38 von 49 Betrieben) setzten BGM im Jahr 2020 systematischer um als 2016. Auch die restlichen Betriebe konnten ihren Umsetzungsgrad tendenziell verstärken, allerdings nicht in gleich starkem Ausmass (siehe [Abbildung 25](#)).



Welchen Einfluss hatte die Corona-Pandemie auf die BGM-Umsetzung?

Die Betriebsvertretenden haben im Fragebogen eingeschätzt, inwiefern sich das BGM-Engagement durch die Corona-Pandemie verändert hat. Diese Veränderung spiegelt nur eine kurzfristige Veränderung von etwa einem halben Jahr seit Beginn der Corona-Pandemie zum Zeitpunkt der Befragung wider im Gegensatz zu den vier Jahren, die zwischen den Befragungen 2016 und 2020 liegen.

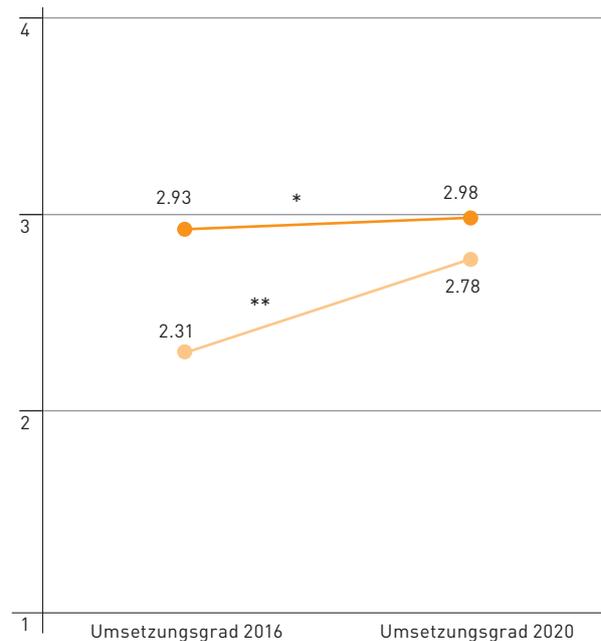
Um Veränderungen in den BGM-Massnahmen von 2016 zu 2020 fassbar zu machen, wurden Mittelwertvergleiche durchgeführt. [Tabelle 5](#) zeigt die Ergebnisse der Mittelwertvergleiche in den einzelnen BGM-Massnahmen, Steuerungs- und Analyseinstrumenten über die Zeit und in Abhängigkeit des Einflusses der Corona-Pandemie. Es zeigt sich, dass bei Betrieben, die über einen positiven Einfluss der Corona-Pandemie auf das BGM-Engagement berichten, die Umsetzung bei 13 von insgesamt 16 BGM-Massnahmen, Steuerungs- und Analyseinstrumenten von 2016 zu 2020 signifikant zugenom-

men hat. Bei Betrieben, die über keine Veränderung im Engagement durch Corona berichtet haben, hat lediglich die Umsetzung von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben signifikant zugenommen. Bei Betrieben, die über teilweise Verbesserungen und teilweise Verschlechterungen im BGM-Engagement aufgrund der Corona-Pandemie berichten, zeigen sich zusätzlich in der Umsetzung von Massnahmen für ergonomische Arbeitsplätze/Arbeitsumgebung und Personalentwicklung/Personalförderung signifikante Verbesserungen gegenüber 2016. Es ist nicht plausibel, dass das verstärkte Engagement für die Umsetzung von BGM in einer Teilgruppe des Panels allein auf die Corona-Pandemie zurückgeführt werden kann. Wir interpretieren die Ergebnisse vielmehr dahingehend, dass bei Betrieben, in denen in den vergangenen vier Jahren bereits eine positive BGM-Entwicklung stattfand, diese Entwicklung weiter verstärkt wurde durch die Corona-Pandemie.

ABBILDUNG 25

Veränderung des BGM-Umsetzungsgrads (2016–2020) in Abhängigkeit von den Voraussetzungen und dem BGM-Umsetzungsgrad 2016

- Restliche Betriebe aus dem Panelsample (n=353)
- Hohe Voraussetzungen und tiefer Umsetzungsgrad 2016 (n=49)



* Keine signifikante Zunahme: $p = .051$, $d = -0.104$ (kleiner Effekt)
 ** Signifikante Zunahme: $p < .001$, $d = -1.022$ (grosser Effekt)

TABELLE 5

Ergebnisse der Mittelwertvergleiche 2016 und 2020 in einzelnen BGM-Massnahmen, Steuerungs- und Analyseinstrumenten in Abhängigkeit des eingeschätzten Einflusses der Corona-Pandemie

	Die Corona-Pandemie hat das BGM-Engagement ...		
	nicht verändert	verbessert	teils-teils
Absenz- und Case Management			
Absenzmanagement (F2.02)		↑	
Case Management (F2.03)		↑	
BGM-Strategie			
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (F1.01)		↑	
Strategische Verankerung von BGM (F2.04)		↑	
Einbezug der Mitarbeitenden im BGM (F2.05)		↑	
Überprüfung der Wirksamkeit von BGM (F2.06)		↑	
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitarbeitendenbefragung (MAB)			
Bewegungsförderung/Sportangebote (F1.03)		↑	
Förderung gesunder Ernährung/gesundes Essensangebot (F1.04)			
Sensibilisierung zu Stress/psychischer Gesundheit (F1.09)		↑	
Mitarbeitendenbefragungen (F2.01)		↑	
Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung			
Ergonomische Arbeitsplätze/Arbeitsumgebung (F1.02)		↑	↑
Förderung von Erholung/Pausen (F1.05)			
Gute Betriebskultur/wertschätzende Führungskultur (F1.06)		↑	
Gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung (F1.07)		↑	
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (F1.08)	↑	↑	↑
Personalentwicklung/Personalförderung (F1.10)			↑

Anmerkungen: Farbliche Hervorhebungen kennzeichnen eine signifikante Veränderung von 2016 zu 2020, der Pfeil nach oben zeigt an, dass es sich um eine Zunahme von 2016 zu 2020 handelt. Bei allen Effekten handelt es sich um kleine Effekte.



Wie unterscheiden sich Betriebe, bei denen sich die Voraussetzungen für BGM verbessert haben, von jenen Betrieben, bei denen sie sich verschlechtert haben?

Zur Beantwortung dieser Fragestellung wurde eine Regressionsanalyse für den BGM-Umsetzungsgrad 2020 durchgeführt. Kontrolliert wurde für den Umsetzungsgrad 2016 sowie für die Wirtschaftssektoren, Sprachregionen und die Betriebsgrösse. Als Prädiktoren für den Umsetzungsgrad 2020 wurden verschiedene Veränderungsmuster der Voraussetzungen für BGM von 2016 zu 2020 verwendet. Die Ergebnisse der Regressionsanalyse zeigen, wie sich der BGM-Umsetzungsgrad 2020 erklären lässt. Von den Kontrollvariablen leisten folgende Faktoren einen signifikanten Erklärungsbeitrag zum Umsetzungsgrad 2020: Zum einen ist der Umsetzungsgrad 2016 ein signifikanter Prädiktor ($\beta = .44$) für den Umsetzungsgrad 2020. Dies spiegelt den hohen Anteil an Betrieben wider, die den Umsetzungsgrad konstant aufrechterhielten (siehe oben). Auch die Betriebsgrösse zeigt einen signifikanten Erklärungsbeitrag: Grossbetriebe haben 2020 ebenfalls einen höheren Umsetzungsgrad im Vergleich zu kleinen und mittleren Betrieben ($\beta = .17$). Bezüglich der Prädiktoren von Veränderungsmustern in den Voraussetzungen für BGM zeigt sich, dass diejenigen Betriebe, die konstant gute Voraussetzungen hatten (konstant eher gegeben: $\beta = .27$ bzw. konstant voll gegeben: $\beta = .39$), und Betriebe, bei denen sich die Voraussetzungen für BGM verbesserten gegenüber 2016 ($\beta = .47$), BGM 2020 systematischer umsetzten.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Panelstudie

Im Rahmen der Panelstudie interessierten die Fragen, wie sich Veränderungen im BGM-Umsetzungsgrad erklären lassen oder was dazu führt, dass Betriebe ihr hohes Engagement für BGM aufrechterhalten können. Aus den Ergebnissen der Panelstudie lassen sich folgende Erkenntnisse zusammenfassen. Um BGM im Betrieb aufrechtzuerhalten oder voranzubringen, braucht es konstant gute Voraussetzungen für BGM im Betrieb bzw. eine Verbesserung der Voraussetzungen. Im umgekehrten Fall, sprich, wenn sich die Voraussetzungen im Betrieb verschlechtern, verschlechtert sich auch die Umsetzung von BGM. Eine strategische Verankerung von BGM zeigt sich als besonders relevant für die Aufrechterhaltung des Engagements für BGM. Nicht unerwähnt bleiben sollte auch der Befund, dass eine systematische Umsetzung vor vier Jahren ebenfalls mit einem höheren Umsetzungsgrad 2020 zusammenhängt. Eine systematische Umsetzung von BGM ist demnach ein Erfolgsfaktor für die zukünftige systematische Umsetzung von BGM.

5 Ergebnisse zum Engagement für BGM aus Sicht der Arbeitnehmenden

?

- Wie wird das Engagement der Betriebe für die Gesundheit der Mitarbeitenden aus Sicht der Arbeitnehmenden eingeschätzt?
- Wie korrespondiert die Einschätzung von Arbeitnehmenden mit der Einschätzung von Betriebsvertretenden zum Engagement der Betriebe für die Gesundheit der Mitarbeitenden?

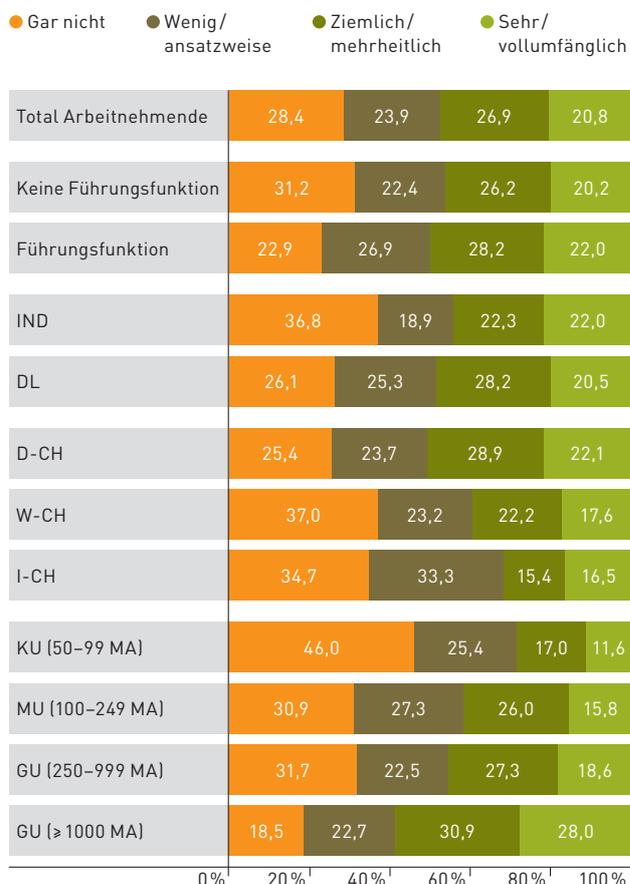
Im Rahmen der JSI-Studie 2020 wurde eine repräsentative Stichprobe von Erwerbstätigen in der Schweiz nach ihrer Einschätzung des Engagements für BGM im Betrieb, in dem sie arbeiten, befragt. Die verwendeten Fragen wurden in [Abschnitt 2.3](#) erläutert und entsprechen im Grossen und Ganzen dem [Frageblock F1](#) des BGM-Monitoring-Fragebogens für Betriebe. Die Erwerbstätigen haben ihre Einschätzung zum Engagement für Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung und der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes angegeben. Insgesamt zeigt sich, dass die Arbeitnehmenden das Engagement für BGM wahrnehmen. Arbeitnehmende mit einer Führungsfunktion nehmen das Engagement stärker wahr als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Perspektive von Arbeitnehmenden für die (Teil-)Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads dargestellt, die anhand der Befragung berechnet werden konnten.

Abbildung 26 zeigt die Häufigkeitsverteilung der Teil-Komponente des BGM-Umsetzungsgrads zum Engagement der Betriebe für Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung aus Sicht der Arbeitnehmenden⁵. Dazu gehören Massnahmen der

Bewegungsförderung/Sportangebote, die Förderung gesunder Ernährung/gesundes Essensangebot und die Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit. Rund 45% der Arbeitnehmenden schätzen das Engagement ihres Betriebs für Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung als ziemlich oder sehr stark ein. Mitarbeitende mit

ABBILDUNG 26

Häufigkeitsverteilung BGM-Umsetzungsgrad Teil-Komponente Betriebliche Gesundheitsförderung (ohne Mitarbeitendenbefragung) aus Sicht der Arbeitnehmenden, differenziert nach Führungsfunktion, Wirtschaftssektor, Sprachregion, Unternehmensgrösse



⁵ Im Gegensatz zur Betriebsbefragung ist die Einschätzung der Nutzung von Mitarbeitendenbefragungen nicht Bestandteil der Befragung Erwerbstätiger. Somit entspricht die Komponente Betriebliche Gesundheitsförderung des BGM-Umsetzungsgrads nur teilweise derjenigen aus der Betriebsbefragung.

Führungsfunktion schätzen das Engagement signifikant stärker ein als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion. Die Wahrnehmung des Engagements für betriebliche Gesundheitsförderung unterscheidet sich nicht signifikant zwischen Angestellten des Industrie- und des Dienstleistungssektors. Arbeitnehmende in der Deutschschweiz nehmen bei ihren Arbeitgebern ein signifikant stärkeres Engagement für betriebliche Gesundheitsförderung wahr als Arbeitnehmende in der Westschweiz. Mit zunehmender Betriebsgrösse steigt auch die Einschätzung des Engagements für Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. So nehmen Mitarbeitende in Grossbetrieben ein signifikant stärkeres Engagement ihres Betriebs wahr als Mitarbeitende in kleinen und mittelgrossen Betrieben.

Werden die vorliegenden Ergebnisse mit der Einschätzung der Betriebsvertretenden verglichen (siehe Abschnitt 3.1.2), ist eine ähnliche Tendenz in den Antworten erkennbar. Aus Betriebssicht wird die Umsetzung von Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung von knapp 50% als mehrheitlich bis systematisch eingeschätzt. Bei den Vergleichen der Perspektiven von Arbeitnehmenden und Betriebsvertretenden ist zu beachten, dass in der Stichprobe aus der JSI-Studie mehr Teilnehmende aus Grossbetrieben enthalten sind, das heisst, bei der Mitarbeitendenperspektive werden Grossbetriebe stärker berücksichtigt als bei der Monitoring-Studie zur Betriebsvertretendenperspektive.

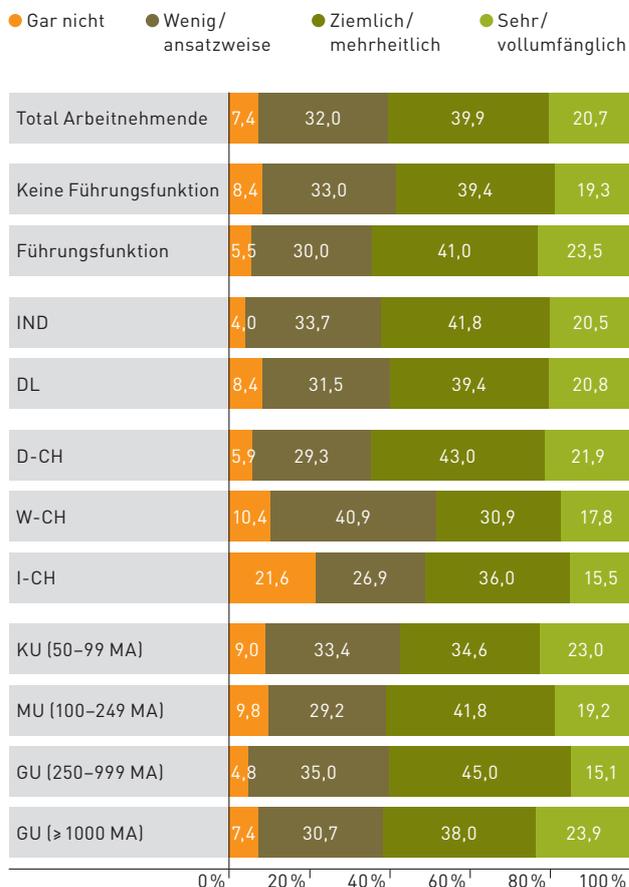
Abbildung 27 zeigt die Häufigkeitsverteilung der Komponente des BGM-Umsetzungsgrads zum Engagement der Betriebe für Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung aus Sicht der Arbeitnehmenden. Rund 60% der Arbeitnehmenden geben an, dass Massnahmen im Bereich Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mehrheitlich bis vollumfänglich umgesetzt werden. Mitarbeitende mit Führungsfunktion schätzen das Engagement signifikant stärker ein als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion. Mitarbeitende in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben berichten über ein gleich hohes Engagement ihrer Betriebe für gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung. In der Deutschschweiz berichten Arbeitnehmende diesbezüglich über ein stärkeres Engagement ihrer Be-

triebe als in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz. Hinsichtlich der Betriebsgrösse lassen sich aus Sicht der Mitarbeitenden, wie auch aus Sicht der Betriebe, keine Unterschiede im Engagement für gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung feststellen.

Vergleicht man die vorliegenden Ergebnisse mit der Einschätzung der Betriebsvertretenden (siehe Abschnitt 3.1.2), zeigt sich, dass Betriebe die Umsetzung dieser Komponente ausgeprägter beurteilen. Rund 85% der Betriebe geben an, Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mehrheitlich oder vollumfänglich umzusetzen.

ABBILDUNG 27

Häufigkeitsverteilung BGM-Umsetzungsgrad Komponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung aus Sicht der Arbeitnehmenden, differenziert nach Führungsfunktion, Wirtschaftssector, Sprachregion, Unternehmensgrösse

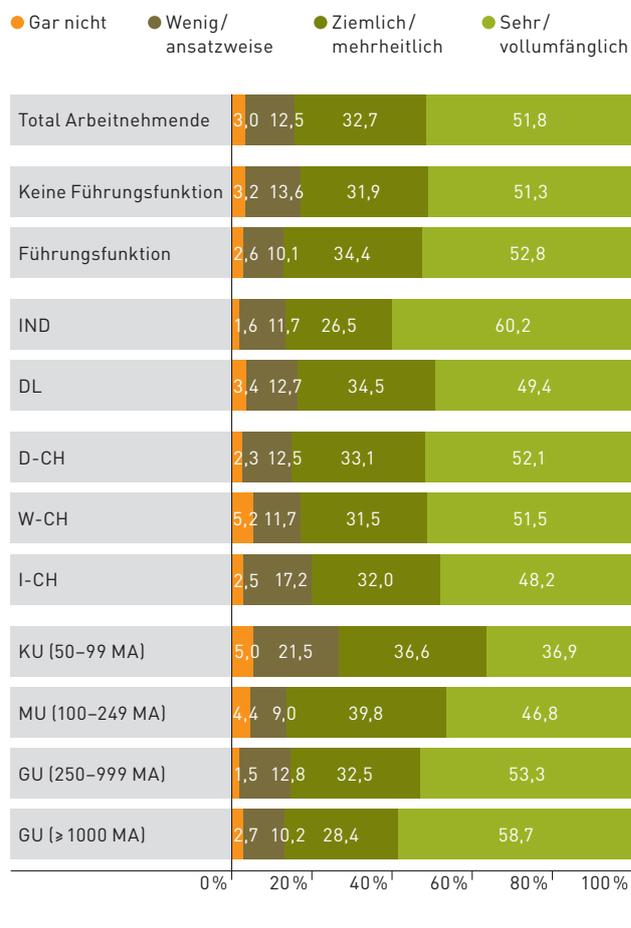


Die befragten Arbeitnehmenden haben auch das Engagement der Betriebe bei der Umsetzung von Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes beurteilt. **Abbildung 28** zeigt, dass über 80% der Erwerbstätigen in der Schweiz das Engagement ihres Betriebs diesbezüglich als mehrheitlich bis vollumfänglich einschätzen. Angestellte mit und ohne Führungsfunktion unterscheiden sich nicht signifikant in ihrer Einschätzung des Engagements bei Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Mitarbeitende in Industriebetrieben berichten über ein stärkeres Engagement für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Mitarbeitende in Dienstleistungsbetrieben. Bezüglich der Sprachregionen gibt es keine signifikanten Unterschiede im Engagement. Mit zunehmender Betriebsgrösse steigt auch die Einschätzung des Engagements für Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Vergleicht man die Perspektive der Mitarbeitenden mit der Perspektive der Betriebsvertretenden, zeigt sich, dass Letztere mit 55% die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz noch etwas stärker als vollumfänglich einschätzen.

Zusammengefasst nehmen Erwerbstätige das Engagement ihrer Betriebe für BGM wahr. Die Ergebnisse aus Sicht der Mitarbeitenden zeigen ein vergleichbares Bild mit den Ergebnissen aus Sicht der Betriebe. In der Betriebsbefragung haben diejenigen Personen Auskunft gegeben, die am besten über das Engagement des Betriebs für BGM Bescheid wissen. Dementsprechend überrascht es nicht, dass die Einschätzung aus Betriebssicht etwas stärker ausgeprägt ist als die Einschätzung aus Sicht der Arbeitnehmenden. Dass Arbeitnehmende mit Führungsfunktion das Engagement stärker einschätzen, mag ein Hinweis darauf sein, dass Führungskräfte besser über Massnahmen für BGM informiert sind als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion.

ABBILDUNG 28

Häufigkeitsverteilung Einzelitem Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus Sicht der Arbeitnehmenden, differenziert nach Führungsfunktion, Wirtschaftssector, Sprachregion, Unternehmensgrösse



6 Summarischer Vergleich der Veränderungen mit anderen Erhebungen in der Schweiz, Deutschland und Frankreich



Wie sind die Veränderungen im Engagement für BGM im Vergleich mit internationalen Erhebungen einzuordnen?

Methodische Vorbemerkungen zu den Vergleichsstudien

Die Ergebnisse des BGM-Monitorings werden nachfolgend mit den Resultaten der letzten beiden ESENER-Befragungen der European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) verglichen. Die ESENER-Befragung wird europaweit alle fünf Jahre durchgeführt. Sie befasst sich mit dem etablierten Gesundheitsschutz und den «neueren» psychosozialen Arbeitsrisiken. Sie erfasst Daten zu entsprechenden Massnahmen sowie den Treibern und Hindernissen in deren Umsetzung. In der Schweiz wurden 2019 im Rahmen der ESENER-3-Studie 1502 Personen befragt (Irastorza et al. 2020). Die Befragung richtete sich an die Person, «[...] die sich [im] Betrieb am besten mit Sicherheit und Gesundheitsschutz auskennt» (Formulierung aus dem ESENER-3-Masterfragebogen für die Schweiz, siehe https://oshwiki.eu/wiki/ESENER_2019_Methodology).

Ergänzend werden die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Befragung (Lück et al. 2019) von 20000 Erwerbstätigen beschrieben, die alle sechs Jahre in Deutschland durchgeführt wird und die Wahrnehmung von bzw. Teilnahme an BGF-Massnahmen erfasst (je eine Frage).

Die Basis für die folgenden Ausführungen bildet eine Tabelle, in der die BGM-Umsetzung sowie das BGM-Potenzial mit Indikatoren aus der ESENER-3-Befragung verglichen werden. Hierbei werden auch die Werte der ESENER-2-Befragung von 2014 (EU-OSHA 2016) präsentiert, um die Veränderungen über die Zeit betrachten zu können. In der Tabelle werden neben den Ergebnissen für die Schweiz auch jene von Deutschland und Frankreich dargestellt. Die Tabelle mit dem Vergleich der Ergebnisse aus dem BGM-Monitoring und den ESENER-Befragungen ist auf Nachfrage bei Gesundheitsförderung Schweiz oder den Autorinnen und Autoren dieses Arbeitspapiers erhältlich. Wie im Arbeitspapier zur repräsentativen Erhebung 2016 (Fülleman et al. 2017) bereits ausgeführt wurde, erfolgt der Vergleich der Studien sehr eingeschränkt: Die Studien unterscheiden sich sowohl in der Formulierung der Fragen als auch im Antwortformat, und zum Teil werden die Fragen nur einer Subgruppe von Teilnehmenden gestellt.

Vergleich BGM-Umsetzung

Als Erstes ist die insgesamt hohe Stabilität der Werte zur BGM-Umsetzung und zum BGM-Potenzial festzuhalten, was für die Verlässlichkeit der Befragungsmethodik spricht. Umso deutlicher sticht ein ganz klarer Trend heraus, der auch im BGM-Monitoring sichtbar ist: die Zunahme von Massnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, das heisst der Neuorganisation der Arbeit, um Arbeitsanforderungen und Arbeitsdruck zu verringern, und zum Umgang mit übermässig langen oder unregelmässigen Arbeitszeiten.

Dies spiegelt sich in der ESENER-3-Studie auch in der stärkeren Überprüfung solcher Faktoren wider: Wo Betriebe regelmässig Risikobeurteilungen durchführen, werden vermehrt das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie organisationale Aspekte wie Arbeitspläne, Pausen und Schichtarbeit überprüft. In der Konsequenz scheinen spezifische Massnahmen in diesem Bereich nachzulassen (d. h. Pausen für Personen mit unbequemen oder einseitigen Arbeitshaltungen), da die Thematik auf die breitere Belegschaft ausgedehnt wird.

In der ESENER-3-Studie – aber nicht im BGM-Monitoring – ist zudem eine Zunahme von Massnahmenplänen zur Vermeidung von Stress beobachtbar. Allerdings liegen diese immer noch weit hinter allen anderen Massnahmen, was auch für das BGM-Monitoring gilt. Ebenso ist in der ESENER-3-Studie eine Zunahme von Verfahren zu Mobbing und Belästigung sichtbar.

In den anderen Bereichen wie dem Absenz- und Case Management und der BGM-Strategie sind keine Veränderungen sichtbar und zudem ähnliche Werte wie im BGM-Monitoring zu beobachten.

Vergleich BGM-Potenzial

Die Voraussetzungen für den betrieblichen Gesundheitsschutz haben sich in Deutschland deutlich verschlechtert, das heisst, in allen Bereichen von Geld, Zeit, Personal, Fachwissen und Bewusstsein ist ein Rückgang zu beobachten. In den ESENER-3-Ergebnissen zur Schweiz ist dies nicht zu beobachten, mit Ausnahme des Bewusstseins seitens des Personals. Im BGM-Monitoring hingegen haben sich die Voraussetzungen verbessert (wie das Bewusstsein der Geschäftsleitung, die strategische Anbindung oder das Fachwissen) oder sind zumindest stabil geblieben (wie die Motivation des Personals, an Massnahmen teilzunehmen, oder die Zeit und Ressourcen für BGM).

Leider können die Ergebnisse zu den Voraussetzungen für den Umgang mit psychosozialen Risiken nicht über die Zeit verglichen werden, da die Fragestellung umformuliert und das Antwortformat seit der letzten Befragung 2014 verändert wurde, so dass neu nur noch eine Subgruppe der Stichprobe befragt wurde.

Alle anderen Punkte zu den Voraussetzungen und Treibern sind in den ESENER-Studien, wie einleitend gesagt, stabil geblieben. Als einzig letzter Punkt liesse sich eine Zunahme des Drucks durch Inspektorate vermerken, bzw. der Erfüllung gesetzlicher Auflagen als Treiber, sich mit Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu befassen.

Erwerbstätigenbefragung

Die BIBB/BAuA-Befragung von Erwerbstätigen zeigt, dass zwischen 2012 und 2018 mehr BGF-Massnahmen in den Betrieben durchgeführt wurden: Es ist eine Zunahme von 40 % auf 45 % festzustellen (Lück et al. 2019, 66). Interessanterweise scheint gleichzeitig die Teilnahme an den BGF-Massnahmen abgenommen zu haben. Dort, wo Massnahmen vorhanden sind, ist im gleichen Zeitraum eine Abnahme der Teilnahme von 62 % auf 59 % sichtbar. Dieser gegenläufige Trend lässt sich bereits seit der Befragung von 2006 beobachten (damals: 34 % Massnahmen und 66 % Teilnahme).

Fazit

Der Vergleich mit internationalen Erhebungen zur Veränderung im Engagement für BGM zeigt, dass ein klarer Trend im BGM zu mehr Massnahmen im Bereich der Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung besteht. Dies erstaunt nicht: die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit ist Gegenstand wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und politischer Debatten, auf die auch das BGM reagiert. Natürlich wurde dies durch die Corona-Pandemie beschleunigt, aber die ESENER-3-Daten wurden vor der Krise erfasst und bestätigen damit, dass es sich bereits um einen längerfristigen Trend im BGM handelt.

Ebenso zeigt sich, dass der Hotspot «Stressmanagement» immer noch besteht, aber trotzdem nur langsam an Fahrt gewinnt im BGM. Bewegung ist in der ESENER-3-Studie auch im Umgang mit Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz zu beobachten, was ein Abbild der diesbezüglichen gesellschaftlichen Auseinandersetzungen darstellt.

7 Zusammenfassung und Ausblick

Das vorliegende Arbeitspapier beinhaltet die Ergebnisse der zweiten repräsentativen Erhebung bei Betrieben in der Schweiz zur Verbreitung und Umsetzung von BGM im Jahr 2020 und zeigt Trends (Veränderungen) auf gegenüber der ersten Erhebung vier Jahre zuvor. Ergänzend werden Ergebnisse zweier weiterer Teilstudien berichtet. Mit einer Panelstudie wurden Veränderungen in der Umsetzung von BGM bei einzelnen Betrieben über vier Jahre untersucht und im Rahmen der Job-Stress-Index-Studie 2020 wurden Erwerbstätige nach ihrer Wahrnehmung des Engagements der Betriebe für BGM befragt. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der drei Studien zusammengefasst. Ausserdem wird auf den Einfluss der Corona-Pandemie auf die Umsetzung von BGM eingegangen. Schlussfolgerungen und ein Ausblick runden das Kapitel ab.

Repräsentative Erhebung 2020 und Trends seit 2016

Wie verbreitet ist BGM in Betrieben in der Schweiz 2020?

Über ein Viertel der Betriebe in der Schweiz setzen nach eigener Darstellung BGM systematisch um und knapp die Hälfte betreiben BGM mehrheitlich. Ein Viertel der Betriebe und somit eine Minderheit setzen BGM erst ansatzweise oder gar nicht um. BGM ist in Dienstleistungsbetrieben verbreiteter als in Industriebetrieben. Betriebe in der Deutschschweiz setzen BGM häufiger um als Betriebe in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz und mittelgrosse und grosse Betriebe häufiger als Kleinbetriebe.

Massnahmen des Absenz- und Case Managements sowie Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung sind am stärksten verbreitet. Weniger häufig umgesetzt werden Massnahmen der Komponente BGM-Strategie und der betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragungen.

Je grösser der Betrieb und je systematischer die Umsetzung von BGM, desto mehr Stellenprozentage werden in BGM investiert. Kleine und mittlere Be-

triebe, die BGM zumindest mehrheitlich umsetzen, investieren dafür im Schnitt zwischen 20 und 70 **Stellenprozentage**. Grossbetriebe mit 1000 und mehr Mitarbeitenden investieren zwischen 200 und 400 Stellenprozentage, wobei dieser Wert auf Angaben von lediglich 21 Betrieben basiert. Rund 65% der Betriebe in der Schweiz nutzen **externe Dienstleistungen und Werkzeuge für BGM**. Am häufigsten werden externe Beratungen, Schulungen, Hilfsmittel wie Checklisten, Leitfäden und Vorlagen und externes Case Management genutzt.

Welche Trends können gegenüber 2016 ausgemacht werden?

Die Verbreitung von BGM in Betrieben in der Schweiz nimmt tendenziell zu. Dies ist insbesondere auf Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung zurückzuführen. Betriebe setzen 2020 vermehrt Massnahmen um, die auf verbesserte ergonomische Arbeitsplätze/-umgebung, Betriebskultur/wertschätzende Führungskultur, gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung sowie bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben abzielen. Betriebe in der Deutschschweiz, Dienstleistungsbetriebe und mittelständische Betriebe verzeichnen gegenüber 2016 eine Zunahme im BGM-Umsetzungsgrad.

Betriebe sehen weiterhin den grössten **Investitionsbedarf** im Bereich von Massnahmen zur Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit, gefolgt von Massnahmen zur Bewegungsförderung und Sportangeboten.

Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe möchten das **Engagement für BGM in Zukunft verstärken**. Häufig genannte Gründe dafür sind die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, das Senken der Absenzzrate sowie der Aufbau und die Weiterentwicklung des BGM.

Im Vergleich zu 2016 geben Betriebe im Jahr 2020 an, mehr Online-Tools und -Apps, hingegen weniger externe Beratungen und Schulungen zu nutzen. Diese Veränderungen könnten durch die Corona-Pandemie mitbeeinflusst worden sein.

Wie sehen die Voraussetzungen und Beweggründe für BGM 2020 aus?

Rund 80% der Betriebe verfügen zumindest über eher gegebene, also durchaus positive **Voraussetzungen für BGM**. Gleichzeitig gilt: Bei der Mehrheit der Betriebe können die Voraussetzungen für BGM noch verbessert werden. Am häufigsten gegeben sind das Bewusstsein und die Unterstützung seitens der Geschäftsleitung für das Thema sowie die Bereitschaft im Betrieb, offen über Arbeit und Gesundheit zu sprechen. Was am häufigsten fehlt, ist die Zeit zur Umsetzung von Massnahmen, gefolgt von finanziellen und personellen Ressourcen.

Insgesamt schätzen über 90% der Betriebe die **Gründe** (Treiber) für BGM als eher oder sehr wichtig ein. Die Zufriedenheit und das Wohlbefinden des Personals werden von Betrieben am häufigsten als sehr wichtiger Grund für BGM angegeben, gefolgt von der Senkung der Absenzzrate und der Arbeitgeberattraktivität. Unter den Treibern für BGM als am wenigsten wichtig erachtet wird der Druck der Arbeitsinspektion bzw. das Erfüllen politischer und gesetzlicher Forderungen.

Welche Trends im BGM-Potenzial lassen sich gegenüber 2016 feststellen?

Die **Voraussetzungen für BGM** haben sich gegenüber 2016 insgesamt verbessert; dies insbesondere bei Dienstleistungsbetrieben, Betrieben in der Deutschschweiz und mittelständischen Betrieben. Folgende Voraussetzungen für BGM haben gegenüber 2016 zugenommen: Bewusstsein und die Unterstützung seitens der Geschäftsleitung, die Bereitschaft im Betrieb, offen über Arbeit und Gesundheit zu sprechen, Fachwissen zur Umsetzung, zur Wirkung und zum Nutzen von Massnahmen und die strategische Anbindung von BGM.

Auch die Bedeutsamkeit der **Gründe für BGM** («BGM-Treiber») hat zugenommen und zwar insbesondere bei mittelständischen Betrieben, bei Industriebetrieben, sowie bei Betrieben in der Deutsch- und in der Westschweiz. Auffällig erscheint die im Vergleich zu 2016 zunehmende Bedeutung des Anliegens, über das BGM-Engagement die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.

Je stärker seitens des Betriebs Gründe für BGM hervorgehoben werden und je besser die BGM-Voraussetzungen im Betrieb sind, desto höher ist auch der BGM-Umsetzungsgrad. Für die Vorher-

sage des BGM-Umsetzungsgrads sind die Voraussetzungen insgesamt bedeutsamer als die Gründe. Fachwissen oder fachliche Unterstützung zur Umsetzung von Massnahmen, das Bewusstsein und die Unterstützung seitens der Geschäftsleitung und eine strategische Anbindung des Themas sind die wichtigsten Voraussetzungen für den Umsetzungsgrad.

Aus dem **Vergleich mit internationalen Erhebungen** zeigt sich ein klarer Trend hin zu mehr Massnahmen im Bereich der Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung und zwar unabhängig von der Coronapandemie. Das sind Massnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung wie der Neuorganisation der Arbeit, um Arbeitsanforderungen und Arbeitsdruck zu verringern, oder zum Umgang mit übermässig langen oder unregelmässigen Arbeitszeiten.

Panelstudie 2016–2020

Wie lassen sich **Veränderungen im BGM-Umsetzungsgrad erklären**? Um BGM im Betrieb aufrechtzuerhalten oder voranzubringen, braucht es konstant gute Voraussetzungen im Betrieb für BGM bzw. eine Verbesserung dieser Voraussetzungen. Eine strategische Verankerung des BGM zeigt sich als besonders relevant für die Aufrechterhaltung des Engagements für BGM. Eine aktuell systematische Umsetzung von BGM ist ein Erfolgsfaktor für die zukünftige systematische Umsetzung von BGM.

Repräsentative Erhebung bei Arbeitnehmenden

Wie wird das **Engagement der Betriebe in der Schweiz für BGM aus Sicht der Arbeitnehmenden** eingeschätzt? Die Ergebnisse der Befragung von Arbeitnehmenden im Rahmen der Job-Stress-Index-Studie 2020 belegen, dass die Mehrheit der Arbeitnehmenden ein Engagement ihres Betriebs für BGM wahrnimmt. Arbeitnehmende mit einer Führungsfunktion schätzen das Engagement stärker ein als Arbeitnehmende ohne Führungsfunktion. Die Wahrnehmung des Engagements fällt aus Sicht der Arbeitnehmenden erwartungsgemäss etwas geringer aus als die Einschätzung im BGM-Monitoring durch die Betriebsvertretenden, die am besten Bescheid wissen über die einzelnen BGM-Aktivitäten des Betriebs.

Einfluss der Corona-Pandemie auf die Voraussetzungen und das Engagement für BGM

Was können die Daten aus dem BGM-Monitoring über den Einfluss der Corona-Pandemie auf das BGM in Betrieben in der Schweiz aussagen? Im Herbst 2020, also vor/zu Beginn der zweiten Welle, hatten sich die Voraussetzungen und das Engagement für BGM durch die Corona-Pandemie bei je einem Drittel der Betriebe verbessert oder nicht verändert. Ein Viertel der Betriebe berichten allerdings zumindest teilweise über eine Verschlechterung der Voraussetzungen und eine Verringerung des Engagements.

Durch die Corona-Pandemie kam es vielfach zu einer Verschiebung der Schwerpunkte im BGM. Einhaltung von Hygiene sowie Arbeitsplatzgestaltung im Homeoffice sind Beispiele dafür. Der stabil positive Trend in der Entwicklung von BGM ist durch die erste Welle der Pandemie nicht gestoppt worden. Die Panelstudie liefert sogar Hinweise darauf, dass in Betrieben, die bereits vor der Pandemie verstärkt auf BGM gesetzt haben, das BGM-Engagement weiter verstärkt wurde durch die Pandemie und ihre Folgen.

Der positive Trend muss aber nicht überall spürbar sein, insbesondere kann es sein, dass externe Beratung und Schulungen phasenweise während der Pandemie weniger in Anspruch genommen wurden. Bezüglich der Nutzung externer BGM-Angebote zeigte sich 2020 eine Abnahme externer Beratungen und Schulungen, hingegen eine Zunahme der Nutzung von Online-Tools und -Apps. Es ist anzunehmen, dass die Corona-Pandemie diese Veränderungen mitbeeinflusst hat: Beratungen und Schulungen, die normalerweise vor Ort umgesetzt werden, wurden wegen Zugangsbeschränkungen für Externe und vermehrtem Homeoffice eventuell weniger genutzt. Hingegen konnten mit Online-Tools und -Apps auch die Mitarbeitenden im Homeoffice gut erreicht werden. Vor dem Hintergrund eines Digitalisierungsschubs, den Betriebe durch die Pandemie erlebt haben, ist eine erhöhte Nachfrage nach digitalen Lösungen für BGM, wie Online-Tools, -Apps, -Beratungen und -Schulungen, naheliegend.

Die Ergebnisse des BGM-Monitorings stellen eine Momentaufnahme dar und decken den Zeitraum von August bis November 2020 ab, mit Blick auf die Pandemie also die Zeit zwischen der ersten und der

zweiten Welle. Aus den Daten lassen sich keine Schlüsse auf mittel- bis längerfristige Auswirkungen der Pandemie auf das Engagement für BGM in Betrieben ziehen. Einerseits ist vorstellbar, dass Betriebe in wirtschaftlich schwierigen Verhältnissen nicht zwingend nötige Ausgaben und damit eventuell auch nicht obligatorische Teile des BGM reduzieren. Andererseits wurde der Stellenwert von Gesundheit durch die Erfahrung mit der Pandemie gesamtgesellschaftlich deutlich. Dieser Stellenwert kann BGM Rückenwind verleihen.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Das Engagement in Betrieben für BGM nimmt tendenziell zu. Wenn die Vertreterinnen und Vertreter aus Betrieben 2020 direkt gefragt werden, ob sich das betriebliche Engagement für die Gesundheit der Mitarbeitenden in den letzten vier Jahren verändert habe, gibt die Mehrheit eine Zunahme des Engagements an. Ebenso schätzt die Mehrheit, dass in den kommenden vier Jahren eine Zunahme dieses Engagements im eigenen Betrieb zu erwarten sei. Im Vergleich der Befragungsergebnisse von 2016 und 2020 ist ein Anstieg weniger deutlich ersichtlich, vielmehr zeigt sich eine positive Tendenz. Insbesondere ist eine Zunahme der Bedeutung folgender BGM-Aktivitäten erkennbar: ergonomische Arbeitsplätze/-umgebung, gute Betriebskultur/wertschätzende Führungskultur, gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Der positive Trend bei spezifischen BGM-Aktivitäten (bei ansonsten stabilem Engagement) zeigte sich in weiteren nationalen und internationalen Studien wie ESENER-3 bereits vor der Pandemie: Zunehmend werden Massnahmen im Bereich der Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung umgesetzt.

Vereinzelte Hinweise liegen vor, dass die Bedeutung von BGM zunehmen wird. Die Bedeutung von Zufriedenheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie geringen Absenzen ist für die Betriebe hoch und die Bedeutung des Arbeitgeber-Images hat zugenommen. BGM wird in Betrieben als Möglichkeit betrachtet, diese Ziele zu erreichen. Entsprechend ging gut die Hälfte der Betriebsvertretenden bei der Befragung 2020 davon aus, dass die Bedeutung von BGM im eigenen Betrieb in den kommenden vier Jahren zunehmen werde.

Die Panelstudie verdeutlicht die Bedeutsamkeit guter Voraussetzungen für BGM, damit die Umsetzung auf hohem Niveau auch zeitversetzt vier Jahre später gelingt. Auf eine strategische Verankerung des BGM sollte besonders Wert gelegt werden, um das Engagement für BGM auch vier Jahre später aufrechterhalten zu können.

Weiterhin gilt, dass grosse Betriebe in der BGM-Umsetzung aktiver sind als kleinere Betriebe. Bemerkenswert ist, dass 20–25% der kleinen und mittleren Betriebe sehr aktiv sind. Mit 20 bis 70 Stellenprozenten, die explizit für BGM investiert werden, scheint eine Umsetzung von BGM in KMU möglich zu sein. Ausserdem holen mittelständische

Betriebe auf: Gegenüber 2016 berichten mittelgrosse Betriebe über bessere Voraussetzungen und höhere Treiber für BGM und setzen auch mehr BGM um. Als Hindernis erweisen sich fehlende Zeit für die Umsetzung von BGM sowie fehlende finanzielle oder personelle Ressourcen. BGM-Angebote müssen somit auf eine gute Integrierbarkeit in den Alltag achten. Bei Massnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung erscheint dies besonders gut möglich. Hierbei sollten verstärkt Angebote zur psychischen Gesundheit zum Einsatz kommen, da in diesem Bereich der grösste Bedarf seitens der Betriebsvertretenden angegeben wird.

Literaturverzeichnis

- Badura, B., Ritter, W. & Scherf, M. (1999). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: ein Leitfaden für die Praxis* (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung). Berlin: Edition Sigma.
- Blum-Rüegg, A. (Hrsg.). (2018). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: Grundlagen und Trends*. Bericht 7. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz. Verfügbar unter: https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/berichte/Bericht_007_GFCH_2018-11_-_BGM_-_Grundlagen_und_Trends.pdf
- Bundesamt für Statistik (2019). *Statistik der Unternehmensstruktur STATENT 2017*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.gnpdetail.2019-0454.html>
- EU-OSHA (2016). *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) – Overview Report: Managing Safety and Health at Work*. <https://doi.org/10.2802/0742>
- Fülleemann, D., Inauen, A., Jenny, G., Moser, P. & Bauer, G. (2017). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in Schweizer Betrieben, Monitoring-Ergebnisse 2016*. Arbeitspapier 40. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz. Verfügbar unter: https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/arbeitspapiere/Arbeitspapier_040_GFCH_2017-05_-_BGM_in_Schweizer_Betrieben.pdf
- Gesundheitsförderung Schweiz (2014). *Psychische Gesundheit im Setting Betrieb: Das Wirkmodell von Gesundheitsförderung Schweiz*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz. Verfügbar unter: https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/3-bgm/studien-wirkung/wirkungsmodell/Wirkungsmodell_BGM_Public_Health.pdf
- Gesundheitsförderung Schweiz (2017). *Wie verbreitet ist betriebliches Gesundheitsmanagement in Schweizer Betrieben? Monitoring-Ergebnisse 2016*. Faktenblatt 22. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz. Verfügbar unter: https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/faktenblaetter/Faktenblatt_022_GFCH_2017-06_-_BGM_in_Schweizer_Betrieben.pdf
- Gesundheitsförderung Schweiz (2020). *Job-Stress-Index 2020. Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Faktenblatt 48. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz. Verfügbar unter: https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/faktenblaetter/Faktenblatt_048_GFCH_2020-09_-_Job-Stress-Index_2020.pdf
- Irastorza, X., Cavet, M., Cockburn, W., Riedmann, A., Strauss, A., Houtman, I. et al. (2020). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2019 (ESENER-3)*. ZA7735 Datenfile Version 1.0.0. Köln: GESIS Datenarchiv. <https://doi.org/10.4232/1.13649>
- Lück, M., Hünefeld, L., Brenscheidt, S., Bödefeld, M., Hünefeld, A. & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2019). *Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Vergleich zur Grundauswertung 2006 und 2012*. Dortmund/Berlin/Dresden. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20190618>

Anhang A: Grundgesamtheit der Betriebe in der Schweiz mit 50 und mehr Mitarbeitenden

TABELLE 6

Grundgesamtheit der Betriebe in der Schweiz bezüglich Sprachregion, Wirtschaftssektor und Betriebsgrösse (ab 50 Mitarbeitende) gemäss Bundesamt für Statistik (2019)

Sprachregion	Wirtschaftssektor	Anzahl	%	Unternehmensgrösse	Anzahl	%	Total %
D-CH (N = 7828)	Industrie	2437	31,0%	KU (50–99 MA)	1321	54,2%	12,5%
				MU (100–249 MA)	759	31,1%	7,2%
				GU (250–999 MA)	314	12,9%	3,0%
				GU (≥ 1000 MA)	44	1,8%	0,4%
	Dienstleistung	5391	69,0%	KU (50–99 MA)	2900	53,8%	27,4%
				MU (100–249 MA)	1654	30,7%	15,6%
				GU (250–999 MA)	656	12,2%	6,2%
				GU (≥ 1000 MA)	182	3,4%	1,7%
W-CH (N = 2299)	Industrie	659	29,0%	KU (50–99 MA)	371	56,3%	3,5%
				MU (100–249 MA)	190	28,8%	1,8%
				GU (250–999 MA)	85	12,9%	0,8%
				GU (≥ 1000 MA)	13	2,0%	0,1%
	Dienstleistung	1641	71,0%	KU (50–99 MA)	863	52,6%	8,2%
				MU (100–249 MA)	528	32,2%	5,0%
				GU (250–999 MA)	203	12,4%	1,9%
				GU (≥ 1000 MA)	47	2,8%	0,4%
I-CH (N = 460)	Industrie	155	34,0%	KU (50–99 MA)	83	53,5%	0,8%
				MU (100–249 MA)	50	31,9%	0,5%
				GU (250–999 MA)	21	13,5%	0,2%
				GU (≥ 1000 MA)	2	1,0%	0,0%
	Dienstleistung	305	66,0%	KU (50–99 MA)	174	57,0%	1,6%
				MU (100–249 MA)	96	31,5%	0,9%
				GU (250–999 MA)	31	10,0%	0,3%
				GU (≥ 1000 MA)	5	1,5%	0,0%
Total (N = 10 587)	D-CH	7828	73,9%				
	W-CH	2299	21,7%				
	I-CH	460	4,3%				
	Industrie	3251	30,7%				
	Dienstleistung	7336	69,3%				
	KU (50–99 MA)	5712	54,0%				
	MU (100–249 MA)	3275	30,7%				
	GU (250–999 MA)	1309	12,4%				
GU (≥ 1000 MA)	291	2,7%					

Anhang B: Fragebogen BGM-Monitoring-Erhebung 2020

Fragebogen «Engagement von Betrieben für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden»

Dieser Fragebogen richtet sich an die Person, die am besten **über das Engagement des Betriebs für die Gesundheit der Mitarbeitenden Auskunft geben kann**. Die Fragen können auch online beantwortet werden. Informationen dazu finden Sie im Begleitschreiben.

Ziel dieser Befragung ist eine **schweizweit repräsentative Erhebung** zum Engagement von Betrieben für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Speziell interessiert uns die Verbreitung von **Massnahmen** im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Unter **BGM** verstehen wir das systematische Optimieren von gesundheitsrelevanten Faktoren im Betrieb. Dazu zählen **Angebote für Mitarbeitende** ebenso wie die **Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse**. **«Systematisch»** bedeutet, dass die Massnahmen im Betrieb verankert sind und regelmässig überprüft werden.

F1 Setzt Ihr Betrieb Massnahmen zu folgenden Themen um?	gar nicht/ keine	ansatzweise/ vereinzelt	mehrheitlich/ wiederholt	vollumfänglich/ systematisch	weiss nicht
1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (z. B. Verhütung von Unfällen, Sicherheitsvorkehrungen, medizinische Untersuchungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Ergonomische Arbeitsplätze/Arbeitsumgebung (z. B. Umgang mit Lasten, langem Stehen oder Sitzen, Lärm, Beleuchtung, Raumklima)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Bewegungsförderung/Sportangebote (z. B. Veloförderung, Fitness-Abo-Vergünstigungen, Duschmöglichkeiten, Kurse, Apps)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Förderung gesunder Ernährung/gesundes Essensangebot (z. B. Früchteangebot, Wasserspender, gesundes Kantinenessen, Kurse, Apps)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Förderung von Erholung/Pausen (z. B. Entspannungsangebote, Pausenraum, feste Pausenzeiten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Gute Betriebskultur/wertschätzende Führungskultur (z. B. Förderung eines guten Teamklimas, Anerkennung, Fairness)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung (z. B. Vorbeugung von zu hoher Beanspruchung, Förderung von selbstständigem Arbeiten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (z. B. Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit, Arbeit von zu Hause, gleitende Arbeitszeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Sensibilisierung zu Stress/psychischer Gesundheit (z. B. Kurse für Mitarbeitende oder Führungskräfte zum Umgang mit Stress, Mobbing)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Personalentwicklung/Personalförderung (z. B. Festlegen von beruflichen Zielen, Entwicklung von Kompetenzen, Perspektiven)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Fehlen noch Themenbereiche? Bitte ergänzen Sie hier: _____					
Bei welchen Themen finden Sie, dass Ihr Betrieb mehr investieren sollte? (max. 3)	Nr. ____	Nr. ____	Nr. ____	keines <input type="checkbox"/> 99	<input type="checkbox"/>

F2 Setzt Ihr Betrieb folgende Analyse- und Steuerungsmethoden ein?	gar nicht/ keine	ansatzweise/ vereinzelt	mehrheitlich/ wiederholt	vollumfänglich/ systematisch	weiss nicht
Mitarbeitendenbefragungen (z. B. Erhebung von Belastungen und Ressourcen bei der Arbeit, körperlichem und psychischem Befinden)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Absenzmanagement (z. B. Dokumentation von Absenzen, unterstützende Gespräche nach gehäuften Absenzen oder nach Frühanzeichen)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Case Management (z. B. frühzeitige Abklärung und gezielte Wiedereingliederung bei/nach längerer Arbeitsunfähigkeit)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Strategische Verankerung von BGM (z. B. interne Stellen für die Koordination von Massnahmen, Leitbild, Sicherstellung von Ressourcen)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Einbezug der Mitarbeitenden im BGM (z. B. Beteiligung in Form von Mitarbeitenden-Vertretungen, Gesundheitszirkeln)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Überprüfung der Wirksamkeit von BGM (z. B. Definition von Zielen, Evaluation der Wirksamkeit von Massnahmen)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

F3 Wie schätzen Sie das Engagement Ihres Betriebs für die Gesundheit der Mitarbeitenden gesamthaft ein?					
<input type="checkbox"/> ₁ geringes Engagement <input type="checkbox"/> ₂ mittleres Engagement <input type="checkbox"/> ₃ starkes Engagement <input type="checkbox"/> ₉ weiss nicht					
		weniger	etwa gleich	stärker	weiss nicht
Im Vergleich zu vor vier Jahren: Engagiert sich Ihr Betrieb heute weniger, etwa gleich oder stärker für die Gesundheit der Mitarbeitenden (BGM)?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉	
In Zukunft: Was schätzen Sie, wird sich Ihr Betrieb in vier Jahren weniger, etwa gleich oder stärker für die Gesundheit der Mitarbeitenden (BGM) engagieren?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉	
Falls Sie mind. einmal «weniger» angekreuzt haben: Was sind Gründe für das geringere Engagement?	_____ _____				
Falls Sie mind. einmal «stärker» angekreuzt haben: Was sind Gründe für das stärkere Engagement?	_____ _____				

F4 Inwieweit sind in Ihrem Betrieb folgende Voraussetzungen gegeben, um sich mit Fragen zu Gesundheit im Betrieb / BGM zu befassen?	gar nicht gegeben	eher nicht gegeben	eher gegeben	voll gegeben	weiss nicht
Bewusstsein/Unterstützung seitens der Geschäftsleitung für das Thema	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Bereitschaft im Betrieb, offen über Arbeit und Gesundheit zu sprechen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Finanzielle/personelle Ressourcen für das Thema	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Fachwissen/fachliche Unterstützung zur Umsetzung von Massnahmen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Motivation des Personals, an Massnahmen teilzunehmen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Strategische Anbindung des Themas an HR-/Unternehmensstrategie	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Zeit zur Umsetzung von Massnahmen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Fachwissen über die Wirkung und den Nutzen von Massnahmen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

F5 Wie wichtig sind in Ihrem Betrieb die folgenden Gründe, um sich mit Fragen zu Gesundheit im Betrieb/BGM zu befassen?	gar nicht wichtig	eher nicht wichtig	eher wichtig	sehr wichtig	weiss nicht
Absenzzrate senken	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Zufriedenheit/Wohlbefinden des Personals erhöhen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Produktivität/Qualität der Leistung erhöhen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Öffentliches Image des Betriebs/Kundenerwartungen erfüllen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Bedarf und Erwartungen seitens des Personals/der Personalvertretung erfüllen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Druck der Arbeitsinspektion/politische und gesetzliche Forderungen erfüllen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Soziale Verantwortung/Beitrag zum Gemeinwohl leisten	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

F6.1 Nutzen Sie externe Dienstleistungen und Werkzeuge im Bereich BGM?

₁ Ja ₂ Nein

Falls Ja, welche? (kreuzen Sie alles Entsprechende an)

₁ Beratungen ₂ Schulungen ₃ Onlinetools/Apps ₄ Hilfsmittel (Checklisten, Leitfäden, Vorlagen)

₅ Externes Case Management ₆ Branchen-/Verbandslösungen ₇ BGM-Foren/ Netzwerke

₈ Anderes: _____

F6.2 Kennen oder nutzen Sie in Ihrem Betrieb die folgenden Angebote von Gesundheitsförderung Schweiz für BGM?	Nein, kennen wir nicht	Ja, kennen wir, nutzen wir aber nicht	Ja, kennen und nutzen wir	weiss nicht
Label Friendly Work Space (FWS)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
Angebote rund um das Label FWS (z. B. FWS Check, Self-Assessment, Wegleitung)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
Onlinebefragung FWS Job-Stress-Analysis	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
FWS Academy: Aus- und Weiterbildungen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
Nationale BGM-Tagung	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉

F7 Welche Funktion haben Sie persönlich in Ihrem Betrieb? (Mehrfachantworten möglich)

₁ Geschäftsleitung ₂ Personalverantwortliche/r ₃ Mitarbeiter/in Personal ₄ Verantwortliche/r für BGM

₅ Spezialist/in für Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz ₆ Andere Funktion: _____

Fx Vor vier Jahren hat Ihr Betrieb bereits an dieser Studie teilgenommen. Haben Sie persönlich damals den Fragebogen für diese Studie ausgefüllt?

₁ Ja ₂ Nein ₉ weiss nicht

Frage Fx nur für Panelsample

F8 Wie viele Stellenprozentage investiert Ihr Betrieb in BGM?

Denken Sie dabei an Stellenprozentage im Bereich Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung o. Ä.

Ungefähr _____ Stellenprozentage

F9 Inwiefern haben sich durch die Coronavirus-Pandemie und ihre Folgen die Voraussetzungen sowie das Engagement für BGM in Ihrem Betrieb verändert?

	nicht verändert	verschlechtert/verringert	teils-teils	verbessert/verstärkt	weiss nicht
Die Voraussetzungen für BGM in unserem Betrieb haben sich ...	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Das Engagement für BGM in unserem Betrieb hat sich ...	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

F10 Falls Sie uns noch etwas mitteilen möchten, können Sie dazu gerne dieses Feld nutzen:

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Anhang C: Stichprobenverteilung der repräsentativen Erhebung 2020

TABELLE 7

Verteilung der Stichprobe der repräsentativen Erhebung 2020 bezüglich Sprachregion, Wirtschaftssektor und Unternehmensgrösse, gewichtet für die Faktoren Sprachregion und Wirtschaftssektor (N = 791)

Sprach-region	Anzahl	%	Wirtschafts- sektor	Anzahl	%	Unternehmens- grösse	Anzahl	%	Total %
D-CH	585	74,0%	Industrie	180	30,8%	KU (50–99 MA)	29	16,0%	3,6%
						MU (100–249 MA)	89	49,5%	11,3%
						GU (250–999 MA)	60	33,5%	7,6%
						GU (≥ 1000 MA)	2	1,0%	0,2%
			Dienstleistung	405	69,2%	KU (50–99 MA)	83	20,5%	10,5%
						MU (100–249 MA)	178	44,0%	22,6%
						GU (250–999 MA)	132	32,6%	16,7%
						GU (≥ 1000 MA)	12	2,8%	1,5%
W-CH	174	22,0%	Industrie	56	32,2%	KU (50–99 MA)	14	24,1%	1,7%
						MU (100–249 MA)	31	55,2%	3,9%
						GU (250–999 MA)	12	20,7%	1,5%
						GU (≥ 1000 MA)	0	0,0%	0,0%
			Dienstleistung	118	67,8%	KU (50–99 MA)	21	17,6%	2,6%
						MU (100–249 MA)	51	43,5%	6,5%
						GU (250–999 MA)	38	32,4%	4,8%
						GU (≥ 1000 MA)	8	6,5%	1,0%
I-CH	32	4,0%	Industrie	9	28,5%	KU (50–99 MA)	1	14,3%	0,2%
						MU (100–249 MA)	6	64,3%	0,7%
						GU (250–999 MA)	2	21,4%	0,2%
						GU (≥ 1000 MA)	0	0,0%	0,0%
			Dienstleistung	23	71,5%	KU (50–99 MA)	5	22,6%	0,6%
						MU (100–249 MA)	11	48,4%	1,4%
						GU (250–999 MA)	6	25,8%	0,7%
						GU (≥ 1000 MA)	1	3,2%	0,1%

Anhang D: Fragebogen repräsentative Erhebung bei Arbeitnehmenden

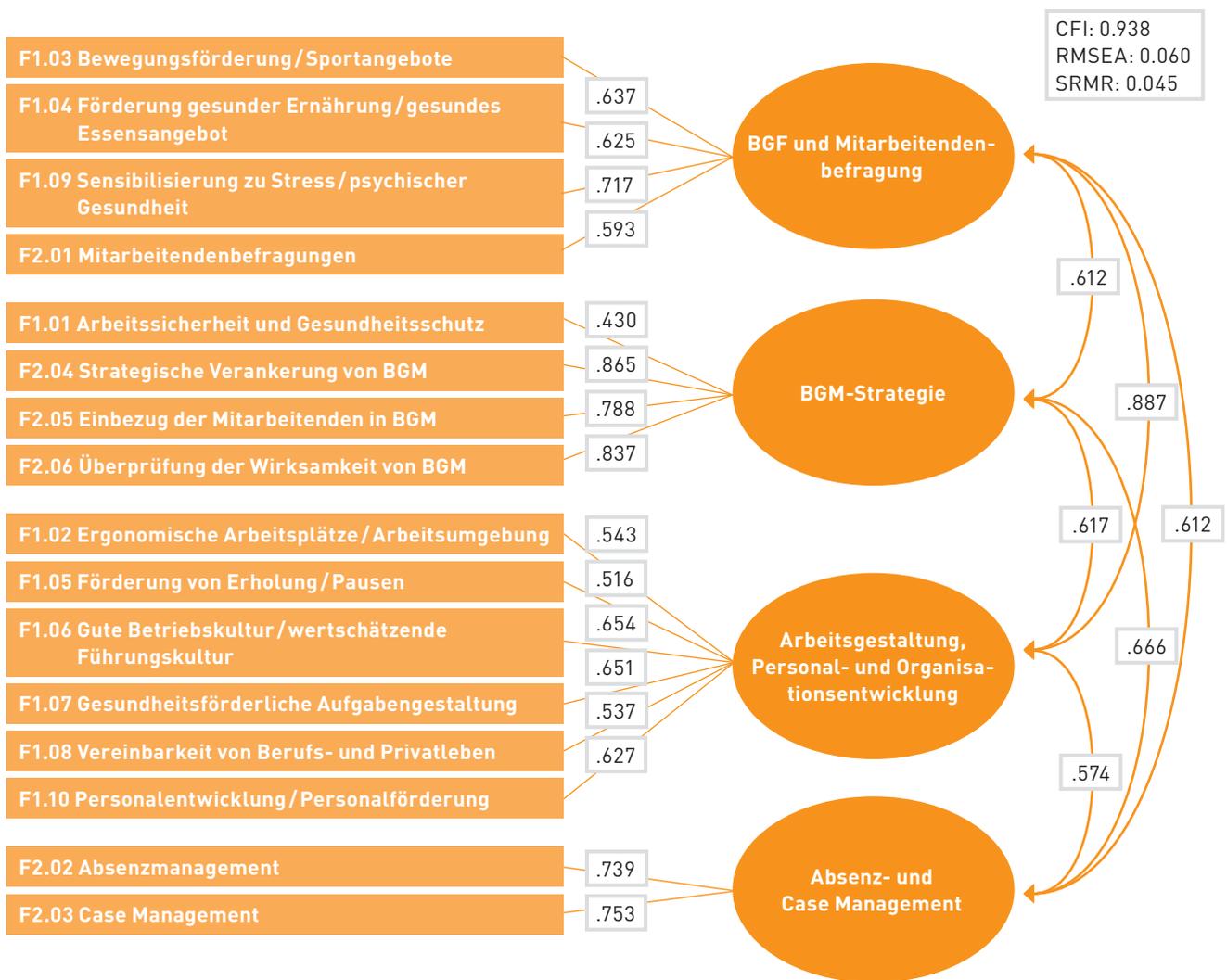
Skala zum Engagement von Betrieben für die Gesundheit der Mitarbeitenden aus Sicht von Arbeitnehmenden:

Wie stark engagiert sich Ihr Betrieb bei folgenden Themen?	gar nicht	wenig/ ansatzweise	ziemlich/ mehrheitlich	sehr/ vollumfänglich	weiss nicht
1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (z. B. Verhüten von Unfällen, Sicherheitsvorkehrungen, medizinische Untersuchungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Ergonomische Arbeitsplätze / Arbeitsumgebung (z. B. guter Umgang mit Lasten, langem Stehen oder Sitzen, Lärm, Beleuchtung, Raumklima)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Bewegungsförderung/Sportangebote (z. B. Bike to work, Fitness-Abo-Vergünstigungen, Duschkmöglichkeiten, Kurse, Apps)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Fördern gesunder Ernährung / gesundes Essensangebot (z. B. Früchteangebot, Wasserspender, gesundes Kantinenessen, Kurse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Fördern von Erholung / Pausen (z. B. Entspannungsangebote, Pausenraum, feste Pausenzeiten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Gute Betriebskultur / wertschätzende Führungskultur (z. B. Fördern eines guten Teamklimas, Achten auf Anerkennung und Fairness)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Arbeitsaufgaben, die motivieren und zu schaffen sind (z. B. Vermeiden von Überforderung, Fördern von selbstständigem Arbeiten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (z. B. Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit, Arbeit von zu Hause, gleitende Arbeitszeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Fördern von Austausch und Information zu Stress und psychischer Gesundheit (z. B. Vorträge, Kampagnen und Kurse zu Stress, Mobbing, Wohlbefinden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Personalentwicklung/Personalförderung (z. B. Festlegen von beruflichen Zielen, Entwickeln von Kompetenzen, gute Weiterbildungsmöglichkeiten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anhang E: Ergebnisse Konfirmatorische Faktorenanalyse BGM-Umsetzungsgrad

ABBILDUNG 29

Konfirmatorische Faktorenanalyse für den BGM-Umsetzungsgrad (repräsentative Erhebung 2020)



Anhang F: Regressionsanalyse für den BGM-Umsetzungsgrad und das BGM-Potenzial

TABELLE 8

Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse für den BGM-Umsetzungsgrad 2020 (abhängige Variable) mit den Kontrollvariablen Wirtschaftssector, Sprachregion, Betriebsgrösse (Schritt 1) und den unabhängigen Variablen BGM-Voraussetzungen und BGM-Treiber 2020 (BGM-Potenzial) (Schritt 2) (ungewichtet)

Variablen	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten		
	B	SD	Beta	T	Sig. (p)
Konstante	0.147	0.138		1.064	0.288
Wirtschaftssector	0.111	0.032	0.098	3.503	0.000
W-CH	-0.139	0.039	-0.103	-3.576	0.000
I-CH	-0.212	0.064	-0.092	-3.296	0.001
MU (100–249 MA)	0.134	0.040	0.123	3.374	0.001
GU (250–999 MA)	0.136	0.042	0.118	3.218	0.001
GU (≥1000 MA)	0.291	0.098	0.084	2.971	0.003
F4.01: Bewusstsein/Unterstützung seitens der Geschäftsleitung für das Thema	0.107	0.031	0.128	3.468	0.001
F4.02: Bereitschaft im Betrieb, offen über Arbeit und Gesundheit zu sprechen	0.097	0.030	0.114	3.224	0.001
F4.03: Finanzielle/personelle Ressourcen für das Thema	0.044	0.027	0.060	1.607	0.109
F4.04: Fachwissen/fachliche Unterstützung zur Umsetzung von Massnahmen	0.122	0.029	0.162	4.180	0.000
F4.05: Motivation des Personals, an Massnahmen teilzunehmen	0.090	0.027	0.104	3.321	0.001
F4.06: Strategische Anbindung des Themas an HR-/Unternehmensstrategie	0.078	0.024	0.118	3.309	0.001
F4.07: Zeit zur Umsetzung von Massnahmen	0.032	0.027	0.043	1.173	0.241
F4.08: Fachwissen über die Wirkung und den Nutzen von Massnahmen	0.087	0.030	0.112	2.926	0.004
F5.01: Absenkrate senken	0.032	0.024	0.039	1.341	0.180
F5.02: Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen	0.081	0.029	0.103	2.834	0.005
F5.03: Zufriedenheit/Wohlbefinden des Personals erhöhen	0.021	0.038	0.020	0.547	0.584
F5.04: Produktivität/Qualität der Leistung erhöhen	0.014	0.028	0.016	0.507	0.612
F5.05: Öffentliches Image des Betriebs/Kundenerwartungen erfüllen	-0.004	0.025	-0.006	-0.174	0.862
F5.06: Bedarf und Erwartungen seitens des Personals/der Personalvertretung erfüllen	-0.013	0.026	-0.018	-0.492	0.623
F5.07: Druck der Arbeitsinspektion/Politische und gesetzliche Forderungen erfüllen	0.013	0.018	0.023	0.704	0.482
F5.08: Soziale Verantwortung/Beitrag zum Gemeinwohl leisten	0.025	0.028	0.031	0.881	0.379

Anmerkungen: Varianzaufklärung in der abhängigen Variable BGM-Umsetzungsgrad: Schritt 1: korrigiertes $R^2 = .058$, Schritt 2: korrigiertes $R^2 = .526$.

Kodierung der Variablen: Wirtschaftssector: 0=IND, 1=DL; W-CH: 0=D-CH/I-CH, 1=W-CH; I-CH: 0=D-CH/W-CH, 1=I-CH; MU (100–249 MA): 0=KU (50–99 MA)/GU (250–999 MA)/GU (≥1000 MA), 1=MU (100–249 MA), GU (250–999 MA); 0=KU (50–99 MA)/MU (100–249 MA)/GU (≥1000 MA), 1=GU (250–999 MA), GU (≥1000 MA); 0=KU (50–99 MA)/MU (100–249 MA)/GU (250–999 MA), 1=GU (≥1000 MA).

Signifikante Prädiktoren ($p < .05$) sind orange hervorgehoben. Dabei werden Prädiktoren mit einem standardisierten Beta-Wert von $\geq .10$ dunkelorange, Prädiktoren mit einem Beta-Wert von $< .10$ hellorange markiert.

Wankdorfallee 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch

Avenue de la Gare 52, CH-1003 Lausanne
Tel. +41 21 345 15 15
office.lausanne@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch
www.promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch