



Faktenblatt 61

Wie verbreitet ist betriebliches Gesundheitsmanagement in der Schweiz?

Monitoring-Ergebnisse 2020

Abstract

Rund 75% der Betriebe in der Schweiz mit 50 oder mehr Mitarbeitenden setzen betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) um. Gegenüber 2016 (71%) ist eine tendenzielle Zunahme der Verbreitung von BGM in der Schweiz zu beobachten. Dies zeigen die Ergebnisse der zweiten repräsentativen Erhebung des BGM-Monitorings, das von Gesundheitsförderung Schweiz in Auftrag gegeben wurde. Die wichtigsten Gründe für BGM sind zufriedener und gesündere Mitarbeitende, weniger Absenzen und eine Attraktivitätssteigerung als Arbeitgebende. Trotz oder gerade aufgrund der Covid-19-Pandemie wollen sich mehr als die Hälfte der Betriebe in den nächsten Jahren (noch) stärker für BGM engagieren. Die Grundlagen dafür sind gut: Rund 80% der Betriebe verfügen über gute bis sehr gute Voraussetzungen für die Umsetzung von BGM. Optimierungsbedarf besteht nach wie vor bei der strategischen Verankerung von BGM. Vermehrten Investitionsbedarf sehen die Betriebe in Bezug auf die Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit.

1 Ziele des BGM-Monitorings

Der Job-Stress-Index 2020 zeigt, dass drei von zehn Erwerbstätigen in der Schweiz am Arbeitsplatz mehr Belastungen als Ressourcen wahrnehmen [1]. Mithilfe von BGM können Stressoren reduziert und Ressourcen gestärkt werden. Deshalb engagiert sich Gesundheitsförderung Schweiz für die Verbreitung von BGM. Doch wie verbreitet ist BGM in Betrieben in der Schweiz? Welche Betriebe investieren in entsprechende Massnahmen? Aus welchen Gründen? Wie entwickelt sich das Engagement für BGM über die Zeit? Und wie nehmen die Erwerbstätigen das BGM-Engagement ihrer Arbeitgebenden wahr? Um diese und weitere Fragen zu beantworten, führt Gesundheitsförderung Schweiz periodische Erhebungen zum Umsetzungsgrad von BGM in Betrieben in der Schweiz durch. Mit der Beantwortung der Fragen wird eine Grundlage zur zielgerichteten und effizienten Sensibilisierung, Entwicklung und Verbreitung von BGM geschaffen.

Um den Umsetzungsgrad zu erheben, werden Betriebe zu ihren BGM-Massnahmen befragt. Diese lassen sich in vier Komponenten zusammenfassen,

Inhaltsverzeichnis

1	Ziele des BGM-Monitorings	1
2	Resultate im Überblick	4
3	Fazit	8
4	Quellen	8

die wiederum den BGM-Umsetzungsgrad bilden (siehe [Tabelle 1](#)). Die erste für Sprachregion und Wirtschaftssektoren repräsentative Befragung fand 2016 statt [2]. Die Ergebnisse der zweiten repräsentativen Erhebung im Jahr 2020 inklusive der Trends gegenüber 2016 werden im Folgenden zusammengefasst. Zudem werden auch einzelne Ergebnisse einer längsschnittlichen Panelstudie sowie einer Erhebung bei Erwerbstätigen zur Wahrnehmung von BGM bei ihren Arbeitgebenden berichtet (zur Beschreibung der drei Teilstudien siehe Box «Methodisches Vorgehen»).

Definition

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

ist die systematische Optimierung relevanter Faktoren für die Gesundheit im Betrieb. BGM schafft mittels Anpassung von Strukturen und Prozessen im Unternehmen günstige Bedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden und trägt so zum Erfolg des Unternehmens bei. BGM erfordert die Beteiligung aller Personengruppen im Unternehmen, ist in dessen Management integriert und kommt in seiner Kultur zum Ausdruck. [3]

TABELLE 1

Auflistung der verschiedenen BGM-Massnahmen und Gruppierung in vier Komponenten

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

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

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

Methodisches Vorgehen

Das BGM-Monitoring 2020 umfasst drei Teilstudien.

In der **repräsentativen Erhebung** 2020 haben 791 Betriebe (von 2184 angeschriebenen Betrieben) an der Befragung teilgenommen. Befragt wurden zwischen August und November 2020 Betriebe aus dem Industrie- und dem Dienstleistungssektor (245 bzw. 546 Betriebe), aus der Deutschschweiz (585 Betriebe), der Westschweiz (174 Betriebe) und dem Tessin (32 Betriebe). Für den Wirtschaftssektor und die Sprachregion ist die Stichprobe repräsentativ. Bezüglich Unternehmensgrösse wurden Kleinunternehmen (KU, 50–99 Mitarbeitende; 152 Betriebe), mittlere Unternehmen (MU, 100–249 Mitarbeitende; 369 Betriebe) und Grossunternehmen (GU, ab 250 Mitarbeitende; 270 Betriebe) befragt. Gegenüber der Anzahl von KU in der Schweiz ist diese Gruppe in der Stichprobe untervertreten. Deshalb müssen die Ergebnisse für KU mit Vorsicht interpretiert werden. Die Anzahl der Betriebe aus dem Tessin ist zwar repräsentativ, aber sehr klein, weshalb auch hier bei der Interpretation eine gewisse Vorsicht geboten ist.

Für die **Panelstudie** wurden alle Betriebe angeschrieben, die schon 2016 an der Erhebung teilgenommen hatten. Zwischen August und Dezember 2020 haben 406 Betriebe (von 714 noch aktiven Betrieben) den Fragebogen erneut ausgefüllt. Die Panelstudie hat das Ziel, Veränderungen über die Zeit zu erfassen, und erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität.

Für die repräsentative Erhebung 2020 und die Panelstudie wurden nahezu identische Fragebögen verwendet. In beiden Teilstudien wurde jeweils die Person befragt, die sich mit dem Thema Gesundheit im Betrieb am besten auskennt.

Die **repräsentative Erhebung bei Arbeitnehmenden** über deren Perspektive auf die Umsetzung von BGM in ihrem Betrieb wurde im Rahmen des Monitorings [Job-Stress-Index 2020](#) [1] durchgeführt. Die Daten wurden im Februar 2020, also noch vor der Covid-19-Pandemie, in Zusammenarbeit mit der Universität Bern und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften erhoben. Es wurden Daten von 1674 Erwerbstätigen aus dem zweiten und dritten Wirtschaftssektor, aus Betrieben mit mindestens 50 Mitarbeitenden und aus allen Sprachregionen ausgewertet.

Alle Befragungen wurden durch das LINK Institut durchgeführt. Konzipiert wurden die Befragungen der Teilstudien von Gesundheitsförderung Schweiz in Kooperation mit Expertinnen und Experten der Fachhochschule Nordwestschweiz und der Universität Zürich, die in Zusammenarbeit auch die Daten ausgewertet haben. Die Details zur Erhebung werden im [Arbeitspapier 54](#) von Gesundheitsförderung Schweiz beschrieben [4].

2 Resultate im Überblick

Die Verbreitung von BGM in Betrieben in der Schweiz nimmt tendenziell zu.

Über ein Viertel der Betriebe setzen BGM systematisch um. Weitere knapp 50% setzen BGM mehrheitlich, 23% ansatzweise um. Nur rund 2% der Betriebe geben an, BGM gar nicht umzusetzen (siehe [Abbildung 1](#)). Gegenüber der ersten Erhebung im Jahr 2016 beobachten wir einen leichten Anstieg von 3 Prozentpunkten bei der systematischen und vollumfänglichen Umsetzung von BGM. Dieser Anstieg ist in zweifacher Hinsicht erfreulich: Zum einen bedeutet eine systematische Umsetzung ein sehr bewusstes Engagement für BGM. Zum anderen gehen die abgefragten Massnahmen über die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmenden hinaus, die Betriebe engagieren sich demnach in einem freiwilligen Bereich für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.

Grundsätzlich stellen wir fest, dass die Umsetzung von BGM umso systematischer erfolgt, je grösser der Betrieb ist. Im Vergleich zu 2016 hat die Umsetzung von BGM bei Unternehmen mittlerer Grösse (100–249 Mitarbeitende) jedoch zugenommen.

Im Dienstleistungssektor wird BGM stärker umgesetzt als im Industriesektor. Dieser Unterschied hat sich seit 2016 intensiviert: Im Dienstleistungssektor hat sich der Umsetzungsgrad signifikant erhöht, während im Industriesektor keine Veränderung zu beobachten ist.

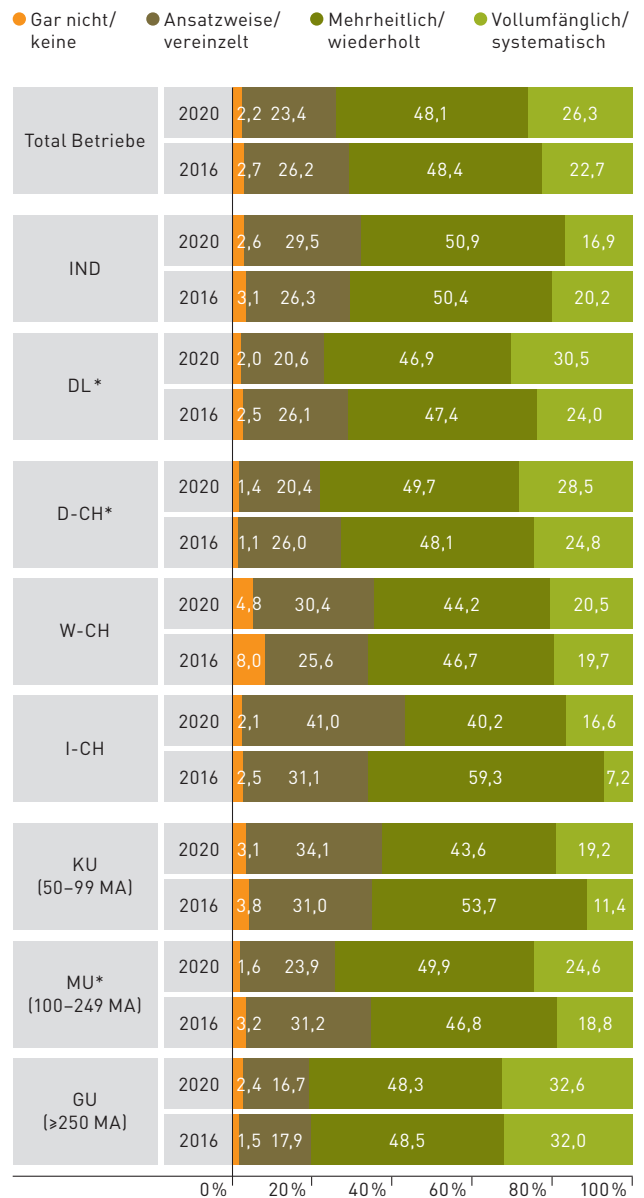
Im Vergleich der Sprachregionen zeigt sich: Betriebe in der Deutschschweiz weisen im Durchschnitt einen höheren Umsetzungsgrad von BGM auf als Betriebe in der Westschweiz oder im Tessin. Auch dieser Unterschied hat sich in den letzten vier Jahren verstärkt: In der Deutschschweiz ist der Umsetzungsgrad signifikant gestiegen, während er sich in den anderen Sprachregionen nicht signifikant verändert hat.

Am weitesten verbreitet sind Massnahmen im Bereich Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung.

Im Fokus von Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung stehen Massnahmen zur Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze, zu guter Betriebs- und wertschätzender Führungskultur, zu gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung sowie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Diese haben gegenüber 2016 in der Umsetzung signifikant

ABBILDUNG 1

BGM-Umsetzungsgrad 2020 der Betriebe in der Schweiz nach Wirtschaftssector, Sprachregion und Betriebsgrösse im Vergleich zu den Ergebnissen 2016



* Signifikante Zunahme im Jahresvergleich

IND: Industriesektor
 DL: Dienstleistungssektor
 D-CH: Deutschschweiz
 W-CH: Romandie
 I-CH: Tessin
 KU: kleine Unternehmen
 MU: mittlere Unternehmen
 GU: grosse Unternehmen
 MA: Mitarbeitende

zugenommen (siehe [Abbildung 2](#)). Ein ähnliches Ergebnis zeigt auch das Ostschweizer Monitoring zur Gesundheitsförderung in Betrieben [5]. Ein Vergleich der Ergebnisse mit den Ergebnissen der europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-3 [6]) deutet darauf hin, dass diese Entwicklung schon vor 2020, also unabhängig von der Covid-19-Pandemie und den damit verbundenen Veränderungen in der Arbeitswelt, zu beobachten war. Ebenfalls weit verbreitet sind Massnahmen im Bereich Absenz- und Case Management: Wie schon 2016 werden diese Massnahmen in mehr als 50% der Betriebe systematisch umgesetzt, in weiteren gut 20% ist eine mehrheitliche Umsetzung zu beobachten.

Optimierungspotenzial besteht in den Bereichen «Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung» (z.B. Massnahmen zur Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit) und «BGM-Strategie» (Massnahmen zur strategischen Verankerung, Überprüfung der Wirksamkeit von

BGM und zum Einbezug von Mitarbeitenden). Massnahmen der Komponente BGM-Strategie werden gegenüber 2016 etwas mehr umgesetzt.

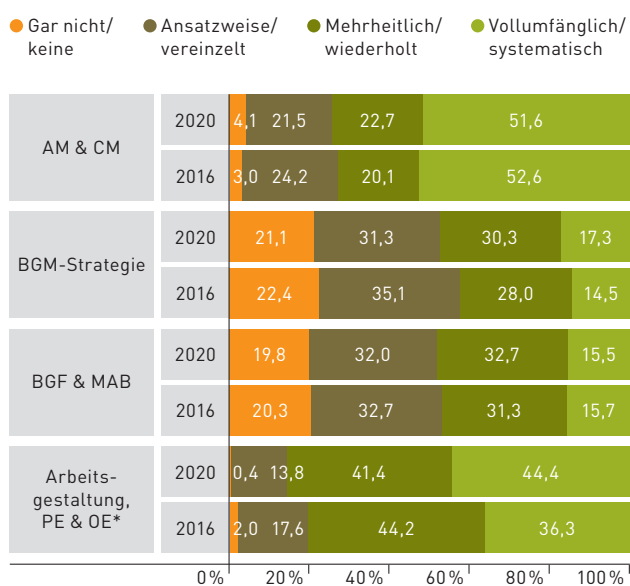
Gesundheitsförderung Schweiz unterstützt Betriebe mit einer Reihe von Angeboten, damit diese ein BGM aufbauen oder optimieren können. Mit dem **FWS Check** können Betriebe herausfinden, wie weit ihr BGM entwickelt ist (mehr Infos: fws-check.ch).

Betriebe, die BGM systematisch in ihre Unternehmensstrategie integriert haben, können sich nach der Prüfung durch Assessierende mit dem **Qualitätslabel Friendly Work Space** auszeichnen lassen (mehr Infos: friendlyworkspace.ch).

Zudem bietet Gesundheitsförderung Schweiz mit **FWS Job-Stress-Analysis** ein wissenschaftlich validiertes, praxiserprobtes Online-Befragungsinstrument, das mit wenig Aufwand einen detaillierten Überblick über Belastungen und Ressourcen im Unternehmen verschafft (mehr Infos: fws-jobstressanalysis.ch).

ABBILDUNG 2

Umsetzungsgrad der vier Komponenten von BGM-Massnahmen, Analyse- und Steuerungsinstrumenten 2016 und 2020



* Signifikante Zunahme im Jahresvergleich

AM & CM: Absenz- und Case Management
 BGF & MAB: Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung
 PE & OE: Personal- und Organisationsentwicklung

Durch die Covid-19-Pandemie hat BGM tendenziell an Aufmerksamkeit gewonnen, vor allem in der lateinischen Schweiz. Gleichzeitig erschwert die wirtschaftliche Lage Investitionen in diesem Bereich.

Gut 70% der Betriebe geben an, dass sich ihr Engagement für BGM durch die Covid-19-Pandemie nicht verändert oder sogar verstärkt hat. Im Vordergrund standen dabei bis zum Ende der Befragung im November 2020 Hygienemassnahmen, Arbeiten im Homeoffice und damit verbunden die Arbeitsplatzgestaltung im Homeoffice. Knapp ein Viertel der Betriebe berichten, dass sich ihr Engagement für BGM durch die Covid-19-Pandemie teils verbessert und teils verschlechtert hat. Nur knapp 4% geben an, dass es zu einer Verschlechterung des Engagements gekommen ist. Die Panelstudie liefert Hinweise darauf, dass sich durch die Covid-19-Pandemie und ihre Folgen das Engagement für BGM insbesondere in den Betrieben verstärkt hat, die bereits vor der Pandemie stärker auf BGM gesetzt haben.

Auch bezüglich der Voraussetzungen für BGM geben rund 70% der Betriebe an, dass diese durch die Covid-19-Pandemie gleichgeblieben sind oder sich sogar verbessert haben. Bei gut einem Viertel der Betriebe haben sich die Voraussetzungen jedoch zumindest

teilweise verschlechtert. Auffallend ist, dass als Folge der Covid-19-Pandemie Betriebe in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz häufiger über verbesserte Voraussetzungen für BGM berichten als Betriebe in der deutschsprachigen Schweiz.

Neben der Zufriedenheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist die Attraktivität als Arbeitgebende ein wichtiger Grund für Betriebe, sich für BGM zu engagieren.

Diese beiden Gründe sind gegenüber 2016 noch wichtiger geworden, ebenso wie das Bestreben, durch das BGM-Engagement der sozialen Verantwortung gerecht zu werden (siehe [Abbildung 3](#)). Die grosse Bedeutung dieser Gründe kann ein Hinweis darauf sein, dass sich Betriebe durch ihr BGM-

Engagement einen Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung von Fachkräften erarbeiten möchten. Eine seit 2016 stabil hohe Bedeutung für das Engagement im Bereich BGM haben für Betriebe die Ziele, Absenkraten zu senken sowie die Produktivität und Qualität der Leistung zu erhöhen.

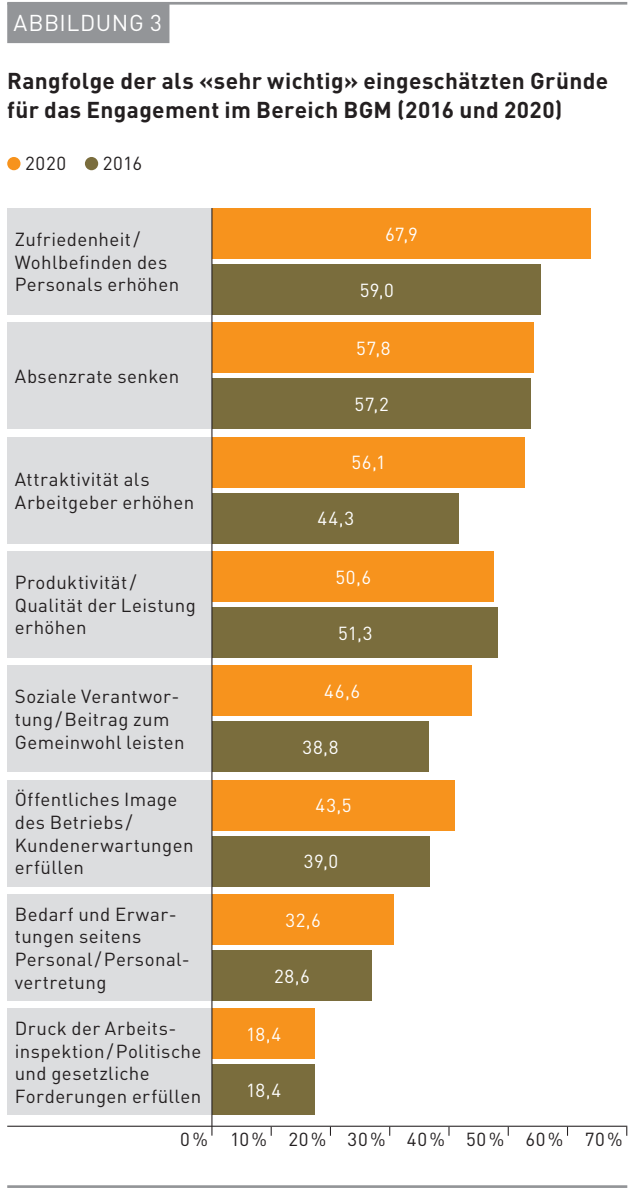
Das Engagement der Betriebe für BGM kommt bei den Arbeitnehmenden an.

Die Einschätzung des Engagements für BGM aus Sicht der Arbeitnehmenden liegt nur leicht unter der Einschätzung der Personen, die in den Betrieben für BGM verantwortlich sind. Dabei wird das Engagement der Betriebe von Arbeitnehmenden mit Führungsfunktion stärker eingeschätzt als von Arbeitnehmenden ohne Führungsfunktion.

Die gesetzlich vorgegebenen Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden von den Arbeitnehmenden am häufigsten wahrgenommen: Rund 80% der befragten Erwerbstätigen geben an, dass ihre Arbeitgebenden Massnahmen in diesem Bereich mehrheitlich bis vollumfänglich umsetzen. Bei Massnahmen im Bereich gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung (z.B. Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben oder Förderung von Erholung und Pausen) sind es immerhin noch 60% der Arbeitnehmenden. Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung (d.h. Massnahmen zu Bewegung, Ernährung, Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit) schätzen 45% der Erwerbstätigen das Engagement des Betriebs, in dem sie arbeiten, als mehrheitlich bis vollumfänglich ein. In den beiden letztgenannten Bereichen nehmen Erwerbstätige in der Deutschschweiz ein stärkeres Engagement ihrer Arbeitgebenden wahr als Beschäftigte in der Westschweiz.

BGM bleibt auch in Zukunft ein wichtiges Thema mit besonders grossem Bedarf bei der Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit.

Die Mehrheit der Betriebe (55%) wollen sich in den kommenden Jahren stärker für BGM engagieren. Wie auch für das allgemeine BGM-Engagement werden zufriedener und gesündere Mitarbeitende sowie weniger Absenzen als wichtigste Gründe angegeben. Knapp die Hälfte der Betriebe gibt an, dass vermehrter Investitionsbedarf bei der Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit besteht.



Die Voraussetzungen dafür, dass sich das BGM-Engagement in den nächsten Jahren verstärkt, sind gegeben: In fast der Hälfte der Betriebe ist sich die Geschäftsleitung der Bedeutung von BGM bewusst und unterstützt das Thema. In ebenso vielen Betrieben besteht die Bereitschaft, offen über das Thema «Arbeit und Gesundheit» zu sprechen (siehe [Abbildung 4](#)). Am wenigsten gegeben sind Zeit zur Umsetzung von BGM-Massnahmen, Motivation des Personals, an Massnahmen teilzunehmen, finanzielle und personelle Ressourcen sowie Fachwissen. Insgesamt berichten rund 80% der Betriebe in der Schweiz über gute bis sehr gute Voraussetzungen für BGM. Gegenüber 2016 haben sich die Voraussetzungen signifikant verbessert, wobei Betriebe im

Dienstleistungssektor über bessere Voraussetzungen verfügen als Betriebe im Industriesektor und Grossbetriebe über bessere Voraussetzungen als kleinere Betriebe (50–99 Mitarbeitende). Bei den Betrieben mittlerer Grösse (100–249 Mitarbeitende) haben sich die Voraussetzungen für BGM gegenüber 2016 signifikant verbessert.

Rund zwei Drittel der Betriebe nutzen externe Dienstleistungen und Werkzeuge wie Beratungen, Schulungen oder Hilfsmittel im Bereich BGM.

Die Anzahl Betriebe, die externe Dienstleistungen nutzen, ist mit rund 65% gegenüber 2016 konstant geblieben. Während Beratungen, Schulungen, Hilfsmittel (Checklisten u. Ä.) und externes Case Management am häufigsten genutzt werden, haben Online-Tools und -Apps an Bedeutung gewonnen. Auch wenn diese Entwicklung vermutlich nicht ausschliesslich durch die Covid-19-Pandemie bedingt ist, wurde sie wohl durch das vermehrte Arbeiten im Homeoffice verstärkt.

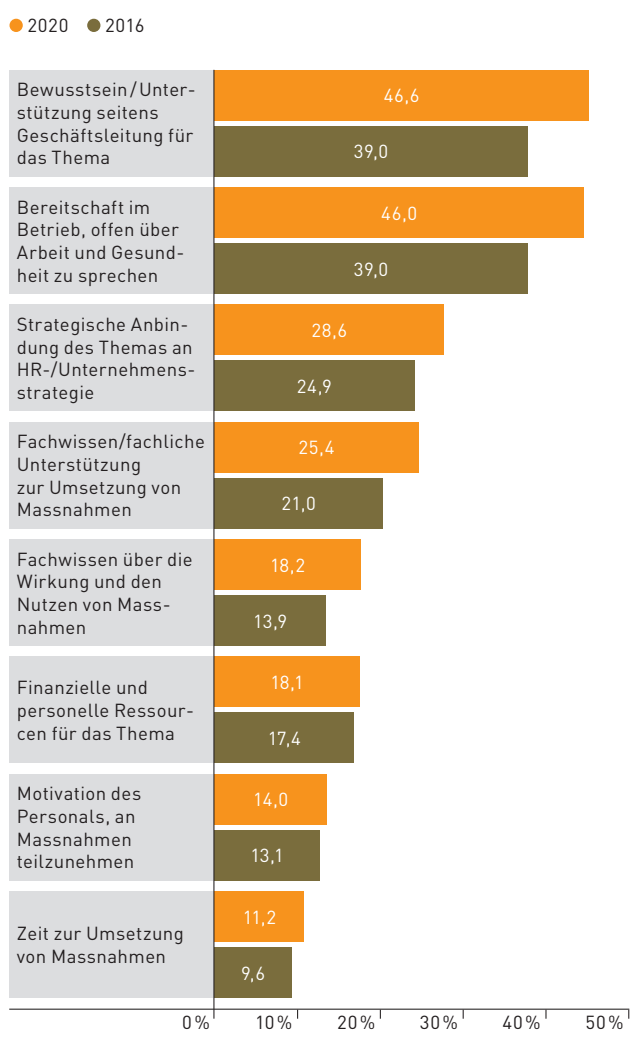
Gesundheitsförderung Schweiz stellt verschiedene Angebote im Bereich BGM zur Verfügung. Das Label Friendly Work Space ist am bekanntesten: 41% der Betriebe geben an, es zu kennen; rund 4% der Betriebe nutzen dieses Angebot. Am häufigsten genutzt wird die jährliche nationale BGM-Tagung (11%). Neben Ressourcen für externe Dienstleistungen setzen Betriebe in der Schweiz im Schnitt rund 60 Stellenprozent für BGM ein. Hier beobachten wir allerdings in Abhängigkeit von der Unternehmensgrösse und vom Umsetzungsgrad von BGM sehr grosse Unterschiede.

Um BGM voranzubringen, braucht es konstant gute Voraussetzungen im Betrieb. Der strategischen Verankerung von BGM kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Unabhängig von Wirtschaftssektor, Sprachregion oder Betriebsgrösse gehen gute Voraussetzungen für BGM mit einem höheren Umsetzungsgrad einher. Dies lässt sich in der Panelstudie auch über einen längeren Zeitraum beobachten: Betriebe, die zwischen 2016 und 2020 konstant über gute Voraussetzungen verfügten oder diese in den vier Jahren verbessern konnten, berichten 2020 über einen höheren Umsetzungsgrad von BGM. Gleichzeitig berichteten die Betriebe, die BGM zwischen 2016 und 2020 konstant systematisch umsetzten, schon im Jahr 2016 über die besten Voraussetzungen.

ABBILDUNG 4

Rangfolge der als «voll gegeben» eingeschätzten Voraussetzungen für BGM (2016 und 2020)



Für eine systematische Umsetzung von BGM ist die strategische Verankerung besonders wichtig: Betriebe, die 2016 über eine gute strategische Verankerung berichteten, zeigten zwischen 2016 und 2020 eine positive Veränderung im Umsetzungsgrad. Bei Betrieben, die 2016 BGM nicht strategisch verankert hatten, verschlechterte sich der Umsetzungsgrad von 2016 bis 2020 hingegen leicht.

3 Fazit

Die Ergebnisse des Monitorings 2020 zeigen, dass BGM für Betriebe von Bedeutung ist und die Verbreitung leicht zunimmt: Im Jahr 2020 setzen rund 26 % der Betriebe in der Schweiz BGM systematisch um – mehr als im Jahr 2016. Mit dem Engagement im Bereich BGM möchten Betriebe die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigern, Absenzen reduzieren und sich als attraktive Arbeitgebende präsentieren – Ziele, die gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten von grosser Bedeutung sind. Es ist also wichtig, das Engagement für BGM konsequent aufrechtzuerhalten und weiter zu verstärken. Dabei gilt es, die in vielen Betrieben schon guten Voraussetzungen für BGM zu nutzen. Die Mehrheit der Betriebe berichten über ein grosses Bewusstsein der Geschäftsleitung für die Wichtigkeit des Themas BGM. Dies stellt eine gute Basis dar, um BGM in der HR- oder Unternehmensstrategie zu verankern – eine der wichtigsten Voraussetzungen für systematisches BGM, bei der aber noch Verbesserungspotenzial besteht. Gleichzeitig sind nicht immer genügend Ressourcen und Fachwissen für eine systematische Umsetzung vorhanden. Hier können externe Angebote unterstützen, auch in Zeiten von vermehrtem Homeoffice: Die Nutzung von Online-Tools und -Apps hat gegenüber 2016 zugenommen. Investitionsbedarf sehen die Betriebe noch bei der Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit.

Diese Ergebnisse bestätigen Gesundheitsförderung Schweiz darin, die bisherigen Aktivitäten zur Sensibilisierung und Unterstützung von Betrieben im Bereich BGM weiterzuführen. Die Angebote sind darauf ausgerichtet, den Aufbau und die Optimierung von systematischem BGM zu fördern sowie die Arbeitsbedingungen für Erwerbstätige gesundheitsförderlich zu gestalten. Gleichzeitig dienen die Ergebnisse als Grundlage für die Entwicklung weiterer Angebote im Bereich BGM.

4 Quellen

- [1] Gesundheitsförderung Schweiz (2020). *Job-Stress-Index 2020. Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz. Faktenblatt 48*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- [2] Füllemann, 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.
- [3] Gesundheitsförderung Schweiz (2021). *quint-essenz Glossar: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)*. <https://quint-essenz.ch/de/concepts/282> (Zugriff: 10.6.2021).
- [4] 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.
- [5] Jordan, D. & Giger, A. (2019). *Gesundheitsförderung im Betrieb – Wo steht die Region Ostschweiz?* https://bgm-ostschweiz.ch/wp-content/uploads/bgm_monitoring-2019-_gesamtbericht.pdf (Zugriff: 10.6.2021).
- [6] 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>

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Autorin

Dr. Regina Jensen

Autorinnen und Autoren der Studie

- 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

Studienbericht

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.

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 61

© Gesundheitsförderung Schweiz, August 2021

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz
Wankdorffallee 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch
www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen