

Betriebliches Gesundheitsmanagement in Betrieben in der Schweiz: Monitoring-Ergebnisse 2024

Ergebnisbericht

Autorinnen und Autoren

Dr. Désirée Füllemann^a, Marc Wüthrich^a, Danijela Stanic^a, PD Dr. Gregor Jenny^a, Dr. Regina Jensen^b & Prof. Dr. Andreas Krause^a

^a Institut für Mentale und Organisationale Gesundheit, Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW

^b Gesundheitsförderung Schweiz

Olten, 13.02.2025

Impressum

Projektleitung Gesundheitsförderung Schweiz

Dr. Regina Jensen, Projektleiterin Wirkungsmanagement BGM

Begleitgruppe Gesundheitsförderung Schweiz

Dennis Ammann, Projektleiter Partner Relations

Anita Blum, Projektleiterin Betrieb & Entwicklung BGM

Dominique Lötscher, Projektleiterin Betrieb & Entwicklung BGM

Chloé Saas, Leiterin Einheit Öffentlichkeitsarbeit

Dr. Corina Ulshöfer, Teamleiterin Wirkungsmanagement

Durchführung der Erhebung

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

Katrin Wattenhofer, Dr. Sabrina Pfister

Zitiervorschlag

Füllemann, D., Wüthrich, M., Stanic, D., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2025). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in Betrieben in der Schweiz: Monitoring-Ergebnisse 2024. Ergebnisbericht*. Olten, Bern und Lausanne: Fachhochschule Nordwestschweiz und Gesundheitsförderung Schweiz.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Management Summary	6
1 Gegenstand und Zielsetzung	10
2 Methodisches Vorgehen	12
2.1 Erhebungsinstrument	13
2.2 Erhebungsprozess	14
2.3 Beschreibung der Stichprobe	14
2.4 Branchenverteilung	16
2.5 Funktion der Auskunftsperson im Betrieb	17
2.6 Berechnung des BGM-Umsetzungsgrades	18
3 Ergebnisse der Trendstudie von 2016 bis 2024	20
3.1 Trends im Engagement für BGM in Betrieben in der Schweiz 2016 – 2024	20
3.1.1 Trends im BGM-Umsetzungsgrad 2016 – 2024.....	20
3.1.2 Trends in den vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads 2016 – 2024	23
3.1.3 Trends in den Schwerpunkten für zukünftige Investitionen in BGM-Massnahmen 2016 bis 2024	31
3.1.4 Trends in der Einschätzung des Engagements insgesamt: retrospektiv und prospektiv.....	33
3.2 Trends im BGM-Potenzial in Betrieben in der Schweiz 2016 – 2024	36
3.2.1 Trends in den Voraussetzungen für BGM 2016 – 2024	36
3.2.2 Trends in den Gründen für BGM (Treiber) 2016 – 2024	39
3.3 Trends in der Nutzung von BGM-Angeboten 2016 – 2024.....	42
4 Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2024 inklusive Kleinbetriebe ab 10 Mitarbeitenden	45
4.1 Aktuelles Engagement für BGM in Betrieben in der Schweiz.....	45
4.1.1 BGM-Umsetzungsgrad.....	45
4.1.2 Ergebnisse der vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads	46
4.1.3 Schwerpunkte für zukünftige Investitionen in BGM-Massnahmen	51
4.1.4 Einschätzung des Engagements insgesamt: retrospektiv und prospektiv.....	52
4.1.5 Investierte Stellenprozent für BGM	55
4.2 Aktuelles BGM-Potenzial in Betrieben in der Schweiz	58
4.2.1 Voraussetzungen für BGM.....	58
4.2.2 Gründe für BGM (Treiber).....	62
4.2.3 Zusammenhänge zwischen BGM-Potenzial und BGM-Umsetzungsgrad	64
4.3 Nutzung von BGM-Angeboten	66
4.3.1 Nutzung externer Dienstleistungen und Werkzeuge im Bereich BGM	66
4.3.2 Kenntnis und Nutzung von Angeboten der regionalen BGM-Foren	68
4.3.3 Kenntnis und Nutzung der Angebote von Gesundheitsförderung Schweiz.....	70
4.3.4 Unterstützungsbedarf für den Aufbau und die Weiterentwicklung von BGM.....	71
5 Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick	74

5.1	Umsetzung von BGM	74
5.2	BGM-Potenzial	77
5.3	Nutzung von BGM-Angeboten	79
5.4	Fokus: BGM bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitenden	81
5.5	Schlussfolgerungen und Ausblick	81
Literaturverzeichnis		83
Abbildungsverzeichnis		84
Tabellenverzeichnis		87
6	Anhang	88
A.	Fragebogen BGM-Monitoring Erhebung 2024 in allen Sprachversionen	88
B.	Stichprobenverteilung der repräsentativen Erhebung 2024 (neue Stichprobenverteilung inklusive KU ab 10 Mitarbeitenden	105
C.	Ergebnisse konfirmatorische Faktorenanalyse BGM-Umsetzungsgrad 2024	106

Abkürzungsverzeichnis

AM	Absenzenmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
CM	Case Management
D-CH	Deutschschweiz
DL	Dienstleistungssektor
GFCH	Gesundheitsförderung Schweiz
GU	Grosse Betriebe mit 250 Mitarbeitenden und mehr
I-CH	Italienischsprachige Schweiz (Tessin)
IND	Industriesektor
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
KU	Kleine Betriebe
MA	Mitarbeitende
MAB	Mitarbeitendenbefragung
MU	Mittlere Betriebe
OE	Organisationsentwicklung
PE	Personalentwicklung
W-CH	Westschweiz / Französischsprachige Schweiz

Management Summary

Das Monitoring Verbreitung BGM von Gesundheitsförderung Schweiz ist eine periodische Erhebung zur Verbreitung und zum Umsetzungsgrad von betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) bei Betrieben in der Schweiz.

Im vorliegenden Ergebnisbericht werden die Ergebnisse der **dritten repräsentativen Erhebung im Jahr 2024** dargestellt. Durch den Vergleich mit den bisherigen beiden Erhebungswellen 2016 und 2020 können in der dritten Erhebung **Trends** in der Verbreitung und Umsetzung von BGM abgebildet werden. Die Ergebnisse dazu sind in Kapitel 3 dargestellt.

Erstmals wurden auch **Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden** befragt. Somit wurde die Grundgesamtheit des BGM-Monitorings erweitert auf Betriebe in der Schweiz mit 10 und mehr Mitarbeitenden. Die Ergebnisse der repräsentativen Befragung von 1'159 Industrie- und Dienstleistungsbetrieben ab 10 Mitarbeitenden in den drei Sprachregionen deutsch-, französisch- und italienischsprachige Schweiz sind in Kapitel 4 dargestellt.

1. Umsetzung von BGM

Wie weit verbreitet ist BGM in Betrieben in der Schweiz 2024? Die Umsetzung von BGM in Betrieben in der Schweiz hat sich seit 2020 auf einem stabilen Niveau gehalten und zeigt im Vergleich zu 2016 tendenziell Fortschritte. Im Jahr 2024 setzen 21.8 % der Betriebe in der Schweiz BGM-Massnahmen systematisch um, während dies 49.1 % mehrheitlich/wiederholt tun. Insgesamt engagieren sich somit über 70 % der Betriebe in der Schweiz aktiv im Bereich BGM.

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.

Massnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung sind bei Betrieben in der Schweiz im Vergleich zu den anderen Komponenten des Umsetzungsgrads mit Abstand am häufigsten verbreitet und haben gegenüber 2016 zugenommen. Im Jahr 2024 setzten 88.3 % der Betriebe ab 10 Mitarbeitenden solche Massnahmen mehrheitlich oder systematisch um. Absenz- und Case Management werden von 70 % der Betriebe mehrheitlich oder systematisch umgesetzt, während Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung (43.2 %) und Massnahmen der Komponente BGM-Strategie (40.9 %) noch deutlich weniger verbreitet sind.

Industriebetriebe haben in der Umsetzung von BGM gegenüber Dienstleistungsbetrieben aufgeholt. Im Jahr 2024 setzen 70.6 % der Industriebetriebe BGM systematisch oder mehrheitlich um, was dem Niveau von Dienstleistungsbetrieben (71 %) entspricht. **Betriebe in der italienischsprachigen Schweiz zeigen gegenüber 2020 Fortschritte und haben in der Umsetzung von BGM gegenüber den anderen Sprachregionen aufgeschlossen.** 2024 setzen 73 % der Betriebe in der Deutschschweiz, 62 % der Betriebe in der Westschweiz und 69 % der Betriebe in der italienischsprachigen Schweiz BGM mehrheitlich oder systematisch um. Nach wie vor gilt, dass die Umsetzung von BGM mit zunehmender **Betriebsgrösse** ansteigt. Gegenüber 2016 haben insbesondere mittelgrosse Betriebe mit 100-249 Mitarbeitenden in der Umsetzung von BGM zugelegt.

Wo wird in Zukunft Investitionsbedarf gesehen und welche Trends lassen sich erkennen?

Nach wie vor und mit zunehmendem Trend geben Betriebe an, dass sie zukünftig mehr in Massnahmen zur **Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit** sowie in **Bewegungsförderung und Sportangebote** investieren sollten. Das zeigt sich auch 2024, wenn Kleinbetriebe

mitberücksichtigt werden. Es unterstreicht die kontinuierliche Priorisierung dieser Themen über alle Betriebsgrößen hinweg.

Wie hat sich das gesamthafte **Engagement** aus Sicht der Betriebsvertretenden **in den letzten vier Jahren** verändert? Und wie wird es sich **zukünftig entwickeln**? Ein erheblicher Anteil der Betriebe in der Schweiz haben ihr Engagement aus ihrer Sicht in der Vergangenheit gesteigert und planen, diesen positiven Trend in der Zukunft fortzuführen (jeweils knapp 60 %), während ein stabiler Kern an Betrieben ihr aktuelles Engagement beibehalten möchte (jeweils rund 40%).

Wie viele Stellenprozente investieren Betriebe in Fachverantwortliche für BGM? Die Frage nach den in BGM investierten Stellenprozenten wurde für die Befragung 2024 überarbeitet und eingegrenzt auf die Frage nach Stellenprozenten, die für BGM-fachverantwortliche Personen im Betrieb eingesetzt werden. Rund 40 Prozent der Betriebe in der Schweiz gaben an, keine Person mit Fachverantwortung für BGM zu haben. Weitere rund 25 Prozent der Betriebe konnten die Stellenprozente für eine BGM-fachverantwortliche Person nicht einschätzen. Rund ein Drittel der befragten Betriebe gaben eine Einschätzung von Stellenprozenten an. Diese investieren ca. 20 Stellenprozente in die Aufgaben einer BGM-fachverantwortlichen Person (Median-Wert, d.h. die Hälfte der Betriebe investiert mehr, die Hälfte weniger). Dabei nimmt die Anzahl Stellenprozente sowohl mit zunehmender Betriebsgrösse als auch mit zunehmendem Umsetzungsgrad von BGM zu.

2. BGM-Potenzial

Welche Trends lassen sich im BGM-Potenzial erkennen? Das Potenzial für BGM in Betrieben in der Schweiz nimmt zu: Sowohl die Voraussetzungen für BGM verbessern sich als auch die Wichtigkeit der Gründe, um als Betrieb in BGM zu investieren, nehmen zu.

Seit 2016 zeigt sich ein **zunehmender Trend in mehreren BGM-Voraussetzungen**: Die strategische Anbindung des Themas an die HR- oder Unternehmensstrategie, das Fachwissen zur Umsetzung sowie das Fachwissen zur Wirkung und zum Nutzen von Massnahmen, die Motivation des Personals zur Teilnahme an Massnahmen und die zeitlichen Ressourcen zur Umsetzung von Massnahmen nehmen zu. Diese Voraussetzungen sind im Jahr 2024 signifikant stärker ausgeprägt als 2016 und spiegeln die Weiterentwicklung und Sensibilisierung der Betriebe im Bereich BGM wider.

Im Jahr 2024 wurde ein neuer Index gebildet, um den **Sensibilisierungsgrad** von Betrieben für BGM zu messen. Dieser Index basiert auf drei zentralen Voraussetzungen: Bewusstsein/ Unterstützung seitens der Geschäftsleitung, strategische Anbindung an die HR-/Unternehmensstrategie sowie dem Fachwissen über die Wirkung und den Nutzen von Massnahmen. Etwas weniger als die Hälfte aller Betriebe (47 %) sind hoch sensibilisiert für BGM, weitere knapp 40 Prozent sind eher sensibilisiert.

2024 wurden zwei zusätzliche Voraussetzungen abgefragt: Ein Drittel der Betriebe gibt an, dass die Führungskräfte die Förderung und den Erhalt der Gesundheit von Mitarbeitenden als ihre Aufgabe wahrnehmen. Nur 15 % der Betriebe verfügen hingegen über ein BGM-Konzept. In den Zusammenhangsanalysen zeigte sich jedoch, dass ein **BGM-Konzept** (d.h. Strategie, Ziele, Umsetzungsplan, Evaluation, etc.) zusammen mit der **strategischen Anbindung** und den **finanziellen wie personellen Ressourcen** für BGM die **wichtigsten Prädiktoren des Umsetzungsgrads** sind.

Die **Wichtigkeit der Gründe** für BGM hat seit 2016 signifikant und kontinuierlich **zugenommen**. Dieser Anstieg ist fast bei allen Betriebsgruppen erkennbar. Die drei **wichtigsten Gründe für BGM** im Jahr 2024 sind: **Erhöhen der Zufriedenheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, Senken der Absenkrate und Erhöhen der Attraktivität als Arbeitgeber**.

3. Nutzung von BGM-Angeboten

Die Nutzung von **externen Dienstleistungen und Werkzeugen für BGM** ist 2024 gegenüber den Vorjahren signifikant zurückgegangen (minus 10 Prozentpunkte). Dieser Rückgang zeigt sich

insbesondere bei Dienstleistungsbetrieben, Betrieben in der Deutschschweiz und im Tessin sowie in allen Betriebsgrössen. Im Jahr 2024 nutzen 45 % der Betriebe, einschliesslich der Kleinbetriebe, externe Dienstleistungen und Werkzeuge für BGM. Die Nutzung von Online Tools und Apps nimmt zu.

Die bekanntesten **Angebote von Gesundheitsförderung Schweiz im Bereich BGM** im Jahr 2024 sind das Label Friendly Work Space mit einem Bekanntheitsgrad von 34 %, die BGM-Tagung mit 32 % und die Online-Mitarbeitendenbefragung Job-Stress-Analysis mit 31 %. Ebenfalls einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht die HR-Toolbox mit 28 %. In der Nutzung der Angebote sind signifikante Zunahmen zu verzeichnen: Sowohl die Online-Mitarbeitendenbefragung Job-Stress-Analysis als auch die Weiterbildungen der Academy werden 2024 mehr genutzt von Betrieben als 2020.

Im Jahr 2024 wurde erstmals die Bekanntheit und Nutzung von **Angeboten der regionalen BGM-Foren** erhoben. Es zeigte sich, dass rund ein Drittel der Betriebe in der Schweiz über Angebote dieser Foren informiert sind, wobei die Bekanntheit von Angeboten mit zunehmender Betriebsgrösse steigt.

Ein Bedarf an **Unterstützung beim Aufbau oder der Weiterentwicklung von BGM** wird von 17 % der Betriebe in der Schweiz angegeben. Von diesen wünschen sich 57 % Unterstützung durch Gesundheitsförderung Schweiz, 46 % durch ihre Kranken- und Unfalltaggeldversicherung und 38 % durch die SUVA. Betriebe mit 10 bis 99 Mitarbeitenden wünschen sich häufiger Unterstützung durch den Arbeitgeberverband als durch Gesundheitsförderung Schweiz (im Vergleich zu Betrieben mit 100 und mehr Mitarbeitenden). Industriebetriebe wünschen sich vermehrt Unterstützung durch den Arbeitgeberverband und die SUVA, Dienstleistungsbetriebe hingegen eher durch Branchen- und Berufsverbände. Des Weiteren gibt es auch Unterschiede in den verschiedenen Sprachregionen, von wem man sich Unterstützung wünscht.

4. Fokus: BGM bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitenden

Durch die Erweiterung der Grundgesamtheit des BGM-Monitoring auf Betriebe ab 10 Mitarbeitenden, wird ein Fokus auf die Ergebnisse der Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden gelegt. Im Bericht werden deren Ergebnisse jeweils in einem orangefarbenen Kasten zusammengefasst hervorgehoben.

Kleinbetriebe unterscheiden sich in der Umsetzung von BGM und im Potenzial dafür insgesamt nicht grundsätzlich von anderen Betrieben und können vielfach gemeinsam mit mittelgrossen Betrieben mit 50-99 Mitarbeitenden betrachtet werden.

Auffällig ist jedoch, dass Kleinbetriebe stärker Massnahmen zur Förderung einer guten Betriebs- und Führungskultur sowie einer gesundheitsförderlichen Aufgabengestaltung umsetzen im Vergleich zu grösseren Betrieben.

Wie alle anderen Betriebe sind auch Kleinbetriebe der Meinung, dass man zukünftig mehr in Massnahmen zur Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit investieren sollte.

Je kleiner der Betrieb, desto eher wird Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe betrachtet. Kleinunternehmen stimmen dieser Voraussetzung für BGM häufiger zu als grössere Betriebe.

Allerdings zeigen Kleinbetriebe nur bedingt Interesse an mehr Engagement für BGM: Etwa zwei Fünftel planen, sich in Zukunft mehr für BGM zu engagieren, was im Vergleich zu grösseren Betrieben deutlich weniger ist. Dazu passt, dass Kleinbetriebe nur wenig Bedarf an Unterstützung für den Aufbau oder die Weiterentwicklung von BGM äussern. Falls sie Unterstützung wünschen, wenden sie sich häufiger an ihr eigenes Netzwerk oder an den Arbeitgeberverband, anstatt externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

Kleinbetriebe nutzen deutlich weniger externe BGM-Dienstleistungen und Werkzeuge als grössere Betriebe: Nur knapp 20 % der Kleinunternehmen greifen darauf zurück, während die Werte bei

grösseren Betrieben doppelt bis dreifach so hoch liegen. Wenn Angebote genutzt werden, bevorzugen Kleinbetriebe eher Online Tools oder Hilfsmittel wie Checklisten und Leitfäden. Sie greifen tendenziell seltener auf Beratungen und Schulungen, wie auch Angebote zum Case Management zurück.

1 Gegenstand und Zielsetzung

Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz (GFCH) engagiert sich gemäss ihrem gesetzlichen Auftrag zur Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention unter anderem im strategischen Handlungsfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Dabei unterstützt GFCH mit verschiedenen Projekten und Produkten (z.B. dem Label Friendly Work Space oder der Job-Stress-Analysis) Betriebe in der Schweiz darin, BGM systematisch umzusetzen. Um den Grad der Zielerreichung beurteilen und Lücken identifizieren zu können, ist GFCH auf systematisch und regelmässig erhobene Informationen zur Verbreitung und zum Umsetzungsgrad von BGM in Betrieben in der Schweiz angewiesen. Mit dem 2016 von GFCH initiierten **Monitoring zur Verbreitung von BGM** (kurz: BGM-Monitoring) werden seither regelmässig spezifische Indikatoren zur Beobachtung der gesellschaftlichen Entwicklungen in der Schweiz im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements erhoben. Die Erhebungen des BGM-Monitoring liefern **repräsentative Daten zur Verbreitung und zum Umsetzungsgrad von BGM in Betrieben in der Schweiz**. Diese Erkenntnisse aus dem BGM-Monitoring bilden die Grundlage für eine gezielte und effiziente Sensibilisierung, Weiterentwicklung und Förderung von BGM in der Schweiz (Füllemann, Inauen, Jenny, Moser & Bauer, 2017).

Definition «Betriebliches Gesundheitsmanagement»

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. BGM umfasst alle Ebenen und Sektoren, also sowohl den Vollzug gesetzlich vorgeschriebener Massnahmen als auch freiwillige BGM-Aktivitäten der Wirtschaft (Gesundheitsförderung Schweiz, 2025).

Bisher wurden im Rahmen des BGM-Monitoring drei Erhebungen durchgeführt, die erste im Jahr 2016, eine zweite im Jahr 2020 und die dritte im Jahr 2024. Die Erhebungen sind jeweils repräsentativ für Betriebe in der Schweiz in den drei Sprachregionen (Deutsch-, Französisch- und Italienischsprachige Schweiz) und den zweiten und dritten Wirtschaftssektor (Industrie- und Dienstleistungsbetriebe). Mit dem BGM-Monitoring können somit Veränderungen in der Verbreitung und im Umsetzungsgrad von BGM in Betrieben in der Schweiz abgebildet und Trends identifiziert werden.

Der vorliegende Bericht beinhaltet die Ergebnisse der dritten Erhebung im Jahr 2024 und zeigt Veränderungen im Vergleich zu den bisherigen Erhebungen.

Im Vergleich zu den beiden letzten Erhebungen wurden 2024 einige **Anpassungen** vorgenommen:

- Im Rahmen der Erhebungswelle 2024 erfolgte eine **Erweiterung der Grundgesamtheit** des BGM-Monitorings, es wurden auch **Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden** befragt. Diese Erweiterung der Grundgesamtheit geht einher mit der strategischen Ausrichtung von GFCH, welche u.a. einen Fokus auf die Verbreitung von BGM in KMU legt (Gesundheitsförderung Schweiz, 2024). Somit stehen 2024 erstmals repräsentative Daten zur Verbreitung von BGM in Betrieben ab 10 Mitarbeitenden in der Schweiz zur Verfügung. Die Erweiterung der Grundgesamtheit hat Auswirkungen auf die Vergleichbarkeit mit früheren Erhebungen. Um die Vergleichbarkeit mit den beiden repräsentativen Betriebsbefragungen aus den Jahren 2016 und 2020 zu gewährleisten und somit Trends abbilden zu können, wurden bei der Auswertung der Daten und der Berichterstattung zwei verschiedene Varianten berechnet und dargestellt. Erstens werden die **Ergebnisse der Trendstudie 2016 bis 2024** mit der bisherigen Grundgesamtheit von Betrieben ab 50 Mitarbeitenden in **Kapitel 3** präsentiert. Zweitens werden die **Ergebnisse der Befragung 2024 mit der erweiterten Grundgesamtheit von Betrieben ab 10 Beschäftigten** in **Kapitel 4** dargelegt.

- Die Monitoring-Erhebungen aus den Jahren 2016 und 2020 basieren auf dem von GFCH entwickelten Wirkungsmodell BGM Public Health (Gesundheitsförderung Schweiz, 2014). Das Wirkungsmodell wird aktuell von GFCH überarbeitet. Im Rahmen dieser Überarbeitung wird verstärkt ein Fokus auf die **Sensibilisierung von Betrieben für BGM** gelegt. Daher wird ab der Erhebung 2024 neben den Voraussetzungen für BGM neu auch ein Indikator zur Sensibilisierung für BGM berechnet und berichtet (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1 zeigt schematisch die **Befragungsinhalte der Erhebung 2024**. Wie schon in den Erhebungen 2016 und 2020 wurde auch 2024 der **BGM-Umsetzungsgrad** detailliert erfasst. Zu diesem Zweck wurde der Reifegrad verschiedener BGM-Massnahmen und Analyse- und Steuerungsinstrumenten für BGM erfragt. Die Fragen wurden in identischer Form wie in den vorangehenden Erhebungswellen gestellt, sodass eine zu 2016 und 2020 analoge Bildung der vier Komponenten des Umsetzungsgrads möglich war. Zur weiteren Abbildung der Umsetzung von BGM wurden darüber hinaus auch die Anzahl der für BGM-Fachpersonen eingesetzten **Stellenprozente** sowie die **Einschätzungen zu Veränderungen im Engagement für BGM** sowohl rückblickend als auch auf die Zukunft gerichtet erfragt. Auf die Einschätzung des aktuellen generellen Engagements wurde 2024 verzichtet, da sich in der Erhebung 2020 gezeigt hat, dass dadurch keine zusätzlichen Informationen gewonnen werden konnten. Die Frage nach der Anzahl der für BGM eingesetzten Stellenprozente wurde aufgrund der bisherigen Erfahrungen sowie basierend auf den Ergebnissen eines Forschungsprojekts zu Investitionen in BGM (Stanic, Kölbl, Zäch, Fülleemann & Krause, 2023) überarbeitet. Die Überarbeitung führte zu einer Präzisierung der Frage, indem ausschliesslich Stellenprozente für Fachpersonen für BGM erfragt werden.

Wie schon in den Erhebungen 2016 und 2020 wurden auch 2024 die Wichtigkeit verschiedener **Gründe für BGM** sowie die Ausprägung verschiedener **Voraussetzungen für BGM** im Betrieb erfragt. Im Unterschied zu den bisherigen beiden Erhebungen wurde der Fragebogen 2024 um zwei weitere Voraussetzungen ergänzt¹: Förderung und Erhalt der Gesundheit wird von Führungskräften als Führungsaufgabe verstanden; Vorhandensein eines BGM-Konzepts. Wie erwähnt wird neu neben den Voraussetzungen für BGM auch ein Indikator zum Grad der **Sensibilisierung für BGM** berechnet und berichtet.

Die **Nutzung von BGM-Angeboten** wie Dienstleistungen und Werkzeuge (z.B. Beratungen, Schulungen, Online-Tools oder Instrumente wie Checklisten, Leitfäden etc.) wurde 2024 ebenfalls erfragt, angepasst an aktuelle Entwicklungen in diesem Bereich. Für die Erhebung 2024 wurden sowohl Anpassungen bei den aktuellen BGM-Angeboten vorgenommen als auch neue Fragen entwickelt, welche die Kenntnis und Nutzung von **Angeboten der regionalen BGM-Foren** betreffen. Schliesslich wird in der Erhebung 2024 der **Unterstützungsbedarf für den Aufbau und die Weiterentwicklung von BGM** erfasst¹.

¹ Dies geschah im Zuge der Zusammenlegung mit dem Monitoring des Forum BGM Ostschweiz (z.B. Jordan & Giger, 2019). Um Synergien zu nutzen, wurden die beiden Monitorings von Gesundheitsförderung Schweiz in der gesamten Schweiz und vom Forum BGM Ostschweiz in der Ostschweiz zusammengelegt. Für die Zusammenlegung wurden u.a. einzelne Fragen aus dem Monitoring der Ostschweiz in das gesamtschweizerische Monitoring von Gesundheitsförderung Schweiz integriert.

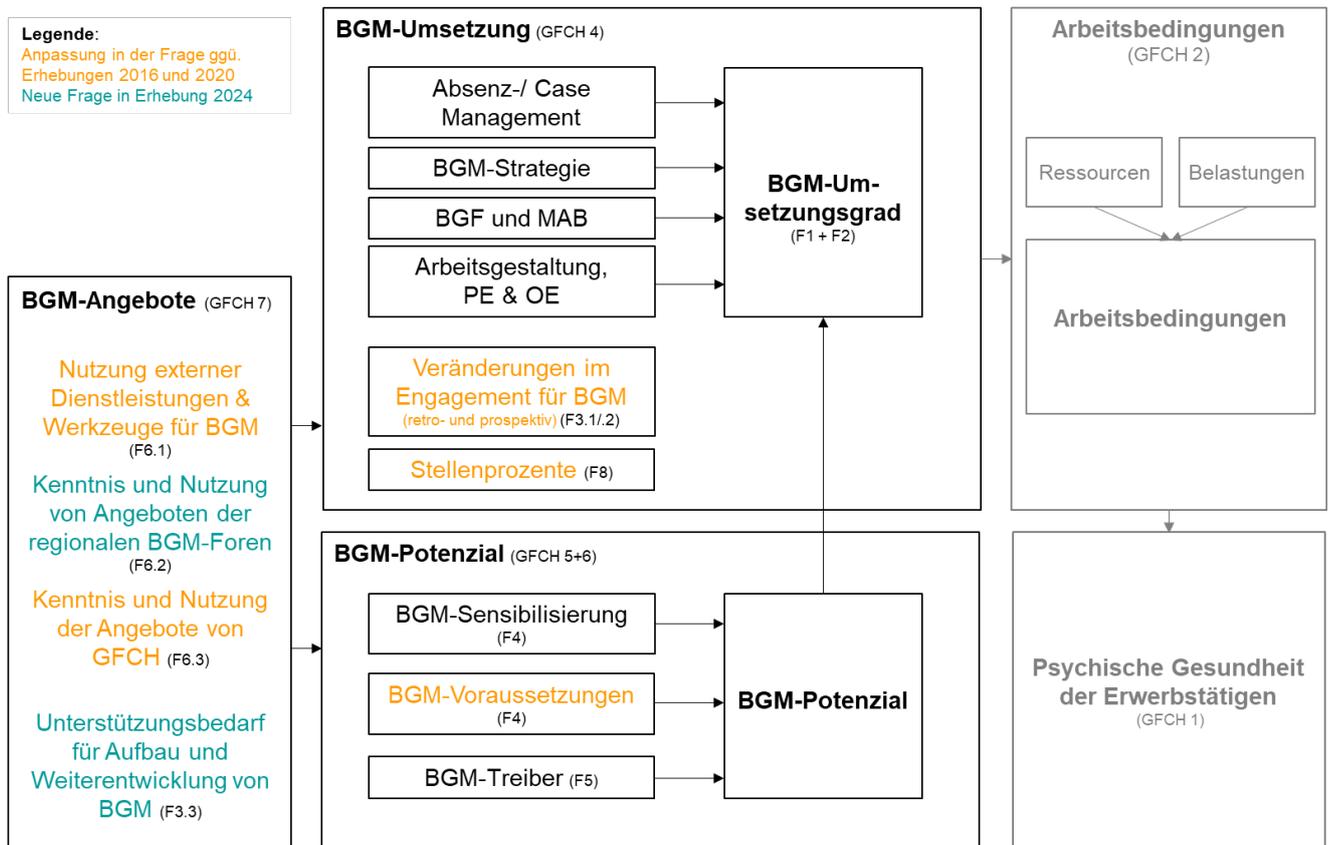


Abbildung 1: Befragungsinhalte der repräsentativen Erhebung von Betrieben 2024, in Anlehnung an das Wirkmodell BGM Public Health von GFCH (Gesundheitsförderung Schweiz, 2014). Themen in grauer Schrift wurden nicht erfragt.

Anmerkungen: GFCH 1 bis 7= Referenz zum Wirkmodell BGM Public Health von GFCH (vereinfachte Version; Gesundheitsförderung Schweiz, 2014). F1 bis F8= Referenz auf Frageblöcke im Fragebogen von 2024

2 Methodisches Vorgehen

Die nachfolgende Abbildung 2 zeigt das Studiendesign der repräsentativen Erhebung 2024 und die zweifache Auswertung mit unterschiedlicher Grundgesamtheit: Zum einen für die Trendstudie 2016 bis 2024 mit Betrieben ab 50 Mitarbeitenden, zum anderen für die erweiterte Grundgesamtheit mit Betrieben ab 10 Mitarbeitenden, welche neu als Benchmark für die nachfolgenden Erhebungswellen definiert wird. Des Weiteren werden jeweils die Zielsetzung sowie die zentralen Fragestellungen dargestellt. Im Folgenden wird das methodische Vorgehen für die Erhebung und Berichterstattung 2024 erläutert.

Repräsentative Erhebung BGM-Monitoring

Das BGM-Monitoring hat nach wie vor zum Ziel, pro Erhebungszeitpunkt eine unabhängige Stichprobe von Betrieben in der Schweiz zu befragen, die repräsentativ ist für die drei Sprachregionen (Deutsch-, Französisch- und Italienischsprachige Schweiz) und für den zweiten und dritten Wirtschaftssektor (Industrie- und Dienstleistungsbetriebe). Dadurch kann die Verbreitung und Umsetzung von BGM in Betrieben in der Schweiz bestmöglich abgebildet werden. In den bisherigen zwei Erhebungswellen bildeten Betriebe mit 100 und mehr Mitarbeitenden die Hauptzielgruppe der Erhebung, wobei auch Betriebe ab 50 Mitarbeitenden mitehoben wurden, um die Repräsentativität in allen Landesteilen gewährleisten zu können (z.B. ausreichend Betriebe im Tessin). Die Erweiterung der Grundgesamtheit auf Kleinbetriebe ab 10 Mitarbeitenden stellt eine Neuerung ab der Erhebungswelle 2024

dar. Diese Erweiterung der Grundgesamtheit ist eine Folge des strategischen Fokus von Gesundheitsförderung Schweiz auf KMU (Gesundheitsförderung Schweiz, 2024).

Trendstudie mit Betrieben ab 50 Mitarbeitenden

Um Veränderungen im Rahmen der Trendstudie abbilden zu können, wurden die Daten der Erhebung 2024 ohne die Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden ausgewertet und mit den bisherigen Erhebungen verglichen. Ausserdem wurden die Daten für die Analyse gewichtet, sodass die Verteilung der Betriebsgrössen vergleichbar ist mit der Verteilung der Betriebsgrössen in der letzten Erhebung 2020. Dies ist nötig, da die Betriebsgrösse einen Einfluss auf die Umsetzung von BGM hat (Füllmann et al., 2021, 2017). Um Trends verlässlich abbilden zu können, ist daher eine vergleichbare Stichprobenszusammensetzung Voraussetzung.

Neuer Benchmark: Erweiterte Grundgesamtheit auf Betriebe ab 10 Mitarbeitenden

Darüber hinaus wurden die Daten der erweiterten Stichprobe, einschliesslich der Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden, analysiert. Zukünftige Erhebungen werden mit dieser erweiterten Stichprobenszusammensetzung durchgeführt, sodass ab 2028 Trends unter Einbeziehung der Kleinbetriebe abgebildet werden können.

Im Rahmen der Befragung 2024 wurden weitere **methodische Anpassungen** vorgenommen: Die Erhebung wurde ausschliesslich online durchgeführt, und für die repräsentative Stichprobenziehung wurde erstmals das [Betriebs- und Unternehmensregister BUR](#) des Bundesamts für Statistik genutzt. Dieses Register umfasst alle in der Schweiz registrierten Unternehmen und Betriebe des privaten und öffentlichen Rechts. Aufgrund der Umstellung auf die neue Adressdatenbank konnten die Einladungsbriefe zur Befragung nur noch an die allgemeine Betriebsadresse versandt werden. Ein personalisiertes Anschreiben (z.B. zuhänden der Personalverantwortlichen) war nicht mehr möglich.

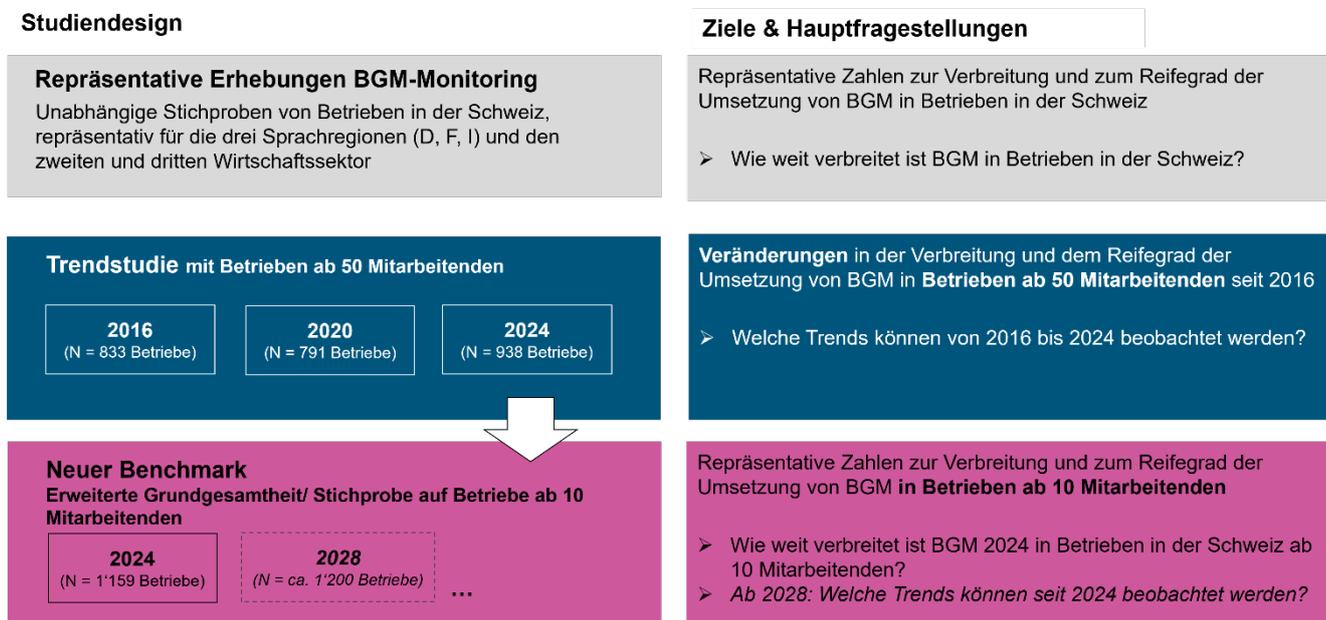


Abbildung 2: Studiendesign mit Zielen und Hauptfragestellungen: Trendstudie 2016 bis 2024 und neuer Benchmark mit erweiterter Grundgesamtheit auf Betriebe ab 10 Mitarbeitenden

2.1 Erhebungsinstrument

Der Fragebogen (siehe Anhang A) ist in weiten Teilen identisch mit dem Fragebogen der Erhebung 2020. Im Folgenden wird auf die Änderungen im Fragebogen 2024 eingegangen:

- Im Frageblock F3 wurde die Einstiegsfrage zur Gesamteinschätzung des aktuellen BGM-Engagements gestrichen, da sie keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn im Vergleich zur detaillierten Einschätzung des Umsetzungsgrades (F1 und F2) liefert. Beibehalten wurden hingegen die Fragen zu den wahrgenommenen retrospektiven sowie prognostizierten Veränderungen im Gesamtengagement für BGM und den dafür genannten Gründen.
- Im Rahmen der Zusammenlegung des BGM-Monitorings mit dem Monitoring des [Forum BGM Ostschweiz](#) wurde eine neue Frage (F3.3) in den Fragebogen integriert, die den Unterstützungsbedarf für den Aufbau und die Weiterentwicklung eines (systematischen) BGM erfasst.
- Ebenfalls im Zuge der Zusammenlegung mit dem Monitoring des Forum BGM Ostschweiz wurde die Frage nach den Voraussetzungen für BGM (F4) um zwei zusätzliche Aspekte erweitert: das Vorhandensein eines BGM-Konzepts sowie die Betrachtung von Gesundheit als Führungsaufgabe.
- Neu aufgenommen wurde ein Fragenblock (F6.2) zur Bekanntheit und Nutzung von Angeboten [regionaler BGM-Foren](#).
- Im Befragungsblock zur Nutzung der Angebote von GFCH für BGM (F6.3) wurden die Optionen um neu entwickelte Angebote ergänzt, darunter das Leadership-Kit, die HR-Toolbox, App-mentice und Office.
- Die Frage nach den investierten Stellenprozenten für BGM (F8) wurde angepasst und erfasst nun spezifisch die Anzahl der Stellenprozente, die für eine Fachverantwortung im Bereich BGM aufgewendet werden.

Bei neu entwickelten Fragen wurde darauf geachtet, dass sie ohne aufwändige Recherche seitens der Auskunftsperson im Betrieb beantwortet werden können. Zur Sicherstellung der einfachen Verständlichkeit wurde der Fragebogen einem Pretest unterzogen, bei dem auch Vertreterinnen und Vertreter der erweiterten Zielgruppe von Kleinbetrieben beteiligt waren.

2.2 Erhebungsprozess

Die Durchführung der Befragung wurde durch [YouGov Schweiz](#) (ehemals Link Institut) umgesetzt. YouGov Schweiz verantwortete die repräsentative Stichprobenziehung beim [Betriebs- und Unternehmensregister BUR](#) des Bundesamts für Statistik und den Versand der Einladungsschreiben (im Namen von GFCH). Insgesamt wurden 4'446 Betriebe in der Schweiz postalisch zur Teilnahme eingeladen. Betriebe, die innerhalb von drei Wochen nicht reagierten, erhielten ein Erinnerungsschreiben. Sowohl das Einladungs- als auch das Erinnerungsschreiben enthielten den Link zur Teilnahme an der Onlinebefragung. Der Befragungszeitraum erstreckte sich von Mai bis Juli 2024. Insgesamt haben 1'159 Betriebe den Fragebogen ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 26 Prozent entspricht.

Im Einladungsschreiben wurde deutlich darauf hingewiesen, dass der Fragebogen von der Person im Betrieb ausgefüllt werden sollte, die am besten über das Engagement des Betriebs für die Gesundheit der Mitarbeitenden Auskunft geben kann. Dies konnte beispielsweise eine Fachperson für betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz oder eine Person aus dem Personalbereich bzw. der Geschäftsleitung sein. Die durchschnittliche Befragungszeit für den Fragebogen betrug 12 Minuten, während der Median bei rund 10 Minuten lag.

2.3 Beschreibung der Stichprobe

In den ersten beiden Erhebungswellen 2016 und 2020 wurden Betriebe in der Schweiz mit mindestens 50 Mitarbeitenden befragt, um repräsentative Aussagen für die drei Sprachregionen der Deutsch-, Französisch- und Italienischsprachigen Schweiz sowie die beiden Wirtschaftssektoren

Industrie und Dienstleistung zu gewährleisten. Mit der Erhebung 2024 wurde die Grundgesamtheit erweitert, sodass nun auch Kleinbetriebe ab 10 Mitarbeitenden einbezogen werden.

Tabelle 1 zeigt die Stichprobenverteilung für die Trendstudie mit Betrieben ab 50 Mitarbeitenden. Die Verteilung wird sowohl ungewichtet als auch gewichtet dargestellt. Die Gewichtung erfolgt auf Basis der Repräsentativitätskriterien Sprachregion und Wirtschaftssektor sowie nach dem Kriterium Betriebsgrösse. Bezüglich der Betriebsgrösse ist die Stichprobe nicht repräsentativ, grössere Betriebe sind überproportional vertreten. Die Gewichtung der Betriebsgrösse erfolgt in Anlehnung an die Verteilung der Betriebsgrösse in der letzten Erhebung 2020. Somit sind die Ergebnisse der Trendanalyse bestmöglich vergleichbar.

Tabelle 1: Stichprobenverteilung der repräsentativen Erhebung 2024 mit bisheriger Stichprobenzusammensetzung für die Trendanalyse: Anzahl Betriebe ungewichtet und gewichtet nach den Repräsentativitätskriterien Sprachregion und Wirtschaftssektor sowie nach dem Kriterium Unternehmensgrösse (ohne Repräsentativitätsanspruch)

Trendanalyse 2024 <i>Mit bisheriger Stichprobenzusammensetzung</i>	Anzahl total ungewichtet	Anzahl in % ungewichtet	Anzahl total gewichtet	Anzahl in % gewichtet	Gewichtungs- faktor *
Total	938	100.0%	938	100.0%	1.000
Region					
D-CH	708	75.5%	738	78.7%	1.043
W-CH	161	17.2%	155	16.6%	0.965
I-CH	69	7.4%	44	4.7%	0.639
Sektor					
Industrie	245	26.1%	248	26.4%	1.011
Dienstleistung	693	73.9%	690	73.6%	0.996
Unternehmensgrösse					
<i>KU (10-49 MA)</i>	0	0%	0	0%	-
MU1 (50-99 MA)	294	31.3%	178	19.0%	0.606
MU2 (100-249 MA)	326	34.8%	441	47.0%	1.352
GU (≥250 MA)	318	33.9%	319	34.0%	1.003

Anmerkungen: * Ein Gewichtungsfaktor von 1 bedeutet, dass eine Antwort genau als eine Antwort zählt in der gewichteten Stichprobe. Ein Gewichtungsfaktor von kleiner 1 bedeutet, dass die Antwort etwas weniger, ein Faktor grösser 1, dass die Antwort etwas mehr gewichtet wird für die Auswertungen. Abweichungen von 100% oder vom Total können aufgrund von Rundungsdifferenzen zustande kommen.

Tabelle 2 zeigt die Stichprobenverteilung für den neuen Benchmark mit erweiterter Grundgesamtheit auf Betriebe ab 10 Mitarbeitenden. Mit dieser Erweiterung auf Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden, können nun vier Grössenkategorien unterschieden werden. Für die neue Stichprobe wurde eine gleichgewichtige Verteilung der vier Betriebsgrössen angestrebt, sodass jede der vier Grössenkategorien zu 25 Prozent in der Stichprobe vertreten ist. Die resultierende Stichprobenverteilung ist in Tabelle 2 dargestellt. Die Anzahl der Betriebe wird sowohl ungewichtet als auch gewichtet nach den Repräsentativitätskriterien Sprachregion und Wirtschaftssektor sowie nach dem Kriterium Betriebsgrösse dargestellt. Bezüglich der Betriebsgrösse gilt auch hier, dass die Stichprobe nicht repräsentativ ist für die Betriebslandschaft in der Schweiz, denn grössere Betriebe sind überproportional vertreten. Stattdessen fliessen durch die Gewichtung die vier berichteten Grössenkategorien zu je 25 Prozent in die Analysen ein.

Tabelle 2: Stichprobenverteilung der repräsentativen Erhebung 2024 mit neuer Stichprobenzusammensetzung inkl. Kleinbetrieben ab 10 Mitarbeitenden: Anzahl Betriebe ungewichtet und gewichtet nach den Repräsentativitätskriterien Sprachregion und Wirtschaftssektor sowie nach dem Kriterium Unternehmensgrösse (ohne Repräsentativitätsanspruch, dafür gleichgewichtige Verteilung über die vier Grössenkategorien)

Benchmark 2024 <i>Neue Stichprobenzusammensetzung inkl. KU ab 10 MA</i>	Anzahl total ungewichtet	Anzahl in % ungewichtet	Anzahl total gewichtet	Anzahl in % gewichtet	Gewichtungs- faktor *
Total	1159	100.0%	1159	100.0%	1.000
Region					
D-CH	881	76.0%	912	78.7%	1.036
W-CH	196	16.9%	192	16.6%	0.980
I-CH	82	7.1%	54	4.7%	0.664
Sektor					
Industrie	304	26.2%	306	26.4%	1.007
Dienstleistung	855	73.8%	853	73.6%	0.998
Unternehmensgrösse					
KU (10-49 MA)	221	19.1%	290	25.0%	1.311
MU1 (50-99 MA)	294	25.4%	290	25.0%	0.986
MU2 (100-249 MA)	326	28.1%	290	25.0%	0.889
GU (≥250 MA)	318	27.4%	290	25.0%	0.911

Anmerkungen: * Ein Gewichtungsfaktor von 1 bedeutet, dass eine Antwort genau als eine Antwort zählt in der gewichteten Stichprobe. Ein Gewichtungsfaktor von kleiner 1 bedeutet, dass die Antwort etwas weniger, ein Faktor grösser 1, dass die Antwort etwas mehr gewichtet wird für die Auswertungen. Abweichungen von 100% oder vom Total können aufgrund von Rundungsdifferenzen zustande kommen.

2.4 Branchenverteilung

Die folgende Abbildung 3 zeigt die Branchenverteilung der Stichprobe der repräsentativen Erhebung 2024 inklusive der Kleinbetriebe ab 10 Mitarbeitenden. Die Darstellung ist gemäss Tabelle 2 gewichtet für die Faktoren Sprachregion und Wirtschaftssektor sowie Betriebsgrösse (N = 1'159). Wie auch bei der letzten Erhebung sind auch 2024 im Industriesektor Betriebe des verarbeitenden Gewerbes, im Dienstleistungssektor Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen am häufigsten in der Stichprobe vertreten.

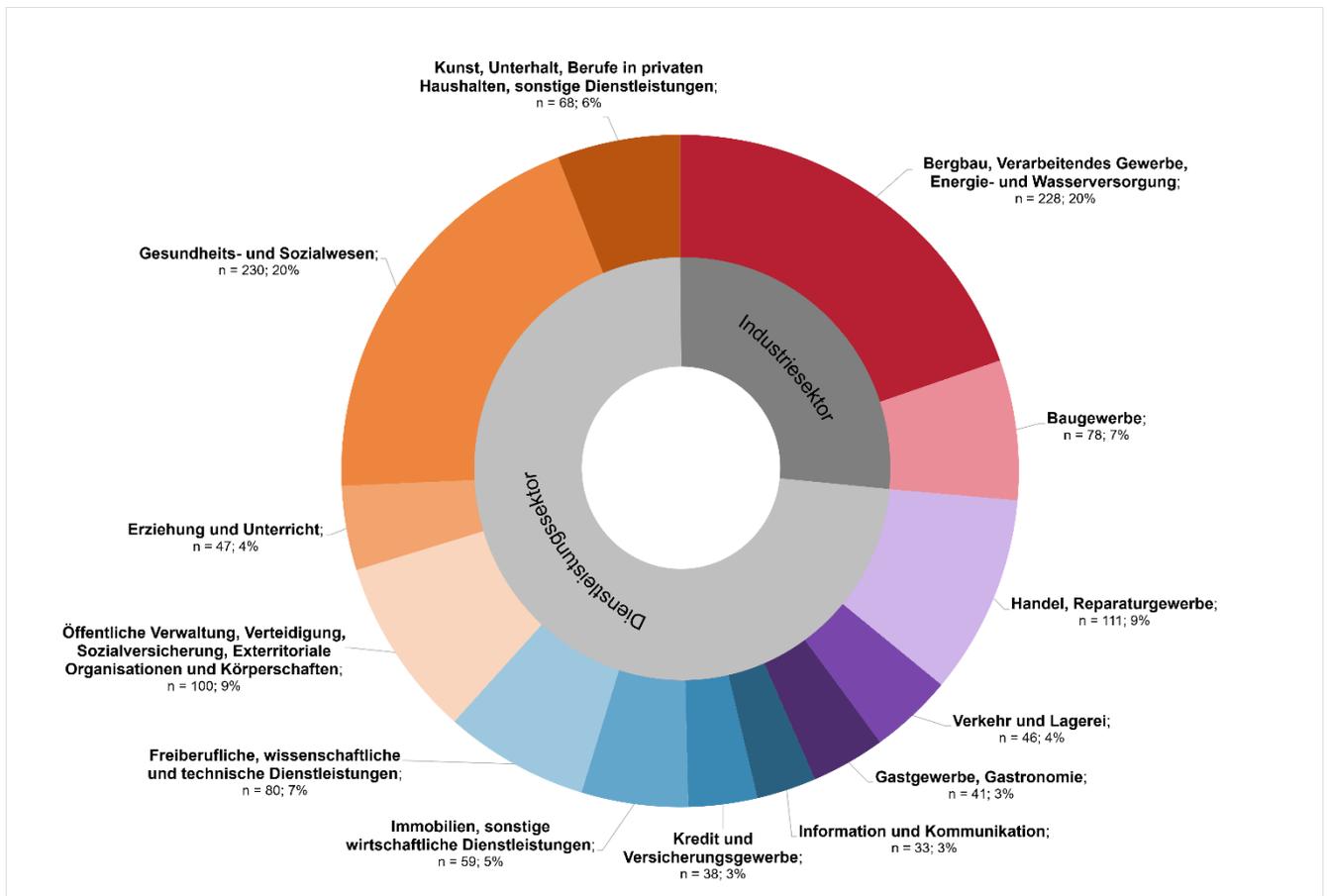


Abbildung 3: Branchenverteilung der Stichprobe der repräsentativen Erhebung 2024 inklusive der Kleinbetriebe ab 10 Mitarbeitenden, gewichtet für die Faktoren Sprachregion und Wirtschaftssektor und Unternehmensgrösse (N = 1'159)

2.5 Funktion der Auskunftsperson im Betrieb

Die Befragung wurde von den Personen im Betrieb beantwortet, die am besten über das Engagement des Betriebs für die Gesundheit der Mitarbeitenden Auskunft geben konnten. Abbildung 4 zeigt die Funktionen der Auskunftspersonen für alle bisherigen drei Erhebungswellen, während Abbildung 5 diese Funktionen für die erweiterte Stichprobe von Betrieben ab 10 Mitarbeitenden im Jahr 2024 darstellt. Auch 2024 wurde der Fragebogen am häufigsten von Personalverantwortlichen ausgefüllt (rund 42 % in beiden Stichproben), gefolgt von Personen der Geschäftsleitung (rund 30 % bzw. 36 %), Mitarbeitenden des Personalbereichs (24 % bzw. 22 %), Verantwortlichen für BGM (14 % bzw. 12 %) sowie Spezialist*innen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (jeweils rund 13 % in beiden Stichproben). Da bei der Funktionsangabe Mehrfachantworten möglich waren, übersteigt die Summe der prozentualen Häufigkeiten 100 %. Im Vergleich zu den vorangegangenen Erhebungswellen zeigt die Befragung 2024 einen leichten Anstieg bei den Angaben von Mitarbeitenden aus dem Personalbereich, während die Beteiligung von Personalverantwortlichen als Auskunftspersonen geringfügig zurückging.

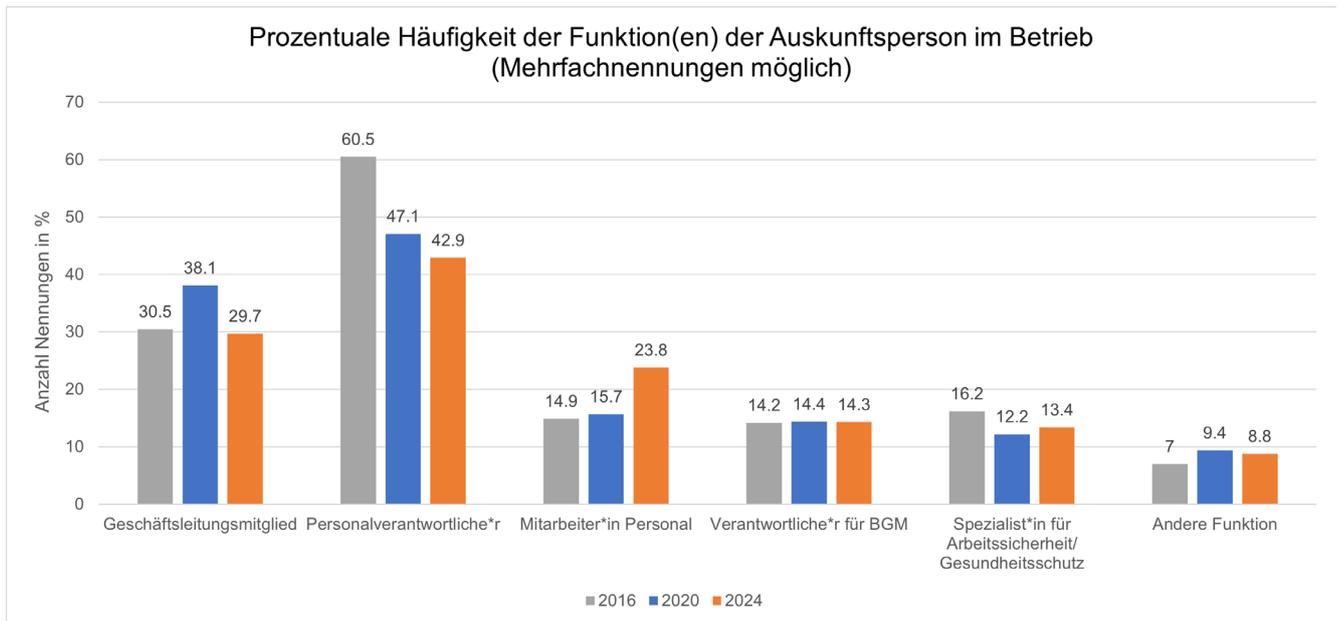


Abbildung 4: Funktion(en) der Auskunftsperson im Betrieb der Erhebungswellen 2016, 2020 und 2024 im Vergleich. Prozentuale Häufigkeiten, Mehrfachnennungen waren möglich. Die Werte für 2024 sind ohne die Kleinbetriebe berechnet.

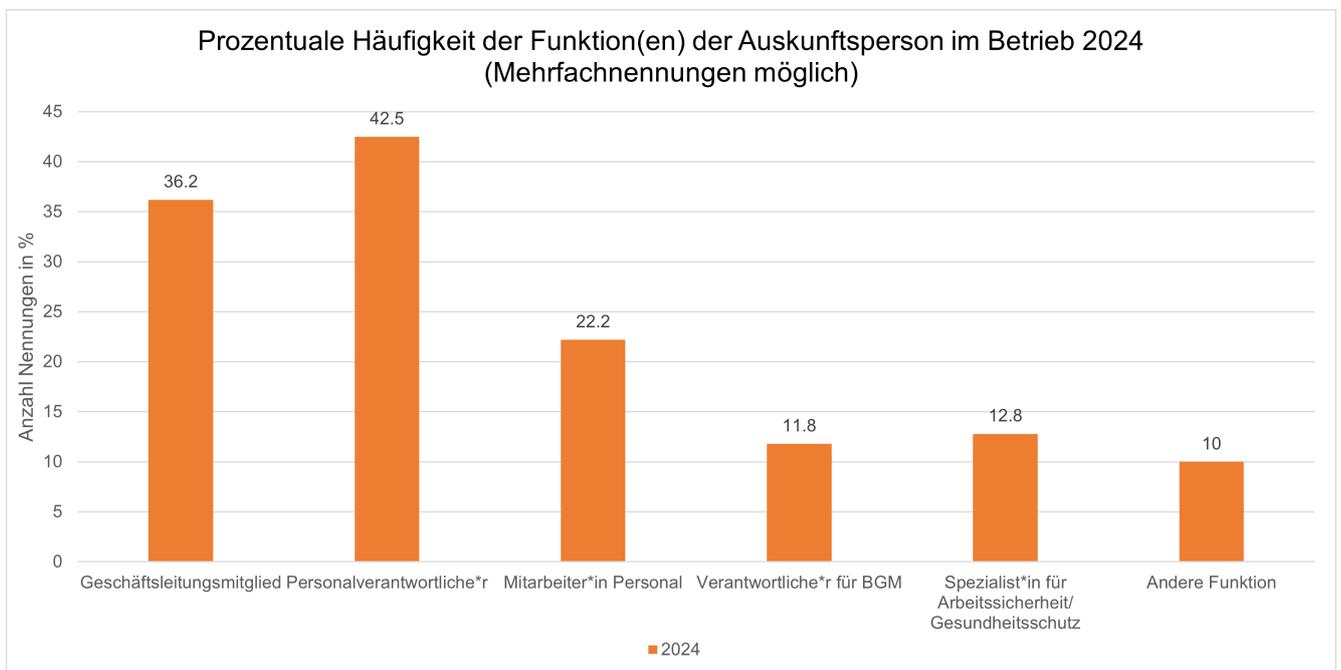


Abbildung 5: Funktion(en) der Auskunftsperson im Betrieb der Erhebungswelle 2024 mit der erweiterten Stichprobe von Betrieben ab 10 Mitarbeitenden. Prozentuale Häufigkeiten, Mehrfachnennungen waren möglich.

2.6 Berechnung des BGM-Umsetzungsgrades

Um ein Gesamtmaß für den Umsetzungsgrad von BGM zu erhalten, wurden die detaillierten Angaben zur Umsetzung von BGM-Massnahmen sowie zum Einsatz von Analyse- und Steuerungsinstrumenten analysiert. Dabei wurde überprüft, ob sich die Ergebnisse in vier Komponenten

zusammenfassen lassen. Eine konfirmatorische Faktorenanalyse der Fragen zu einzelnen BGM-Massnahmen sowie Analyse- und Steuerungsinstrumenten bestätigte die aus den Erhebungen 2016 und 2020 bekannten vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads (siehe Anhang C). Der BGM-Umsetzungsgrad setzt sich somit wie bisher aus den folgenden vier Komponenten zusammen: I. Absenz- und Case Management, II. Massnahmen einer BGM-Strategie, III. Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung sowie IV. gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung. Tabelle 3 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.

Für die Darstellung der Ergebnisse in den Abbildungen der Kapitel 3 und 4 wurden die berechneten Mittelwertskalen in vier gleich grosse Wertebereiche von jeweils 0.75 Punkten unterteilt:

- **gar nicht/ keine Umsetzung:** Mittelwerte zwischen 1.0 und 1.75
- **ansatzweise/ vereinzelte Umsetzung:** Mittelwerte zwischen 1.751 und 2.5
- **mehrheitlich/ wiederholte Umsetzung:** Mittelwerte zwischen 2.51 und 3.25
- **vollumfänglich/ systematische Umsetzung:** Mittelwerte zwischen 3.251 und 4.0

Tabelle 3: BGM-Umsetzungsgrad, seine vier Komponenten und die dazugehörigen Fragen

BGM-Umsetzungsgrad

Grad der Umsetzung von BGM-Massnahmen, Steuerungs- und Analyseinstrumenten im Betrieb. Berechnet aus dem Mittelwert der vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads (s. unten)

Komponenten	Inhalte (Einzelfragen im Fragebogen)
I. Absenz- und Case Management	- Absenzmanagement (F2.02) - Case Management (F2.03)
II. 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)
III. 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)
IV. 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)

Anmerkung: Die F-Nummern in Klammern hinter der Fragebezeichnung beziehen sich auf die Nummer der Frage im Fragebogen (siehe Anhang A)

3 Ergebnisse der Trendstudie von 2016 bis 2024

Um Veränderungen über die Zeit für die Trendstudie abbilden zu können, wurden die Daten der Erhebung 2024 mittels Gewichtung an die Stichprobenszusammensetzung der bisherigen Erhebungen angepasst. Somit wurden die Daten von Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitenden nicht berücksichtigt und die Grössenverhältnisse der übrigen Betriebsgrössenkategorien an diejenigen von 2020 angepasst. Diese Anpassung der Stichprobenszusammensetzung der Betriebsgrössen ist nötig, da die Betriebsgrösse einen Einfluss hat auf die Umsetzung von BGM und auf das **Potenzial** für BGM (Füllmann et al., 2021, 2017). Für die Interpretation von Veränderungen über die Zeit ist eine vergleichbare Stichprobenszusammensetzung hinsichtlich der Betriebsgrössen zentral. **Daher unterscheiden sich die in diesem Kapitel berichteten Zahlen für das Jahr 2024 von den im nachstehenden Kapitel 4 berichteten Zahlen für 2024. Der Fokus in diesem Kapitel liegt auf den Veränderungen über die Zeit bei Betrieben in der Schweiz ab 50 Mitarbeitenden.**

3.1 Trends im Engagement für BGM in Betrieben in der Schweiz 2016 – 2024



- Wie hat sich die Verbreitung der Umsetzung von BGM in Betrieben in der Schweiz seit 2016 verändert?

3.1.1 Trends im BGM-Umsetzungsgrad 2016 – 2024

Die Umsetzung von BGM in Betrieben in der Schweiz ist seit 2020 stabil, gegenüber 2016 hat sie tendenziell zugenommen. Abbildung 6 zeigt, dass über die Jahre der Anteil an Betrieben abnimmt, die keine oder nur vereinzelt BGM-Massnahmen umsetzen. Gleichzeitig nimmt der Anteil an Betrieben, die BGM wiederholt oder systematisch umsetzen, seit 2016 zu. Gegenüber 2020 setzen 2024 etwas weniger Betriebe BGM systematisch um. Mittelwertvergleiche ergeben in der Tendenz einen leicht höheren Umsetzungsgrad 2024 gegenüber 2016, die positive Veränderung ist statistisch nicht signifikant. Gegenüber 2020 zeigt sich keine Veränderung im Mittelwert.

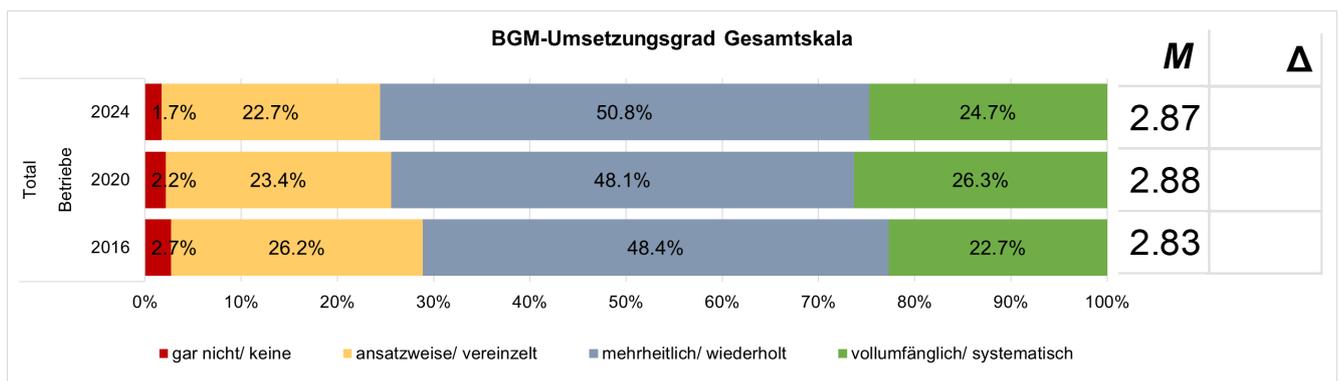


Abbildung 6: Trend 2016 bis 2024 im BGM-Umsetzungsgrad (Gesamtskala): Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ)

Wie sieht der Trend in den verschiedenen Betriebsgruppen aus?

Abbildung 7 zeigt den BGM-Umsetzungsgrad für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Neben der Häufigkeitsverteilung (Balkendiagramme links) sind auch Mittelwerte (M) und statistisch signifikante Veränderungen (Δ) über die Jahre

(rechts) aufgeführt. Nachfolgend werden die Veränderungen in den verschiedenen Betriebsgruppen beschrieben.

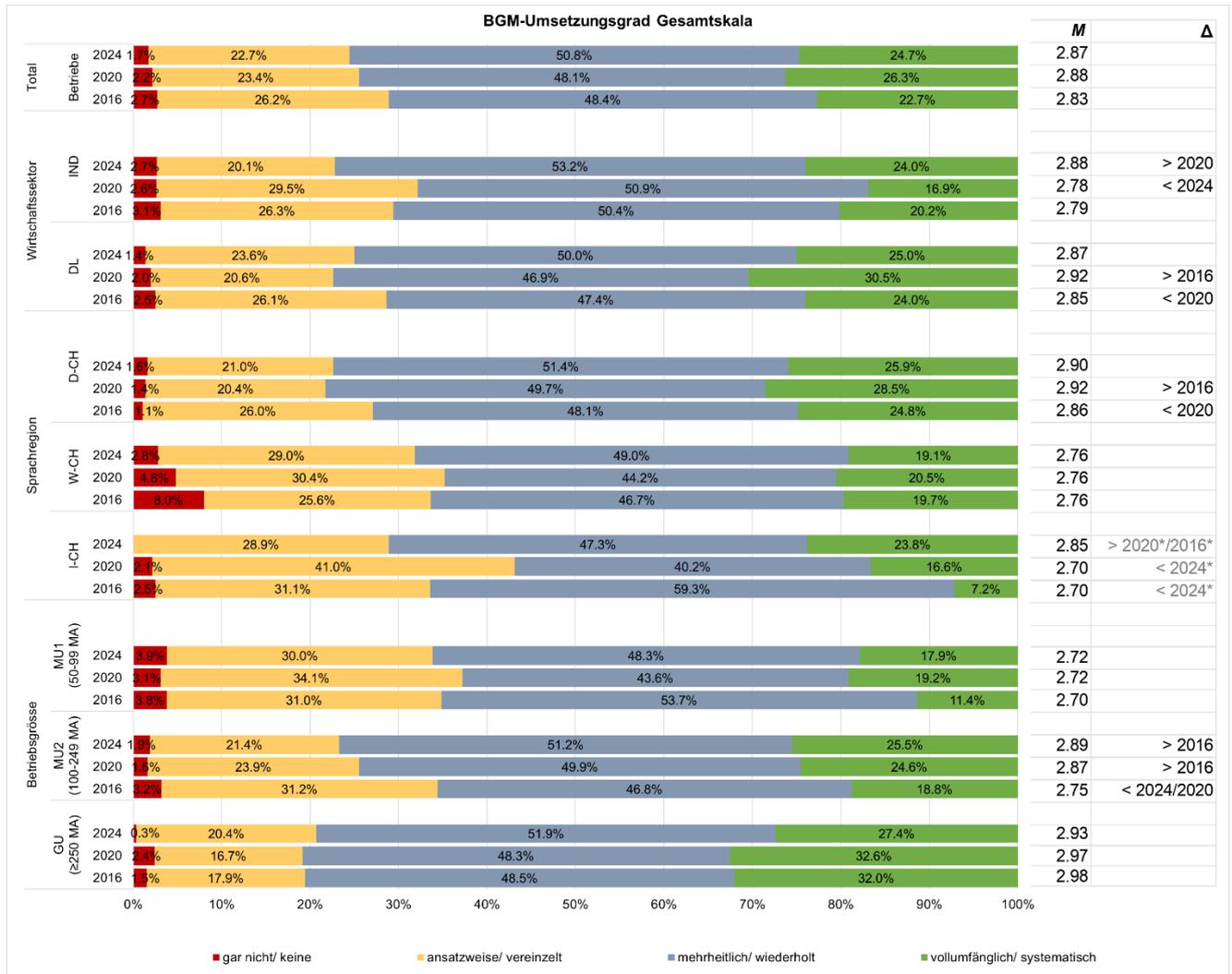


Abbildung 7: Trend 2016 bis 2024 im BGM-Umsetzungsgrad (Gesamtskala). Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ)

Anmerkung: Bei den signifikanten Veränderungen über die Zeit handelt es sich jeweils um kleine oder sehr kleine Effekte².

* Kleiner Effekt (Cohen's d: 0.29/ 0.30) vorhanden, wegen kleiner Stichprobengrösse jedoch nicht statistisch signifikant.

Trends bei Dienstleistungs- und Industriebetrieben

Betriebe im Industriesektor holen gegenüber Dienstleistungsbetrieben in der Umsetzung von BGM auf. Für Industrie- und Dienstleistungsbetriebe zeigt sich ein unterschiedlicher Trend. Nachdem

² Die Effektstärke ist ein standardisiertes und von der Stichprobengrösse unabhängiges Mass für die Abschätzung der Grösse eines Unterschieds zwischen Mittelwerten verschiedener Gruppen. Ein statistisch signifikanter Unterschied kann sehr klein und unbedeutend sein, da mit zunehmender Stichprobengrösse die Teststärke zunimmt und die Schwelle zur statistischen Signifikanz auch bei praktisch unbedeutenden Unterschieden überschritten wird. Deshalb gibt die Effektgrösse eine zusätzliche Information zur Einschätzung der praktischen Bedeutsamkeit (Leonhart, 2022). Im Ergebnisbericht werden je nach verwendetem statistischen Analyseverfahren (T-Test, Varianzanalyse) verschiedene Masse der Effektstärke verwendet und nach den Empfehlungen von Cohen (1988) in ihrer Grösse eingeschätzt.

2016 und insbesondere 2020 der Anteil Betriebe mit systematischer Umsetzung von BGM bei Dienstleistungsbetrieben höher war als bei Industriebetrieben, hat sich dieser Anteil 2024 einander angeglichen. Industriebetriebe haben in der Umsetzung von BGM gesamthaft aufgeholt.

Im Detail zeigt sich bei **Industriebetrieben** eine Zunahme über die Zeit, sowohl in wiederholter wie auch systematischer Umsetzung von BGM. Weniger Industriebetriebe setzen BGM-Massnahmen nur vereinzelt um. Mittelwertvergleiche zeigen einen statistisch signifikant höheren BGM-Umsetzungsgrad 2024 gegenüber 2020.

Bei **Dienstleistungsbetrieben** zeigte sich im Durchschnitt eine statistisch signifikante Zunahme des Umsetzungsgrads im Jahr 2020 im Vergleich zu 2016. Allerdings ist 2024 im Vergleich zu 2020 ein leichter Rückgang zu beobachten. Im Jahr 2024 setzen 75 % der Dienstleistungsbetriebe BGM wiederholt oder systematisch um, was leicht über dem Wert von 2016 (71.4 %; 2020: 77.4 %) liegt. Der durchschnittliche Umsetzungsgrad der Dienstleistungsbetriebe liegt 2024 jedoch auf einem ähnlichen Niveau wie 2016, d.h. die Mittelwerte weichen statistisch nicht signifikant voneinander ab.

Trends in den Sprachregionen

Betriebe in der Deutsch- und Westschweiz verzeichnen keine signifikanten Veränderungen 2024 gegenüber den Vorjahren. Hingegen zeigen Betriebe im Tessin eine Zunahme in der systematischen Umsetzung von BGM 2024 gegenüber 2020 und 2016.

Bei **Betrieben im Tessin (I-CH)** zeigt sich eine bemerkenswerte Entwicklung. Während 2016 weniger als 10 % der Betriebe über eine systematische Umsetzung von BGM berichteten, stieg dieser Anteil kontinuierlich an. Im Jahr 2024 geben fast ein Viertel der Betriebe im Tessin an, BGM systematisch umzusetzen. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Mittelwerten über die Zeit wider. Aufgrund der kleinen Stichprobengrösse im Tessin sind die Unterschiede im Jahr 2024 im Vergleich zu den Vorjahren zwar statistisch nicht signifikant. Dennoch lassen sich kleine Effekte erkennen, wie anhand der Effektgrösse (Cohen's d) interpretiert werden kann.

Bei **Betrieben in der Westschweiz (W-CH)** zeigt sich ein Rückgang von Betrieben, die keinerlei BGM-Massnahmen umsetzen (von 8 % im Jahr 2016 auf knapp 3 % in 2024). Die Anzahl Betriebe, die wiederholt oder systematisch BGM-Massnahmen umsetzen, ist relativ stabil über die Zeit. Das zeigt sich auch in den Mittelwertvergleichen, die keine Veränderung über die Zeit anzeigen.

Betriebe in der Deutschschweiz (D-CH) setzen 2024 gegenüber 2016 etwas mehr BGM-Massnahmen wiederholt oder systematisch um (2016: 72.9 %, 2024: 77.3 %). Gegenüber 2020 ist dieser Anteil leicht zurückgegangen. Mittelwertvergleiche zeigen nach einem signifikanten Anstieg 2020 gegenüber 2016, ein stabiles Niveau 2024 gegenüber 2020.

Trends in den verschiedenen Betriebsgrössen

Bei Betrieben verschiedener Betriebsgrössen zeigen sich unterschiedliche Trends. Während sich 2024 gegenüber 2020 keine signifikanten Veränderungen zeigen bei allen Betriebsgrössen, nahm die Umsetzung von BGM 2024 gegenüber 2016 bei mittelgrossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden signifikant zu.

Im Detail zeigt sich bei **mittelgrossen Betrieben mit 50 bis 99 Mitarbeitenden (MU1)** ein zunehmender Trend in der Umsetzung von BGM. Insbesondere die Anzahl an Betrieben mit systematischer Umsetzung ist gegenüber 2016 von rund 11 % auf knapp 18 % angestiegen. Im Mittelwert zeigen sich keine Veränderungen.

Bei **mittelgrossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden (MU2)** lässt sich ein deutlich zunehmender Trend beobachten, sowohl in systematischer wie auch wiederholter Umsetzung von BGM-

Massnahmen. Dies zeigt sich auch im signifikanten Anstieg des Mittelwerts von 2016 bis 2024, wobei der Mittelwert seit 2020 stabil geblieben ist.

Bei **Grossbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeitenden** (GU) ist ein leichter Rückgang in der systematischen Umsetzung von BGM erkennbar. Im Mittelwert zeigen sich jedoch keine statistisch signifikanten zeitlichen Veränderungen.

3.1.2 Trends in den vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads 2016 – 2024

Abbildung 8 zeigt sowohl den BGM-Umsetzungsgrad als auch die Ausprägungen der vier Komponenten. Links sind die Häufigkeiten in Balkendiagrammen dargestellt, während rechts die Mittelwerte sowie die statistisch signifikanten Veränderungen über die Zeit abgebildet sind.

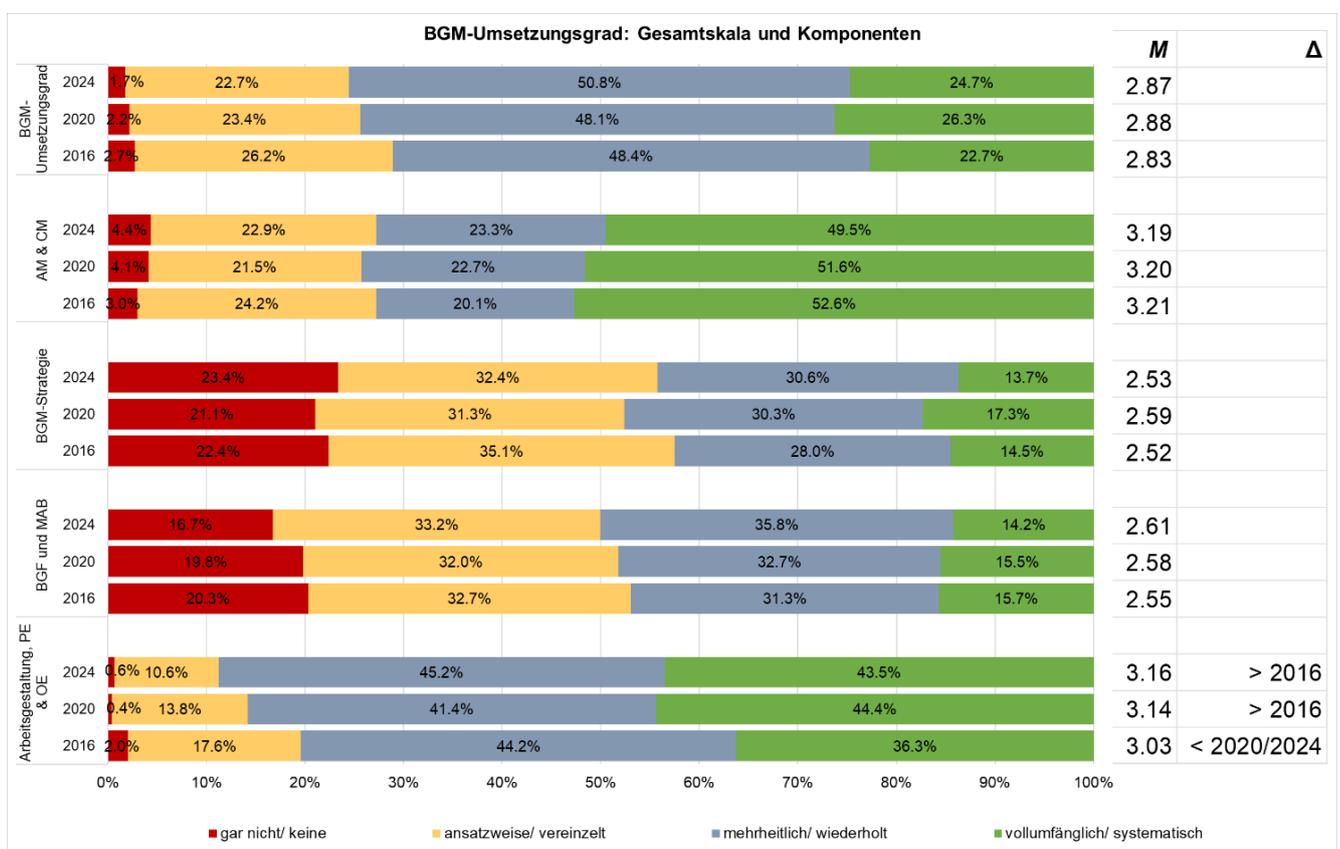


Abbildung 8: Trend 2016 bis 2024 im BGM-Umsetzungsgrad und seinen vier Komponenten. Links: Häufigkeitsverteilung für die Gesamtheit der Betriebe in der Schweiz. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ)

Anmerkungen: AM & CM: Absenz- und Case Management, BGF: Betriebliche Gesundheitsförderung, MAB: Mitarbeitendenbefragung, PE: Personalentwicklung, OE: Organisationsentwicklung. Bei den signifikanten Veränderungen über die Zeit handelt es sich jeweils um kleine Effekte.

Im Mittelwert zeigen sich einzig für die **Komponente der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung (PE & OE)** statistisch signifikante Veränderungen über die Zeit. So setzen 2024 88.7 % der Betriebe in der Schweiz wiederholt oder systematisch solche Massnahmen um, während es im Jahr 2016 noch 80.5 % waren. Diese Zunahme zeigt sich auch im Mittelwert mit einer statistisch signifikanten Zunahme 2024 gegenüber 2016. Seit 2020 ist der Umsetzungsgrad stabil.

Die Komponente gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung setzt sich aus sechs Massnahmen zusammen (vgl. Tabelle 3). Mittelwertvergleiche in den einzelnen Massnahmen zeigen, dass insbesondere vier dieser Massnahmen über die Zeit signifikant mehr umgesetzt wurden. Seit 2016 hat die Umsetzung von Massnahmen zur *Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben* kontinuierlich zugenommen (2016: $M= 2.87$, 2020: $M= 3.10$, 2024: $M= 3.24$; partielles Eta-Quadrat $\eta^2 = 0.04$, kleiner Effekt nach Cohen, 1988). Massnahmen zur *ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebung* (2016: $M= 3.08$, 2020: $M= 3.21$, 2024: $M= 3.19$), zur *Förderung einer guten Betriebskultur/ wertschätzenden Führungskultur* (2016: $M= 3.25$, 2020/2024: $M= 3.35$; $\eta^2 = 0.01$, kleiner Effekt nach Cohen, 1988) und zur *gesundheitsförderlichen Aufgabengestaltung* (2016: $M= 2.85$, 2020: $M= 2.97$, 2024: $M= 2.96$; $\eta^2 = 0.01$, kleiner Effekt nach Cohen, 1988) haben 2020 im Vergleich zu 2016 signifikant zugenommen und sind seither stabil geblieben. Keine signifikanten Veränderungen zeigten sich hingegen bei Massnahmen zur *Förderung von Erholung/ Pausen* und zur *Personalentwicklung/ -förderung*.

2024 setzen zusammengefasst etwas mehr Betriebe **Massnahmen der Komponente betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung** (BGF und MAB) wiederholt oder systematisch um als 2016. Diese Veränderung ist im Mittelwert jedoch statistisch nicht signifikant. Die Komponente setzt sich aus vier Massnahmen zusammen (vgl. Tabelle 3). Mittelwertvergleiche in den einzelnen Massnahmen zeigen für eine der vier Massnahmen eine signifikante Zunahme über die Zeit: Massnahmen zur *Sensibilisierung zu Stress/ psychischer Gesundheit* haben 2024 gegenüber 2020 und 2016 signifikant zugenommen (2016: $M= 2.29$, 2020: $M= 2.32$, 2024: $M= 2.43$; $\eta^2 = 0.004$, sehr kleiner Effekt nach Cohen, 1988).

Bei den Massnahmen der Komponente **BGM-Strategie** ist hingegen eine tendenziell rückläufige Entwicklung im Vergleich zu 2020 erkennbar, die jedoch statistisch nicht signifikant ist. Die Ausprägungen 2024 liegen etwa auf demselben Niveau wie 2016, wenn man die mehrheitliche und systematische Umsetzung zusammen betrachtet. Die Komponente BGM-Strategie setzt sich aus vier Massnahmen zusammen (vgl. Tabelle 3). Mittelwertvergleiche der einzelnen Massnahmen zeigen, dass der Rückgang 2024 im Vergleich zu 2020 insbesondere auf Massnahmen zu *Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz* zurückzuführen ist (2016: $M= 3.40$, 2020: $M= 3.44$, 2024: $M= 3.32$; $\eta^2 = 0.005$, sehr kleiner Effekt nach Cohen, 1988). In den anderen drei Massnahmen der Komponente zeigen sich keine signifikanten Veränderungen über die Zeit.

Bei der Umsetzung von Massnahmen des **Absenz- und Case Managements** (AM & CM) zeigt sich im Mittelwert über die Zeit keine Veränderung. Betrachtet man jedoch die Veränderungen in der Anzahl Betriebe, die diese Massnahmen systematisch umsetzen, ist ein leicht rückläufiger Trend erkennbar. Wenn man wiederholte und systematische Umsetzung von Absenz- und Case Management zusammenfasst, dann ist der Umsetzungsgrad vergleichbar mit 2016 und leicht geringer ausgeprägt als 2020. Die Komponente setzt sich aus zwei Massnahmen zusammen (vgl. Tabelle 3). Mittelwertvergleiche in den einzelnen Massnahmen zeigen keine Veränderungen über die Zeit.

Im Folgenden werden die Veränderungen in den vier Komponenten detailliert für die verschiedenen Betriebsgruppen dargestellt.

I. Absenz- und Case Management

Abbildung 9 zeigt den BGM-Umsetzungsgrad von Massnahmen der Komponente Absenz- und Case Management für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Neben der Häufigkeitsverteilung (Balkendiagramme links) sind auch Mittelwerte (M) und statistisch signifikante Veränderungen (Δ) über die Jahre (rechts) aufgeführt. Nachfolgend werden die Veränderungen in den verschiedenen Betriebsgruppen beschrieben.

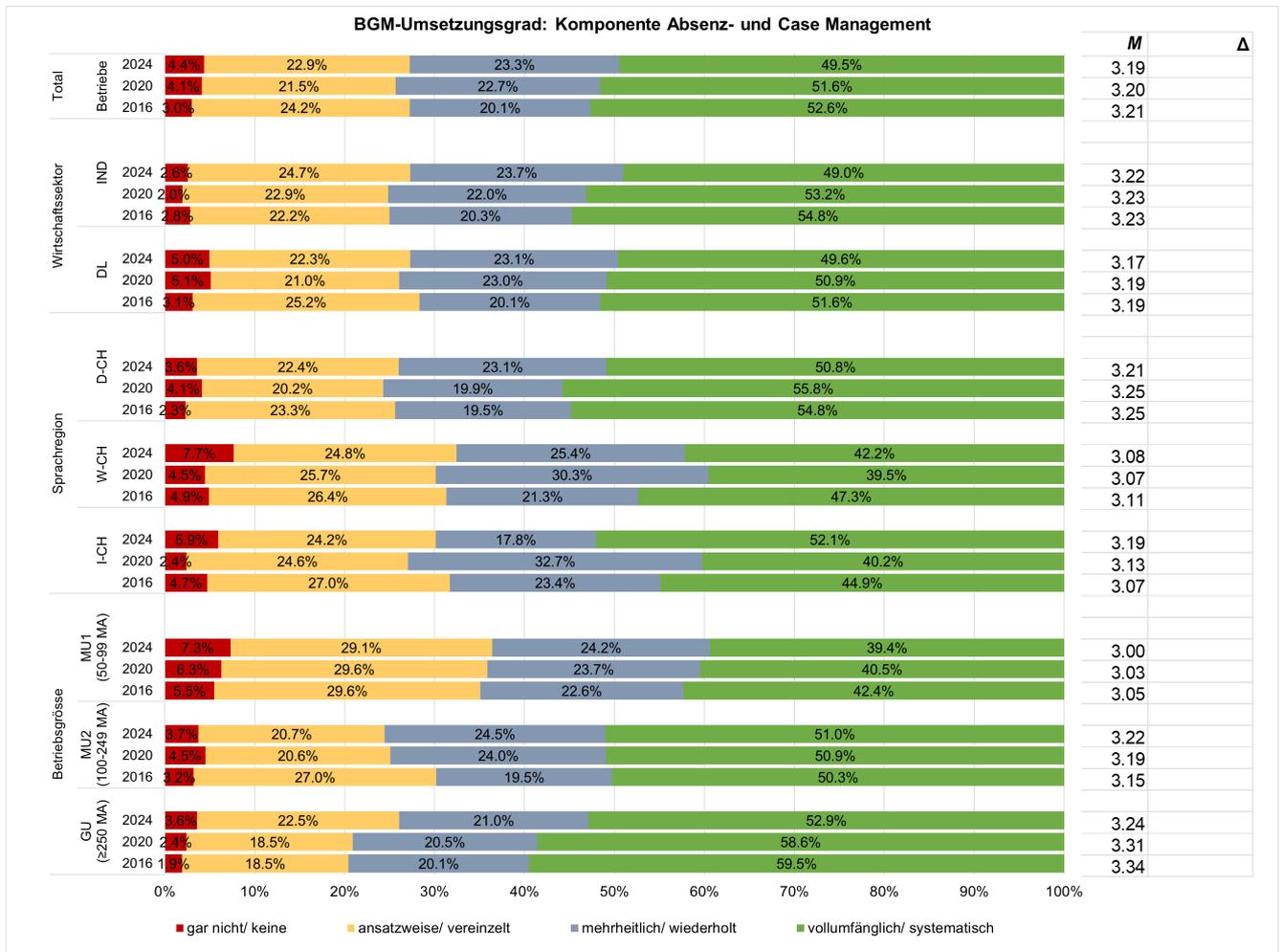


Abbildung 9: Trend 2016 bis 2024 in BGM-Umsetzungsgradkomponente Absenz- und Case Management. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ)

Die Umsetzung von Massnahmen des Absenz- und Case-Managements bleibt über die Zeit stabil, sowohl für das Total der Betriebe als auch in den Subgruppen. Es gibt keine statistisch signifikanten Veränderungen in den Mittelwerten über die Zeit.

Betrachtet man die Häufigkeitsverteilungen, zeigt sich insgesamt ein leicht rückläufiger Trend in der systematischen Umsetzung von Absenz- und Case Management. Dieser Rückgang ist sowohl bei **Dienstleistungs-** als auch **Industriebetrieben** erkennbar. Gleichzeitig setzen jedoch etwas mehr Betriebe diese Massnahmen wiederholt um.

Die Betrachtung der Häufigkeitsverteilungen in den verschiedenen **Sprachregionen** zeigt, dass der rückläufige Trend seit 2016 in der systematischen Umsetzung sowohl in der Deutschschweiz als auch in der Westschweiz erkennbar ist. Im Tessin hingegen hat die systematische Umsetzung von Absenz- und Case Management seit 2016 zugenommen.

Die Analyse der verschiedenen **Betriebsgrössen** zeigt, dass der leicht rückläufige Trend in der systematischen Umsetzung sowohl bei mittleren Betrieben mit 50 bis 99 Mitarbeitenden als auch bei Grossbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeitenden erkennbar ist. Hingegen lässt sich dieser Trend bei mittleren Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden nicht beobachten. In dieser Gruppe deutet sich

vielmehr eine entgegengesetzte Entwicklung an: Mehr Betriebe setzen Massnahmen des Absenz- und Case Managements wiederholt oder systematisch um als 2016.

II. BGM-Strategie

Abbildung 10 zeigt den BGM-Umsetzungsgrad von Massnahmen der Komponente BGM-Strategie für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssector, Sprachregion und Betriebsgrösse. Neben der Häufigkeitsverteilung (Balkendiagramme links) sind auch Mittelwerte (M) und statistisch signifikante Veränderungen (Δ) über die Jahre (rechts) aufgeführt. Nachfolgend werden die Veränderungen in den verschiedenen Betriebsgruppen beschrieben.

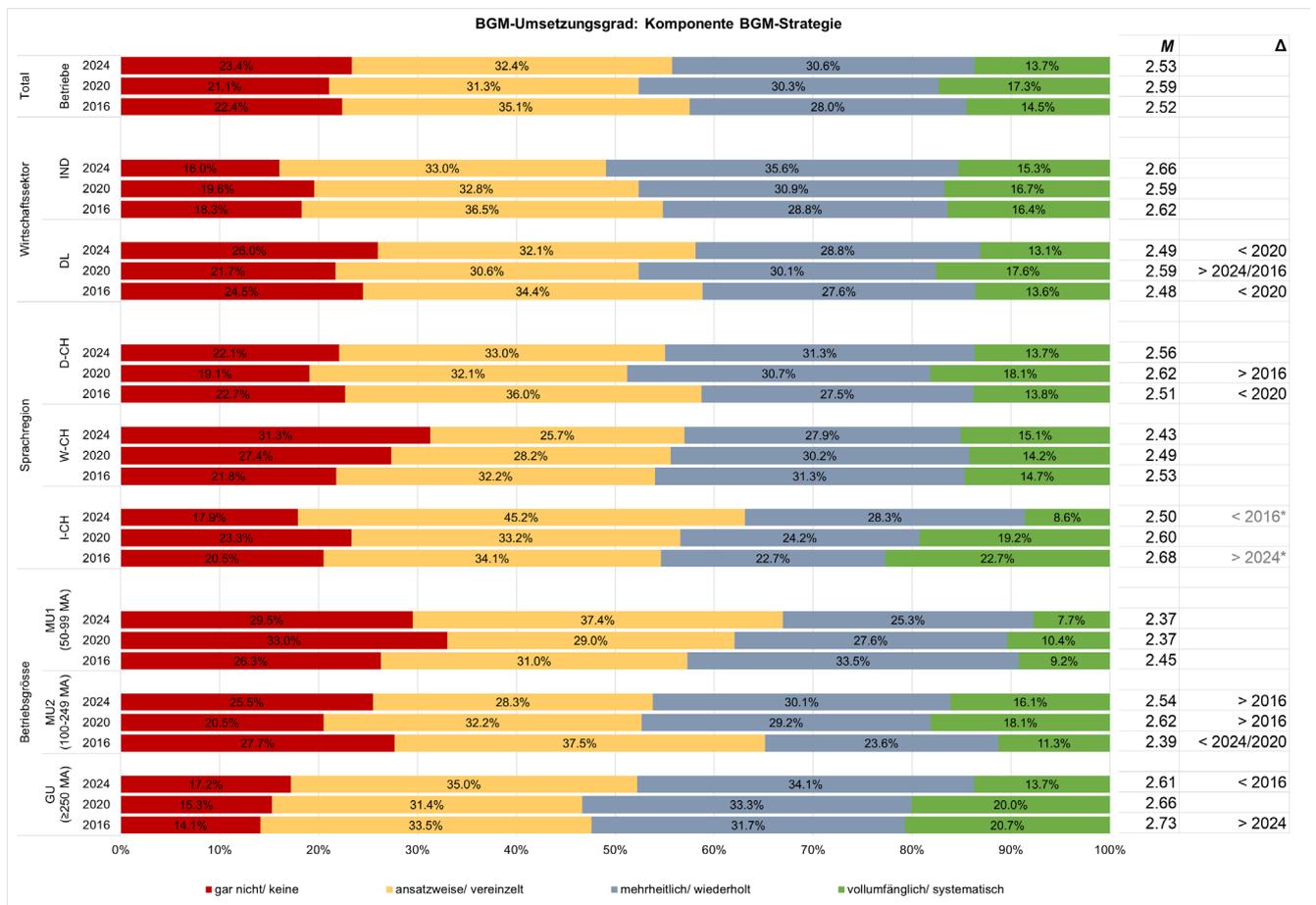


Abbildung 10: Trend 2016 bis 2024 in BGM-Umsetzungsgradkomponente BGM-Strategie. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssector, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).

Anmerkungen: Bei den signifikanten Veränderungen über die Zeit handelt es sich jeweils um sehr kleine bis kleine Effekte.

* Kleiner Effekt (Cohen's d : 0.25) vorhanden, wegen kleiner Stichprobengrösse jedoch nicht statistisch signifikant.

Für das Total der Betriebe zeigt sich im Mittelwert keine Veränderung. Bei einzelnen Betriebsgruppen hingegen erkennt man signifikante Veränderungen im Mittelwert über die Zeit. **So nimmt die Umsetzung von Massnahmen der Komponente BGM-Strategie bei Dienstleistungsbetrieben, Betrieben im Tessin und bei Grossbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeitenden ab. Bei mittelgrossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden hingegen kann eine Zunahme festgestellt werden.**

Die Analyse der Häufigkeitsverteilung zeigt bei **Industriebetrieben** tendenziell eine Zunahme von Betrieben, die Massnahmen der Komponente BGM-Strategie mehrheitlich oder systematisch umsetzen. Im Gegensatz dazu ist bei **Dienstleistungsbetrieben** ein signifikant rückläufiger Umsetzungsgrad zu erkennen, nachdem 2020 eine Zunahme gegenüber 2016 feststellbar war.

Die Betrachtung der Betriebe in den verschiedenen **Sprachregionen** zeigt, dass 2024 einzig im Tessin eine rückläufige Tendenz im Mittelwert des Umsetzungsgrads der Komponente BGM-Strategie gegenüber 2016 erkennbar ist (kleiner Effekt gemäss Cohen's d, der aufgrund der kleinen Stichprobengrösse statistisch nicht signifikant ausfällt). In der Deutschschweiz war 2020 im Vergleich zu 2016 eine Zunahme im Umsetzungsgrad festzustellen. Der Trend scheint 2024 im Vergleich zu 2020 zwar rückläufig zu sein, fällt jedoch statistisch nicht signifikant aus.

Die Entwicklung bei Betrieben unterschiedlicher **Betriebsgrösse** zeigt unterschiedliche Trends: Während mittelgrosse Betriebe mit 50 bis 99 Mitarbeitenden im Mittelwert keine Veränderungen aufweisen, zeigt sich bei mittelgrossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden eine Zunahme in der Umsetzung von Massnahmen der Komponente BGM-Strategie im Vergleich zu 2016. Seit 2020 bleibt der Umsetzungsgrad in dieser Gruppe stabil. Grossbetriebe mit 250 und mehr Mitarbeitenden hingegen verzeichneten einen Rückgang im Umsetzungsgrad gegenüber 2016.

III. Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung

Abbildung 11 zeigt den BGM-Umsetzungsgrad von Massnahmen der Komponente Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Neben der Häufigkeitsverteilung (Balkendiagramme links) sind auch Mittelwerte (M) und statistisch signifikante Veränderungen (Δ) über die Jahre (rechts) aufgeführt. Nachfolgend werden die Veränderungen in den verschiedenen Betriebsgruppen beschrieben.

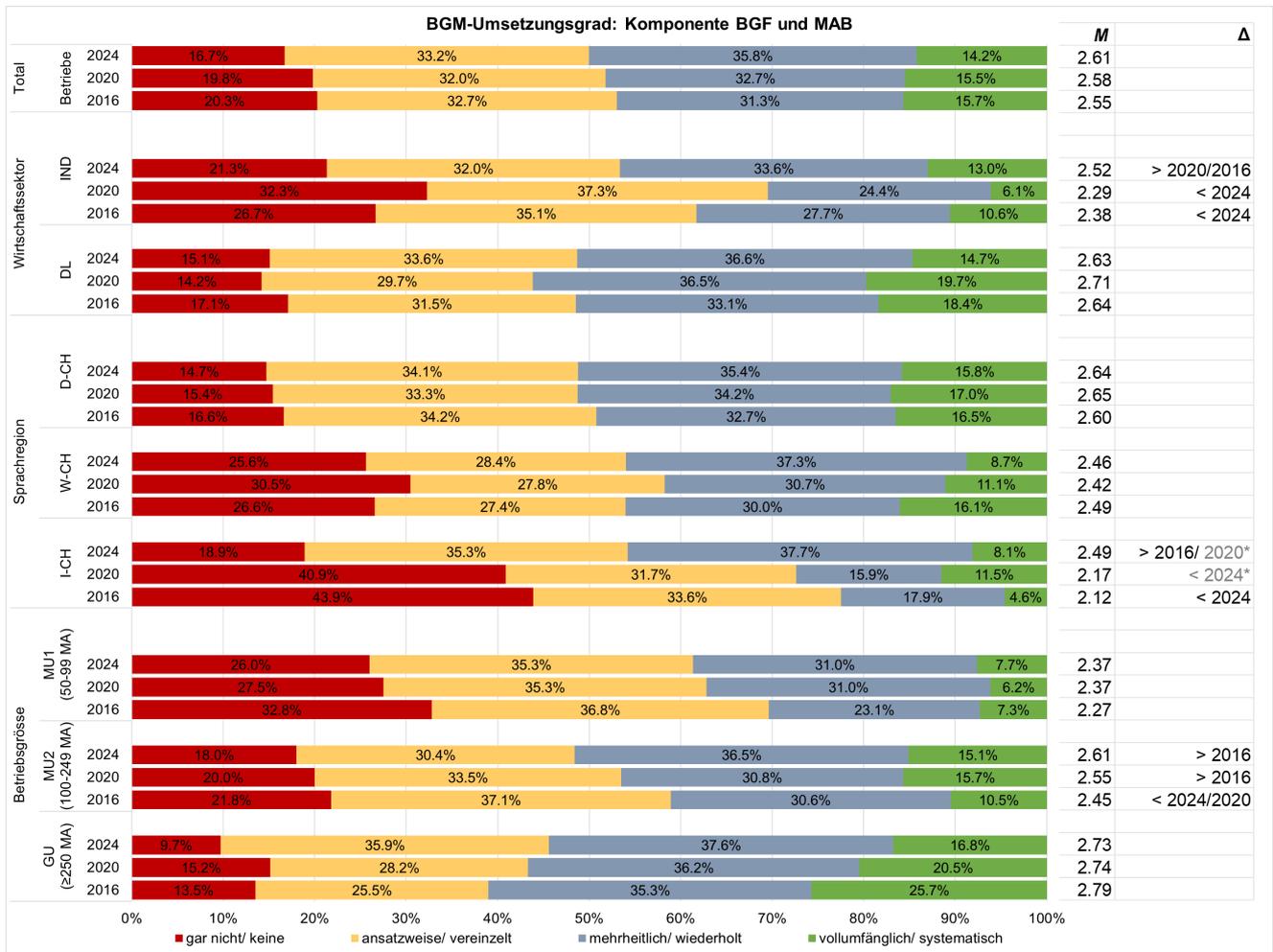


Abbildung 11: Trend 2016 bis 2024 in BGM-Umsetzungsgradkomponente Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung (BGF und MAB). Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).

Anmerkung: Bei den signifikanten Veränderungen über die Zeit handelt es sich jeweils um sehr kleine und kleine Effekte, die Zunahme von 2016 zu 2024 in der I-CH ist von mittlerer Grösse.

* Kleiner Effekt (Cohen's d: 0.25) vorhanden, wegen kleiner Stichprobengrösse jedoch nicht statistisch signifikant.

Für das Total der Betriebe zeigt sich im Mittel keine Veränderung. Bei einzelnen Betriebsgruppen hingegen erkennt man eine signifikante Zunahme über die Zeit. **So nimmt die Umsetzung von Massnahmen der Komponente Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung bei Industriebetrieben, Betrieben im Tessin und bei mittelgrossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden zu.**

Die Zunahme im BGM-Umsetzungsgrad gesamthaft (vgl. Abbildung 7) bei **Industriebetrieben** lässt sich unter anderem auf eine Zunahme in der Umsetzung von Massnahmen der Komponente Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung zurückführen. 2024 setzen Industriebetriebe signifikant mehr Massnahmen dieser Komponente um als in den Vorjahren. Bei **Dienstleistungsbetrieben** gibt es eine rückläufige Tendenz gegenüber 2020 und der Umsetzungsgrad 2024 liegt etwa auf demselben Niveau wie 2016.

Unterscheidet man Betriebe nach Sprachregion, zeigen sich in der **Deutsch- und Westschweiz** keine signifikanten Veränderungen über die Zeit. Hingegen setzen im **Tessin** 2024 signifikant mehr

Betriebe Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung um als 2016 und in der Tendenz auch gegenüber 2020.

Betrachtet man die Trends bei Betrieben unterschiedlicher Grösse, erkennt man einzig bei **mittel-grossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden** eine Zunahme im Umsetzungsgrad von Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung 2024 gegenüber 2016.

IV. Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung

Abbildung 12 zeigt den BGM-Umsetzungsgrad von Massnahmen der Komponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Neben der Häufigkeitsverteilung (Balkendiagramme links) sind auch Mittelwerte (M) und statistisch signifikante Veränderungen (Δ) über die Jahre (rechts) aufgeführt. Nachfolgend werden die Veränderungen in den verschiedenen Betriebsgruppen beschrieben.

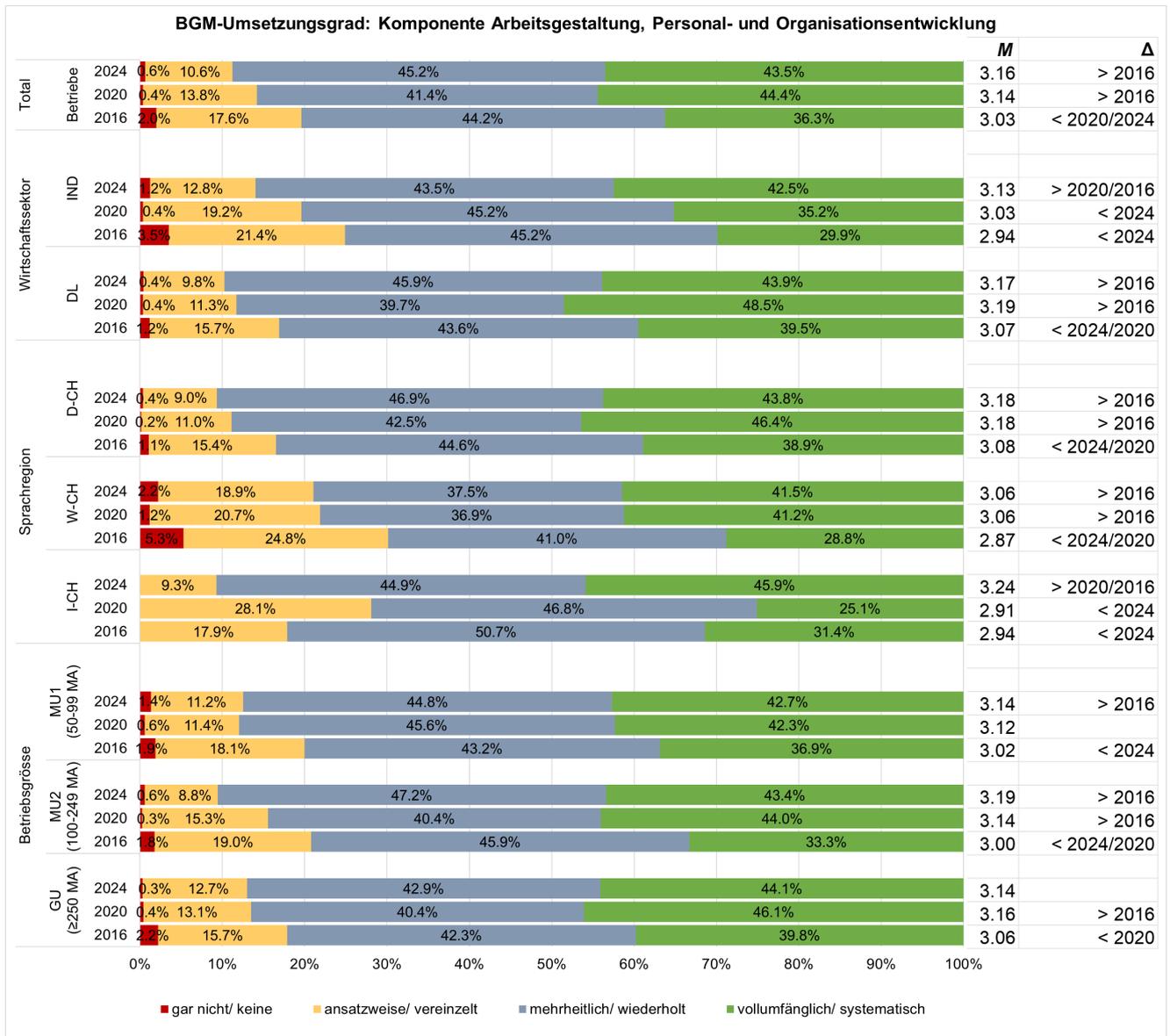


Abbildung 12: Trend 2016 bis 2024 in BGM-Umsetzungsgradkomponente gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgröße. Rechts: Mittelwerte (*M*) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).

Anmerkungen: Bei den signifikanten Veränderungen über die Zeit handelt es sich jeweils um kleine Effekte mit zwei Ausnahmen. Die Veränderungen in der I-CH sind von mittlerer Grösse, die Veränderung bei den GU sind sehr klein.

Für das Total der Betriebe zeigt sich im Mittel eine signifikante Zunahme 2024 gegenüber 2016. Gegenüber 2020 ist der Umsetzungsgrad in der Komponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung stabil. **Diese Zunahme im Umsetzungsgrad 2024 gegenüber 2016 zeigt sich bei allen Betriebsgruppen, mit Ausnahme der Grossbetriebe mit 250 Mitarbeitenden und mehr.**

Bei **Industriebetrieben** nimmt der Umsetzungsgrad kontinuierlich zu. Industriebetriebe setzen 2024 also signifikant häufiger Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung um als in den Vorjahren. Bei **Dienstleistungsbetrieben** ist der Umsetzungsgrad 2020 gegenüber 2016 angestiegen und seither stabil geblieben.

Dieser stabile Trend 2024 gegenüber 2020 lässt sich ebenfalls bei **Betrieben in der Deutschschweiz und in der Westschweiz** feststellen. Nachdem der Umsetzungsgrad 2020 gegenüber 2016 angestiegen ist, bleibt er 2024 auf einem stabilen Niveau. Anders bei **Betrieben im Tessin**: Diese setzen 2024 signifikant häufiger Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung um als in den Vorjahren.

Bei Betrieben aller **Betriebsgrössen** ist der Umsetzungsgrad seit 2020 stabil geblieben. Im Vergleich zu 2016 setzen Betriebe mittlerer Grösse 2024 Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung systematischer um.

3.1.3 Trends in den Schwerpunkten für zukünftige Investitionen in BGM-Massnahmen 2016 bis 2024



- Wie haben sich die Schwerpunkte für zukünftige Investitionen in BGM-Massnahmen seit 2016 verändert?

Die Betriebsvertretenden wurden auch 2024 gefragt, in welche BGM-Massnahmen aus dem Frageblock F1 (s. Anhang A) ihr Betrieb in Zukunft stärker investieren sollte. Abbildung 13 zeigt die prozentualen Häufigkeiten von Nennungen im Zeitvergleich.

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

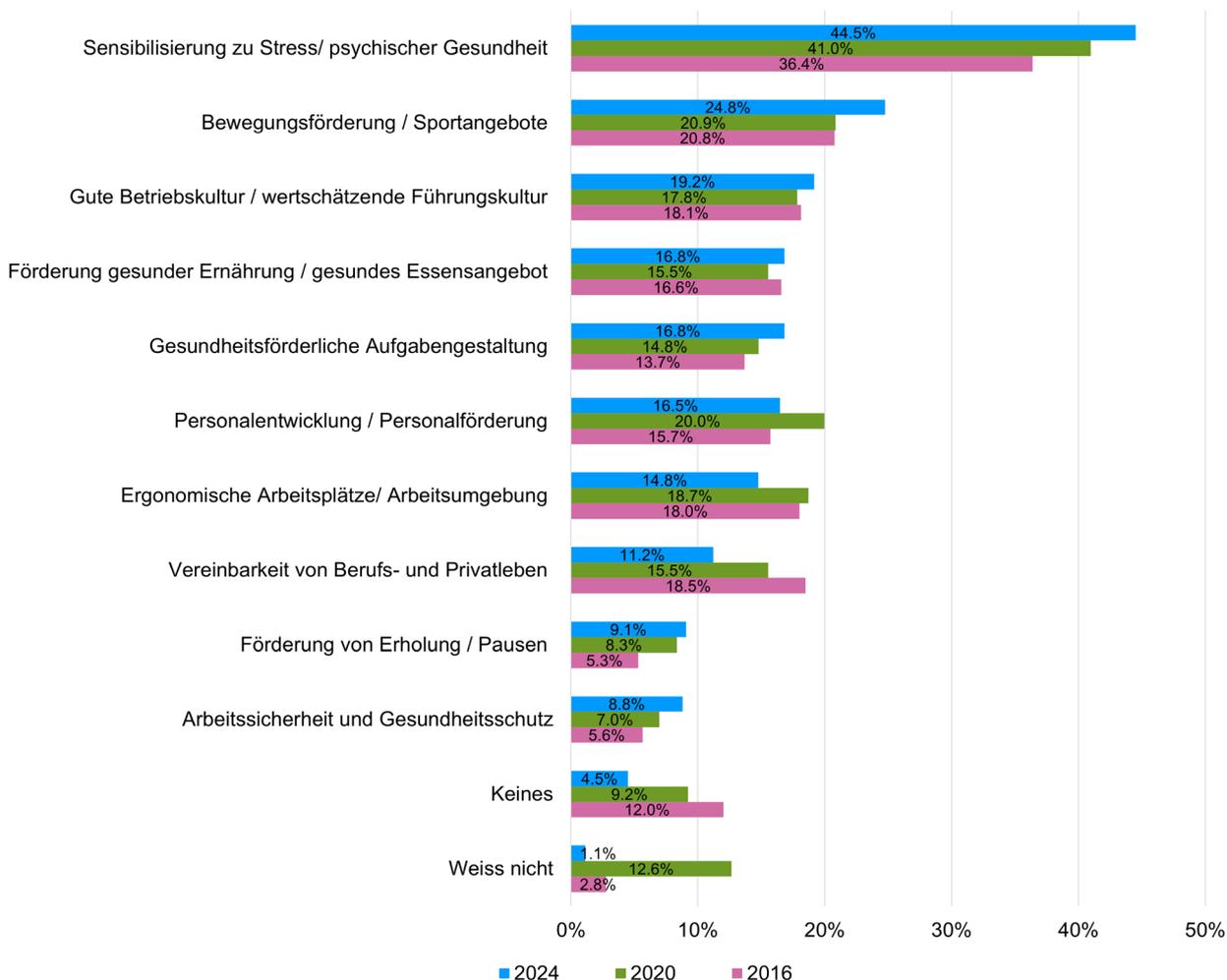


Abbildung 13: Investitionsbedarf 2016, 2020 und 2024: Bei welchen Themen finden Sie, dass Ihr Betrieb mehr investieren sollte? (Maximal 3 Nennungen pro Betrieb). Prozentuale Häufigkeiten der Nennungen im Bezug zur Gesamtanzahl befragter Betriebe im jeweiligen Jahr.

Nach wie vor **an oberster Stelle** steht der Investitionsbedarf bei Massnahmen zur **Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit**, gefolgt von Massnahmen zur **Bewegungsförderung und Sportangebote**. In beiden Bereichen zeigt sich ein **zunehmender Trend**: Im Vergleich zu den ersten beiden Erhebungen geben 2024 noch mehr Betriebe an, dass sie in diesen beiden Bereichen zukünftig stärker investieren sollten.

Kleine Veränderungen gibt es in den Top 3 und Top 5: Investitionsbedarf für Massnahmen zur Förderung einer guten Betriebskultur liegt neu an dritter Stelle und der Investitionsbedarf für Massnahmen zur Förderung gesunder Ernährung und für Massnahmen zur gesundheitsförderlichen Aufgabengestaltung liegen neu beide in den Top 5.

Es gibt auch **abnehmende Trends** zu beobachten im Investitionsbedarf. Am auffälligsten ist hier der abnehmende Trend beim Investitionsbedarf in **Massnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**. Auch eher ein **rückläufiger Trend** ist beim Investitionsbedarf in **Massnahmen zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung** zu verzeichnen. Vergleicht man diese rückläufigen Trends mit den Trends in der Umsetzung von BGM (s. Abschnitt 3.1.2),

erkennt man, dass in diesen Massnahmen, welche zur Komponente gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung gehören, auch mehr investiert wurde in den letzten Jahren. So hat die Umsetzung von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben signifikant zugenommen seit 2016. Massnahmen zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebung haben 2020 gegenüber 2016 ebenfalls signifikant zugenommen und sind seither stabil geblieben (für weitere Erläuterungen siehe Abschnitt 5.1).

Abbildung 13 zeigt ausserdem, dass 2024 weniger Betriebe angeben, keinen weiteren Investitionsbedarf in irgendeinem Bereich zu sehen, als dies 2020 der Fall war. Die Angabe «weiss nicht» wurde fast gar nicht mehr genutzt.

3.1.4 Trends in der Einschätzung des Engagements insgesamt: retrospektiv und prospektiv



- Wie hat sich die Einschätzung des retrospektiven und prospektiven Engagements seit 2020 verändert?

Trends im retrospektiven Engagement

Abbildung 14 zeigt die Trends in der Einschätzung des gesamthaften Engagements für die Gesundheit der Mitarbeitenden im Vergleich zu vor vier Jahren (2016 wurde diese Frage nicht gestellt), sowohl für das Total der Betriebe wie auch differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

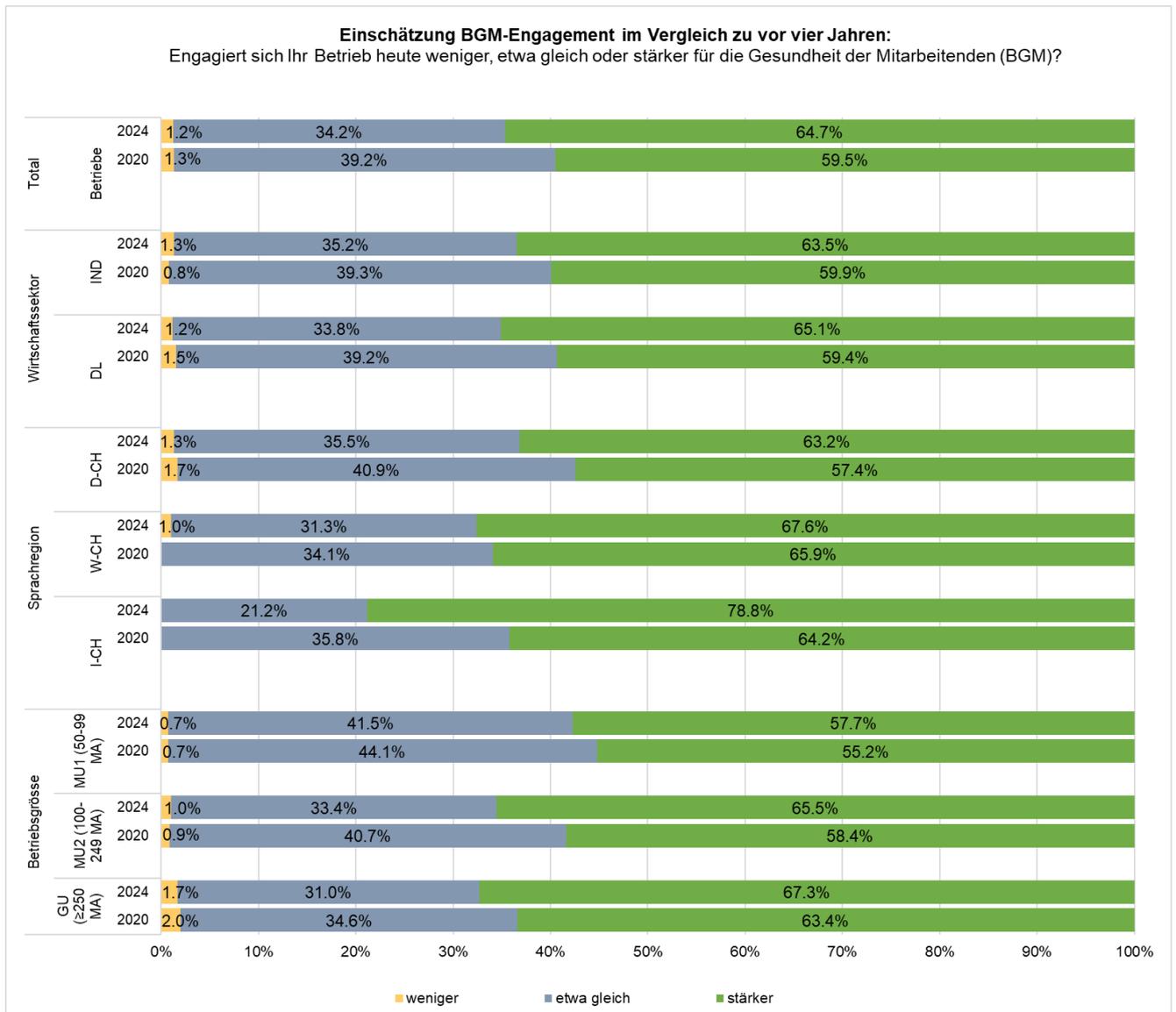


Abbildung 14: Trends in der Einschätzung des gesamthaften Engagements für die Gesundheit der Mitarbeitenden im Vergleich zu vor vier Jahren: Engagiert sich Ihr Betrieb heute weniger, etwa gleich oder stärker für die Gesundheit der Mitarbeitenden (BGM)? Häufigkeiten für das Total der Betriebe und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse

Insgesamt geben 2024 im Vergleich zu 2020 mehr Betriebe an, dass sie sich zum Zeitpunkt der Befragung stärker engagieren als vor vier Jahren. Dieser Trend ist in allen Subgruppen sichtbar. Gemäss Chi-Quadrat Tests sind die Veränderungen über die Zeit sowohl für das Total der Betriebe wie auch für die einzelnen Betriebsgruppen statistisch nicht signifikant.

Die starke Veränderung bei Betrieben im **Tessin** sticht hervor: Hier berichten besonders viele Betriebe (knapp 80 %) davon, dass sie sich 2024 stärker engagieren als noch vor vier Jahren. Im Vergleich zu 2020 sind das knapp 15 % mehr Betriebe, die über ein verstärktes Engagement berichten. Dieses verstärkte Engagement widerspiegelt die Zunahme im BGM-Umsetzungsgrad im Tessin (vgl. Abschnitt 3.1). Aufgrund der kleinen Stichprobenanzahl im Tessin ist diese Veränderung statistisch jedoch nicht signifikant.

Trends im prospektiven gesamthaften Engagement

Abbildung 15 zeigt die Trends in der Einschätzung des zukünftigen gesamthaften Engagements für die Gesundheit der Mitarbeitenden, sowohl für das Total der Betriebe wie auch differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

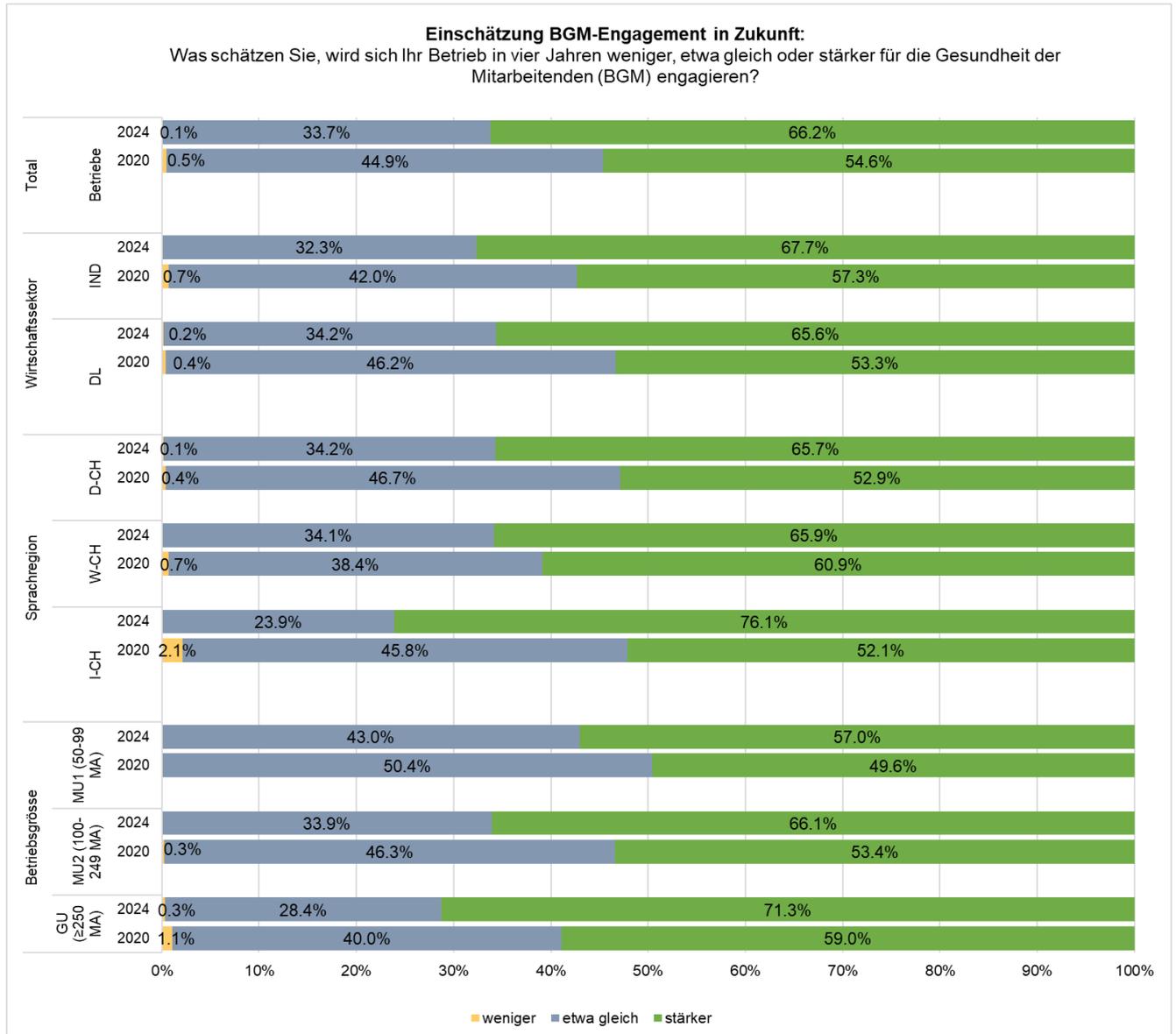


Abbildung 15: Trends in der Einschätzung des gesamthaften Engagements für die Gesundheit der Mitarbeitenden in Zukunft: Was schätzen Sie, wird sich Ihr Betrieb in vier Jahren weniger, etwa gleich oder stärker für die Gesundheit der Mitarbeitenden (BGM) engagieren? Häufigkeiten für das Total der Betriebe und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse

Prospektiv sagen 2024 im Vergleich zu 2020 mehr Betriebe, dass sie sich in vier Jahren stärker engagieren werden für die Gesundheit der Mitarbeitenden. Dieser Trend ist in allen Subgruppen sichtbar. Gemäss Chi-Quadrat Tests sind die Veränderungen über die Zeit sowohl für das Total der Betriebe wie auch für die folgenden Betriebsgruppen statistisch signifikant: Industrie- und

Dienstleistungsbetriebe, Betriebe in der Deutschschweiz, sowie mittlere Betriebe ab 100 Mitarbeitenden und Grossbetriebe.

Wie schon beim retrospektiven Engagement, sticht auch beim zukünftigen Engagement die besonders starke Zunahme bei Betrieben im **Tessin** hervor: Im Tessin berichten besonders viele Betriebe (76 %), dass sie sich in vier Jahren noch mehr engagieren werden als 2024. Im Vergleich zu 2020 sind das 24 % mehr Betriebe, die von einem stärkeren zukünftigen Engagement ausgehen. Aufgrund der kleinen Stichprobenanzahl im Tessin, ist diese Veränderung statistisch jedoch nicht signifikant.

3.2 Trends im BGM-Potenzial in Betrieben in der Schweiz 2016 – 2024



- Wie haben sich die Voraussetzungen für BGM in Betrieben in der Schweiz seit 2016 verändert?
- Wie haben sich die Gründe für das Engagement für BGM in Betrieben in der Schweiz seit 2016 verändert?

Auch 2024 wurde das BGM-Potenzial in Betrieben in der Schweiz erfasst. Um das Potenzial abzubilden, werden die Voraussetzungen für BGM (Frageblock F4) und die Treiber/Gründe für BGM (Frageblock F5) erfragt. Die einzelnen Voraussetzungen und Treiber konnten wiederum zu je einer Gesamtskala von Voraussetzungen und Treibern zusammengefasst werden.³ Ausserdem werden ausgewählte Häufigkeiten und Veränderungen der einzelnen Voraussetzung und Treiber analysiert.

3.2.1 Trends in den Voraussetzungen für BGM 2016 – 2024

Abbildung 16 zeigt die Häufigkeitsverteilung der Gesamtheit der BGM-Voraussetzungen und deren Veränderungen über die Zeit für das Total der Betriebe und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

³ Die berechneten Mittelwertskalen wurden für die Darstellung in Abbildung 14 und Abbildung 16 in vier gleich grosse Wertebereiche von jeweils 0.75 Punkten unterteilt. Für die Voraussetzungen (Abbildung 14) umfasst die tiefste Antwortkategorie «gar nicht gegeben» Mittelwerte zwischen 1.0 und 1.75, die zweite Kategorie «eher nicht gegeben» Mittelwerte zwischen 1.751 und 2.5, die dritte Kategorie «eher gegeben» Mittelwerte zwischen 2.51 und 3.25 und die höchste Kategorie «voll gegeben» Mittelwerte zwischen 3.251 und 4.0. Für die Gründe (Abbildung 16) für BGM umfasst die tiefste Antwortkategorie «gar nicht wichtig» Mittelwerte zwischen 1.0 und 1.75, die zweite Kategorie «eher nicht wichtig» Mittelwerte zwischen 1.751 und 2.5, die dritte Kategorie «eher wichtig» Mittelwerte zwischen 2.51 und 3.25 und die höchste Kategorie «sehr wichtig» Mittelwerte zwischen 3.251 und 4.0.

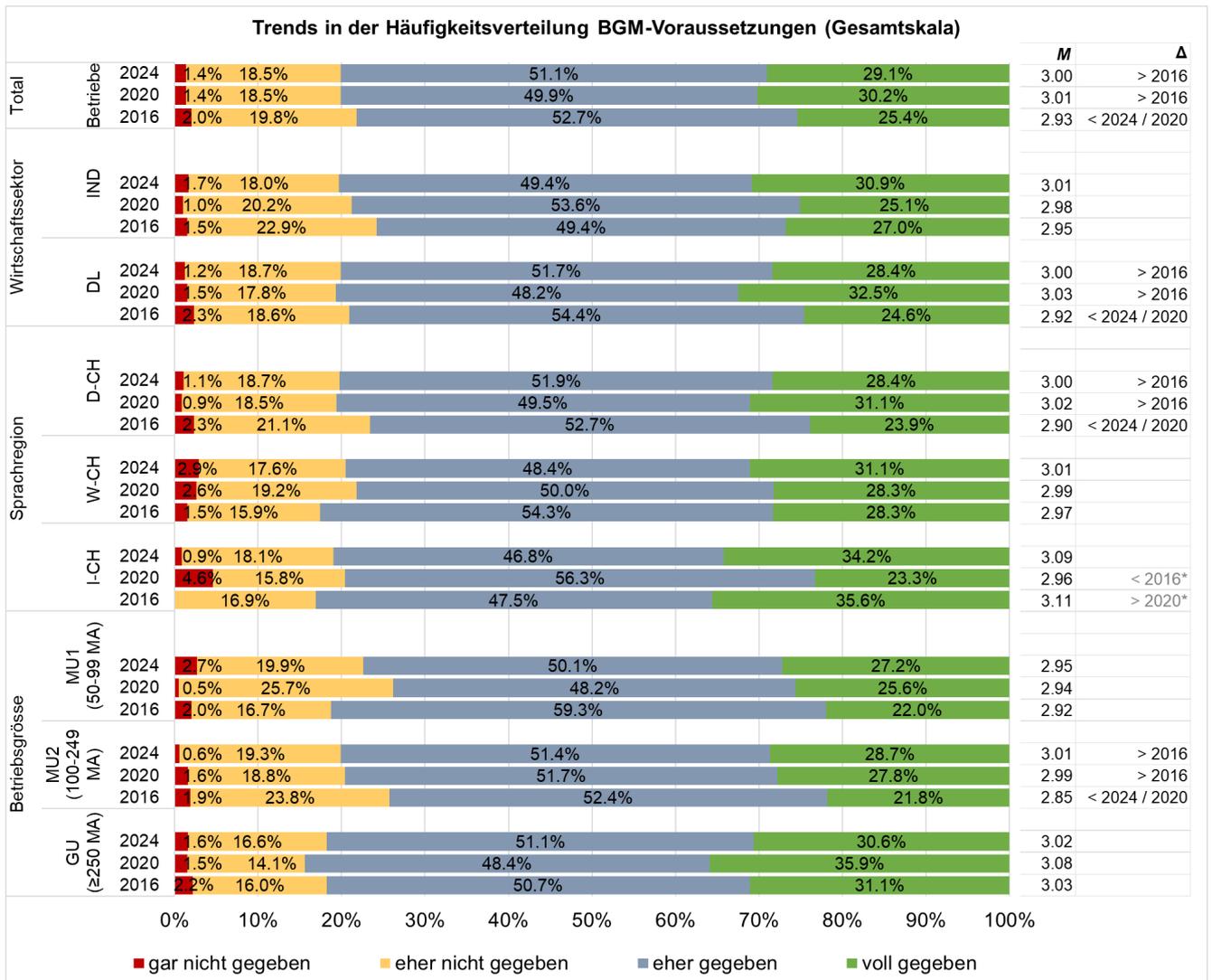


Abbildung 16: Trend 2016 bis 2024 in den BGM-Voraussetzungen (Gesamtskala). Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (*M*) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).

Anmerkungen: Bei den signifikanten Veränderungen über die Zeit handelt es sich allesamt um sehr kleine oder kleine Effekte.
* Kleiner Effekt (Cohen's *d*: 0.28) vorhanden, wegen kleiner Stichprobengrösse jedoch nicht statistisch signifikant.

Insgesamt haben sich die **Voraussetzungen für BGM bei Betrieben in der Schweiz seit 2016 signifikant verbessert und sind seit 2020 stabil geblieben**. Dieses übergeordnete Muster zeigt sich insbesondere bei Dienstleistungsbetrieben, Betrieben in der Deutschschweiz und bei mittelgrossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden.

Bei **Dienstleistungsbetrieben** zeigt sich seit 2016 eine signifikante Verbesserung der Voraussetzungen für BGM. Auch bei **Industriebetrieben** sind Verbesserungen erkennbar, jedoch fällt diese Veränderung statistisch nicht signifikant aus.

Betrachtet man die Betriebe nach **Sprachregion**, zeigt sich eine Verbesserung der Voraussetzungen für BGM seit 2016 ausschliesslich bei Betrieben in der Deutschschweiz. In der Westschweiz bleiben die Voraussetzungen seit 2016 stabil. Betriebe im Tessin hingegen verzeichneten zunächst eine Verschlechterung der Voraussetzungen im Jahr 2020 (kleiner Effekt gemäss Cohen's *d*, der wegen der

kleinen Stichprobe im Tessin jedoch nicht statistisch signifikant ist). Bis 2024 kam es dort jedoch zu einer Verbesserung, so dass die Voraussetzungen wieder auf dem Niveau von 2016 liegen.

Betrachtet man Betriebe nach **Betriebsgrösse**, zeigt sich nur bei mittelgrossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden eine statistisch signifikante Verbesserung der Voraussetzungen für BGM seit 2016. Die augenscheinlichen Veränderungen bei mittleren Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeitenden und bei Grossbetrieben sind hingegen statistisch nicht signifikant.

Abbildung 17 veranschaulicht die Rangfolge der vollständig erfüllten BGM-Voraussetzungen in Betrieben in der Schweiz im Zeitverlauf.

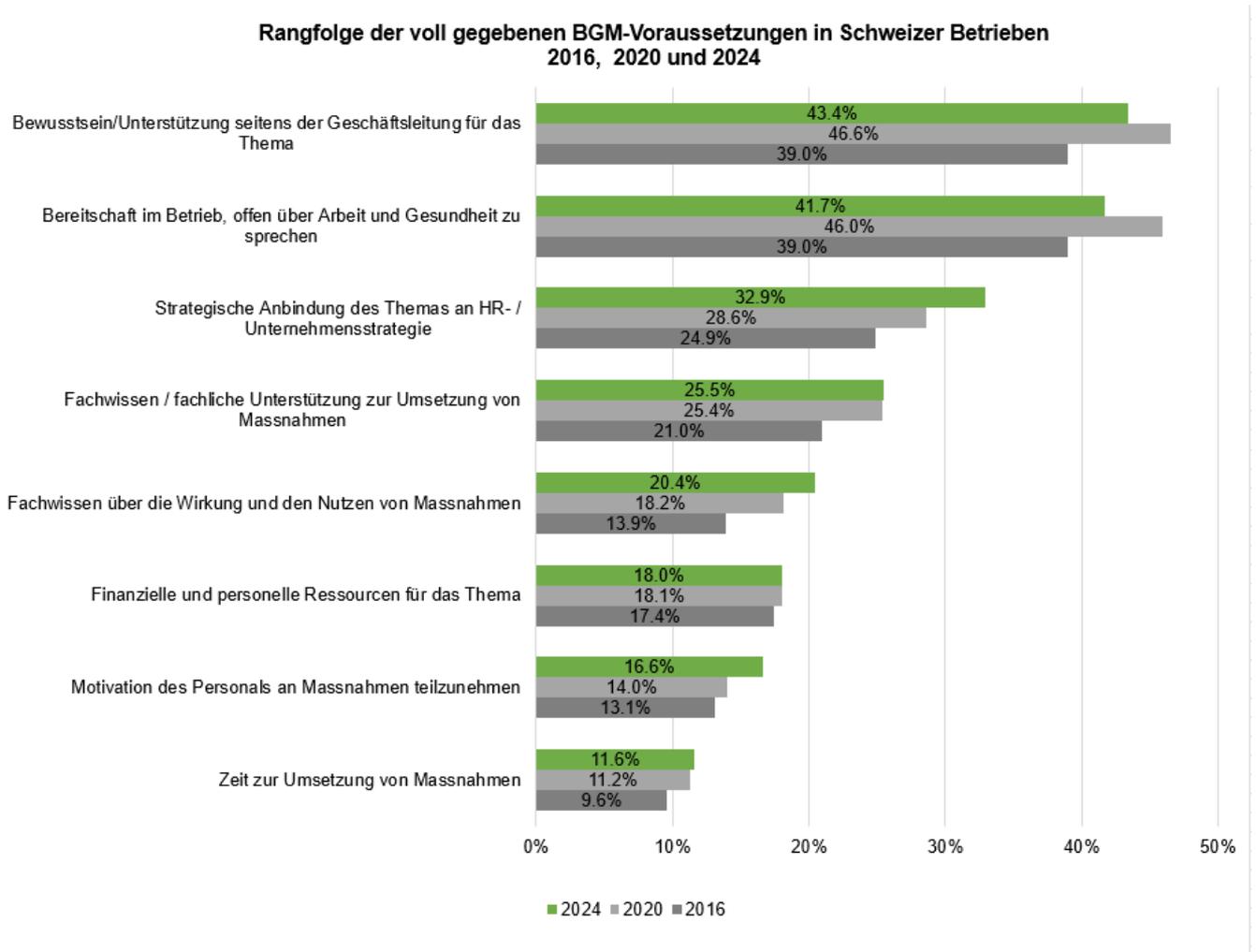


Abbildung 17: Trends in der Rangfolge der voll gegebenen BGM-Voraussetzungen 2016, 2020 und 2024. Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen die jeweilige Voraussetzung voll gegeben ist.

Die Rangfolge der vollständig erfüllten Voraussetzungen für BGM blieb im Jahr 2024 im Vergleich zu 2020 unverändert. Lediglich im Vergleich zu 2016 gab es eine geringfügige Verschiebung auf den Plätzen 5 und 6: Fachwissen über die Wirkung und den Nutzen von Massnahmen und Finanzielle und personelle Ressourcen für das Thema haben ihre Rangplätze getauscht.

Nach wie vor nehmen Bewusstsein/ Unterstützung der Geschäftsleitung sowie die Bereitschaft im Betrieb, offen über Arbeit und Gesundheit zu sprechen die ersten beiden Plätze ein. Allerdings sind

diese Voraussetzungen im Jahr 2024 etwas weniger stark ausgeprägt als im Jahr 2020. Der Rückgang bei Bewusstsein/ Unterstützung der Geschäftsleitung ist auf hohem Niveau statistisch signifikant.

Seit 2016 zeigt sich ein **zunehmender Trend** bei mehreren Voraussetzungen für BGM: Die strategische Anbindung des Themas an HR- / Unternehmensstrategie, das Fachwissen zur Umsetzung von Massnahmen, das Fachwissen zur Wirkung und zum Nutzen von Massnahmen, die Motivation des Personals zur Teilnahme an Massnahmen und die Zeit zur Umsetzung von Massnahmen (wenn auch auf tiefem Niveau) sind 2024 statistisch signifikant stärker ausgeprägt als 2016.

3.2.2 Trends in den Gründen für BGM (Treiber) 2016 – 2024

Die Betriebsvertretenden wurden gefragt, wie wichtig für den Betrieb verschiedene Gründe sind, sich mit Fragen zur Gesundheit und mit BGM zu befassen. Abbildung 18 zeigt die Häufigkeitsverteilung der Gesamtheit der BGM-Treiber und deren Veränderungen über die Zeit für das Total der Betriebe und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

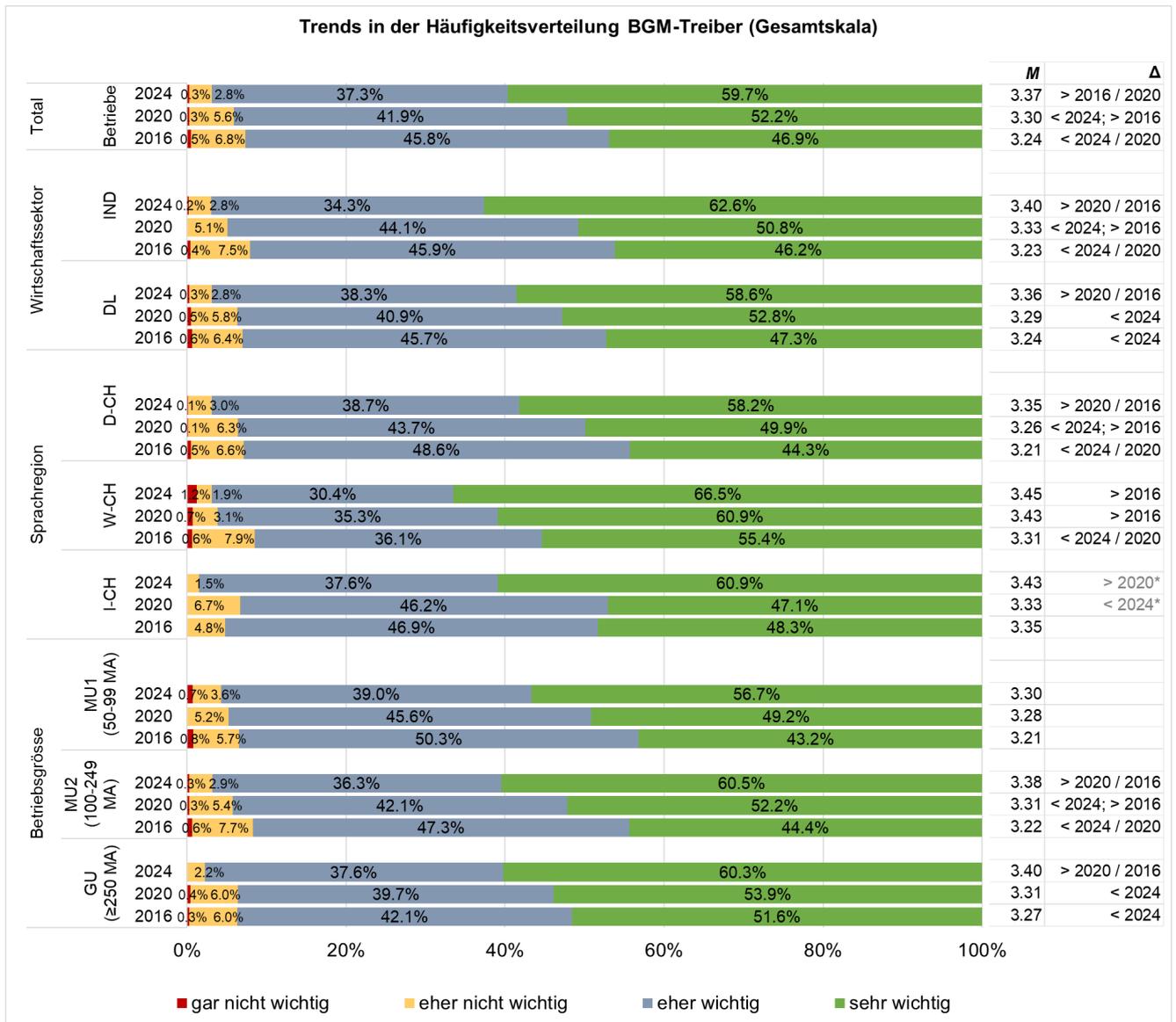


Abbildung 18: Trend 2016 bis 2024 in den BGM-Treibern (Gesamtskala). Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse (gewichtet). Rechts: Mittelwerte (*M*) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).

Anmerkungen: Bei den signifikanten Veränderungen über die Zeit handelt es sich allesamt um sehr kleine oder kleine Effekte.

* Kleiner Effekt (Cohen's d: 0.24) vorhanden, wegen kleiner Stichprobengrösse jedoch nicht statistisch signifikant.

Die Bedeutung der Gründe für BGM hat seit 2016 signifikant und kontinuierlich zugenommen. Dieser Anstieg ist bei fast allen Betriebsgruppen erkennbar.

Besonders deutlich zeigt sich die kontinuierliche Zunahme über die drei Erhebungszeitpunkte bei **Industriebetrieben**, Betrieben in der **Deutschschweiz** und **mittelgrossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden**. Auch **Dienstleistungsbetriebe** und **Grossbetriebe** verzeichnen eine Zunahme, wobei diese erst im Zeitraum von 2020 bis 2024 statistisch signifikant ist.

In Betrieben der **Westschweiz** ist der Anstieg der Bedeutung seit 2016 statistisch signifikant und bleibt seit 2020 stabil. Im **Tessin** hingegen zeigt sich eine Zunahme erst seit 2020, die einem kleinen Effekt nach Cohen's *d* entspricht, jedoch statistisch nicht signifikant ist.

Bei **mittelgrossen Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeitenden** ist der Anstieg über die Jahre zwar sichtbar, aber statistisch nicht signifikant.

Abbildung 19 illustriert die Entwicklung der Rangfolge der als sehr wichtig bewerteten Gründe für BGM in Betrieben in der Schweiz.

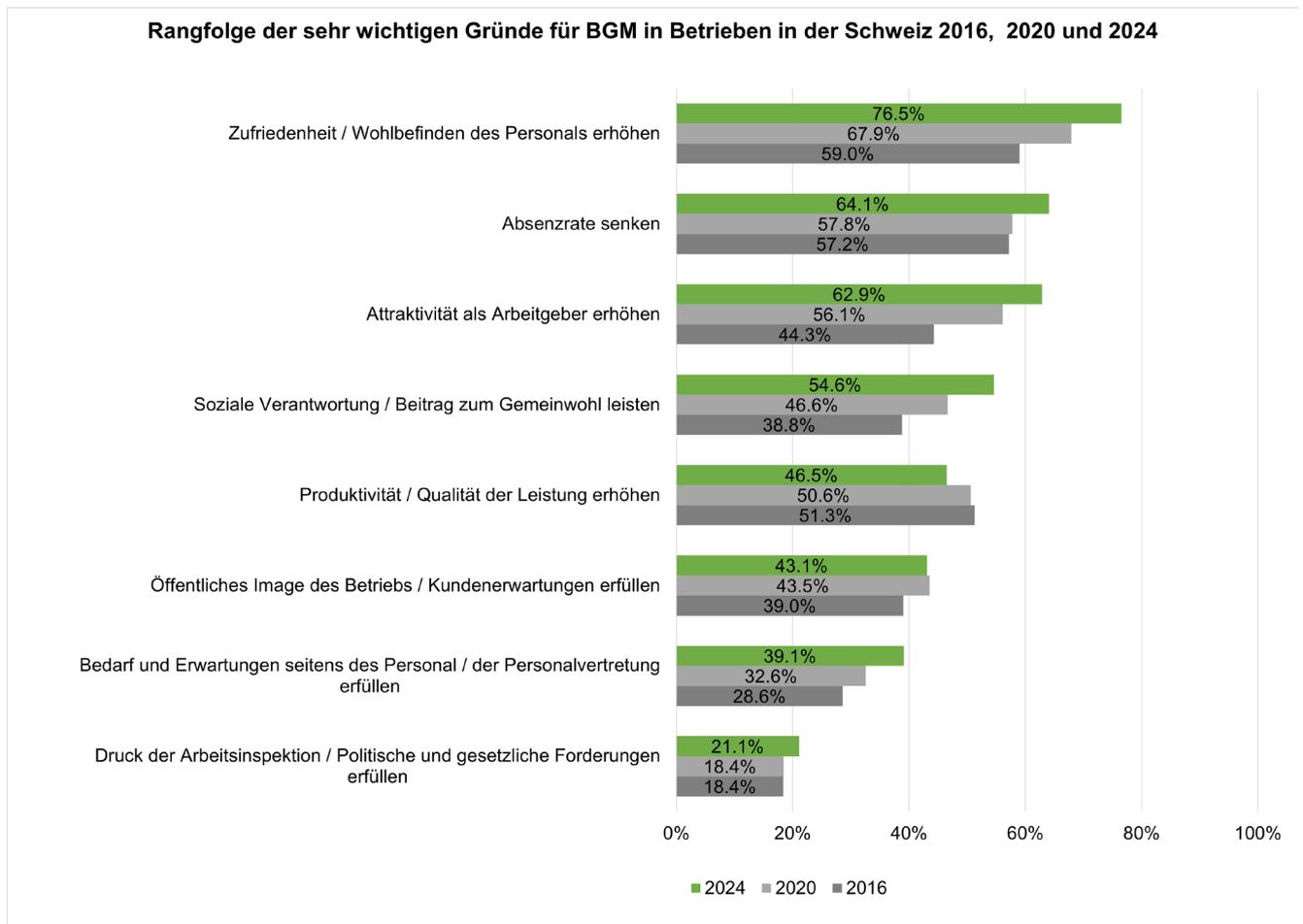


Abbildung 19: Trends in der Rangfolge der sehr wichtigen BGM-Treiber 2016, 2020 und 2024. Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen der jeweilige Grund für BGM sehr wichtig ist.

Die Rangfolge der als sehr wichtig eingeschätzten Gründe, sich im Betrieb mit Fragen der Gesundheit bzw. mit BGM zu befassen, bleibt im Wesentlichen unverändert im Vergleich zu 2020. Lediglich zwei Gründe haben ihre Platzierung in der Rangfolge getauscht: Soziale Verantwortung/ einen Beitrag zum Gemeinwohl leisten liegt nun vor dem Erhöhen von Produktivität/ Qualität der Leistung.

Im Jahr 2024 verzeichneten alle abgefragten Gründe für BGM eine signifikante Zunahme in ihrer wahrgenommenen Wichtigkeit im Vergleich zu 2016 - mit einer Ausnahme: Mittelwertvergleiche zeigen, dass die Bedeutung des Erhöhen von Produktivität/ Qualität der Leistung als Treiber für BGM signifikant abnahm.

Die drei wichtigsten Gründe für BGM bleiben auch 2024 unverändert: Zufriedenheit/ das Wohlbefinden des Personals, Senken der Absenzzrate und Erhöhen der Attraktivität als Arbeitgeber. Diese Gründe zeigen zudem einen anhaltenden positiven Trend.

3.3 Trends in der Nutzung von BGM-Angeboten 2016 – 2024



- Wie hat sich die die Nutzung von externen Dienstleistungen und Werkzeugen für BGM in Betrieben in der Schweiz seit 2016 verändert?
- Wie hat sich der Bekanntheitsgrad und die Nutzung von BGM-Angeboten von GFCH in Betrieben in der Schweiz seit 2020 verändert?

Die Betriebsvertretenden wurden auch 2024 gefragt, ob ihr Betrieb externe Dienstleistungen und Werkzeuge für BGM nutzt. Abbildung 20 zeigt den Trend in der Nutzung externer Dienstleistungen und Werkzeuge für das Total der Betriebe in der Schweiz im Zeitvergleich. Während die Nutzungshäufigkeit 2016 und 2020 gleich hoch lag bei 65 %, berichten 2024 signifikant weniger Betriebe (55 %) darüber, dass sie externe Dienstleistungen oder Werkzeuge für BGM in Anspruch nehmen (minus 10 %).

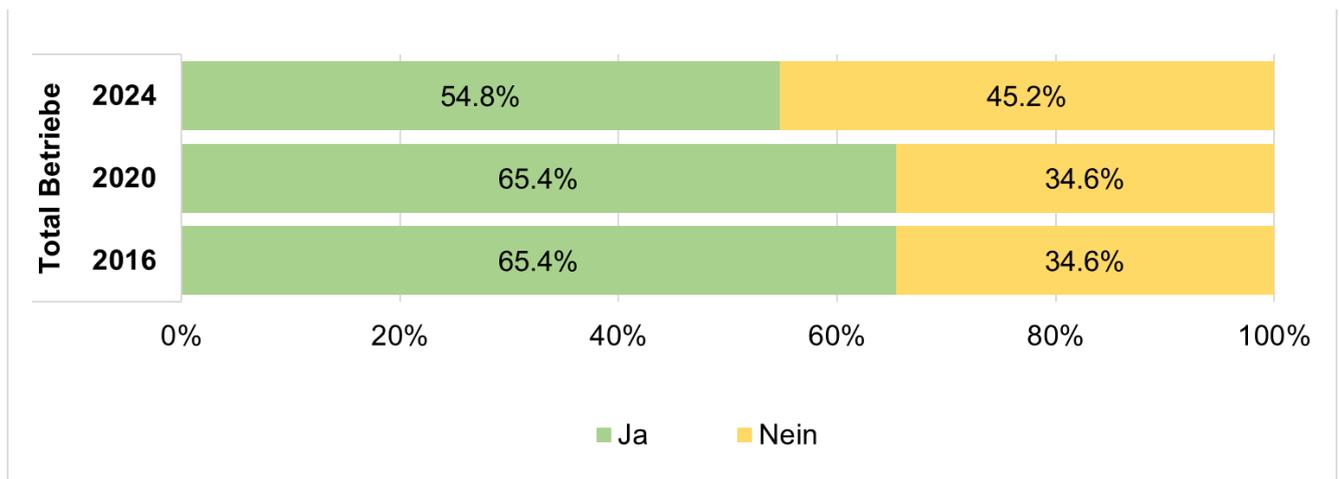


Abbildung 20: Trend in der Nutzung von externen Dienstleistungen oder Werkzeugen für BGM von 2016 bis 2024

Bei welchen Betriebsgruppen ist dieser Rückgang insbesondere zu verzeichnen?

Unterscheidet man Betriebe nach den Wirtschaftssektoren, ist **insbesondere bei Dienstleistungsbetrieben ein starker Rückgang zu verzeichnen** von 64 % in den vorherigen Erhebungswellen auf 52 % im Jahr 2024. Industriebetriebe verzeichnen ebenfalls einen leichten Rückgang von 68 % in den vorherigen Erhebungswellen auf 63 % im Jahr 2024.

Unterscheidet man Betriebe nach Sprachregionen, zeigt sich, dass **insbesondere Betriebe in der Deutschschweiz und im Tessin 2024 deutlich weniger** externe Dienstleistungen und Werkzeuge für BGM nutzen als in den vorherigen Erhebungswellen (Deutschschweiz: 54 % gegenüber 67 % / 66 % in 2020 / 2016; Tessin: 43 % gegenüber 53 % / 57 % in 2020 / 2016). **In der Westschweiz bleibt die Nutzungshäufigkeit in etwa gleich hoch** (64 % gegenüber 64 % / 66 % in 2020 / 2016).

In allen drei Kategorien für Betriebsgrössen zeigt sich ein Rückgang. Besonders deutlich ist dieser Rückgang bei Grossbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeitenden, wo er kontinuierlich verläuft

(2016: 79 %, 2020: 73 %, 2024: 64 %). Auch bei mittleren Betrieben mit 50 bis 99 Mitarbeitenden ist 2024 ein deutlicher Rückgang gegenüber den vorherigen Erhebungswellen erkennbar (2016: 52 %, 2020: 56 %, 2024: 42 %). Ein ähnliches Muster zeigt sich bei mittelgrossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden (2016: 59 %, 2020: 64 %, 2024: 53 %).

Auch 2024 wurden Betriebe, die externe Angebote für BGM nutzen, zur Art der genutzten Dienstleistungen und Werkzeuge befragt. Abbildung 21 zeigt die prozentuale Häufigkeit der Nutzung verschiedener BGM-Angebote im Zeitvergleich. Dabei waren Mehrfachantworten möglich.

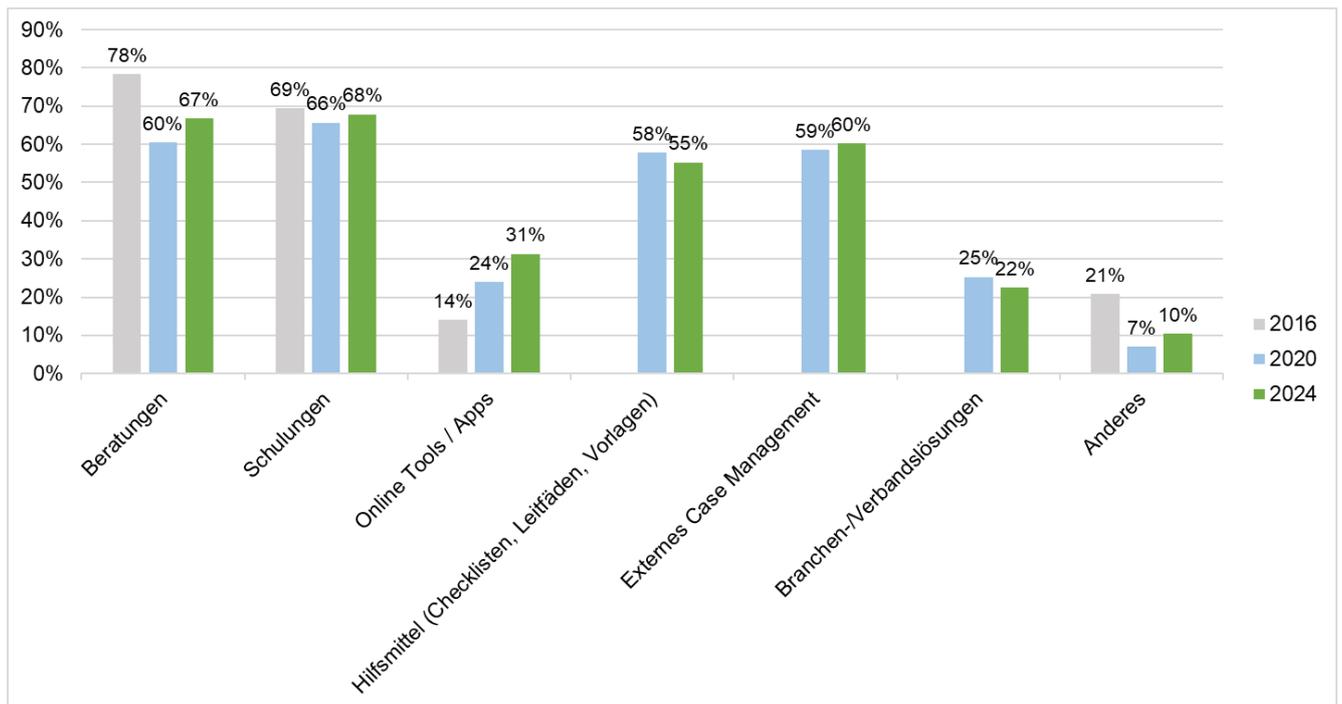


Abbildung 21: Trends in der Nutzungshäufigkeit verschiedener externer BGM-Angebote bei Betrieben in der Schweiz. Basis für die Berechnung der prozentualen Nutzungshäufigkeit sind die Anzahl Betriebe, die angegeben haben, dass sie externe Angebote für BGM nutzen (2016: n=542, 2020: n=516, 2024: n=485).

Anmerkung: Aufgrund von Änderungen in den Antwortoptionen in den verschiedenen Erhebungswellen, sind nicht für alle BGM-Angebote Zahlen zur Nutzungshäufigkeit aller Zeitpunkte verfügbar.

Nach wie vor am häufigsten werden externe Beratungen und Schulungen für BGM genutzt, gefolgt von externem Case Management und Hilfsmitteln wie Checklisten, Leitfäden und Vorlagen. Im Gegensatz zum gesamthafte Rückgang in der Nutzung externer Dienstleistungen und Werkzeuge, zeigen sich in den genutzten Angeboten kaum nennenswerte Veränderungen über die Zeit. Eine Ausnahme stellen hier Online Tools oder Apps dar. Die Nutzung von Online Tools und Apps nimmt zu.

Abbildung 22 zeigt den Trend im Bekanntheitsgrad und der Nutzung von Angeboten für BGM von Gesundheitsförderung Schweiz in den Jahren 2020 und 2024. Dargestellt werden ausschliesslich diejenigen Angebote, für die ein Zeitvergleich möglich ist. Die Bekanntheit und Nutzung von Angeboten von Gesundheitsförderung Schweiz, welche in der Befragung 2024 zum ersten Mal befragt wurden, werden im Abschnitt 4.3.3 beschrieben.

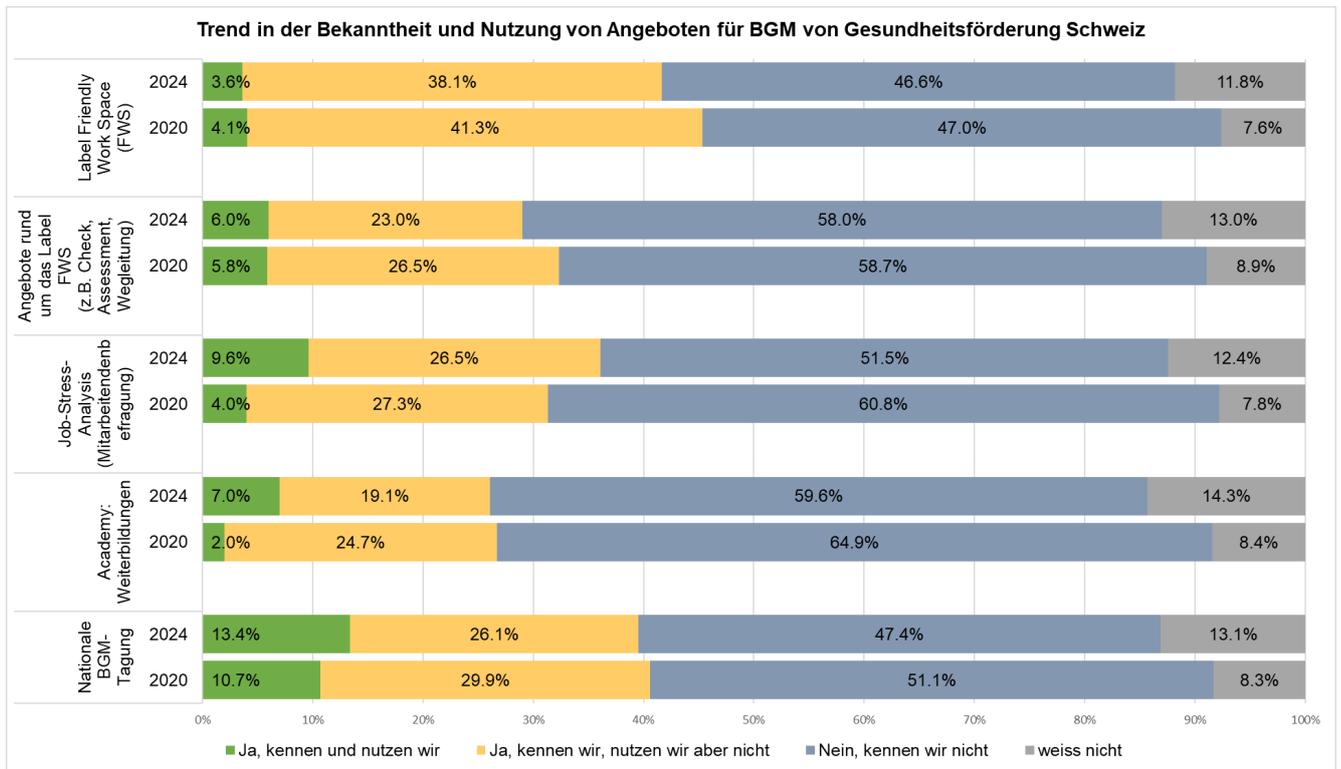


Abbildung 22: Trend in der Bekanntheit und Nutzung von Angeboten für BGM von Gesundheitsförderung Schweiz 2020 und 2024

Nach wie vor am bekanntesten sind das Label Friendly Work Space (FWS) und die Nationale BGM-Tagung. An dritter Stelle liegt 2024 neu die Online Mitarbeitendenbefragung Job-Stress-Analysis, welche Angebote rund um das Label Friendly Work Space in der Bekanntheit überholt.

In der Nutzungshäufigkeit zeigt sich eine deutliche, statistisch signifikante Zunahme in der Nutzung der Online Mitarbeitendenbefragung Job-Stress-Analysis (plus 6 %) sowie in der Nutzung von Weiterbildungen der Academy (plus 5 %). Eine tendenzielle Zunahme in der Nutzungshäufigkeit (statistisch knapp nicht signifikant) lässt sich bei der Nationalen BGM-Tagung feststellen (plus knapp 2 %). Die augenscheinlichen Abnahmen im Bekanntheitsgrad des Labels FWS und der Angebote rund um das Label FWS sind statistisch nicht signifikant.

Der höhere Anteil an Betrieben, die angeben, dass sie die Bekanntheit und Nutzung von Angeboten von GFCH nicht einschätzen können, kann vermutlich auf eine leicht angepasste Frageformulierung zurückgeführt werden. 2020 wurden die Betriebsvertretenden gefragt, ob sie diese Angebote kennen und nutzen, 2024 hingegen wurden sie gefragt, ob sie im Betrieb diese Angebote kennen und nutzen. Somit wurde es für die Betriebsvertretenden schwieriger abzuschätzen, ob nicht in einem Teilbereich des Betriebs gewisse Angebote eventuell bekannt sind oder vielleicht sogar genutzt werden. Für die Überprüfung auf Veränderungen in der Nutzung und Bekanntheit über die Zeit, wurden deshalb nur die gültigen Antworten berücksichtigt und die «Weiss nicht»-Anteile ignoriert.

4 Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2024 inklusive Kleinbetriebe ab 10 Mitarbeitenden

4.1 Aktuelles Engagement für BGM in Betrieben in der Schweiz



- Wie weit verbreitet ist die Umsetzung von BGM in Betrieben in der Schweiz?

Anmerkung zu den Auswertungen

Wie in den Kapiteln 1 und 2 beschrieben, wurde das BGM-Monitoring im Jahr 2024 erweitert, um auch Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden einzubeziehen. Dadurch stehen nun repräsentative Daten zur Verbreitung von BGM in Betrieben ab 10 Mitarbeitenden in der Schweiz zur Verfügung. Die Ergebnisse zu den Kleinunternehmen werden in den folgenden Kapiteln extra hervorgehoben und in einem orangenen Kasten pro Abschnitt zusammengefasst.

4.1.1 BGM-Umsetzungsgrad

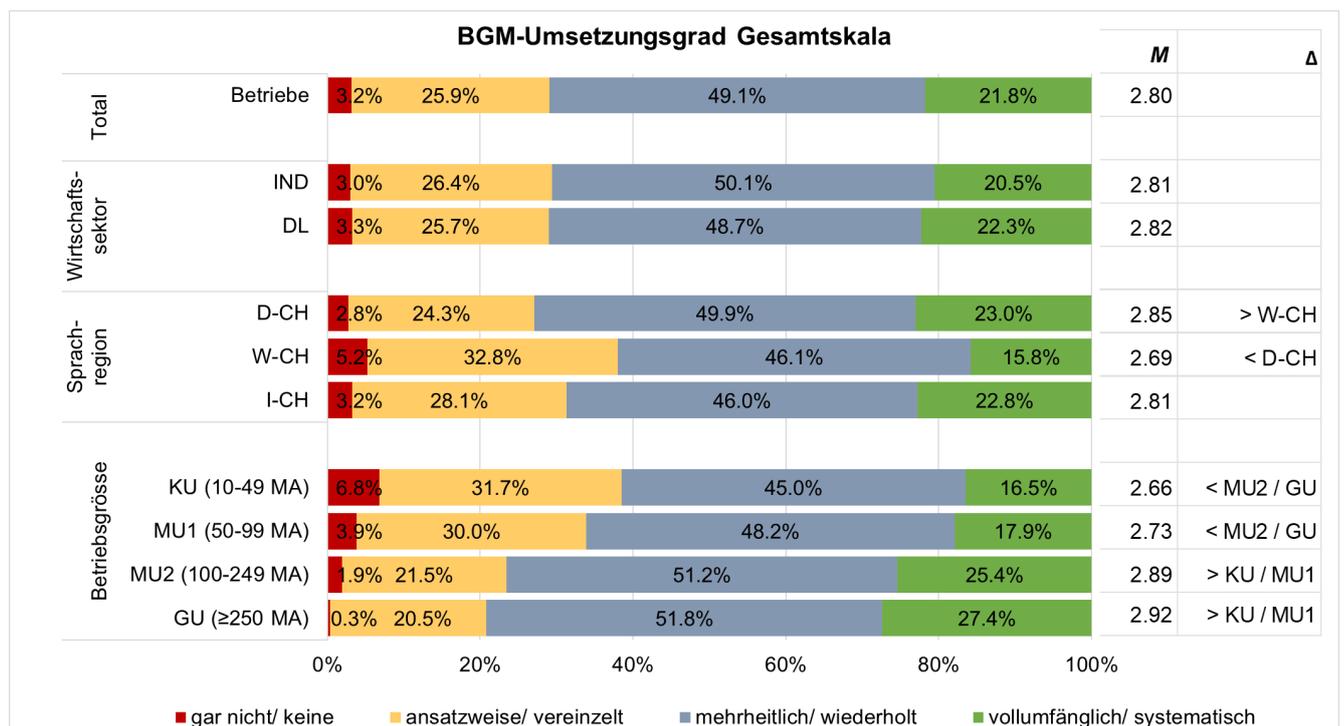


Abbildung 23: BGM-Umsetzungsgrad 2024 (Gesamtskala). Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.

Anmerkung: Bei den signifikanten Unterschieden handelt es sich allesamt um kleine Effekte.

Abbildung 23 zeigt den BGM-Umsetzungsgrad 2024 für das Total der Betriebe (neu inklusive der Kleinbetriebe, siehe oben) sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

Gegen drei Viertel der Betriebe setzen BGM systematisch oder wiederholt um (70.9 %). Dieser Wert ist etwas tiefer als im Kapitel zum Zeitvergleich (3.1.1), da die Kleinunternehmen, die tendenziell einen geringen Umsetzungsgrad aufweisen, in der Stichprobe enthalten sind.

In den Wirtschaftssektoren zeigen sich keine Unterschiede im Umsetzungsgrad: 70.6 % der Industriebetriebe und 71.0 % der Dienstleistungsbetriebe setzen BGM systematisch oder wiederholt um. Auffällig sind jedoch die Unterschiede in den Sprachregionen und den Gruppen der Betriebsgrößen. In der Deutschschweiz ist die BGM-Umsetzung ausgeprägter als in der Westschweiz (72.9 % vs. 61.9 %), jedoch vergleichbar mit der italienischsprachigen Schweiz (68.8 %).

Bei den Betriebsgrößen zeigt sich der bekannte Zusammenhang zwischen der Anzahl Mitarbeitenden und dem Umsetzungsgrad von BGM: Je mehr Mitarbeitende ein Betrieb hat, desto systematischer wird BGM umgesetzt. Dabei ähneln sich jedoch Betriebe mit 10-49 und 50-99 Mitarbeitenden (KU: 62.5 %, MU1: 66.1 %) und Betriebe mit 100-249 und 250+ Mitarbeitenden (MU2: 76.6 %, GU: 79.2 %) im Umsetzungsgrad jeweils stärker, als es die Abstufung erwarten liesse.

4.1.2 Ergebnisse der vier Komponenten des BGM-Umsetzungsgrads

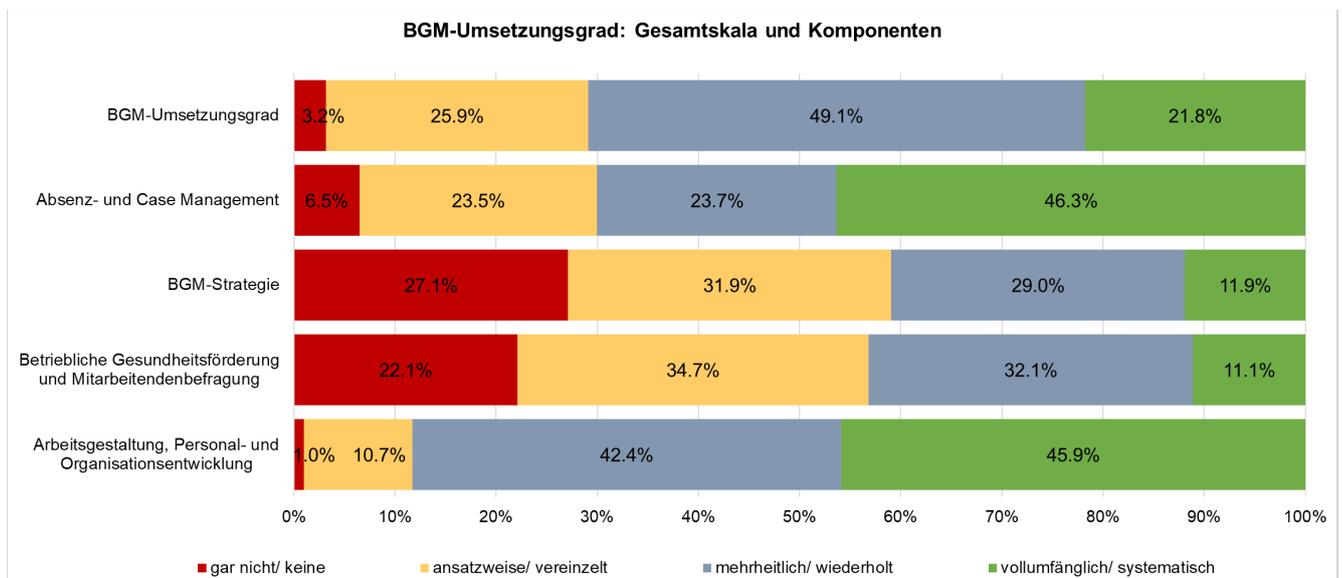


Abbildung 24: Häufigkeitsverteilung des BGM-Umsetzungsgrads und seiner vier Komponenten für die Gesamtheit der Betriebe in der Schweiz 2024

Abbildung 24 zeigt den BGM-Umsetzungsgrad 2024 für das Total der Betriebe, zusammen mit den vier Komponenten der Umsetzung: (1) Absenz- und Case Management, (2) BGM-Strategie, (3) Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitarbeitendenbefragung (MAB), und (4) Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung (PE & OE).

Systematisch und mehrheitlich umgesetzt werden insbesondere Massnahmen der Komponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung (88.3 %). Darauf folgen Massnahmen des Absenz- und Case Managements mit 70 %. Deutlich weniger systematisch und mehrheitlich umgesetzt werden Massnahmen der Komponenten BGM-Strategie (40.9 %) und Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung (43.2 %).

I. Absenz- und Case Management

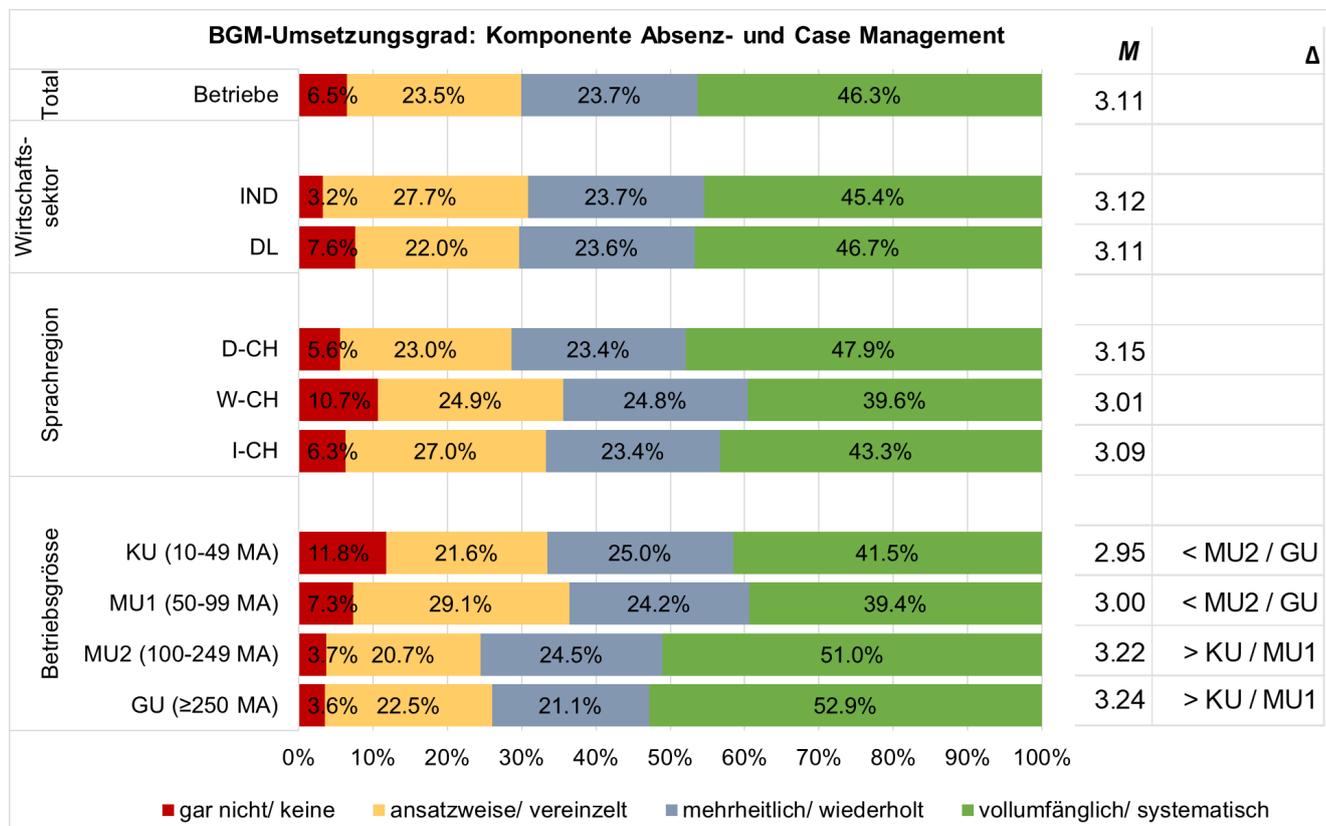


Abbildung 25: BGM-Umsetzungsgradkomponente Absenz- und Case Management 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.

Anmerkung: Bei den signifikanten Unterschieden handelt es sich um kleine Effekte.

Abbildung 25 zeigt die Komponente Absenz- und Case Management für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

70 % der Betriebe setzen mehrheitlich oder systematisch entsprechende Massnahmen dieser Komponente um.

Auffällig sind die Unterschiede in den Kategorien der Betriebsgrössen. Betriebe mit 10-99 Mitarbeitenden (KU, MU1) setzen Massnahmen im Absenz- und Case Management weniger systematisch um als Betriebe mit 100+ Mitarbeitenden (MU2, GU). Zwischen den beiden Wirtschaftssektoren und den drei Sprachregionen lassen sich keine signifikanten Unterschiede beobachten.

II. BGM-Strategie

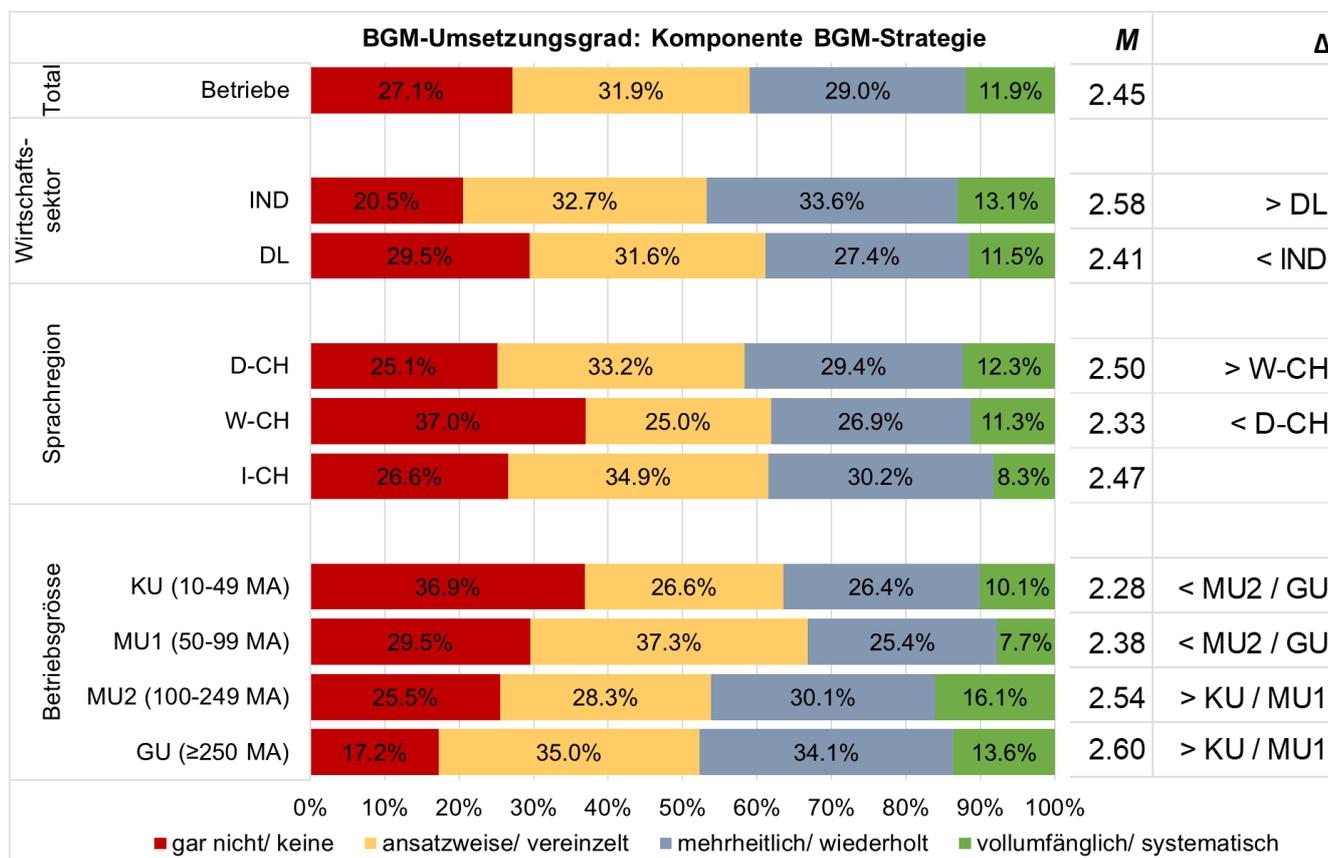


Abbildung 26: BGM-Umsetzungsgradkomponente BGM-Strategie 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.

Anmerkung: Bei den signifikanten Unterschieden handelt es sich allesamt um kleine Effekte.

Abbildung 26 zeigt die Komponente BGM-Strategie für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

40.9 % der Betriebe setzen mehrheitlich oder systematisch entsprechende Massnahmen um (z.B. zur strategischen Verankerung von BGM oder zur Überprüfung der Wirksamkeit von BGM).

In allen drei Gruppen finden sich signifikante Unterschiede. So setzen Betriebe im Industriesektor BGM strategischer um als im Dienstleistungssektor. Dieser Unterschied fällt auf, weil in den nachfolgenden Komponenten der Industriesektor geringere Ausprägungen im Umsetzungsgrad aufweist. Ein Blick in die einzelnen Fragen dieser Komponente zeigt, dass der Unterschied – wenig überraschend – nur durch die Umsetzung von Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bedingt ist. In den Fragen zur strategischen Verankerung, dem Einbezug der Mitarbeitenden und der Überprüfung der Wirksamkeit von BGM gibt es keine Unterschiede zwischen den Sektoren.

Betriebe aus der Deutschschweiz zeigen eine strategischere BGM-Umsetzung im Vergleich zur Westschweiz. Analog zur Komponente Absenz- und Case Management sind die Werte bei der Komponente BGM-Strategie in Betrieben mit 100+ Mitarbeitenden (MU2, GU) höher als in Betrieben mit 10-99 Mitarbeitenden (KU, MU1). Bei den einzelnen Fragen dieser Komponente zeigt sich eine Auffälligkeit in den Kleinunternehmen: Sie weisen tiefere Werte bei der Umsetzung von Massnahmen der

Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auf als Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden, während sie in den anderen Fragen (strategische Verankerung, Einbezug der Mitarbeitenden und Überprüfung der Wirksamkeit von BGM) vergleichbar sind.

III. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitarbeitendenbefragung (MAB)

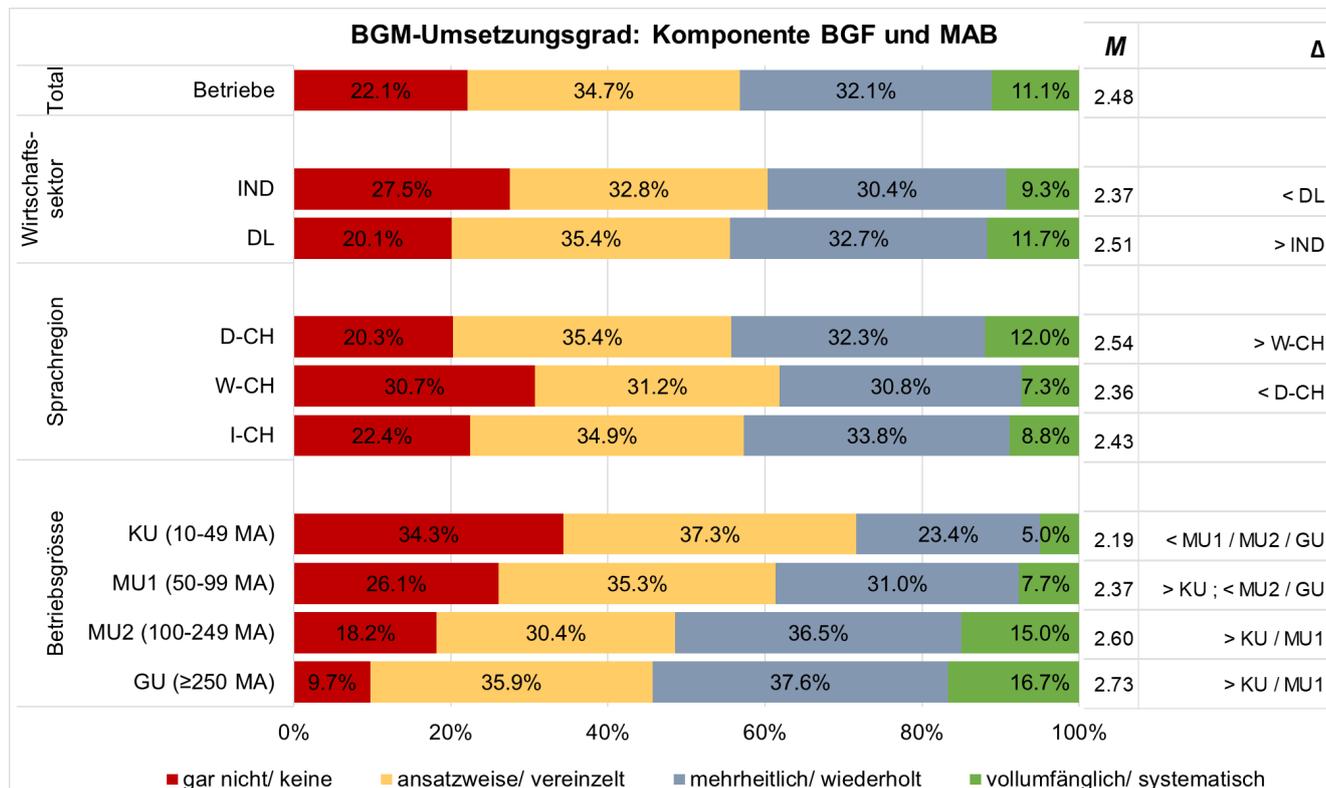


Abbildung 27: BGM-Umsetzungsgradkomponente Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitarbeitendenbefragung (MAB) 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen. Anmerkung: Bei den signifikanten Unterschieden handelt es sich um kleine Effekte (Wirtschaftssektoren, Sprachregionen) und um einen mittleren Effekt (Betriebsgrösse).

Abbildung 27 zeigt die Komponente BGF und MAB für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

43.2 % der Betriebe setzen mehrheitlich oder systematisch entsprechende Massnahmen um, wie etwa zur Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit oder zur Bewegungsförderung.

Dabei zeigen sich auffällige Unterschiede in allen drei Gruppen: Betriebe im Dienstleistungssektor setzen BGF-Massnahmen systematischer um als Betriebe im Industriesektor. Betriebe aus der Deutschschweiz zeigen eine systematischere Umsetzung im Vergleich zur Westschweiz. Bei der Unterscheidung nach Betriebsgrösse zeigen Betriebe mit 100+ Mitarbeitenden (MU2, GU) eine systematischere Umsetzung als Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden (MU1), diese sind wiederum systematischer als Betriebe mit 10-49 Mitarbeitenden (KU).

IV. Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung

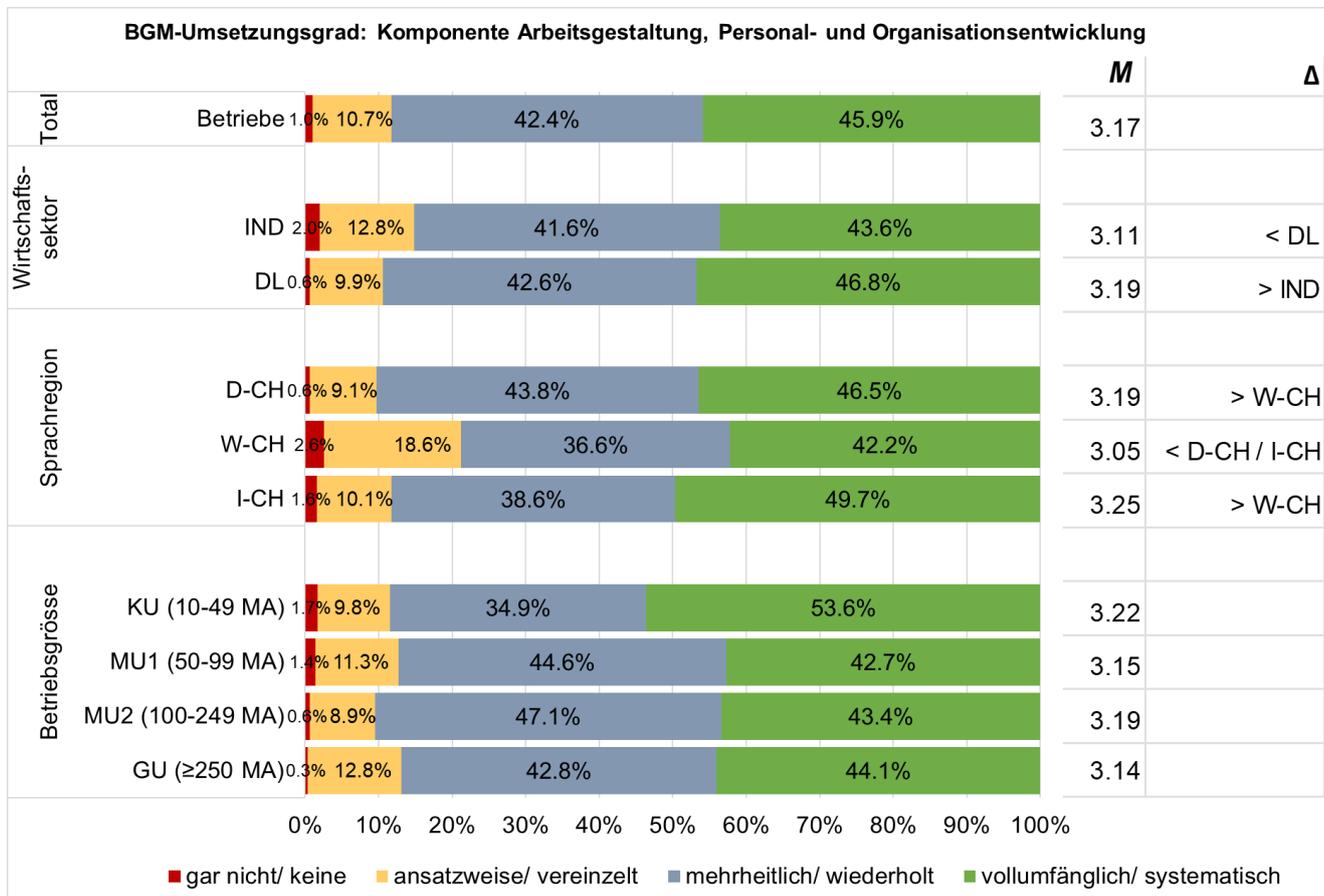


Abbildung 28: BGM-Umsetzungsgradkomponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.

Anmerkung: Bei den signifikanten Unterschieden handelt es sich allesamt um kleine Effekte.

Abbildung 28 zeigt die Komponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

88.3 % der Betriebe setzen mehrheitlich oder systematisch entsprechende Massnahmen um, wie beispielsweise zur Förderung einer guten Betriebskultur und wertschätzenden Führung oder zur gesundheitsförderlichen Aufgabengestaltung.

Dabei zeigen sich markante Unterschiede zwischen den Wirtschaftssektoren und zwischen den Sprachregionen. Betriebe im Dienstleistungssektor setzen systematischer Massnahmen zur Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung um als Betriebe im Industriesektor. In den Sprachregionen unterscheiden sich die Werte deutlich voneinander: Die italienischsprachige Schweiz weist die höchsten Werte auf, gefolgt von der Deutsch- und schliesslich der Westschweiz. Signifikante Unterschiede zeigen sich jedoch nur zwischen der Westschweiz einerseits und der Deutsch- und italienischsprachigen Schweiz andererseits.

Anders als bei den anderen Komponenten weisen die Kleinunternehmen mit 10-49 Mitarbeitenden im Vergleich mit den anderen Grössenkategorien die höchsten Werte auf, insgesamt sind die

Unterschiede jedoch nicht signifikant. Bei den einzelnen Fragen dieser Komponente fällt auf, dass die Kleinunternehmen signifikant häufiger als alle anderen Betriebe angeben, *gute Betriebs- und Führungskultur* sowie eine *gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung* umzusetzen.

4.1.3 Schwerpunkte für zukünftige Investitionen in BGM-Massnahmen

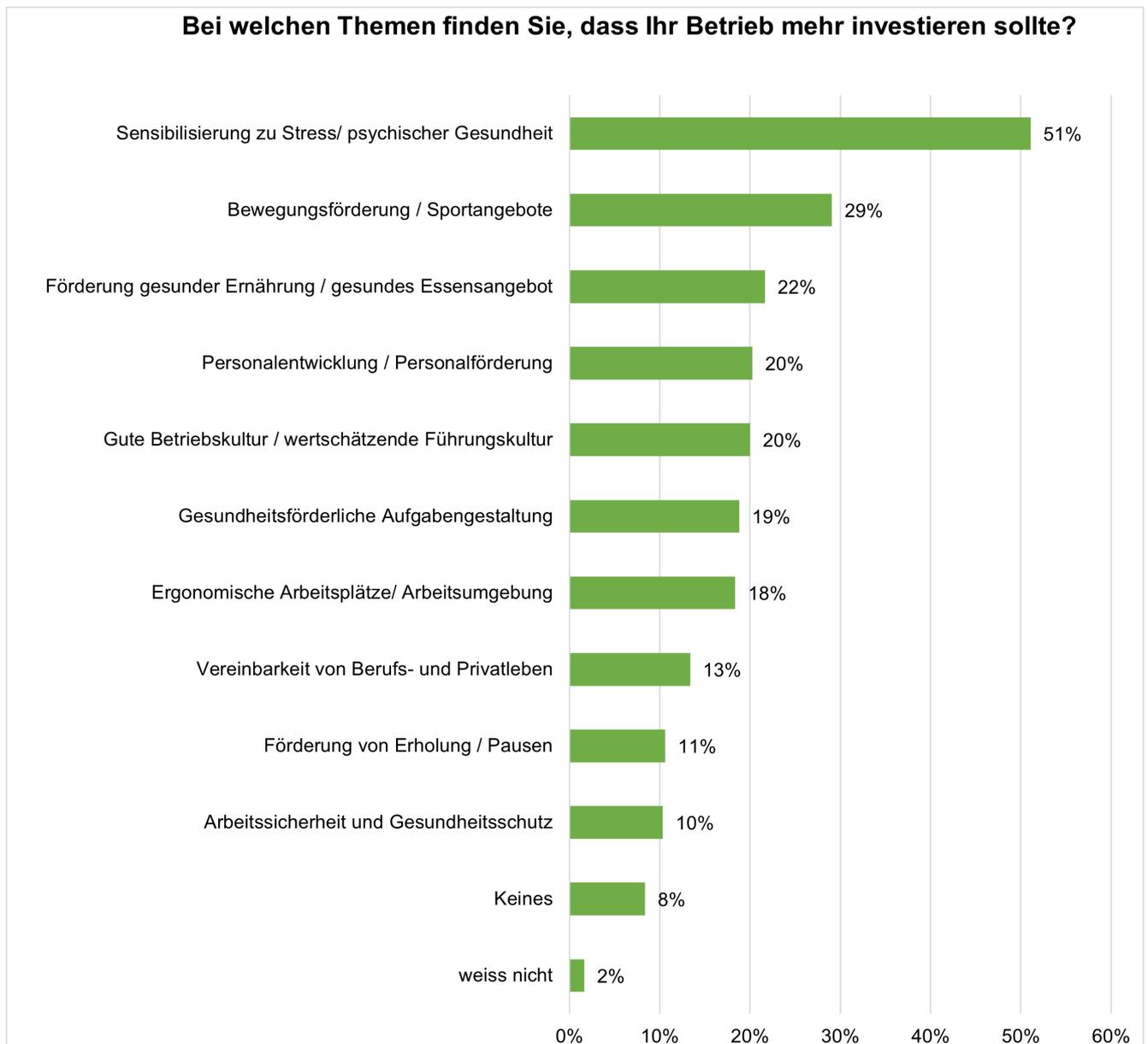


Abbildung 29: Investitionsbedarf 2024: Bei welchen Themen finden Sie, dass Ihr Betrieb mehr investieren sollte? (Maximal 3 Nennungen pro Betrieb)

Abbildung 29 zeigt, bei welchen Themen die Betriebe einen erhöhten Investitionsbedarf sehen. Im Durchschnitt haben die Betriebe zwei Massnahmen genannt. Mit Abstand an erster Stelle werden Massnahmen zur Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit genannt: Die Hälfte aller Betriebe (51 %) sehen hier Investitionsbedarf. Rund jeder dritte Betrieb (29 %) erkennt ausserdem

Investitionsbedarf im Bereich Bewegungsförderung und Sportangebote. Die wenigsten Vorschläge (10-13 %) betreffen die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben (siehe hierzu auch die Ausführungen im Abschnitt 3.1.3), die Förderung von Pausen und Erholung, sowie die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

Betrachtet man die Nennungen in den Subgruppen, zeigt sich in allen Betriebsgruppen (Wirtschaftssektoren, Sprachregion und Betriebsgrösse) das Thema Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit als Spitzenreiter beim Investitionsbedarf.

Auffällige Unterschiede⁴ sind nur zwischen den Gruppen der verschiedenen Betriebsgrössen zu beobachten: Investitionsbedarf in Massnahmen zu guter Betriebs- und wertschätzender Führungskultur wird öfter genannt, je grösser der Betrieb ist (11-27 %). Dasselbe Muster sieht man auch beim Thema Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit (40-60 %).

4.1.4 Einschätzung des Engagements insgesamt: retrospektiv und prospektiv



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

Retrospektiv: Aktuelles Engagement im Vergleich zu vor vier Jahren

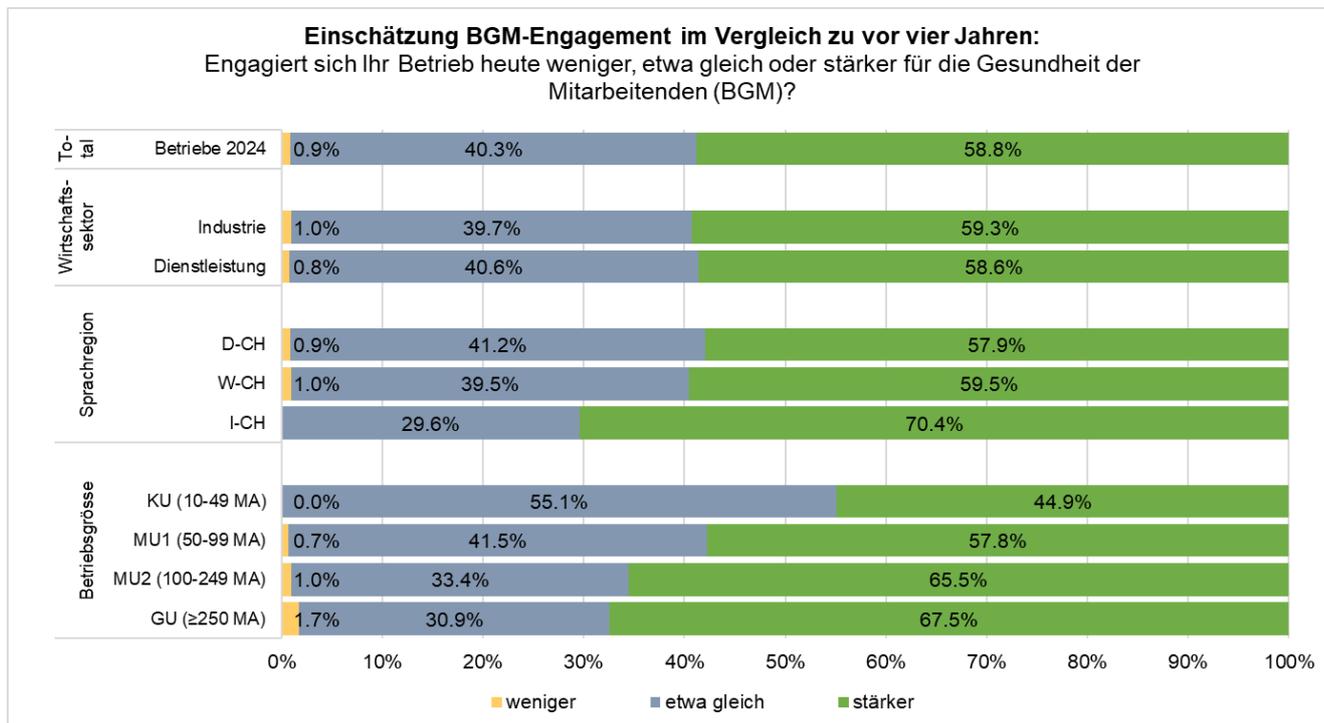


Abbildung 30: Gesamthafte Einschätzung hinsichtlich des BGM-Engagements im Vergleich zu vor vier Jahren, für das Total der Betriebe in der Schweiz und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse

⁴ D.h. Chi-Quadrat-Test $p < .001$

Abbildung 30 zeigt das heutige BGM-Engagement im Vergleich zu vor vier Jahren für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

58.8 % der Betriebe geben an, sich stärker als bisher für BGM zu engagieren. Nur sehr wenige Betriebe (weniger als 1 %) berichten ein verringertes Engagement.

Auffällig sind Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Grösse: Weniger als die Hälfte der Kleinunternehmen geben an, sich stärker als vor vier Jahren im BGM zu engagieren, während dies bei den Grossunternehmen rund 68 % sind. Die Unterschiede in den Betriebsgrössen sind statistisch signifikant.

In den Sprachregionen fällt auf, dass deutlich mehr Betriebe im Tessin über ein verstärktes Engagement berichten im Vergleich zu vor vier Jahren. Dies korrespondiert auch mit dem erhöhten Umsetzungsgrad im Vergleich zu 2016 (siehe 3.1.1). Allerdings ist dieser Unterschied statistisch nicht signifikant.

Prospektiv: Veränderung des gesamthaften Engagements in vier Jahren

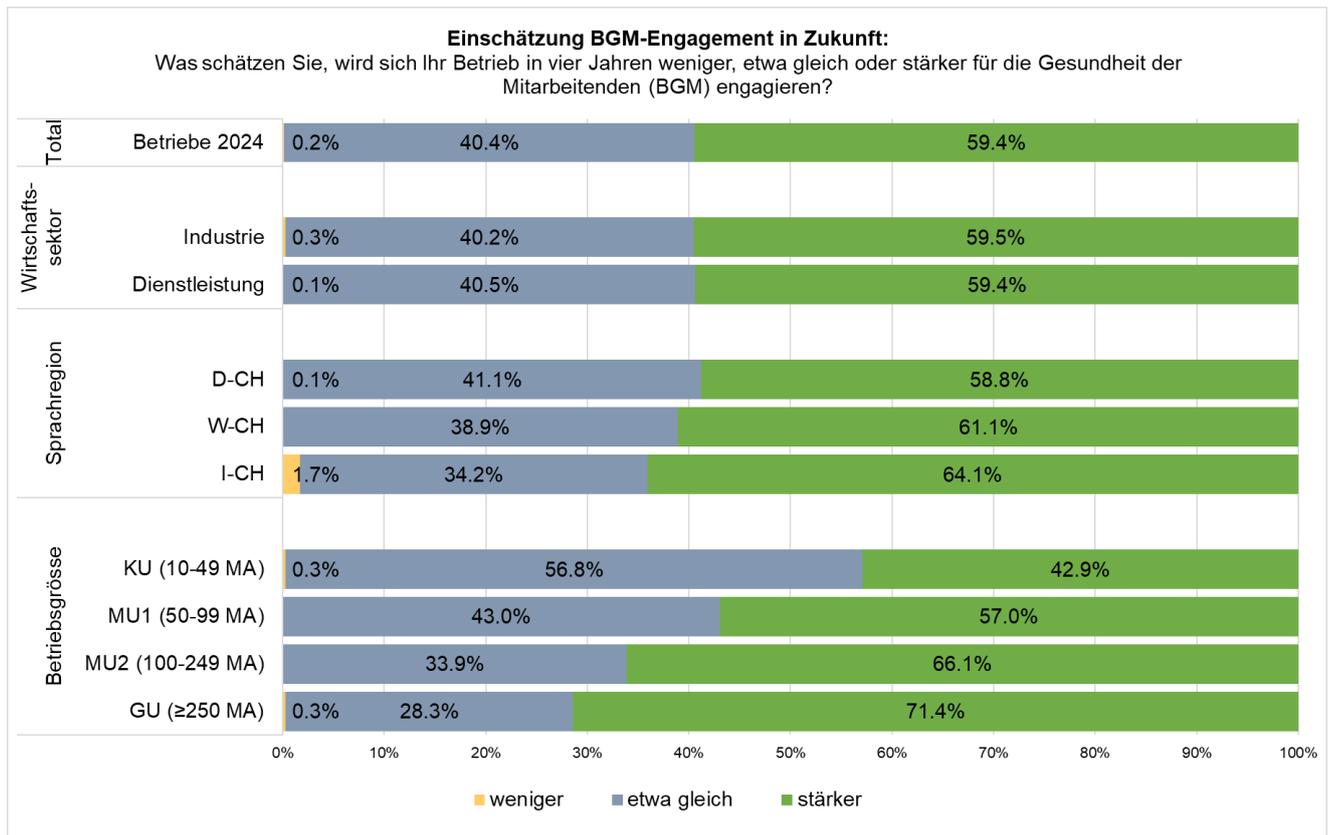


Abbildung 31: Gesamthafte Einschätzung hinsichtlich des BGM-Engagements in Zukunft, für das Total der Betriebe in der Schweiz und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse

Abbildung 31 zeigt das zukünftige BGM-Engagement für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

59.4 % der Betriebe geben an, sich in vier Jahren stärker im BGM engagieren zu wollen. Fast keine Betriebe äussern die Absicht, ihr BGM-Engagement in den nächsten vier Jahren zu verringern.

Auffällig sind Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Grösse. Weniger als die Hälfte der Kleinunternehmen (43 %) gibt an, sich in Zukunft stärker im BGM engagieren zu wollen, während dies bei den grösseren Unternehmen zwischen 57 % (MU1) und 71 % (GU) sind. Wie bereits beim Rückblick zeigt sich also auch hier, dass das zukünftige Engagement umso stärker eingeschätzt wird, je grösser der Betrieb ist.

Ein positiver und signifikanter Zusammenhang zeigt sich zwischen dem Rückblick und der Zukunftsperspektive ($r_s = .33, p > .001$). Das bedeutet, dass Betriebe, die sich in den letzten vier Jahren verstärkt im BGM engagiert haben, dies tendenziell auch in Zukunft tun wollen.

Gründe für verringertes Engagement

Die wenigen Betriebe, die ihr Engagement für BGM retrospektiv oder prospektiv als geringer einschätzen, wurden nach den Gründen dafür gefragt. Sowohl für ein verringertes aktuelles Engagement im Vergleich zu vor vier Jahren als auch für ein erwartetes geringeres Engagement in vier Jahren werden hauptsächlich geringere finanzielle oder personelle Ressourcen angegeben (8 Nennungen).

Gründe für verstärktes Engagement

Diejenigen Betriebe, die ihr Engagement für BGM retrospektiv oder prospektiv stärker einschätzten, wurden ebenfalls nach den Gründen dafür gefragt. In Bezug auf die **vorangegangenen vier Jahre** werden als Gründe für das verstärkte Engagement am häufigsten das **Senken der Absenzzrate** (128 Nennungen) und ein **zunehmendes Bewusstsein** für die Relevanz der Thematik (125 Nennungen) genannt. Darüber hinaus wird häufig genannt, dass Betriebe die **Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen wollen** (92 Nennungen), worunter auch das Senken der Fluktuation und Strategien im Umgang mit dem Fachkräftemangel gefasst werden. Als weitere häufige Gründe für ein verstärktes Engagement werden **mehr finanzielle oder personelle Ressourcen** (64 Nennungen) und das Erhöhen der **Zufriedenheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden** (57 Nennungen) genannt.

In Bezug auf ein **künftiges, verstärktes Engagement** wird am häufigsten die **Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber** genannt (131 Nennungen). An zweiter und dritter Stelle folgen die **allgemeine Sensibilisierung für die Relevanz des Themas** (119 Nennungen) und die **Senkung der Absenzzrate** (101 Nennungen). Ebenfalls häufig genannt als Grund für ein verstärktes zukünftiges Engagement wird die **Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden** (85 Nennungen).

Unterschiede nach Betriebsgrösse in den Gründen für verstärktes Engagement

Die genannten Gründe für ein verstärktes Engagement (retrospektiv und prospektiv) unterscheiden sich nur geringfügig für Betriebe verschiedener Grösse. Grossbetriebe nennen häufiger eine strategische Einbettung des Themas, die Entwicklung eines Konzepts oder von Prozessen für BGM und finanzielle und personelle Ressourcen als Gründe für ein verstärktes Engagement, sowie das Senken der Absenzzraten. Kleinbetriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden nennen öfter als Grund, den Unternehmenserfolg bzw. die Produktivität steigern zu wollen. Ausserdem berichten Kleinbetriebe häufiger, dass sie sich verstärkt für die Gesundheit engagieren, um damit den Anforderungen jüngerer Generationen gerecht zu werden (während die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber generell weniger genannt wurde).

4.1.5 Investierte Stellenprozentage für BGM



- Wie viele Stellenprozentage investieren Betriebe in der Schweiz für Fachverantwortliche für BGM?

Die Frage nach den für BGM investierten Stellenprozentagen wurde für die Erhebung 2024 neu formuliert. Sie lautete: «Falls es in Ihrem Betrieb eine*n oder mehrere Fachverantwortliche*n für BGM gibt, wie viele Stellenprozentage werden insgesamt dafür eingesetzt? Dies können z.B. auch HR-Verantwortliche sein, die ein Teilpensum für BGM haben. Eine grobe Schätzung reicht aus.».

42.1 % der Betriebe gaben an, keine Fachverantwortung für BGM zu haben. 32.3 % der Betriebe gaben eine Einschätzung der Stellenprozentage an, während 25.6 % dies nicht einschätzen konnten.

Je kleiner der Betrieb, desto seltener ist eine Fachverantwortung vorhanden: In Kleinunternehmen geben 53.3 % der Befragten an, keine fachverantwortliche Person für BGM im Betrieb zu haben, während dieser Anteil in Grossunternehmen mit 31 % deutlich geringer ist.

Die Betriebe mit einer Fachverantwortung weisen einen signifikant höheren BGM-Umsetzungsgrad auf als Betriebe ohne Fachverantwortung (Mittelwert 3.01 vs. 2.62). Auch innerhalb der Betriebe, die eine Fachverantwortung haben, nehmen mit zunehmendem BGM-Umsetzungsgrad auch die investierten Stellenprozentage zu (Partialkorrelation zwischen Stellenprozentagen und Umsetzungsgrad, kontrolliert für den Einfluss der Betriebsgrösse: $r=.10$, $p=0.053$, $n= 373$).

Abbildung 32 zeigt die investierten Stellenprozentage für BGM-Fachverantwortliche. Jedes Kästchen zeigt die Werte für eine Betriebsgrösse (von Kleinunternehmen bis Grossunternehmen). Innerhalb der Kästchen ist das Investitions-Total für die jeweilige Betriebsgrösse abgebildet, sowie aufgeschlüsselt nach BGM-Umsetzungsgrad.

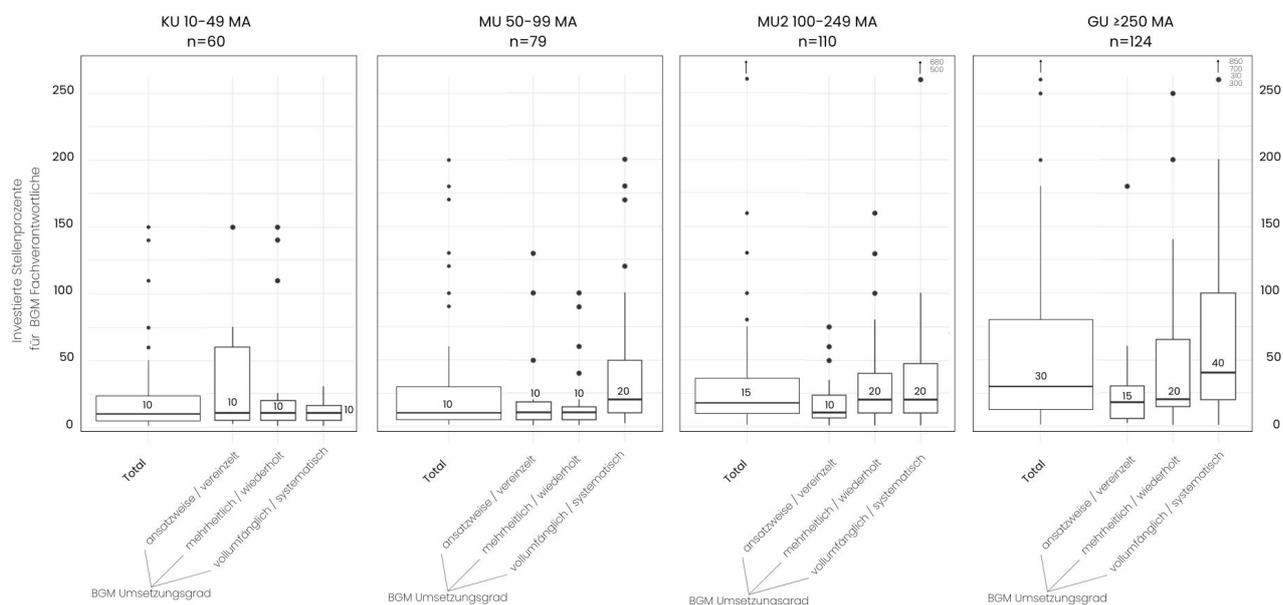


Abbildung 32: Box-Plot mit der Investition für BGM-Fachverantwortliche aufgeschlüsselt nach Betriebsgrösse und Umsetzungsgrad. Eine «Box» (d.h., die Rechtecke innerhalb der Grafik) umfasst 50 % der Werte; im Fall der KU sind dies bspw. Werte zwischen 5 und 25 Stellenprozenten). Die Punkte bilden einzelne, stark abweichende Antworten ab. Innerhalb der Box ist eine feste Linie eingezeichnet. Diese Linie gibt den Median-Wert an, d.h. die Hälfte aller Werte liegt darüber, die andere Hälfte darunter. Ist diese Linie nicht in der Mitte der Box, so weist dies darauf hin, dass die Daten schief verteilt sind. Im Fall der KU liegen bspw. 50 % der Werte zwischen 1 und 10 Stellenprozenten.

Betriebe mit einer Fachverantwortung investieren aktuell ca. 20 Stellenprozent in diese Aufgabe (Median-Wert, d.h. die Hälfte der Betriebe investiert mehr, die Hälfte weniger). Hierbei investieren Betriebe mit 10-99 Mitarbeitenden (KU, MU1) etwa 10 Stellenprozent, ab 100 Mitarbeitenden sind es etwa 15 Stellenprozent, und ab 250 Mitarbeitenden 30 Stellenprozent (wiederum Median-Werte). Betrachtet man Betriebe mit über 1000 Mitarbeitenden separat (n=12), liegt der Median bei rund 100 Stellenprozent. Die Spannweiten der investierten Stellenprozent sind in allen Gruppen sehr gross, was eine verlässliche Angabe zu mittleren Werten erschwert.

Ab einer Betriebsgrösse von 100 Mitarbeitenden sieht man auch eine Zunahme der Stellenprozent im Zusammenhang mit dem BGM-Umsetzungsgrad. Insbesondere bei Grossbetrieben steigt dieser Wert von 15 Stellenprozent (vereinzelte Umsetzung) auf 40 Stellenprozent (systematische Umsetzung) an.

Diese Ergebnisse zu den investierten Stellenprozent sind mit hoher Unsicherheit und starken Abweichungen behaftet. So gaben 58 % der Betriebe an, eine Fachverantwortung für BGM zu haben, aber fast die Hälfte davon konnten die Stellenprozent nicht konkret einschätzen (siehe oben). Zudem muss berücksichtigt werden, dass hier nur die direkte Investition in verantwortliche Personen für BGM – d.h. mit einer planenden und koordinierenden Rolle – erfasst werden. Weitere finanzielle Investitionen für externe Dienstleistungen (Schulungen, Beratungen, Workshops etc.) oder indirekte Investitionen (Personen mit anderen Funktionen im Betrieb, die die Umsetzung von BGM unterstützen oder der Zeitaufwand für die Teilnahme der Belegschaft an Massnahmen) sind hier nicht berücksichtigt.



Zusammenfassung zum Schwerpunkt Kleinunternehmen (KU)

Aktuelles Engagement der KU für BGM

- Kleinunternehmen mit 10-49 Mitarbeitenden sind im Umsetzungsgrad ähnlich wie Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden.
- Sie unterscheiden sich auffällig in der geringeren Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von den mittleren und grossen Unternehmen.
- Andererseits geben sie deutlich häufiger als alle anderen Betriebe an, eine gute Betriebs- und Führungskultur und gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung umzusetzen.
- Wie alle anderen Betriebe sind sie der Meinung, dass man zukünftig mehr in das Thema Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit investieren sollte.
- Kleinbetriebe berichten deutlich seltener über ein stärkeres Engagement für die Gesundheit der Mitarbeitenden heute im Vergleich zu vor vier Jahren und es besteht auch seltener die Absicht, sich in Zukunft mehr zu engagieren.
- Die investierten Stellenprozente in eine BGM-Fachverantwortung sind vergleichbar wie bei Betrieben mit 50-99 Mitarbeitenden (ca. 10 Stellenprozente), jedoch geringer als bei Betrieben mit 100 und mehr Mitarbeitenden. Zudem geben sie weniger häufig an, eine für BGM fachverantwortliche Person zu haben.

4.2 Aktuelles BGM-Potenzial in Betrieben in der Schweiz



- Wie steht es um die Voraussetzungen für BGM in Betrieben in der Schweiz?
- Inwiefern sind Betriebe in der Schweiz für BGM sensibilisiert?
- Aus welchen Gründen engagieren sich Betriebe in der Schweiz für BGM?

4.2.1 Voraussetzungen für BGM

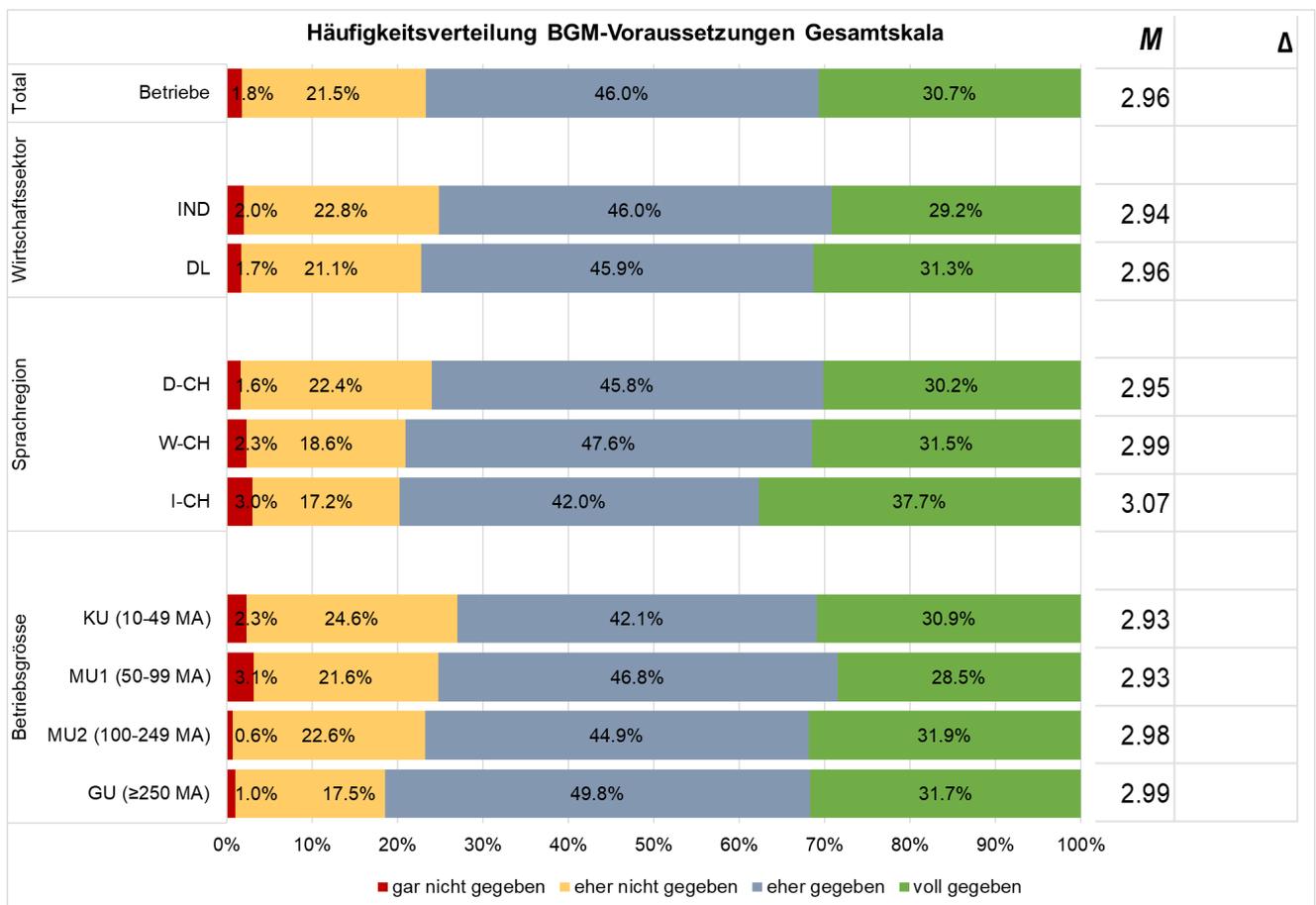


Abbildung 33: BGM-Voraussetzungen (Gesamtskala) 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (*M*) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.

Anmerkung: Die Subgruppen unterscheiden sich nicht signifikant in den gesamthaften BGM-Voraussetzungen.

Abbildung 33 zeigt die BGM-Voraussetzungen für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

76.7 % der Betriebe berichten über eher oder voll gegebene Voraussetzungen für BGM.

Auffällig sind die geringen Unterschiede zwischen den Subgruppen. Die BGM-Voraussetzungen sind sowohl in den beiden Wirtschaftssektoren als auch in den Sprachregionen weitgehend vergleichbar. Allerdings bleibt die Betriebsgrösse ein relevanter Faktor: Je grösser der Betrieb, desto besser sind die Voraussetzungen für BGM. Diese Unterschiede sind allerdings statistisch nicht signifikant.

Bei den einzelnen Fragen zeigt sich, ähnlich wie bei der BGM-Umsetzung, dass Betriebe mit 10 bis 99 Mitarbeitenden (KU, MU1) untereinander ähnlich sind. Die Unterschiede sind jedoch nicht sehr deutlich, primär in der Fragen nach der strategischen Anbindung von BGM an die HR- / Unternehmensstrategie und dem Fachwissen für BGM ist die geringere Ausprägung in Zusammenhang mit der Betriebsgrösse auffällig. Interessant ist vor allem, dass sich in einer anderen Frage der Trend umkehrt: Je kleiner der Betrieb, desto eher betrachtet er die Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe. Dieser Trend ist auch bei der Umsetzung von Massnahmen zur Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung sichtbar (siehe Abschnitt IV im Kapitel 4.1.2).

Rangfolge der voll gegebenen BGM-Voraussetzungen

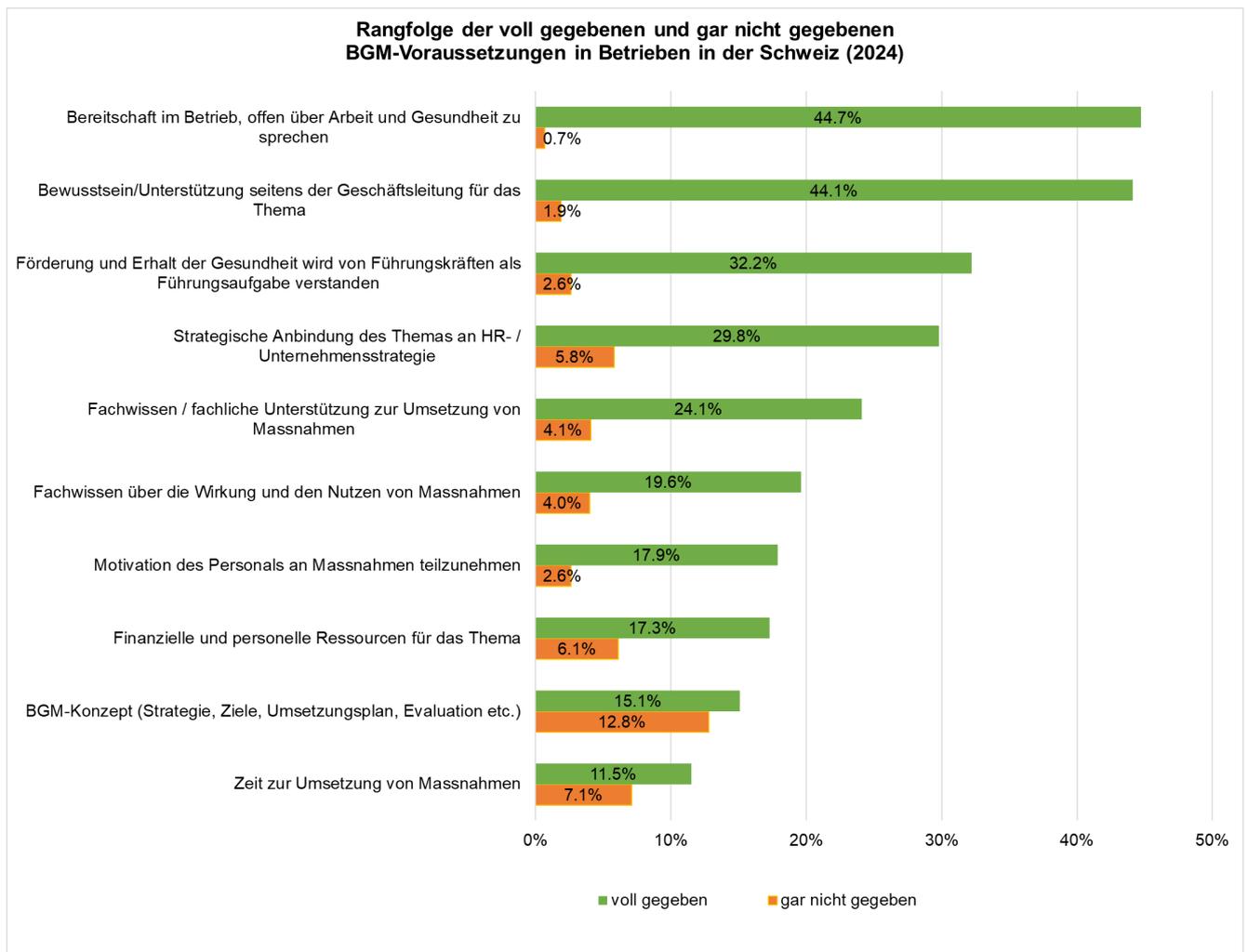


Abbildung 34: Rangfolge der voll gegebenen und gar nicht gegebenen BGM-Voraussetzungen in Betrieben in der Schweiz 2024. Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen die jeweilige Voraussetzung voll gegeben bzw. gar nicht gegeben ist.

Abbildung 34 zeigt die einzelnen Voraussetzungen, zu denen die Betriebe befragt wurden. Dargestellt ist der Anteil der voll gegebenen und der gar nicht gegebenen Voraussetzungen. In der aktuellen Befragung wurden zwei neue Voraussetzungen hinzugefügt: Das Verständnis von Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe und das Vorhandensein eines BGM-Konzepts.

Die Bereitschaft, offen über Arbeit und Gesundheit zu sprechen, sowie das Bewusstsein seitens der Geschäftsleitung sehen über 44 % der Betriebe als voll gegeben an. Etwa ein Drittel der Betriebe gibt an, dass Führungskräfte die Förderung und den Erhalt der Gesundheit als ihre Aufgabe wahrnehmen. Demgegenüber ist nur bei 15 % der Betriebe ein BGM-Konzept vorhanden. 13 % verneinen dessen Existenz und bewerten diese Voraussetzung als gar nicht gegeben. Ebenso interessant ist es, dass 29.8 % der Betriebe die strategische Anbindung des Themas als voll gegeben betrachten, während 5.8 % dies als gar nicht gegeben sehen: Geht man von einem gegenläufigen Muster der Zustimmung und Ablehnung der Voraussetzungen aus, so ist dieser Wert höher als erwartet. Umgekehrt ist dies auch bei der Motivation des Personals zu sehen; hier sieht man, dass weder die Zustimmung noch die Ablehnung sehr hoch ist.

Sensibilisierung für BGM

Neu wird eine Subskala aus den BGM-Voraussetzungen gebildet, um den Grad der Sensibilisierung für BGM zu messen. Die Auswahl der Fragen erfolgte theoriegeleitet anhand von psychologischen Modellen zur Verhaltensänderung (z.B. HAPA-Modell von Schwarzer, 2008, 2016). Dabei sollten die befragten Voraussetzungen ein Bewusstsein für die Wichtigkeit von BGM abbilden. Aus dem Bewusstsein bildet sich eine Intention zur Umsetzung von BGM (sog. «motivationale Phase»). Die strategische Anbindung des BGM an die HR- oder Unternehmensstrategie ist als starker Indikator einer bestehenden Intention zur Umsetzung von BGM zu verstehen und bildet damit den Abschluss der motivationalen Phase und Übergang zur «volitionalen Phase». In der «volitionalen Phase» sind dann Voraussetzungen gefragt, welche die Planung und Umsetzung von BGM begünstigen (z.B. Fachwissen zur Umsetzung, personelle und finanzielle Ressourcen etc.).

Die Subskala zur Sensibilisierung für BGM als Bestandteil der motivationalen Phase bis und mit Intentionsbildung umfasst somit die drei folgenden Voraussetzungen:

- Bewusstsein / Unterstützung seitens der Geschäftsleitung für das Thema (F4.01)
- Strategische Anbindung des Themas an HR- / Unternehmensstrategie (F4.06)
- Fachwissen über die Wirkung und den Nutzen von Massnahmen (F4.08)

Wir interpretieren das Vorhandensein dieser drei Voraussetzungen (eher gegeben und voll gegeben) als Indikator für eine vorhandene Sensibilisierung für BGM.

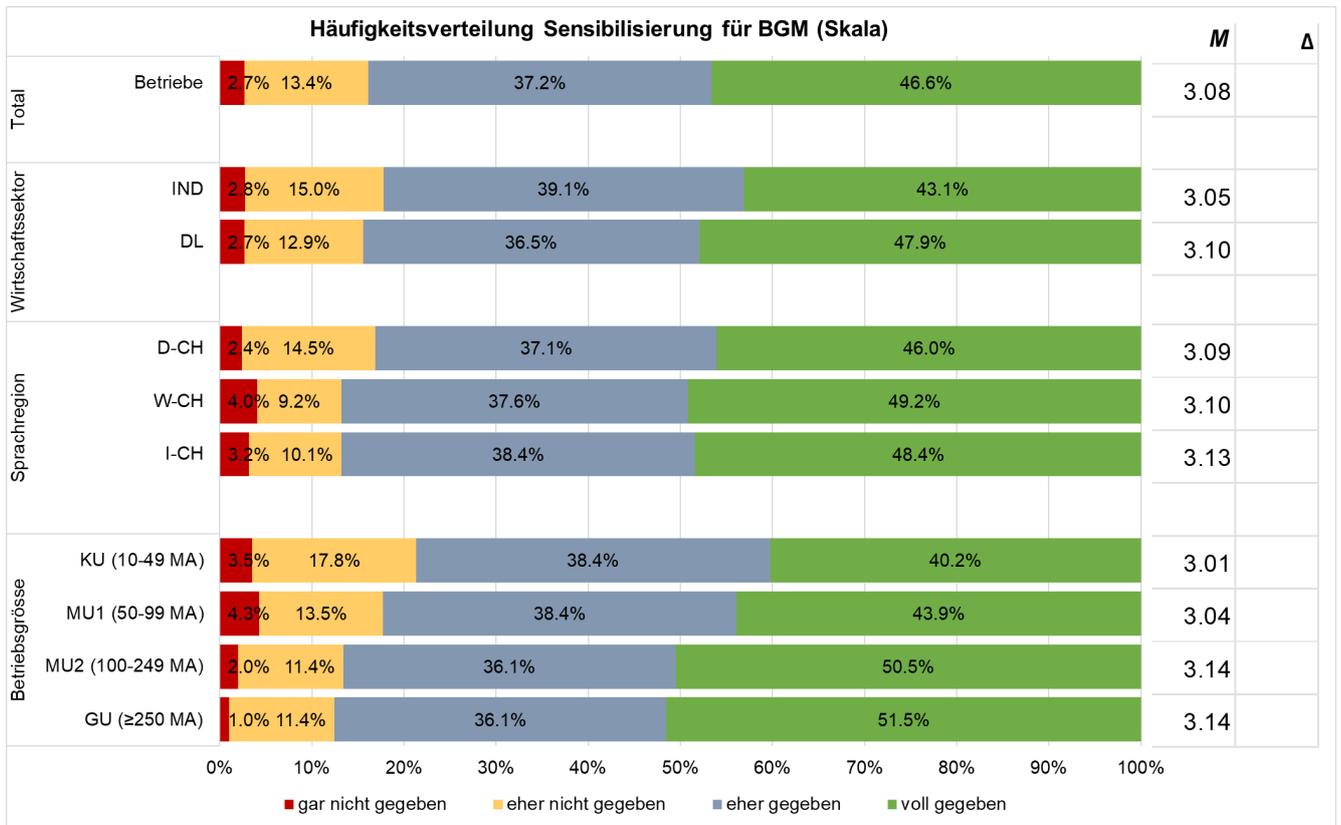


Abbildung 35: Sensibilisierung für BGM (Skala) 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.

Anmerkung: Die Subgruppen unterscheiden sich statistisch nicht signifikant in ihrer Sensibilisierung für BGM.

Abbildung 35 zeigt den Grad der BGM-Sensibilisierung sowohl für das Total der Betriebe als auch differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

83.8 % der Betriebe weisen eine mittlere bis hohe Sensibilisierung für BGM auf. Bemerkenswert sind die geringen Unterschiede in den Subgruppen. Die Sensibilisierung ist in den beiden Wirtschaftssektoren sowie in den drei Sprachregionen weitgehend vergleichbar.

Die Betriebsgrösse spielt hingegen eine Rolle: Je grösser der Betrieb, desto höher ist die Sensibilisierung für BGM. Diese Unterschiede sind jedoch statistisch nicht signifikant.

4.2.2 Gründe für BGM (Treiber)

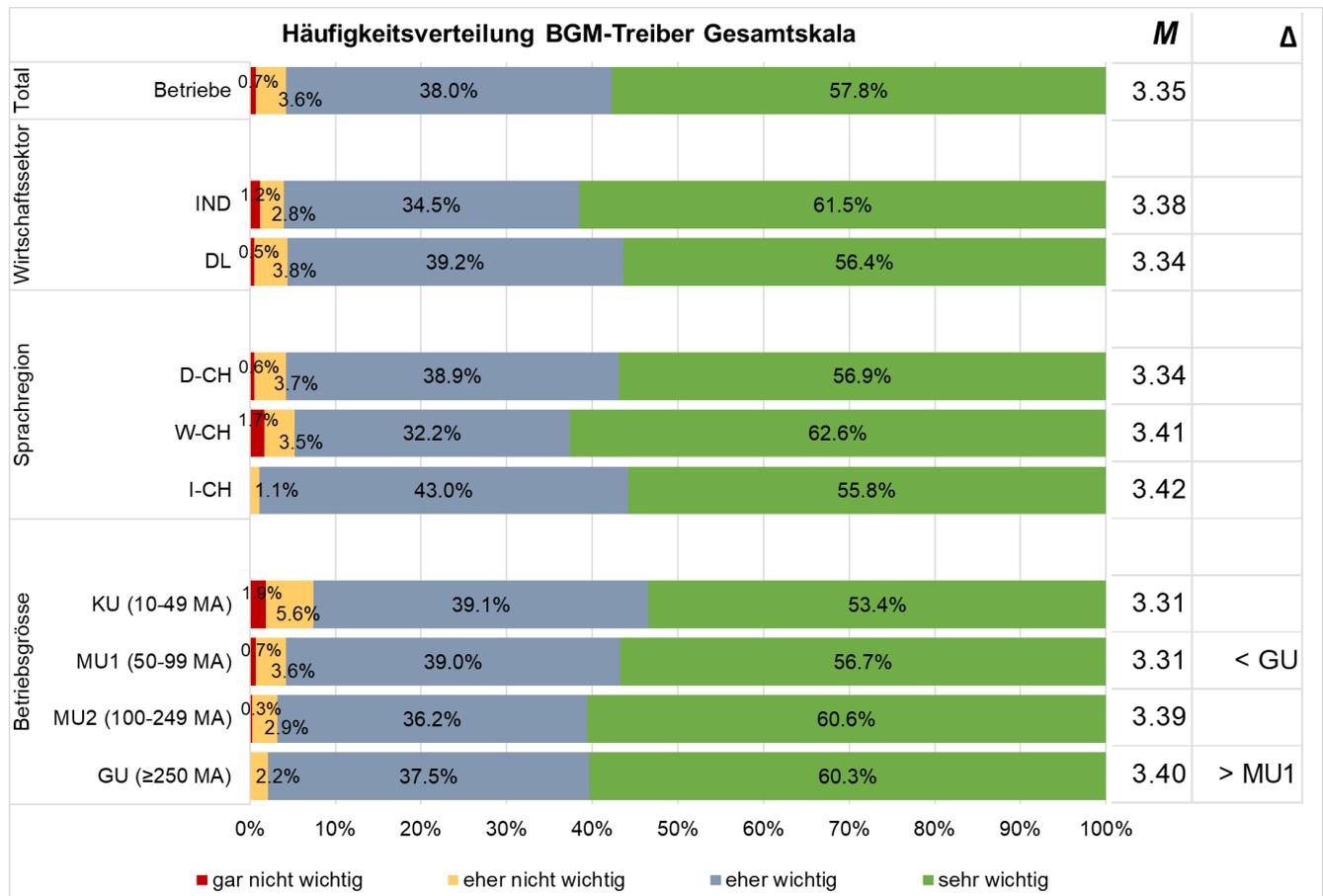


Abbildung 36: BGM-Treiber (Gesamtskala) 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssector, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (*M*) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.

Anmerkung: Bei den signifikanten Unterschieden handelt es sich um kleine Effekte.

Abbildung 36 zeigt die BGM-Treiber für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssector, Sprachregion und Betriebsgrösse. Den Betrieben wurden verschiedene Gründe genannt, um sich mit Gesundheit und BGM zu befassen.

Die Ergebnisse zeigen, dass 95.8 % der Betriebe die genannten Gründe für BGM zumindest teilweise als eher oder sehr wichtig bewerten, beispielsweise das Erhöhen der Zufriedenheit des Personals oder das Senken der Absenkraten senken.

Wie bei den Voraussetzungen sind auch die die Unterschiede zwischen den Subgruppen gering. Die Antworten sind in den beiden Wirtschaftssectoren sowie in den drei Sprachregionen weitgehend vergleichbar. Mit zunehmender Betriebsgrösse gewinnen die Gründe für BGM jedoch tendenziell an Bedeutung. Statistisch auffällig ist lediglich der Unterschied zwischen mittelgrossen Betrieben mit 50 bis 99 Mitarbeitenden und Grossbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeitenden: Grossbetriebe schätzen die Wichtigkeit der BGM-Gründe noch etwas stärker ein als mittelgrosse Betriebe.

Rangfolge der sehr wichtigen Gründe für BGM

Rangfolge der sehr wichtigen Gründe für BGM in Schweizer Betrieben 2024

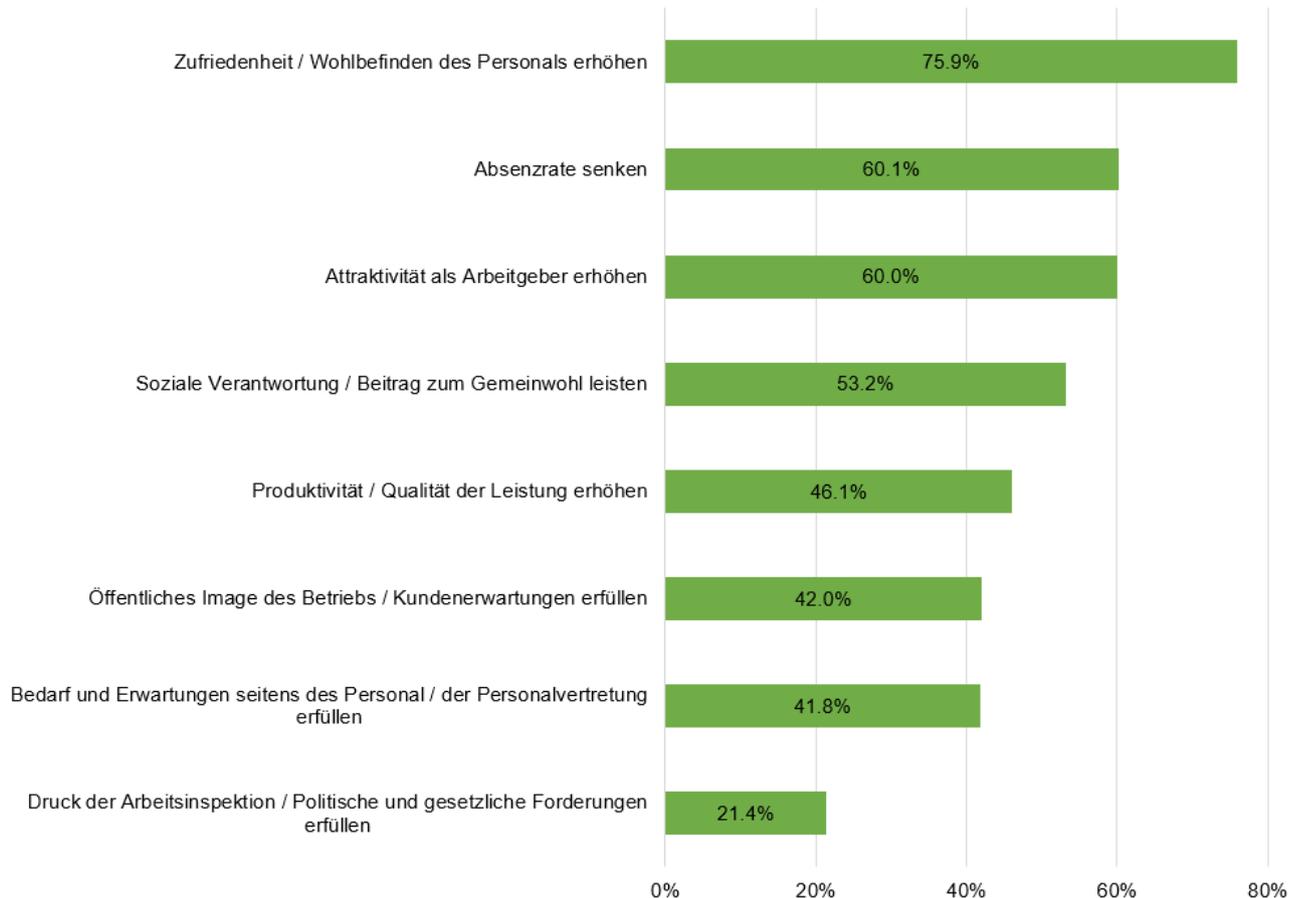


Abbildung 37: Rangfolge der sehr wichtigen BGM-Treiber bei Betrieben in der Schweiz 2024. Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen der jeweilige Grund für BGM sehr wichtig ist.

Abbildung 37 zeigt die Gründe für BGM sortiert nach ihrer Wichtigkeit in den Betrieben.

Für 75.9 % der Betriebe ist die Erhöhung der Zufriedenheit und des Wohlbefindens des Personals der wichtigste Grund. An nächster Stelle stehen die Senkung der Absenzzrate und die Arbeitgeberattraktivität (je 60 %). Politische und gesetzliche Forderungen sind hingegen nur für 21.4 % sehr relevant.

Diese Ergebnisse korrespondieren mit den in Abschnitt 4.1.4 genannten Gründe des verstärkten Engagements für BGM, wo die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, die Senkung der Absenzzraten sowie die Erhöhung von Zufriedenheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden als sehr häufige Beweggründe für BGM genannt wurden (neben dem erhöhten Bewusstsein und der Sensibilisierung für die Relevanz des Themas). Was sich dort hinsichtlich der Betriebsgrössen abgezeichnet hat ist auch hier zum Teil sichtbar: Es besteht ein signifikant linearer Zusammenhang zwischen Grösse des Betriebs und der Zustimmung zu den beiden Gründen Senkung der Absenzzrate und Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber.

4.2.3 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?

Insgesamt zeigen sich starke Korrelationen zwischen der BGM-Umsetzung und den Voraussetzungen ($r = .67, p < .001$) und den Gründen ($r = .39, p < .001$) für BGM. Auffallend ist bei diesem Ergebnis, dass zwischen den Voraussetzungen und dem BGM-Umsetzungsgrad ein stärkerer Zusammenhang besteht als mit den Gründen.

Eine Regressionsanalyse zwischen dem BGM-Umsetzungsgrad und allen Voraussetzungen und Gründen für BGM zeigt, dass unabhängig von Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse folgende drei Voraussetzungen das stärkste Gewicht haben:

- BGM-Konzept (Strategie, Ziele, Umsetzungsplan, Evaluation, etc.) ($\beta = .20, p < .001$)
- Strategische Anbindung an HR- / Unternehmensstrategie ($\beta = .17, p < .001$)
- Finanzielle / personelle Ressourcen ($\beta = .12, p < .001$)

Das bedeutet, mit vorhandenem Konzept, stärkerer strategischer Anbindung und mehr finanziellen wie personellen Ressourcen für BGM geht eine systematischere Umsetzung von BGM einher.

Zusätzlich erwähnenswert sind folgende beiden Voraussetzungen:

- Motivation des Personals, an Massnahmen teilzunehmen ($\beta = .09, p < .01$)
- Fachwissen / fachliche Unterstützung zur Umsetzung von Massnahmen ($\beta = .09, p < .01$)

Knapp nicht signifikant sind zudem die Zeit für die Umsetzung von Massnahmen ($\beta = .06, p = .065$) und das Verständnis von Gesundheit als Führungsaufgabe ($\beta = .06, p = .050$).

Bei den Gründen für BGM sticht nur die Erhöhung der Zufriedenheit und des Wohlbefindens des Personals als Prädiktor des Umsetzungsgrads heraus ($\beta = .07, p = .024$).

Diese Ergebnisse passen zu einem gewissen Grad zu den theoretischen Überlegungen im Kap. 4.2.1 (Abschnitt «Sensibilisierung für BGM»). Für die konkrete Umsetzung benötigt es Ziele, Pläne und Ressourcen, während das Bewusstsein und Wissen eher eine Stufe vorgelagert sind. Die strategische Anbindung scheint hierbei eine doppelte Rolle einzunehmen (d.h. «motivational» wie «volitional»).



Zusammenfassung zum Schwerpunkt Kleinunternehmen (KU)

Aktuelles BGM-Potenzial in KU

- Kleinunternehmen mit 10-49 Mitarbeitenden sind wie bei der BGM-Umsetzung ähnlich wie die Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden in der Zustimmung oder Ablehnung der Voraussetzungen und Gründe für BGM.
- Die Muster sind aber nicht sehr deutlich (d.h. klar spezifisch für Kleinbetriebe oder linear zunehmend mit der Betriebsgrösse) und betreffen am ehesten Voraussetzungen rund um die strategische Anbindung und das Fachwissen für BGM, die geringer ausgeprägt sind als in den Grossbetrieben.
- Je kleiner der Betrieb ist, desto eher betrachtet er es auch als vorausgesetzt, dass die Gesundheitsförderung von den Führungskräften als Führungsaufgabe verstanden wird.
- Bei den Gründen für BGM ist auffällig, dass die Senkung der Absenzzraten und die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber mit zunehmender Betriebsgrösse an Bedeutung gewinnt.

4.3 Nutzung von BGM-Angeboten

4.3.1 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?
- Welche Werkzeuge und Dienstleistungen für BGM nutzen Betriebe in der Schweiz?

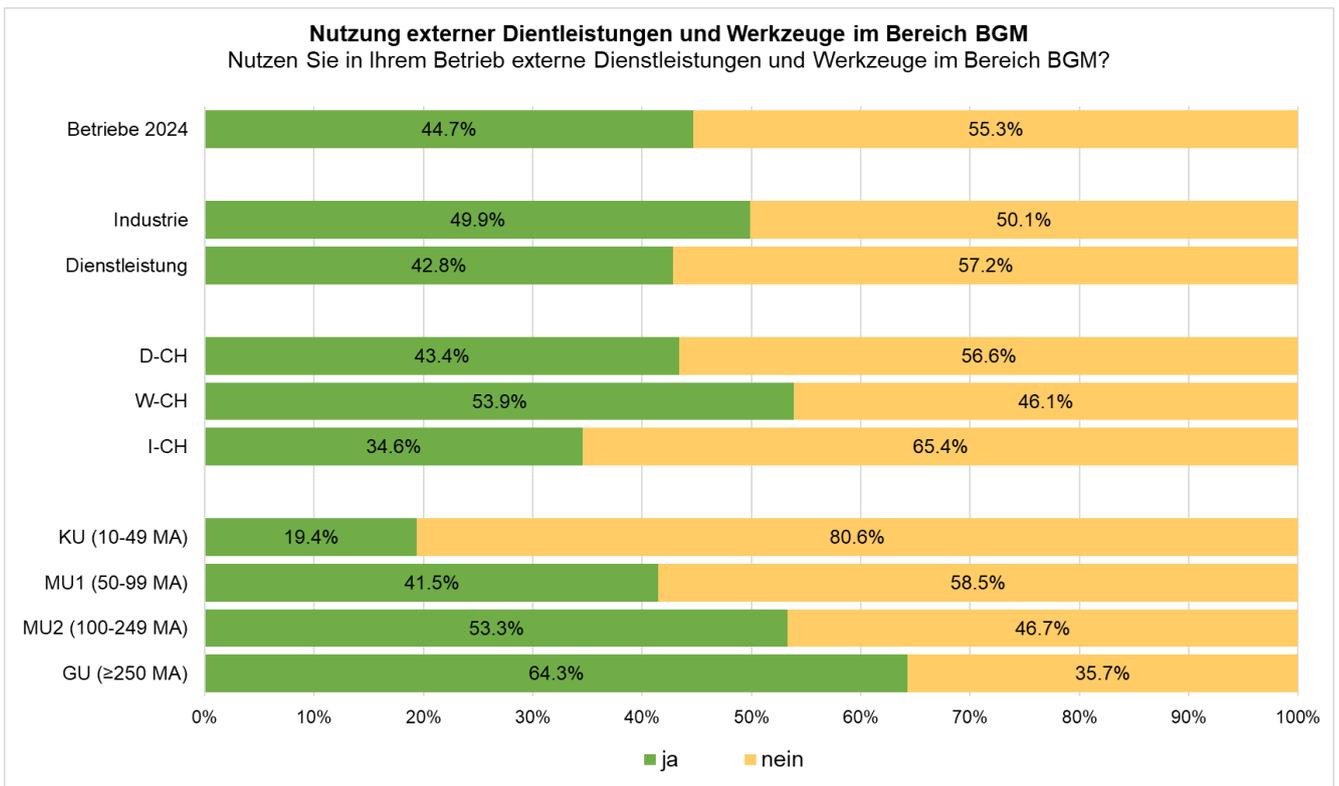


Abbildung 38: Nutzung von externen Dienstleistungen und Werkzeugen: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

Abbildung 38 zeigt die Nutzung externer BGM-Dienstleistungen und -Werkzeuge, für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

44.7 % der Betriebe geben an, BGM-Dienstleistungen und -Werkzeuge zu nutzen (wie z.B. Beratungen, Schulungen, online Tools und Apps, etc.).

Auffällig sind die Unterschiede in den Betriebsgrössen. Kleinunternehmen nutzen statistisch klar weniger externe Dienstleistungen und Werkzeuge. Tendenziell gilt dies auch für die deutsch- und italienischsprachige Schweiz im Vergleich zur Westschweiz sowie den Industriesektor im Vergleich zum Dienstleistungssektor.

Welche Angebote nutzen die Betriebe?

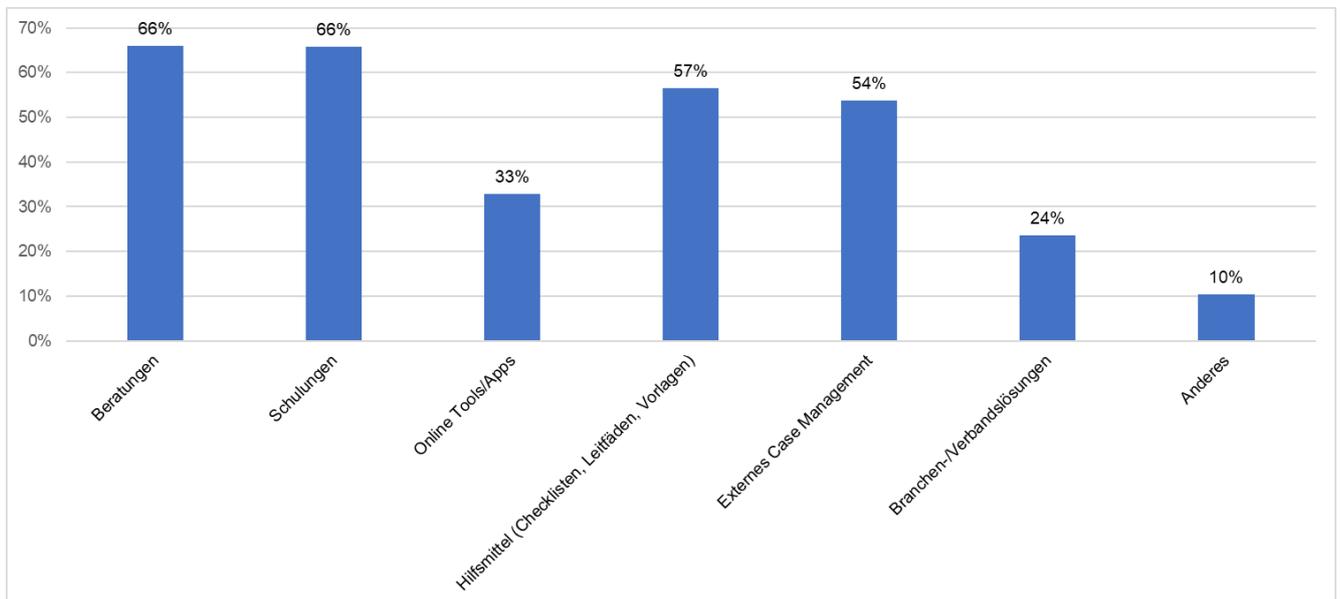


Abbildung 39: Nutzungshäufigkeit verschiedener externer BGM-Angebote. Basis für die Berechnung der prozentualen Nutzungshäufigkeit sind die Anzahl Betriebe, die angegeben haben, dass sie externe Angebote für BGM nutzen (n=490).

Abbildung 39 gibt einen Überblick darüber, welche externe BGM-Dienstleistungen und -Werkzeuge von Betrieben genutzt werden.

Es zeigt sich, dass vor allem personenbezogene Dienstleistungen wie Beratungen, Schulungen und Case Management sowie Hilfsmittel wie Checklisten und Leitfäden in Anspruch genommen werden. Im Gegensatz dazu werden Branchen- bzw. Verbandslösungen sowie Online Tools und Apps seltener genutzt.

Analysen der Subgruppen liefern interessante Muster, die jedoch aufgrund reduzierter Fallzahlen mit Vorsicht interpretiert werden sollten. In der Deutschschweiz werden **Beratungen** deutlich seltener in Anspruch genommen werden als in den beiden anderen Regionen (61 % vs. ~83 %)⁵. Mit zunehmender Betriebsgrösse steigt die Nutzung von Beratungen (von 57 % auf 71 %) sowie von **Schulungen** (von 60% auf 71%), wobei diese Unterschiede statistisch nicht signifikant sind.

Kleinunternehmen nutzen **Online Tools und Apps** sowie **Hilfsmittel** häufiger als Unternehmen anderer Betriebsgrössen (43 % vs. ~32 % bzw. 66 % vs. ~56 %; statistisch nicht signifikant). **Hilfsmittel** sind insbesondere von Industriebetrieben (66 % vs. 53 %) und in der Deutschschweiz nachgefragt (59 % vs. ~46 %).

Case Management wird insbesondere in Dienstleistungsbetrieben (57 % vs. 47 %) und Betrieben ab 50 Mitarbeitenden genutzt; Kleinunternehmen nutzen dieses deutlich seltener (13 % vs. ~57 %). Auch im Tessin ist die Nutzung geringer als in den beiden anderen Sprachregionen (24 % vs. ~54 %).

Branchen- und Verbandslösungen werden seltener genutzt, je grösser der Betrieb ist (17 % zu 30 %, statistisch knapp nicht signifikant). Diese Lösungen sind im Tessin deutlich häufiger gefragt (50 % vs. ~20 %).

⁵ Das Tilde-Zeichen ~ wird hier verwendet, um anzuzeigen, dass der Mittelwert der Prozentzahlen zweier oder mehr Subgruppen berechnet wurde; dies erfolgte nur, wenn die Prozentzahlen ähnlich waren.

4.3.2 Kenntnis und Nutzung von Angeboten der regionalen BGM-Foren



- Wie bekannt sind Angebote der regionalen BGM-Foren bei Betrieben in der Schweiz?

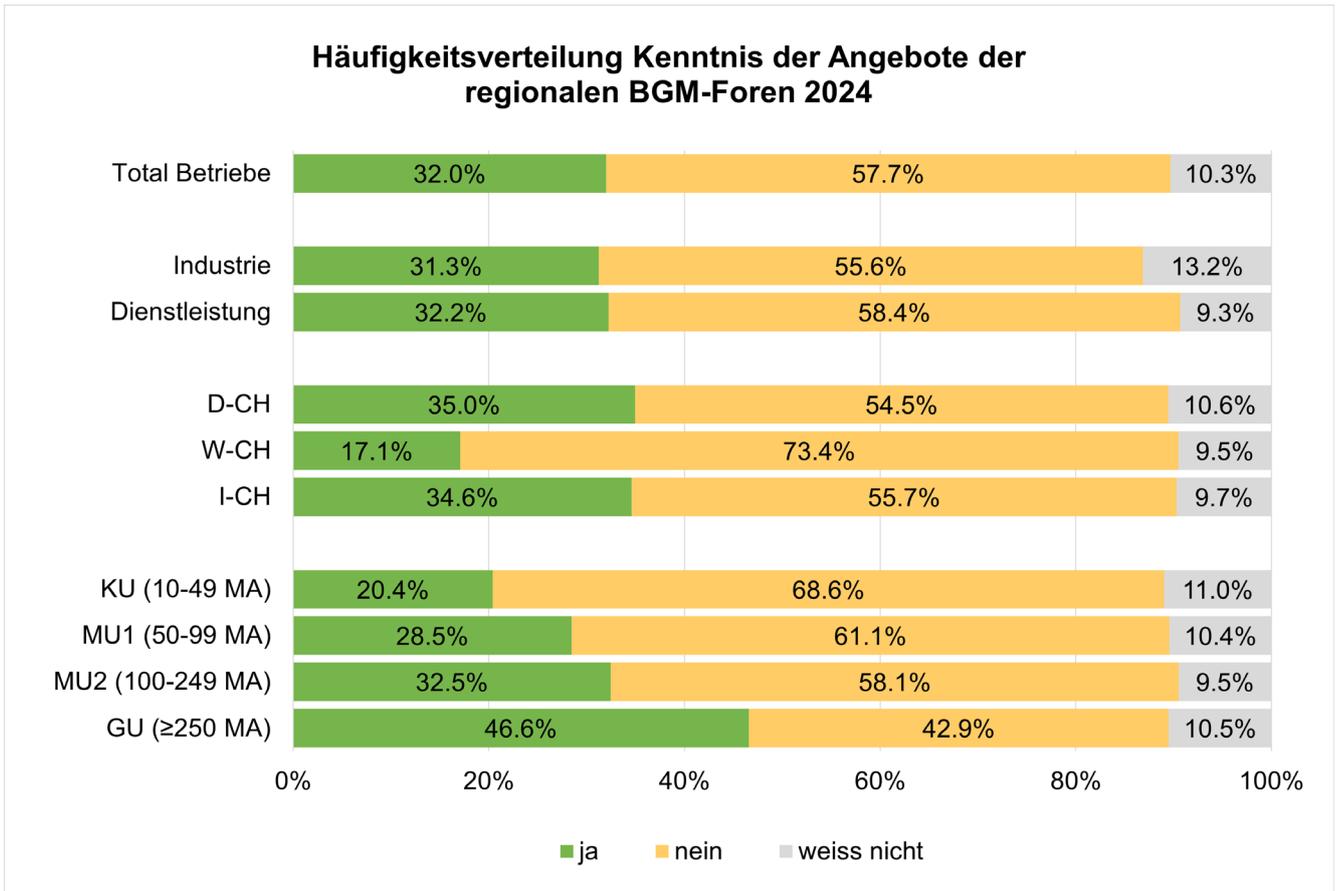


Abbildung 40: Bekanntheit der Angebote der BGM-Foren: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.

Abbildung 40 zeigt die Bekanntheit von Angeboten der BGM-Foren, dargestellt für das Total der Betriebe sowie aufgeschlüsselt nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Diese Frage wurde allgemein und unabhängig von einem spezifischen BGM-Forum gefragt («Kennen Sie in Ihrem Betrieb Angebote von regionalen BGM-Foren?»).

32 % der Betriebe geben an, dass Angebote von BGM-Foren, wie beispielsweise Veranstaltungen, Schulungen, Beratungen, Websites oder Newsletter, in ihrem Betrieb bekannt sind. Rund 10 % der Betriebe konnten diese Frage nicht beantworten.

Auffällig ist der geringe Bekanntheitsgrad der Angebote von BGM-Foren in der Westschweiz (17 % vs. 35 %). Dies kann damit erklärt werden, dass es zum Zeitpunkt der Befragung noch kein aktives BGM-Forum in der Westschweiz gab, da dieses erst nach Befragungsabschluss gegründet wurde. Ebenso deutlich erkennbar ist die Zunahme der Bekanntheit mit der Betriebsgrösse (von 20 % zu 47 %).

Tabelle 4: Bekanntheitsgrad von BGM-Foren bei Betrieben in den jeweiligen Foren-Regionen

BGM-Foren	Anz. Betriebe pro Forenregion		Kenntnis des regionalen BGM-Forums	
	n	%	n	%
Forum BGM Aargau	78	7%	21	27%
Forum BGM Region Basel	74	6%	19	26%
Forum BGM Bern-Solothurn	195	17%	44	23%
Forum BGM Ostschweiz	118	10%	54	46%
Forum GSA Ticino	54	5%	15	28%
Forum BGM Zürich	177	15%	56	32%

Anmerkung: Bekanntheitsgrad der Foren Romandie und Zentralschweiz wurden noch nicht befragt, da sie zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht aktiv waren

Tabelle 4 zeigt, wie viele Betriebe pro Forenregion an der Befragung teilgenommen haben und ob sie die Angebote des BGM-Forums in ihrer Region kennen.

Hier zeigt sich, dass insbesondere die Ostschweizer Betriebe die Angebote ihres regionalen Forums kennen (46 %). Danach folgen Betriebe in Zürich (32 %), im Tessin, Aargau und Basel (26-28 %), sowie in der Region Bern-Solothurn (23 %).

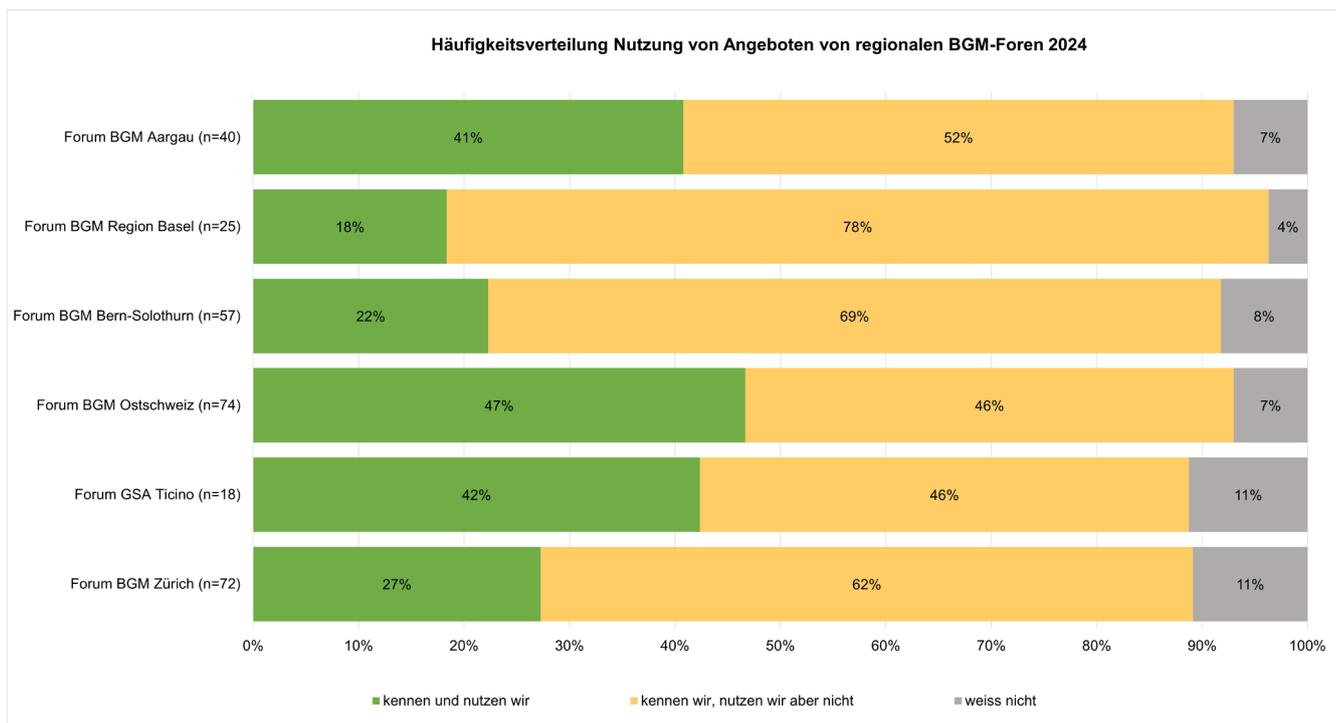


Abbildung 41: Nutzung von Angeboten der regionalen BGM-Foren (unabhängig von der Foren-Region des Betriebs)

Anmerkung: n=xx: Anzahl Betriebe, die angegeben haben, das jeweilige Forum BGM zu kennen.

Abbildung 41 zeigt die Nutzungshäufigkeit von Angeboten der BGM-Foren, darunter Veranstaltungen, Schulungen, Beratungen, Websites und Newsletter. Diese Werte sind unabhängig davon, ob ein Betrieb in der Region des jeweiligen Forums angesiedelt ist; Betriebe konnten auch die Kenntnis und die Nutzung von Angeboten mehrerer Foren angeben.

Ein Drittel aller befragten Betriebe kennt Angebote der BGM-Foren (siehe Abbildung 40). Von diesen wiederum nutzen durchschnittlich ein Drittel die Angebote aktiv. Am häufigsten werden die Angebote der Foren in der Ostschweiz (47 %), im Aargau (41 %) und im Tessin (42 %) genutzt. Insbesondere die BGM-Foren Ostschweiz und Aargau sind auch am längsten aktiv (beide seit 2007), andere Foren wie das Forum BGM Tessin oder Bern-Solothurn wurden erst vor Kurzem gegründet (2022 bzw. 2023).

Während keine Unterschiede in der Nutzung nach Wirtschaftssektor zu beobachten sind, zeigen sich Unterschiede nach Betriebsgrösse in Abhängigkeit der Regionen: Die Angebote des Forums BGM Zürich werden signifikant häufiger von Grossbetrieben genutzt als von kleineren Betrieben. Die Angebote des Forums BGM Aargau hingegen werden unabhängig von der Betriebsgrösse ähnlich häufig genutzt, während die des Forums BGM Ostschweiz vor allem von Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden. Diese Ergebnisse sollten aufgrund kleiner Fallzahlen jedoch vorsichtig interpretiert werden.

Von den Betrieben, die Angebote der BGM-Foren kennen, gaben 21 % an, Mitglied in einem Forum zu sein. Zwei Drittel dieser Mitgliedschaften entfallen auf das Forum BGM Ostschweiz.

4.3.3 Kenntnis und Nutzung der Angebote von Gesundheitsförderung Schweiz



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

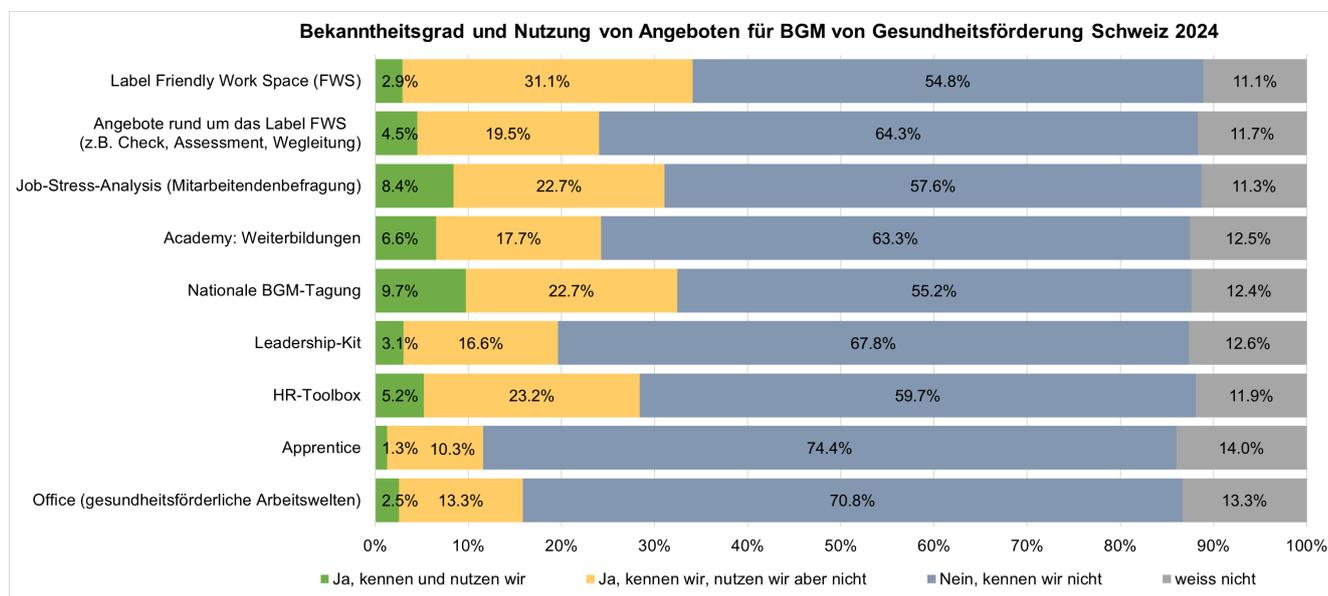


Abbildung 42: Bekanntheitsgrad und Nutzung von Angeboten für BGM von Gesundheitsförderung Schweiz 2024

Abbildung 42 zeigt die Bekanntheit und die Nutzung der BGM-Angebote von Gesundheitsförderung Schweiz, basierend auf den Angaben aller befragten Betriebe.

Die bekanntesten Angebote sind das Label Friendly Workspace (FWS) mit einem Bekanntheitsgrad von 34 %, gefolgt von der nationalen BGM-Tagung (32 %) und der Online Mitarbeitendenbefragung Job-Stress-Analysis (31 %). Auch das erst 2023 veröffentlichte Angebot HR-Toolbox weist mit 28 %

einen hohen Bekanntheitsgrad auf. Weniger bekannt sind die Angebote Office (16 %) und Apprentice (12 %). Zwischen 11 % und 14 % der Betriebe beantworten diese Fragen mit «weiss nicht».

Subgruppen-Analysen zeigen folgende Muster:

Zwischen Dienstleistungs- und Industriebetrieben gibt es keine Unterschiede hinsichtlich der Bekanntheit und der Nutzung der Angebote von Gesundheitsförderung Schweiz.

In der Deutschschweiz sind die meisten Angebote deutlich bekannter als in der Westschweiz und im Tessin. Besonders auffällig ist das beim Label FWS (38 % vs. 24 % vs. 12 %) sowie bei der nationalen BGM-Tagung (38 % vs. 12 % vs. 18 %).

Mit steigender Betriebsgrösse nehmen sowohl der Bekanntheitsgrad als auch die Nutzung der Angebote deutlich zu. Sehr deutlich ist dies beim Label FWS, wo die Kenntnis und Nutzung von 16 % auf 57 % ansteigt, und bei den Angeboten rund um das Label FWS (Bekanntheit steigt von 11 % auf 41 %). Auch bei den Angeboten Leadership-Kit und HR-Toolbox ist dieser Zusammenhang zu beobachten (Bekanntheit steigt von 13 % auf 30 % bzw. von 16 % auf 40 %), ebenso bei der Job-Stress-Analyse (Bekanntheit steigt von 19 % auf 46 %), der nationalen BGM-Tagung (Bekanntheit steigt von 17 % auf 53 %) oder beim Angebot Apprentice (Bekanntheit steigt von 9 % auf 18 %).

Bei den Angeboten Academy, Apprentice, Leadership-Kit und Office sind sich die Betriebe mit 10-99 Mitarbeitenden (KU, MU1) ähnlich im Kenntnis- und Nutzungsstand (jeweils Antwortanteil von 20-30 % im Bereich «kennen und/oder nutzen wir»).

4.3.4 Unterstützungsbedarf für den Aufbau und die Weiterentwicklung von BGM



- Welchen Unterstützungsbedarf für den Aufbau und die Weiterentwicklung von BGM berichten Betriebe in der Schweiz?

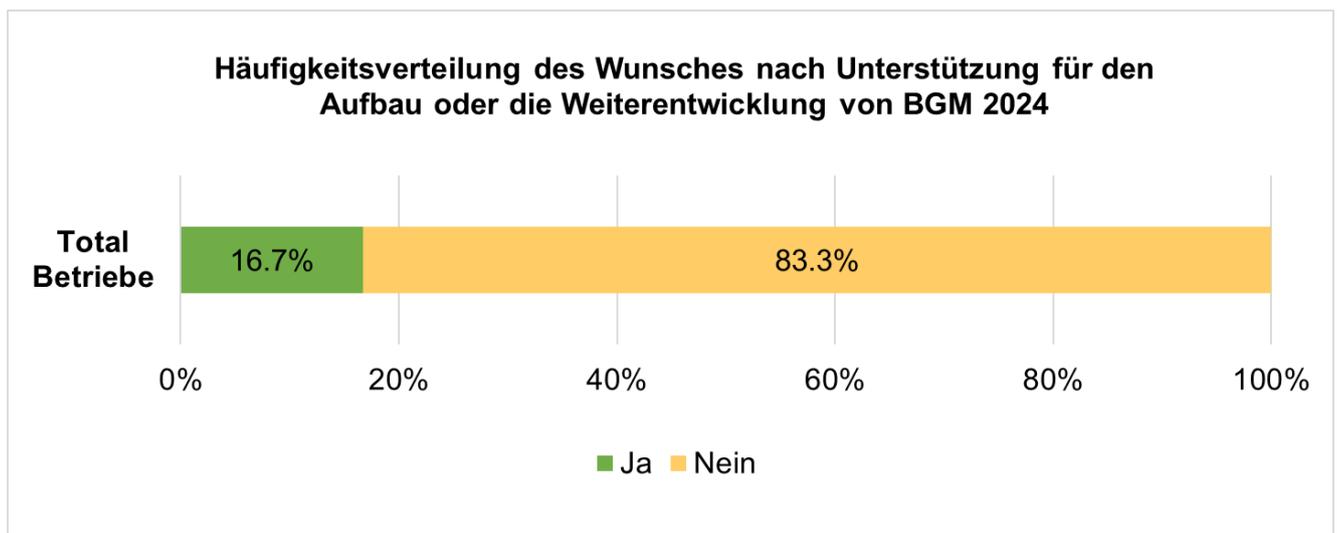


Abbildung 43: Bedarf nach Unterstützung für den Aufbau oder die Weiterentwicklung von BGM

Abbildung 43 zeigt den Bedarf der Betriebe nach Unterstützung für den Aufbau oder die Weiterentwicklung von BGM: 16.7 % der Betriebe äussern einen Unterstützungsbedarf.

Die Wirtschaftssektoren unterscheiden sich hierbei nicht. Das Tessin weist einen höheren Bedarf auf als die West- und Deutschschweiz (33 % vs. 15 % vs. 16 %). Bei der Betriebsgrösse zeigt sich ein sehr deutlicher Unterschied: Nur 7 % der Kleinunternehmen äussern einen Bedarf an Unterstützung, während dieser Wert bei den anderen Betriebsgrössen bei 18-21 % liegt.

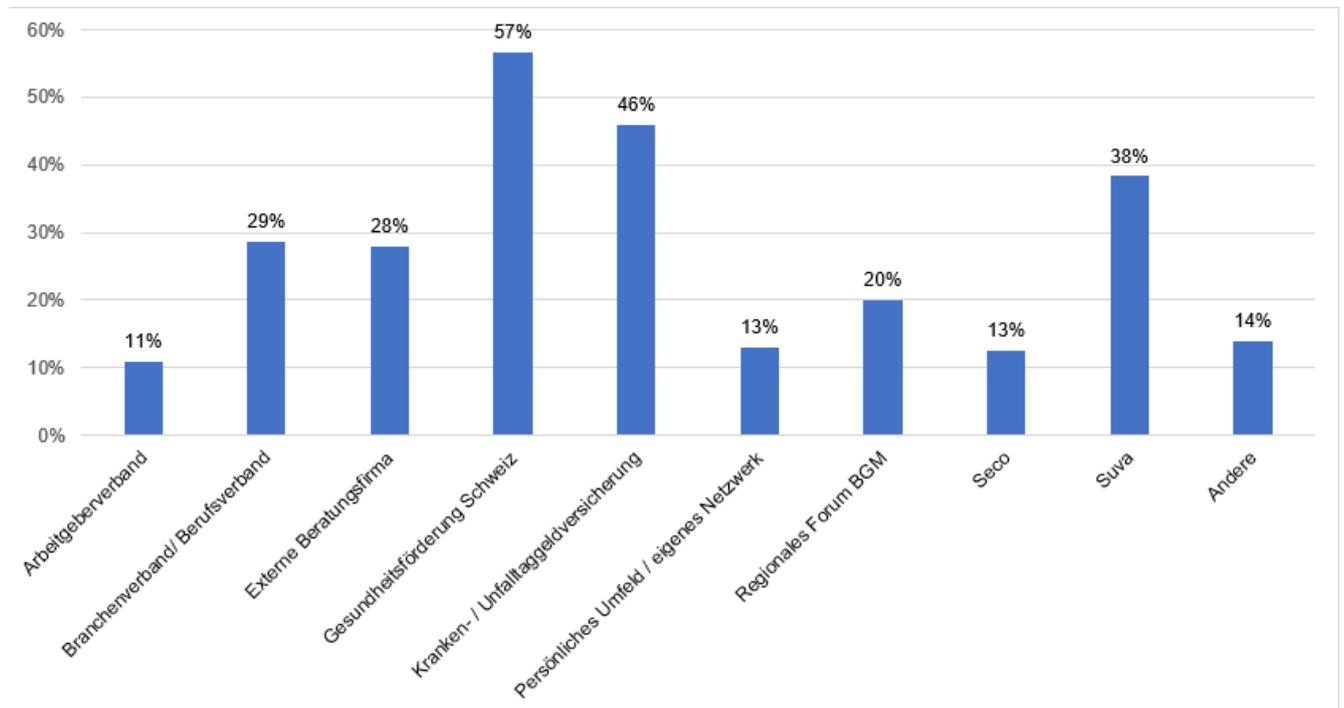


Abbildung 44: Unterstützungsangebote für BGM im Detail; Betriebe, die einen Bedarf bejaht haben (n=168)

Abbildung 44 zeigt detailliert, von welchen Institutionen oder Organisationen sich Betriebe bei Bedarf Unterstützung wünschen.

57 % der Betriebe mit Bedarf wünschen sich Unterstützung von Gesundheitsförderung Schweiz, gefolgt von nicht weiter spezifizierten Kranken- und Unfalltaggeldversicherern (46 %) sowie der SUVA (38 %).

Analysen zu den Subgruppen zeigen folgende Muster, die aber wegen der sehr reduzierten Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren sind:

Betriebe mit 10-99 Mitarbeitenden (KU, MU1) wünschen sich deutlich häufiger Unterstützung vom Arbeitgeberverband als Betriebe mit 100+ Mitarbeitenden (ca. 23 % vs. 3 %). Gleichzeitig wünschen sich kleinere Betriebe mit 10-49 Mitarbeitenden seltener Unterstützung seitens Gesundheitsförderung Schweiz (20 Prozentpunkte Unterschied, ca. 40 % vs. 60 %; statistisch nicht signifikant). Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeitende) würden zudem eher ihr persönliches Umfeld oder eigenes Netzwerk aktivieren, aber nicht die regionalen BGM-Foren oder Kranken- und Unfalltaggeldversicherer (jeweils 10-20 Prozentpunkte Unterschied zu den anderen Betrieben; teils statistisch signifikant).

Getrennt nach Sprachregionen sind nur wenige Muster sichtbar. So wünschen sich Betriebe in der Deutschschweiz eher Unterstützung durch die Kranken- und Unfalltaggeldversicherer als in der Westschweiz oder im Tessin (52 % vs. 33 % vs. 15 %; statistisch signifikant). In der Westschweiz wird naheliegenderweise bislang noch keine Unterstützung durch ein BGM-Forum gewünscht (siehe 4.3.2.). Bemerkenswert ist, dass in der Westschweiz das SECO viel häufiger genannt wird (30 % vs. ~9 %).

Hinsichtlich der Wirtschaftssektoren ist bemerkenswert, dass Industriebetriebe eher Unterstützung vom Arbeitgeberverband wünschen, während Dienstleistungsbetriebe dies vom Branchen- bzw. Berufsverband wünschen (19 % vs. 8 %; 15 % vs. 33 %; beides statistisch signifikant). Industriebetriebe nennen auch häufiger die SUVA als gewünschte Unterstützerin (56 % vs. 33 %; statistisch signifikant).



Zusammenfassung zum Schwerpunkt Kleinunternehmen (KU)

Nutzung von BGM-Angeboten in KU

- Kleinunternehmen nutzen deutlich weniger externe BGM-Dienstleistungen und Werkzeuge als grössere Betriebe: Nur knapp 20 % der Kleinunternehmen greifen darauf zurück, während die Werte bei grösseren Betrieben doppelt bis dreifach so hoch liegen.
- Wenn Angebote genutzt werden, greifen Kleinunternehmen tendenziell seltener auf Beratungen und Schulungen zurück – ähnlich wie Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden. Auch Angebote zum Case Management werden von Kleinunternehmen deutlich seltener genutzt. Stattdessen bevorzugen sie eher Online Tools oder Hilfsmittel wie Checklisten und Leitfäden.
- Kleinunternehmen weisen die geringste Kenntnis zu Angeboten der BGM-Foren auf. Die Bekanntheit der Foren nimmt mit der Betriebsgrösse kontinuierlich zu.
- Die Kenntnis und Nutzung der Angebote von Gesundheitsförderung Schweiz ist in Kleinunternehmen am geringsten. Bei spezifischen Angeboten wie Apprentice oder Office ähneln sie allerdings Betrieben mit 50-99 Mitarbeitenden.
- Nur sieben Prozent der Kleinunternehmen wünschen sich Unterstützung für den Aufbau oder die Weiterentwicklung von BGM. Dieser Wert liegt bei grösseren Betrieben fast dreimal so hoch. Wenn Unterstützung gewünscht wird, wenden sich Kleinunternehmen häufiger an ihr eigenes Netzwerk oder den Arbeitgeberverband – letzteres ebenfalls ähnlich wie Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden.

5 Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick

Die Ergebnisse aus den Kapiteln 3 und 4 werden in der Zusammenfassung und Diskussion integriert dargestellt. Dies ermöglicht eine Zusammenführung der langfristigen Trends (Kapitel 3) mit den Ergebnissen aus der erweiterten Grundgesamtheit von Betrieben ab 10 Mitarbeitenden (Kapitel 4). Die Zusammenfassung und Diskussion gliedert sich in vier Themenbereiche: Umsetzung von BGM (Abschnitt 5.1), Potenzial für BGM (Abschnitt 5.2), Nutzung von BGM-Angeboten (Abschnitt 5.3) und Fokus auf Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden (Abschnitt 5.4).

5.1 Umsetzung von BGM

Die Umsetzung von BGM ist auf stabilem Niveau. Die Umsetzung von BGM in Betrieben in der Schweiz hat sich seit 2020 auf einem stabilen Niveau gehalten und zeigt im Vergleich zu 2016 tendenziell Fortschritte. Im Jahr 2024 setzen 21.8 % der Betriebe in der Schweiz BGM-Massnahmen systematisch um, während dies 49.1 % mehrheitlich/wiederholt tun. Insgesamt engagieren sich somit über 70 % der Betriebe in der Schweiz aktiv im Bereich BGM.

Der Umsetzungsgrad berechnet sich aus 16 BGM-Massnahmenbereichen, Analyse- und Steuerungsinstrumenten. Daraus wurden datenbasiert vier Komponenten gebildet, die als Grundlage für die Berechnung des Umsetzungsgrads dienen.

Eine statistisch signifikante Zunahme über die Zeit zeigt sich ausschliesslich bei Massnahmen der **Komponente gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung**. Im Jahr 2024 berichten 88.3 % der Betriebe, dass sie Massnahmen aus dieser Komponente systematisch oder mehrheitlich umzusetzen. Somit sind Massnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung bei Betrieben in der Schweiz im Vergleich zu den anderen Komponenten des Umsetzungsgrads mit Abstand am häufigsten verbreitet. Absenz- und Case Management werden von 70 % der Betriebe mehrheitlich oder systematisch umgesetzt, während Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung (43.2 %) und Massnahmen der BGM-Strategie (40.9 %) noch deutlich weniger verbreitet sind.

Wie wird BGM bei Betrieben in den Wirtschaftssektoren Industrie und Dienstleistung umgesetzt?

Industriebetriebe haben in der Umsetzung von BGM gegenüber Dienstleistungsbetrieben aufgeholt. Im Jahr 2024 setzen 70.6 % der Industriebetriebe BGM systematisch oder mehrheitlich um, was dem Niveau von Dienstleistungsbetrieben (71 %) entspricht. Der Umsetzungsgrad von BGM in **Industriebetrieben** hat 2024 gegenüber 2020 signifikant zugenommen. Diese signifikante Zunahme gegenüber den Vorjahren zeigt sich insbesondere bei den beiden Komponenten *Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung* sowie *gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung*. Bei **Dienstleistungsbetrieben** zeigt sich ein leicht entgegengesetzter Trend: Die systematische Umsetzung von BGM nahm 2024 gegenüber 2020 tendenziell (nicht signifikant) ab. Dies zeigt sich insbesondere in der Komponente *BGM-Strategie*: Nach einer Zunahme der Umsetzung von Massnahmen der Komponente *BGM-Strategie* zwischen 2016 und 2020, fiel der Wert 2024 in Dienstleistungsbetrieben wieder auf das Niveau von 2016 zurück. Wie bei den Industriebetrieben zeigt sich auch bei Dienstleistungsbetrieben eine Zunahme in der Komponente *Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung*, insbesondere im Vergleich zu 2016.

Wie sieht die Umsetzung von BGM in den verschiedenen Sprachregionen der Schweiz aus?

2024 setzen 73 % der Betriebe in der Deutschschweiz, 62 % der Betriebe in der Westschweiz und 69 % der Betriebe in der italienischsprachigen Schweiz BGM mehrheitlich oder systematisch um. In der Deutschschweiz setzen Betriebe BGM somit systematischer um als in der Westschweiz. Betriebe im Tessin unterscheiden sich statistisch nicht signifikant von der Deutschschweiz und der Westschweiz.

Betriebe in der italienischsprachigen Schweiz zeigen gegenüber 2020 Fortschritte und haben in der Umsetzung von BGM gegenüber den anderen Sprachregionen aufgeschlossen. Fortschritte zeigen sich insbesondere in der Umsetzung von Massnahmen der Komponenten *Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung* sowie der *gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung*. Der Umsetzungsgrad dieser Massnahmen hat im Tessin 2024 gegenüber den Vorjahren 2020 und 2016 statistisch signifikant zugenommen. Bei Betrieben in der Westschweiz und der Deutschschweiz zeigen sich 2024 im Umsetzungsgrad gesamthaft keine signifikanten Veränderungen. Hingegen setzen 2024 auch **Betriebe in der Deutsch- und Westschweiz** signifikant mehr Massnahmen der Komponente *gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung* um im Vergleich zu 2016; diese Zunahme konnte schon 2020 festgestellt werden, seither blieb der Umsetzungsgrad stabil.

Wie sieht die Umsetzung von BGM bei Betrieben verschiedener Betriebsgrösse aus?

Die Umsetzung von BGM zeigt deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebsgrössen und hat sich unterschiedlich entwickelt. 2024 setzen 62 % der Kleinbetriebe mit 10-49 Mitarbeitenden, 66 % der mittelgrossen Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden, 77 % der Betriebe mit 100-249 Mitarbeitenden und 79 % Grossbetriebe mit mehr als 250 Mitarbeitenden BGM mehrheitlich oder systematisch um.

Im Jahr 2024 zeigen sich im gesamthaften BGM-Umsetzungsgrad im Vergleich zu 2020 bei keiner Betriebsgrösse statistisch signifikante Veränderungen. Vergleicht man 2024 mit 2016, so setzen **mittelgrosse Betriebe mit 100-249 Mitarbeitenden** signifikant systematischer BGM um. Diese Zunahme zeigt sich in drei von vier Komponenten: *Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung, gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung* sowie *Massnahmen der BGM-Strategie*. Diese Zunahmen zeigten sich bereits 2020 gegenüber 2016 und sind seither stabil geblieben.

Bei **mittelgrossen Betrieben mit 50-99 Mitarbeitenden** ist die Umsetzung von BGM stabil über die Zeit mit einer Ausnahme: Massnahmen der Komponente *gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung* werden 2024 gegenüber 2016 systematischer umgesetzt. Die Umsetzung von BGM in **Grossbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeitenden** ist im Jahr 2024 weitestgehend stabil geblieben – mit zwei bemerkenswerten Ausnahmen: Grossbetriebe setzen 2024 weniger systematisch Massnahmen der Komponente *BGM-Strategie* um als 2016. Bereits 2020 gegenüber 2016 setzten Grossbetriebe mehr Massnahmen der Komponente *gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung* um; seit 2020 blieb die Umsetzung dieser Komponente stabil.

Wo wird in Zukunft Investitionsbedarf gesehen und welche Trends lassen sich erkennen?

Nach wie vor und mit zunehmendem Trend geben Betriebe an, dass sie zukünftig noch mehr in Massnahmen zur **Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit** sowie in **Bewegungsförderung und Sportangebote** investieren sollten. Das zeigt sich auch 2024, wenn Kleinbetriebe mitberücksichtigt werden. Es unterstreicht die kontinuierliche Priorisierung dieser Themen über alle Betriebsgrössen hinweg.

Es gibt auch **abnehmende Trends** zu beobachten im Investitionsbedarf. Am auffälligsten ist hier der abnehmende Trend beim Investitionsbedarf in **Massnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**. Wie die Ergebnisse zum BGM-Umsetzungsgrad, insbesondere die Zunahme in der Komponente *Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung* zeigen, wurde in diesem Bereich in den letzten Jahren viel unternommen. Diese Zunahme kann sicher auch vor dem Hintergrund von Massnahmen im Umgang mit der Corona-Pandemie und der Ermöglichung von Homeoffice betrachtet werden. Da hier in der Vergangenheit viel gemacht wurde, sehen Betriebe heute möglicherweise einen geringeren Handlungsbedarf für die Zukunft.

Wie hat sich das gesamthafte Engagement aus Sicht der Betriebsvertretenden in den letzten vier Jahren verändert? Und wie wird sich das zukünftige Engagement für die Gesundheit der Mitarbeitenden mutmasslich verändern?

Das gesamthafte Engagement der Betriebe für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden nahm rückblickend zu und soll auch in Zukunft weiter steigen. Das Tessin sticht mit besonders hohen Werten hervor: Im Jahr 2024 berichten fast 80 % der Tessiner Betriebe von einem verstärkten Engagement im Vergleich zu vor vier Jahren. Diese wahrgenommene Zunahme im Engagement zeigt sich auch im gestiegenen Umsetzungsgrad von BGM bei Betrieben im Tessin. Auch für die kommenden Jahre planen fast 80 % der Betriebe im Tessin, ihr Engagement für die Gesundheit der Mitarbeitenden weiter zu verstärken.

Rückblickend berichten 2024 knapp 60 Prozent der Betriebe in der Schweiz, dass sie sich heute stärker für die Gesundheit der Mitarbeitenden engagieren als vor vier Jahren. Rund 40 Prozent geben an, dass ihr Engagement gleichgeblieben ist, während weniger als ein Prozent von einem geringeren Engagement berichtet. Mit Blick auf die kommenden vier Jahre planen ebenfalls knapp 60 Prozent der Betriebe, ihr Engagement weiter zu verstärken. Rund 40 Prozent möchten ihr Engagement auf gleichem Niveau halten, und praktisch kein Betrieb plant, dieses zu reduzieren. Diese Antworten aus den Betrieben deuten an, dass ein erheblicher Anteil der Betriebe in der Schweiz ihr Engagement in der Vergangenheit gesteigert hat und plant, diesen positiven Trend in der Zukunft fortzuführen, während ein stabiler Kern an Betrieben ihr aktuelles Engagement beibehalten möchte.

Zwischen dem Blick zurück und dem Blick in die Zukunft zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang. Dies bedeutet, dass Betriebe, die sich in den letzten vier Jahren verstärkt im BGM engagiert haben, auch in Zukunft weiterhin eher ein hohes Engagement anstreben.

Weshalb ist dieses grosse zunehmende Engagement für die Gesundheit der Mitarbeitenden nicht gleich stark auch im BGM-Umsetzungsgrad erkennbar? Wir führen diese Beobachtung darauf zurück, dass das Engagement für die Gesundheit bereits verstärkt wahrgenommen und berichtet wird, wenn die Betrieb eine oder vereinzelt Massnahmen neu umgesetzt haben. Für eine signifikante Zunahme im gesamten BGM-Umsetzungsgrad liegt die Schwelle höher – dies v.a. aus zwei Gründen: (1) In die Berechnung des BGM-Umsetzungsgrads fliesst die Umsetzung von 16 BGM-Massnahmenbereichen, Analyse- und Steuerungsinstrumenten ein; (2) spielt auch die Operationalisierung der Frage eine Rolle (d.h. 'ansatzweise / vereinzelt', 'mehrfach / wiederholte', 'vollumfängliche / systematische' Umsetzung). Wie im Abschnitt 4.2.3 gezeigt, hängt eine systematische bzw. vollumfängliche Umsetzung mit strategischen, konzeptuellen, finanziellen und personellen Mitteln zusammen, was eine hohe Hürde ist. Somit liegt es auf der Hand, dass das von den Betrieben wahrgenommene verstärkte Engagement sich nicht gleich stark auch im strengeren Mass des BGM-Umsetzungsgrads wiederfinden lässt.

Was sind die häufigsten genannten Gründe für ein verstärktes Engagement für BGM?

Ein zunehmendes Bewusstsein für die Bedeutung des Themas, das Reduzieren von Absenzen und das Stärken der Arbeitgeberattraktivität werden am häufigsten genannt als Gründe, sich verstärkt für BGM zu engagieren. Zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität gehören auch Aspekte wie das Senken von Fluktuation und Entschärfen des Fachkräftemangels. Die genannten Gründe für ein verstärktes Engagement der Betriebe entsprechen den häufigsten Voraussetzungen und wichtigsten Gründen für BGM (siehe 5.2). Betreffend Betriebsgrösse zeigen sich nur geringfügige Unterschiede: Grossunternehmen nennen als Gründe häufiger eine strategische Anbindung, die Entwicklung von BGM-Prozessen und Konzepten, sowie die Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen. Kleinbetriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden nennen hingegen häufiger die Aufrechterhaltung/ Steigerung des Unternehmenserfolgs und der Produktivität, sowie den Anforderungen der jüngeren Generationen gerecht zu werden.

Wie viele Stellenprozente investieren Betriebe in Fachverantwortliche für BGM?

Die Frage nach den in BGM investierten Stellenprozenten wurde für die Befragung 2024 überarbeitet und spezifiziert auf die Frage nach Stellenprozenten, die für BGM-fachverantwortliche Personen im Betrieb eingesetzt werden. Rund 40 Prozent der Betriebe in der Schweiz gaben an, keine Person mit Fachverantwortung für BGM zu haben. Weitere rund 25 Prozent der Betriebe in der Schweiz konnten die Stellenprozente für eine BGM-fachverantwortliche Person nicht einschätzen. Rund ein Drittel der befragten Betriebe gaben eine Einschätzung von Stellenprozenten an. Diese Betriebe investieren ca. 20 Stellenprozente in die Aufgaben einer BGM-fachverantwortlichen Person (Median-Wert, d.h. die Hälfte der Betriebe investiert mehr, die Hälfte weniger).

Betriebe mit 10-99 Mitarbeitenden investieren im Median etwa 10 Stellenprozente in eine BGM-Fachverantwortung. Ab einer Betriebsgrösse von 100 Mitarbeitenden steigt dieser Wert auf 15-20 Stellenprozente, und bei Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitenden auf 30 Stellenprozente (wiederum Median-Werte). Ein klarer Zusammenhang zeigt sich ab einer Betriebsgrösse von 100 Mitarbeitenden zwischen den Stellenprozenten und dem BGM-Umsetzungsgrad. Besonders bei Grossbetrieben ist dieser Effekt deutlich: Hier steigt der Anteil der Stellenprozente von 15 % bei einer vereinzelt Umsetzung von BGM auf 40 Stellenprozente bei einer systematischen Umsetzung. Diese Werte verdeutlichen, dass mit zunehmender Betriebsgrösse und einer systematischeren BGM-Umsetzung auch höhere personelle Ressourcen für das Management von BGM bereitgestellt werden.

5.2 BGM-Potenzial

Das Potenzial für BGM in Betrieben in der Schweiz zeigt eine signifikante Zunahme: Sowohl die Voraussetzungen für BGM verbessern sich als auch die Wichtigkeit der Gründe für BGM nimmt zu.

Insgesamt haben sich die **Voraussetzungen für BGM** seit 2016 signifikant verbessert und sind seit 2020 stabil geblieben. Dieser positive Trend zeigt sich vor allem bei Dienstleistungsbetrieben, Betrieben in der Deutschschweiz und mittelgrossen Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden. Die Wichtigkeit der **Gründe für BGM** hat seit 2016 signifikant und kontinuierlich zugenommen. Diese zunehmende Wichtigkeit der Gründe für BGM ist fast bei allen Betriebsgruppen erkennbar. Eine Ausnahme bilden die mittelgrossen Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden: hier zeigen sich keine Veränderungen in der Wichtigkeit der Gründe für BGM über die Zeit.

Für **Dienstleistungsbetriebe** zeigt sich ein zunehmender Trend sowohl in den Voraussetzungen für BGM als auch in den Gründen für BGM. **Industriebetriebe** weisen stabile Voraussetzungen für BGM auf, während die Wichtigkeit von Gründen für BGM kontinuierlich zunimmt. Im Jahr 2024 berichten

77.2 % der Dienstleistungsbetriebe und 75.2 % der Industriebetriebe über gute (eher oder voll gegebene) Voraussetzungen für BGM. Zudem schätzen 95.6 % der Dienstleistungsbetriebe und 96 % der Industriebetriebe die Gründe für BGM gesamthaft als eher oder sehr wichtig ein. Somit unterscheiden sich Industrie- und Dienstleistungsbetriebe 2024 in ihrer Einschätzung der Voraussetzungen und Gründe für BGM nicht voneinander.

Für Betriebe in der **Deutschschweiz** zeigt sich ein zunehmender Trend sowohl in den Voraussetzungen wie auch in den Gründen für BGM. Für Betriebe in der **Westschweiz** und im **Tessin** zeigt sich ein zunehmender Trend in der Wichtigkeit der Gründe für BGM, die Voraussetzungen bleiben stabil. 2024 berichten 76 % der Betriebe in der Deutschschweiz, 79.1 % der Betriebe in der Westschweiz und 79.9 % der Betriebe im Tessin gesamthaft über gute (eher oder voll gegebene) Voraussetzungen für BGM. Zudem schätzen 95.8 % der Betriebe in der Deutschschweiz, 94.8 % der Betriebe in der Westschweiz und 98.8 % der Betriebe im Tessin die Gründe für BGM gesamthaft eher oder sehr wichtig ein. Somit unterscheiden sich Betriebe in den Sprachregionen 2024 in ihrer Einschätzung der Voraussetzungen und Gründe für BGM nicht voneinander.

Für **mittelgrosse Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden** zeigen sich keine Veränderungen: Sowohl die Voraussetzungen wie auch die Wichtigkeit der Gründe für BGM bleiben über die Zeit stabil. Für **mittelgrosse Betriebe mit 100-249 Mitarbeitenden** zeigt sich ein zunehmender Trend sowohl in den Voraussetzungen wie auch in den Gründen für BGM. Für **Grossbetriebe mit 250 und mehr Mitarbeitenden** zeigt sich eine Zunahme in den Gründen für BGM, die Voraussetzungen für BGM sind hingegen stabil. 2024 berichten 73 % der Kleinbetriebe mit 10-49 Mitarbeitenden, 75 % der mittelgrossen Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden, 77 % der mittelgrossen Betriebe mit 100-249 Mitarbeitenden und 84 % der Grossbetriebe gesamthaft über gute (eher oder voll gegebene) Voraussetzungen für BGM. Zudem schätzen 93 % der Kleinbetriebe mit 10-49 Mitarbeitenden, 96 % der mittelgrossen Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden, 97 % der mittelgrossen Betriebe mit 100-249 Mitarbeitenden und 98 % der Grossbetriebe die Gründe für BGM gesamthaft eher oder sehr wichtig ein. Im Jahr 2024 zeigen sich folgende Unterschiede in der Einschätzung der Voraussetzungen und Gründe für BGM nach Betriebsgrösse. Tendenziell gilt: Je grösser der Betrieb, desto besser werden die Voraussetzungen für BGM eingeschätzt. Diese Unterschiede sind jedoch statistisch nicht signifikant. Bei den Gründen für BGM zeigt sich ebenfalls eine tendenziell höhere Wahrnehmung der Wichtigkeit mit zunehmender Betriebsgrösse. Statistisch auffällig ist, dass Grossbetriebe die Gründe für BGM signifikant wichtiger einschätzen als mittlere Betriebe mit 50-99 Mitarbeitenden.

Sensibilisierung für BGM

Im Jahr 2024 wurde ein neuer Index gebildet, um den Sensibilisierungsgrad von Betrieben für BGM zu messen. Dieser Index basiert auf drei zentralen Voraussetzungen: Bewusstsein/ Unterstützung seitens der Geschäftsleitung, strategische Anbindung an die HR-/Unternehmensstrategie sowie dem Fachwissen über die Wirkung und den Nutzen von Massnahmen. Etwas weniger als die Hälfte aller Betriebe (47 %) sind hoch sensibilisiert für BGM, weitere knapp 40 Prozent sind eher sensibilisiert. Bezüglich des Sensibilisierungsgrads gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebsgruppen. Es zeigt sich lediglich eine Tendenz, dass mit zunehmender Betriebsgrösse der Sensibilisierungsgrad etwas höher ausfällt. Diese Ergebnisse unterstreichen, dass ein grosser Teil der Betriebe in der Schweiz für BGM sensibilisiert sind.

Welche Voraussetzungen sind am häufigsten voll gegeben bei Betrieben in der Schweiz? Welche Trends lassen sich erkennen?

Die Rangfolge der am häufigsten voll gegebenen Voraussetzungen blieb 2024 unverändert im Vergleich zu 2020. Nach wie vor belegen die Voraussetzungen **Bewusstsein/ Unterstützung der Geschäftsleitung** und die **Bereitschaft im Betrieb, offen über Arbeit und Gesundheit** zu sprechen

die ersten beiden Plätze. Allerdings sind diese Voraussetzungen 2024 etwas weniger stark ausgeprägt als 2020, wobei das Bewusstsein und die Unterstützung der Geschäftsleitung auf hohem Niveau leicht zurückgegangen ist.

Seit 2016 zeigt sich ein **zunehmender Trend** in mehreren BGM-Voraussetzungen: Die strategische Anbindung des Themas an die HR- oder Unternehmensstrategie, das Fachwissen zur Umsetzung von Massnahmen sowie das Fachwissen zur Wirkung und zum Nutzen von Massnahmen, die Motivation des Personals zur Teilnahme an Massnahmen und die Zeit zur Umsetzung von Massnahmen. Diese Voraussetzungen sind im Jahr 2024 signifikant stärker ausgeprägt als 2016 und spiegeln die Weiterentwicklung und Sensibilisierung der Betriebe im Bereich BGM wider.

2024 wurden zwei weitere Voraussetzungen abgefragt: Ein Drittel der Betriebe gibt an, dass die Führungskräfte die Förderung und den Erhalt der Gesundheit von Mitarbeitenden als ihre Aufgabe wahrnehmen. Nur 15 % der Betriebe verfügen über ein BGM-Konzept. In den Zusammenhangsanalysen zeigte sich jedoch, dass ein BGM-Konzept (d.h. Strategie, Ziele, Umsetzungsplan, Evaluation, etc.) zusammen mit der strategischen Anbindung und den finanziellen wie personellen Ressourcen die wichtigsten Prädiktoren des Umsetzungsgrads sind.

Welche Gründe sind am wichtigsten, um sich als Betrieb für BGM zu engagieren? Welche Trends lassen sich erkennen?

Die drei wichtigsten Gründe für BGM im Jahr 2024 sind: Erhöhen der Zufriedenheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, Senken der Absenkrate und Erhöhen der Attraktivität als Arbeitgeber. Politische und gesetzliche Forderungen sind hingegen nur für ein gutes Fünftel der Betriebe sehr relevant. Die Rangfolge der als sehr wichtig erachteten BGM-Treiber ist gegenüber 2020 im Wesentlichen unverändert. Alle abgefragten Gründe für BGM haben 2024 gegenüber 2016 signifikant an Bedeutung gewonnen - mit Ausnahme des Treibers Erhöhen von Produktivität/Qualität der Leistung, der signifikant an Bedeutung verloren hat.

5.3 Nutzung von BGM-Angeboten

Die Nutzung von **externen Dienstleistungen und Werkzeugen für BGM** ist 2024 gegenüber den Vorjahren signifikant zurückgegangen. Der Rückgang ist insbesondere bei Dienstleistungsbetrieben erkennbar. Betriebe in der Deutschschweiz und im Tessin nutzen deutlich weniger externe Dienstleistungen und Werkzeuge als Betriebe in der Westschweiz. Der Trend ist in allen drei Betriebsgrössen erkennbar, wobei er in Grossbetrieben mit über 250 Mitarbeitenden am deutlichsten ausgeprägt ist. Die einzige beobachtbare Veränderung über die Zeit ist die zunehmende Nutzung von Online-Tools und Apps. Im Jahr 2024 nutzen 48 % der Betriebe, einschliesslich der Kleinbetriebe, externe Dienstleistungen und Werkzeuge für BGM. Mit zunehmender Betriebsgrösse zeigt sich ein Anstieg in der Inanspruchnahme von Beratungen und Schulungen. Externes Case Management wird insbesondere in Betrieben ab 50 Mitarbeitenden, in Dienstleistungsbetrieben und in der Deutschschweiz nachgefragt.

Die **bekanntesten Angebote von GFCH im Bereich BGM** im Jahr 2024 sind das Label Friendly Work Space mit einem Bekanntheitsgrad von 34 %, die BGM-Tagung mit 32 % und die Online-Mitarbeitendenbefragung Job-Stress-Analysis mit 31 %. Ebenfalls einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht die HR-Toolbox mit 28 %. In der **Nutzung** der Angebote sind signifikante Zunahmen zu verzeichnen: Die Nutzung der Online-Mitarbeitendenbefragung Job-Stress-Analysis ist um 6 % gestiegen, und auch die Weiterbildungen der Academy verzeichnen eine signifikante Zunahme in der Nutzung um 5 %.

Es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in der Bekanntheit oder Nutzung der BGM-Angebote zwischen den Wirtschaftssektoren. Regionale Unterschiede bestehen jedoch: In der Deutschschweiz sind insbesondere das Label Friendly Work Space (FWS) und die BGM-Tagung bekannter als in der Westschweiz. Ein klarer positiver Zusammenhang lässt sich zwischen der Bekanntheit und Nutzung der Angebote und der Betriebsgrösse feststellen. Besonders deutlich wird dies beim Label FWS, dessen Bekanntheit und/oder Nutzung von 16 Prozent bei kleinen Betrieben auf 57 Prozent bei grossen Betrieben ansteigt. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch bei den weiteren Angeboten rund um das Label FWS, deren Bekanntheit und Nutzung mit zunehmender Betriebsgrösse von 11 Prozent auf 41 Prozent zunimmt.

Im Jahr 2024 wurde erstmals die **Bekanntheit und Nutzung von Angeboten der regionalen BGM-Foren** erhoben. Es zeigte sich, dass rund ein Drittel der Betriebe über Angebote dieser Foren informiert sind. Das Forum BGM Ostschweiz weist den höchsten Bekanntheitsgrad bei Betrieben in der zugehörigen Region auf. Dieses Forum wurde bereits 2007 gegründet. Es wird gefolgt vom Forum BGM Zürich, das seit vier Jahren besteht und aktiv in den sozialen Medien auftritt. Bei der Bekanntheit von Angeboten der BGM-Foren in der Schweiz zeigt sich ein Zusammenhang mit der Betriebsgrösse, wobei die Bekanntheit von Angeboten mit der Betriebsgrösse zunimmt.

Unterstützungsbedarf beim Aufbau und der Weiterentwicklung von BGM geben 17 % der Betriebe in der Schweiz an. Von diesen Betrieben wünschen sich 57 % Unterstützung durch Gesundheitsförderung Schweiz, 46 % durch ihre Kranken- und Unfalltaggeldversicherung und 38 % durch die SUVA. Abgesehen von den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitenden, bei denen lediglich 7 % einen Bedarf an Unterstützung äussern, zeigt sich bei allen grösseren Betrieben mit rund 20 % ein höherer Unterstützungswunsch. Betriebe mit 10 bis 99 Mitarbeitenden wünschen sich häufiger Unterstützung durch den Arbeitgeberverband als durch Gesundheitsförderung Schweiz (im Vergleich zu Betrieben mit 100 und mehr Mitarbeitenden). Industriebetriebe wünschen sich vermehrt Unterstützung durch den Arbeitgeberverband und die SUVA, Dienstleistungsbetriebe hingegen eher durch Branchen- und Berufsverbände. Regional betrachtet ist der Unterstützungsbedarf bei Betrieben im Tessin am höchsten ausgeprägt. In der Deutschschweiz werden im Vergleich zu den anderen Regionen häufig Kranken- und Unfalltaggeldversicherungen als Unterstützungsinstanzen genannt, während in der Westschweiz das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO eine häufig genannte Unterstützungsquelle ist.

5.4 Fokus: BGM bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitenden



Fazit zum Schwerpunkt Kleinunternehmen (KU)

Fazit

- Kleinunternehmen unterscheiden sich insgesamt nicht grundsätzlich von anderen Betrieben und können vielfach gemeinsam mit Betrieben mit 50-99 Mitarbeitenden betrachtet werden.
- Kleinunternehmen berichten auffällig von einer stärkeren Umsetzung von Massnahmen zur Förderung einer guten Betriebs- und Führungskultur sowie einer gesundheitsförderlichen Aufgabengestaltung im Vergleich zu grösseren Betrieben.
- Je kleiner der Betrieb, desto eher wird Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe betrachtet. Kleinunternehmen stimmen dieser Voraussetzung für BGM häufiger zu als grössere Betriebe.
- Kleinunternehmen zeigen nur bedingt Interesse an mehr BGM: Etwa zwei Fünftel planen, sich in Zukunft mehr für BGM zu engagieren, was im Vergleich zu grösseren Betrieben deutlich weniger ist.
- Kleinunternehmen nutzen tendenziell vorhandene Tools und Hilfsmittel, greifen jedoch seltener auf Beratungen und Schulungen zurück. Sie äussern nur wenig Bedarf an Unterstützung für den Aufbau oder die Weiterentwicklung von BGM. Falls sie Unterstützung wünschen, wenden sie sich häufiger an ihr eigenes Netzwerk oder an den Arbeitgeberverband, anstatt externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

5.5 Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Stimmung für BGM erscheint ausgesprochen positiv. Zum einen sind die Gründe, um sich als Betrieb für BGM zu engagieren noch einmal wichtiger geworden. Auch geben mehr als die Hälfte der Betriebe an, dass sie sich sowohl in den vergangenen Jahren mehr engagiert haben als auch in den kommenden Jahren mehr für die Gesundheit der Mitarbeitenden engagieren werden. Im detailliert errechneten BGM-Umsetzungsgrad sieht man diese positive Stimmung weniger deutlich. Wir führen diese Diskrepanz darauf zurück, dass Betriebe zwar mehrheitlich sehr wohl mehr in einzelne BGM-Massnahmen investiert haben, z.B. in Massnahmen der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung und zur Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit. In anderen Bereichen des BGM haben sie ihre Anstrengungen beibehalten und nur sehr selten zurückgefahren. Damit sich im BGM-Umsetzungsgrad, der sich aus 16 BGM-Massnahmen, Analyse- und Steuerungsinstrumenten berechnet, signifikante Veränderungen zeigen, braucht es mehr als «nur» eine Investition in eine einzelne BGM-Massnahme. So kann erklärt werden, dass das von den Betrieben wahrgenommene verstärkte Engagement sich nicht gleich stark auch im strengeren Mass des BGM-Umsetzungsgrads wiederfinden lässt.

Die Konjunkturlage spielt ebenso eine zu berücksichtigende Rolle. Die Frage, ob sich der beobachtete Rückgang in der Nutzung externer Angebote für BGM auf die angespanntere Wirtschaftslage zurückführen lässt, oder ob Betriebe durch zunehmendes Fachwissen zu BGM und zunehmende niederschwellige und frei zugängliche Angebote wie online Tools oder Erfahrungsberichte mehr intern selber umsetzen können, bleibt offen.

Betriebe haben nach wie vor und zunehmend Bedarf an Massnahmen zur Sensibilisierung und im Umgang mit **Stress und psychischer Gesundheit**. Angesichts der anhaltend hohen und auch zunehmenden Zahlen zu Stress und Erschöpfung bei Erwerbstätigen und psychischen Krankheitssymptomen (z.B. Depressionen) in der Bevölkerung der Schweiz (Peter, Tuch & Schuler, 2023; Ulshöfer & Jensen, 2022), ist dies nicht überraschend.

Betriebe engagieren sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden aus Sorge um ihr Wohlbefinden und ihre Zufriedenheit, um die Absenkrate zu senken und auch stark, um im Anbetracht des Fachkräftemangels als **attraktive Arbeitgebende** ihre Position zu stärken.

Zum ersten Mal konnten im BGM-Monitoring repräsentative Zahlen zur **Umsetzung von BGM bei kleinen Betrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitenden** berichtet werden. Aufgrund der Erkenntnisse kann man schlussfolgern, dass sich Kleinbetriebe in der Umsetzung und ihrem Potenzial für BGM nicht grundsätzlich von grösseren Betrieben unterscheiden. Kleinbetriebe zeigen insbesondere starke Ähnlichkeiten mit mittelgrossen Betrieben mit 50 bis 100 Mitarbeitenden. Wir leiten daraus ab, dass kleine und mittlere Betriebe bis 100 Mitarbeitende gemeinsam betrachtet werden können als Zielgruppe für Sensibilisierungs- und Verbreitungsaktivitäten von BGM. Einige Besonderheiten kamen dennoch zum Vorschein. So zeigt sich, dass Kleinbetriebe besonders viel im Bereich der Förderung einer guten Betriebs- und Führungskultur und der gesundheitsförderlichen Aufgabengestaltung unternehmen. Sie betrachten Gesundheitsförderung zudem stark als Führungsaufgabe. Ausserdem sind für Kleinbetriebe Tools zur selbständigen Umsetzung von BGM besonders wichtig.

Das **Potenzial** für eine weitere Stärkung der Umsetzung von BGM in Betrieben in der Schweiz ist vorhanden. Die zunehmende **strategische Anbindung** von BGM lässt darauf schliessen, dass dadurch weiterhin und allenfalls verstärkt BGM umgesetzt wird. Die Ergebnisse zeigen nämlich, dass eine strategische Anbindung, ein BGM-Konzept (d.h. Strategie, Ziele, Umsetzungsplan, Evaluation etc.) und finanzielle wie personelle Ressourcen benötigt werden, um die Umsetzung voranzutreiben. Gerade diese Voraussetzungen erklären die Unterschiede im Umsetzungsgrad. Wenn man BGM voranbringen möchte, sollte man also an diesen Stellen investieren.

Literaturverzeichnis

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Auflage). Lawrence Erlbaum Associates.
- Füllemann, D., Inauen, A., Jenny, G., Moser, P. & Bauer, G. (2017). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in Schweizer Betrieben, Monitoring-Ergebnisse 2016*. 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
- Füllemann, D., Schönholzer, T., Flükiger, N., Nauser, O., Jenny, G., Jensen, R. et al. (2021). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Schweiz. Monitoring-Ergebnisse 2020. Arbeitspapier 54*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz. Verfügbar unter: https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/arbeitspapiere/Arbeitspapier_054_GFCH_2021-08_-_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. (2024). *Strategie 2025 - 2028*. Zugriff am 24.12.2024. Verfügbar unter: https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/2024-05/Strategie_Gesundheitsfoerderung_Schweiz_2025-2028.pdf
- Gesundheitsförderung Schweiz. (2025). Institutionelle Plattform BGM | Gesundheitsförderung Schweiz. Zugriff am 10.1.2025. Verfügbar unter: <https://gesundheitsfoerderung.ch/themen/institutionelle-plattform-bgm>
- Jordan, D. & Giger, A. (2019). *Gesundheitsförderung im Betrieb – Wo steht die Region Ostschweiz? Eine Befragung von Betrieben aus den Kantonen St.Gallen, Thurgau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden und dem Fürstentum Liechtenstein. Ergebnisse der 4. Durchführung des Ostschwe*. Verfügbar unter: https://bgm-ostschweiz.ch/wp-content/uploads/bgm_monitoring-2019-_gesamtbericht.pdf
- Leonhart, R. (2022). Effektgröße. (M.A. Wirtz, Hrsg.) *Dorsch - Lexikon der Psychologie*. Hogrefe. Zugriff am 10.1.2025. Verfügbar unter: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/effektgroesse#search=c2ec25e80483f55800a0e854f1eb43dc&offset=0>
- Peter, C., Tuch, A. & Schuler, D. (2023). Psychische Gesundheit - Erhebung Herbst 2022. Wie geht es der Bevölkerung in der Schweiz? Sucht sie sich bei psychischen Problemen Hilfe? (Obsan Bericht 03/2023). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium. Verfügbar unter: www.obsan.ch
- Schwarzer, R. (2008). Modeling health behavior change: How to predict and modify the adoption and maintenance of health behaviors. *Applied Psychology*, 57(1), 1–29. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00325.x>
- Schwarzer, R. (2016). Health Action Process Approach (HAPA) as a Theoretical Framework to Understand Behavior Change. *Actualidades en Psicología*, 30(121), 119. <https://doi.org/10.15517/ap.v30i121.23458>
- Stanic, D., Kölbl, C., Zäch, S., Füllemann, D. & Krause, A. (2023). *Investitionen in das BGM: Orientierung für Schweizer KMU. Ergebnisse einer Mixed-Methods Studie mit Fragebogen, Expert*inneninterviews und Fallstudien*. Olten.

Ulshöfer, C. T. & Jensen, R. (2022). *Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz. Faktenblatt 72*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Befragungsinhalte der repräsentativen Erhebung von Betrieben 2024, in Anlehnung an das Wirkmodell BGM Public Health von GFCH (Gesundheitsförderung Schweiz, 2014). Themen in grauer Schrift wurden nicht erfragt. <i>Anmerkungen:</i> GFCH 1 bis 7= Referenz zum Wirkmodell BGM Public Health von GFCH (vereinfachte Version; Gesundheitsförderung Schweiz, 2014). F1 bis F8= Referenz auf Frageblöcke im Fragebogen von 2024.....	12
Abbildung 2: Studiendesign mit Zielen und Hauptfragestellungen: Trendstudie 2016 bis 2024 und neuer Benchmark mit erweiterter Grundgesamtheit auf Betriebe ab 10 Mitarbeitenden	13
Abbildung 3: Branchenverteilung der Stichprobe der repräsentativen Erhebung 2024 inklusive der Kleinbetriebe ab 10 Mitarbeitenden, gewichtet für die Faktoren Sprachregion und Wirtschaftssektor und Unternehmensgrösse (N = 1'159)	17
Abbildung 4: Funktion(en) der Auskunftsperson im Betrieb der Erhebungswellen 2016, 2020 und 2024 im Vergleich. Prozentuale Häufigkeiten, Mehrfachnennungen waren möglich. Die Werte für 2024 sind ohne die Kleinbetriebe berechnet.	18
Abbildung 5: Funktion(en) der Auskunftsperson im Betrieb der Erhebungswelle 2024 mit der erweiterten Stichprobe von Betrieben ab 10 Mitarbeitenden. Prozentuale Häufigkeiten, Mehrfachnennungen waren möglich.....	18
Abbildung 6: Trend 2016 bis 2024 im BGM-Umsetzungsgrad (Gesamtskala): Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).....	20
Abbildung 7: Trend 2016 bis 2024 im BGM-Umsetzungsgrad (Gesamtskala). Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ)	21
Abbildung 8: Trend 2016 bis 2024 im BGM-Umsetzungsgrad und seinen vier Komponenten. Links: Häufigkeitsverteilung für die Gesamtheit der Betriebe in der Schweiz. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ)	23
Abbildung 9: Trend 2016 bis 2024 in BGM-Umsetzungsgradkomponente Absenz- und Case Management. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ)	25
Abbildung 10: Trend 2016 bis 2024 in BGM-Umsetzungsgradkomponente BGM-Strategie. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).	26
Abbildung 11: Trend 2016 bis 2024 in BGM-Umsetzungsgradkomponente Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung (BGF und MAB). Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in	

der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).....	28
Abbildung 12: Trend 2016 bis 2024 in BGM-Umsetzungsgradkomponente gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).	30
Abbildung 13: Investitionsbedarf 2016, 2020 und 2024: Bei welchen Themen finden Sie, dass Ihr Betrieb mehr investieren sollte? (Maximal 3 Nennungen pro Betrieb). Prozentuale Häufigkeiten der Nennungen im Bezug zur Gesamtanzahl befragter Betriebe im jeweiligen Jahr.....	32
Abbildung 14: Trends in der Einschätzung des gesamthaften Engagements für die Gesundheit der Mitarbeitenden im Vergleich zu vor vier Jahren: Engagiert sich Ihr Betrieb heute weniger, etwa gleich oder stärker für die Gesundheit der Mitarbeitenden (BGM)? Häufigkeiten für das Total der Betriebe und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.....	34
Abbildung 15: Trends in der Einschätzung des gesamthaften Engagements für die Gesundheit der Mitarbeitenden in Zukunft: Was schätzen Sie, wird sich Ihr Betrieb in vier Jahren weniger, etwa gleich oder stärker für die Gesundheit der Mitarbeitenden (BGM) engagieren? Häufigkeiten für das Total der Betriebe und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.....	35
Abbildung 16: Trend 2016 bis 2024 in den BGM-Voraussetzungen (Gesamtskala). Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).	37
Abbildung 17: Trends in der Rangfolge der voll gegebenen BGM-Voraussetzungen 2016, 2020 und 2024. Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen die jeweilige Voraussetzung voll gegeben ist.	38
Abbildung 18: Trend 2016 bis 2024 in den BGM-Treibern (Gesamtskala). Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse (gewichtet). Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Veränderungen der Mittelwerte zum genannten Jahr (Δ).	40
Abbildung 19: Trends in der Rangfolge der sehr wichtigen BGM-Treiber 2016, 2020 und 2024. Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen der jeweilige Grund für BGM sehr wichtig ist.	41
Abbildung 20: Trend in der Nutzung von externen Dienstleistungen oder Werkzeugen für BGM von 2016 bis 2024	42
Abbildung 21: Trends in der Nutzungshäufigkeit verschiedener externer BGM-Angebote bei Betrieben in der Schweiz. Basis für die Berechnung der prozentualen Nutzungshäufigkeit sind die Anzahl Betriebe, die angegeben haben, dass sie externe Angebote für BGM nutzen (2016: n=542, 2020: n=516, 2024: n=485).	43
Abbildung 22: Trend in der Bekanntheit und Nutzung von Angeboten für BGM von Gesundheitsförderung Schweiz 2020 und 2024	44
Abbildung 23: BGM-Umsetzungsgrad 2024 (Gesamtskala). Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.	45

Abbildung 24: Häufigkeitsverteilung des BGM-Umsetzungsgrads und seiner vier Komponenten für die Gesamtheit der Betriebe in der Schweiz 2024	46
Abbildung 25: BGM-Umsetzungsgradkomponente Absenz- und Case Management 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.....	47
Abbildung 26: BGM-Umsetzungsgradkomponente BGM-Strategie 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.	48
Abbildung 27: BGM-Umsetzungsgradkomponente Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitarbeitendenbefragung (MAB) 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.	49
Abbildung 28: BGM-Umsetzungsgradkomponente Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.....	50
Abbildung 29: Investitionsbedarf 2024: Bei welchen Themen finden Sie, dass Ihr Betrieb mehr investieren sollte? (Maximal 3 Nennungen pro Betrieb)	51
Abbildung 30: Gesamthafte Einschätzung hinsichtlich des BGM-Engagements im Vergleich zu vor vier Jahren, für das Total der Betriebe in der Schweiz und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse	52
Abbildung 31: Gesamthafte Einschätzung hinsichtlich des BGM-Engagements in Zukunft, für das Total der Betriebe in der Schweiz und differenziert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.....	53
Abbildung 32: Box-Plot mit der Investition für BGM-Fachverantwortliche aufgeschlüsselt nach Betriebsgrösse und Umsetzungsgrad. Eine «Box» (d.h., die Rechtecke innerhalb der Grafik) umfasst 50 % der Werte; im Fall der KU sind dies bspw. Werte zwischen 5 und 25 Stellenprozenten). Die Punkte bilden einzelne, stark abweichende Antworten ab. Innerhalb der Box ist eine feste Linie eingezeichnet. Diese Linie gibt den Median-Wert an, d.h. die Hälfte aller Werte liegt darüber, die andere Hälfte darunter. Ist diese Linie nicht in der Mitte der Box, so weist dies darauf hin, dass die Daten schief verteilt sind. Im Fall der KU liegen bspw. 50 % der Werte zwischen 1 und 10 Stellenprozenten.....	56
Abbildung 33: BGM-Voraussetzungen (Gesamtskala) 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.	58
Abbildung 34: Rangfolge der voll gegebenen und gar nicht gegebenen BGM-Voraussetzungen in Betrieben in der Schweiz 2024. Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen die jeweilige Voraussetzung voll gegeben bzw. gar nicht gegeben ist.	59
Abbildung 35: Sensibilisierung für BGM (Skala) 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (<i>M</i>) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen..	61

Abbildung 36: BGM-Treiber (Gesamtskala) 2024. Links: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse. Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ) gemäss T-Tests und Varianzanalysen.	62
Abbildung 37: Rangfolge der sehr wichtigen BGM-Treiber bei Betrieben in der Schweiz 2024. Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen der jeweilige Grund für BGM sehr wichtig ist.....	63
Abbildung 38: Nutzung von externen Dienstleistungen und Werkzeugen: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.	66
Abbildung 39: Nutzungshäufigkeit verschiedener externer BGM-Angebote. Basis für die Berechnung der prozentualen Nutzungshäufigkeit sind die Anzahl Betriebe, die angegeben haben, dass sie externe Angebote für BGM nutzen (n=490).....	67
Abbildung 40: Bekanntheit der Angebote der BGM-Foren: Häufigkeitsverteilung für das Total der Betriebe in der Schweiz und gruppiert nach Wirtschaftssektor, Sprachregion und Betriebsgrösse.....	68
Abbildung 41: Nutzung von Angeboten der regionalen BGM-Foren (unabhängig von der Foren-Region des Betriebs) <i>Anmerkung:</i> n=xx: Anzahl Betriebe, die angegeben haben, das jeweilige Forum BGM zu kennen.	69
Abbildung 42: Bekanntheitsgrad und Nutzung von Angeboten für BGM von Gesundheitsförderung Schweiz 2024	70
Abbildung 43: Bedarf nach Unterstützung für den Aufbau oder die Weiterentwicklung von BGM	71
Abbildung 44: Unterstützungsangebote für BGM im Detail; Betriebe, die einen Bedarf bejaht haben (n=168) ...	72
Abbildung 45: Konfirmatorische Faktorenanalyse für den BGM-Umsetzungsgrad 2024 mit erweiterter Stichprobe von Betrieben ab 10 Mitarbeitenden.....	106

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stichprobenverteilung der repräsentativen Erhebung 2024 mit bisheriger Stichprobenzusammensetzung für die Trendanalyse: Anzahl Betriebe ungewichtet und gewichtet nach den Repräsentativitätskriterien Sprachregion und Wirtschaftssektor sowie nach dem Kriterium Unternehmensgrösse (ohne Repräsentativitätsanspruch)	15
Tabelle 2: Stichprobenverteilung der repräsentativen Erhebung 2024 mit neuer Stichprobenzusammensetzung inkl. Kleinbetrieben ab 10 Mitarbeitenden: Anzahl Betriebe ungewichtet und gewichtet nach den Repräsentativitätskriterien Sprachregion und Wirtschaftssektor sowie nach dem Kriterium Unternehmensgrösse (ohne Repräsentativitätsanspruch, dafür gleichgewichtige Verteilung über die vier Grössenkategorien)	16
Tabelle 3: BGM-Umsetzungsgrad, seine vier Komponenten und die dazugehörigen Fragen.....	19
Tabelle 4: Bekanntheitsgrad von BGM-Foren bei Betrieben in den jeweiligen Foren-Regionen.....	69
Tabelle 5: Verteilung der Stichprobe der repräsentativen Erhebung 2024 bezüglich Sprachregion, Wirtschaftssektor und Unternehmensgrösse (N = 1159). Repräsentativ gewichtet für die Faktoren Sprachregion und Wirtschaftssektor, nicht repräsentativ, sondern gleichgewichtete Verteilung über die vier Unternehmensgrössenkategorien	105

6 Anhang

A. Fragebogen BGM-Monitoring Erhebung 2024 in allen Sprachversionen

Deutsch

Fragebogen «Engagement von Betrieben für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden»

Dieser Fragebogen richtet sich an die Person, die am besten über das Engagement des Betriebes für die Gesundheit der Mitarbeitenden Auskunft geben kann.

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"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
2	Ergonomische Arbeitsplätze / Arbeitsumgebung (z.B. Umgang mit Lasten, langem Stehen oder Sitzen, Lärm, Beleuchtung, Raumklima)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
3	Bewegungsförderung / Sportangebote (z.B. Veloförderung, Fitness-Abos, Vergünstigungen, Duschkmöglichkeiten, Kurse, Apps)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
4	Förderung gesunder Ernährung / gesundes Essensangebot (z.B. Frühstücksangebot, Wasserspender, gesundes Kantinenessen, Kurse, Apps)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
5	Förderung von Erholung / Pausen (z.B. Entspannungsangebote, Pausenraum, feste Pausenzeiten)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
6	Gute Betriebskultur / wertschätzende Führungskultur (z.B. Förderung eines guten Teamklimas, Anerkennung, Fairness)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
7	Gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung (z.B. Vorbeugung von zu hoher Beanspruchung, Förderung von selbstständigem Arbeiten)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
8	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (z.B. Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit, Arbeit von zu Hause, gleitende Arbeitszeit)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
9	Sensibilisierung zu Stress / psychischer Gesundheit (z.B. Kurse für Mitarbeitende oder Führungskräfte zum Umgang mit Stress, Mobbing)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
10	Personalentwicklung / Personalförderung (z.B. Festlegen von beruflichen Zielen, Entwicklung von Kompetenzen, Perspektiven)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
11	Fehlen noch Themenbereiche? Bitte ergänzen Sie hier:					
Bei welchen zuvor genannten Themen finden Sie, dass Ihr Betrieb mehr investieren sollte? (max. 3)		Nr. ___	Nr. ___	Nr. ___	keines <input type="checkbox"/> ₉₉	<input type="checkbox"/> ₉

F2 Setzt Ihr Betrieb folgende Analyse- und Steuerungsmethoden ein?		gar nicht / keine	ansatzweise / vereinzelt	mehrheitlich / wiederholt	vollumfänglich / systematisch	weiss nicht
F2.1	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
F2.2	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
F2.3	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
F2.4	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
F2.5	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
F2.6	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 Veränderungen im gesamthaften Engagement Ihres Betriebs für die Gesundheit der Mitarbeitenden.		weniger	etwa gleich	stärker	weiss nicht
F3.1	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
F3.2	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
F3.1.1	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.1 weniger] Was sind Gründe für das geringere Engagement heute?</i>				
F3.1.2	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.1 stärker] Was sind Gründe für das stärkere Engagement heute?</i>				
F3.2.1	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.2 weniger] Was sind Gründe für das geringere Engagement in Zukunft?</i>				
F3.2.2	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.2 stärker] Was sind Gründe für das stärkere Engagement in Zukunft?</i>				

F3.3 Benötigt Ihr Betrieb zukünftig externe Unterstützung für den Aufbau oder die Weiterentwicklung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)?

₁ Ja ₂ Nein ₉ Weiss nicht

F3.3.1 FILTERFRAGE [wenn F3.3 Ja]

Von wem wünschen Sie sich Unterstützung für den Aufbau oder die Weiterentwicklung von BGM in Ihrem Betrieb?

Mehrfach-Antworten möglich

- ₁ Arbeitgeberverband
- ₂ Branchenverband/ Berufsverband
- ₃ Externe Beratungsfirma
- ₄ Gesundheitsförderung Schweiz
- ₅ Kranken- / Unfalltaggeldversicherung
- ₆ Persönliches Umfeld / eigenes Netzwerk
- ₇ Regionales Forum BGM
- ₈ Seco
- ₉ Suva
- ₁₀ Andere (bitte angeben): _____

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
F4.1	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
F4.2	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
F4.3	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
F4.4	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
F4.5	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
F4.6	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
F4.7	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
F4.8	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
F4.9	BGM-Konzept (Strategie, Ziele, Umsetzungsplan, Evaluation etc.)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.10	Förderung und Erhalt der Gesundheit wird von Führungskräften als Führungsaufgabe verstanden	<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
F5.1	Absenzzrate senken	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.2	Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.3	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
F5.4	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
F5.5	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
F5.6	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
F5.7	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
F5.8	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 in Ihrem Betrieb externe Dienstleistungen und Werkzeuge im Bereich BGM?

- ₁ Ja, nutzen wir ₂ Nein, nutzen wir nicht

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

- ₁ Beratungen ₂ Schulungen ₃ Online Tools /Apps ₄ Hilfsmittel (Checklisten, Leitfäden, Vorlagen)
- ₅ Externes Case Management ₆ Branchen-/ Verbandslösungen
- ₇ Anderes: _____

F6.2 Kennen Sie in Ihrem Betrieb Angebote von regionalen BGM-Foren (z.B. Veranstaltungen, Schulungen, Beratungen, Website, Newsletter)?

- ₁ Ja, kennen wir ₂ Nein, kennen wir nicht ₉ Weiss nicht

F6.2.1 FILTERFRAGE (wenn F6.2 Ja)

Welche(s) der untenstehenden BGM-Foren kennen Sie im Betrieb?

- Mehrfach-Antworten möglich
- ₁ Forum BGM Aargau
 - ₂ Forum BGM Region Basel
 - ₃ Forum BGM Bern-Solothurn
 - ₄ Forum BGM Ostschweiz
 - ₅ Forum GSA Ticino
 - ₆ Forum BGM Zürich
 - ₉ Weiss nicht [*--> direkt weiter zu F6.3*]

F6.2.2 FILTERFRAGE EINZAHL

(wenn bei F6.2.1 nur eine Antwort von 1 bis 6 ausgewählt)

Nutzen Sie in Ihrem Betrieb Angebote des Ihnen bekannten Forum BGM (z.B. Veranstaltungen, Schulungen, Beratungen, Website, Newsletter)?

Nein, nutzen wir nicht

Nutzen wir

Weiss nicht

- | | | | |
|-------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| F6.2.1.1 Forum XY | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₉ |
|-------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|

F6.2.2 FILTERFRAGE MEHRZAHL

(wenn bei F6.2.1 mehrere Antworten von 1 bis 6 ausgewählt)

Nutzen Sie in Ihrem Betrieb Angebote der Ihnen bekannten BGM-Foren (z.B. Veranstaltungen, Schulungen, Beratungen, Website, Newsletter)?

Nein, nutzen wir nicht

Nutzen wir

Weiss nicht

- | | | | |
|------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| F6.2.1.1 Forum X | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₉ |
| F6.2.1.2 Forum Y | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₉ |

F6.2.3 FILTERFRAGE (wenn F6.2.1 entweder 1, 2, 3, 4 oder 5)

Ist Ihr Betrieb Mitglied in einem Forum BGM? Wenn ja, in welchem?

Nur eine Antwort möglich

- ₁ Forum BGM Aargau
- ₂ Forum BGM Region Basel
- ₃ Forum BGM Bern-Solothurn
- ₄ Forum BGM Ostschweiz
- ₅ Forum GSA Ticino
- ₆ Keine Mitgliedschaft
- ₉ Weiss nicht

F6.3 Kennen oder nutzen Sie in Ihrem Betrieb die folgenden Angebote der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz für BGM?		Nein, kennen wir nicht	Ja, kennen wir, nutzen wir aber nicht	Ja, kennen und nutzen wir	weiss nicht
F6.3.1	Label Friendly Work Space (FWS)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.2	Angebote rund um das Label FWS (z.B. Check, Assessment, Wegleitung)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.3	Leadership-Kit	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.4	HR-Toolbox	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.5	Job-Stress-Analysis (Mitarbeitendenbefragung)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.6	Apprentice	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.7	Office (gesundheitsförderliche Arbeitswelten)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.8	Academy: Weiterbildungen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.9	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: _____

F8 Falls es in Ihrem Betrieb eine*n oder mehrere Fachverantwortliche*n für BGM gibt, wie viele Stellenprozentage werden insgesamt dafür eingesetzt? Dies können z.B. auch HR-Verantwortliche sein, die ein Teilpensum für BGM haben. Eine grobe Schätzung reicht aus.

Insgesamt ca. ____ Stellenprozentage	<input type="checkbox"/> ₉ Wir haben keine*n Fachverantwortliche*n für BGM	<input type="checkbox"/> ₉ Kann ich nicht einschätzen
--------------------------------------	---	--

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

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Français

Questionnaire «Engagement des entreprises en faveur de la santé de leurs collaborateurs et collaboratrices»

Ce questionnaire s'adresse à la personne la plus à même de fournir des renseignements sur l'engagement de son entreprise en faveur de la santé des collaborateur-trice-s.

Le but de cette enquête est de dresser un **tableau représentatif à l'échelle suisse** de l'engagement des entreprises en faveur de la santé de leurs collaborateur-trice-s. Nous nous intéressons en particulier à la diffusion des **mesures** de gestion de la santé en entreprise (GSE). Par **GSE**, nous entendons l'optimisation systématique de facteurs importants pour la santé au sein de l'entreprise. Citons notamment les **offres proposées aux collaborateur-trice-s** ou encore la **mise en place de structures** et de **processus opérationnels**. «**Systématique**» signifie que les mesures sont ancrées dans l'entreprise et régulièrement contrôlées.

Q1 Votre entreprise met-elle en œuvre des mesures sur les thèmes suivants?	Pas du tout	Parfois/ Ponctuellement	Souvent/ Régulièrement	Complètement/ Systématiquement	Je ne sais pas
1 Sécurité au travail et protection de la santé (p. ex. prévention des accidents, mesures préventives de sécurité, examens médicaux)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
2 Postes de travail ergonomiques / environnement de travail (p. ex. maintenance des charges, position debout ou assise prolongée, bruit, éclairage, température ambiante)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
3 Promotion de l'activité physique / offres d'activités sportives (p. ex. promotion de l'usage du vélo, réductions sur les abonnements dans des salles de sport, douches à disposition, cours, applications)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
4 Promotion d'une alimentation saine / offre de repas sains (p. ex. mise à disposition de fruits et distributeurs d'eau, repas sains à la cantine, cours, applications)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
5 Promotion du repos / des pauses (p. ex. offres de détente, salle de pause, temps de pause définis)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
6 Bonne culture d'entreprise / culture de conduite empreinte d'estime (p. ex. promotion d'une bonne ambiance d'équipe, reconnaissance, équité)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
7 Conception des tâches favorable à la santé (p. ex. prévention des sollicitations trop importantes et promotion du travail autonome)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
8 Conciliation entre vie professionnelle et vie privée (p. ex. possibilités de travail à temps partiel, télétravail à domicile, horaires flexibles)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
9 Sensibilisation au stress / à la santé psychique (p. ex. cours pour les collaborateur-trice-s ou les cadres sur la gestion du stress, ou le harcèlement moral)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
10 Développement / promotion du personnel (p. ex. définition d'objectifs professionnels, développement de compétences, perspectives)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
11 Avons-nous oublié des thématiques? Si oui, merci de les indiquer ici:					
Dans quels thèmes cités précédemment estimez-vous que votre entreprise devrait davantage investir ? (Trois au maximum)					
	Nr° <input type="text"/>	Nr° <input type="text"/>	Nr° <input type="text"/>	aucun <input type="checkbox"/> ₉₉	<input type="checkbox"/> ₉

Q2 Votre entreprise utilise-t-elle les méthodes d'analyse et de pilotage suivantes?		Pas du tout	Parfois/ Ponctuellement	Souvent/ Régulièrement	Complètement/ Systématiquement	Je ne sais pas
F2.1	Enquêtes auprès des collaborateur-trice-s (p. ex. collecte de données sur les contraintes et les ressources au travail, état physique et psychique)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F2.2	Gestion des absences (p. ex. documentation des absences, entretiens de soutien après des absences répétées ou dès les premiers signes de problème)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F2.3	Case Management (p. ex. clarification précoce des problèmes et réintégration ciblée en cas de / après une incapacité de travail de longue durée)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F2.4	Ancrage stratégique de la GSE (p. ex. postes internes chargés de la coordination des mesures, charte, garantie des ressources)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F2.5	Implication des collaborateur-trice-s dans la GSE (p. ex. participation sous la forme de représentations des collaborateur-trice-s, cercles de santé)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F2.6	Vérification de l'efficacité de la GSE (p. ex. définition d'objectifs, évaluation de l'efficacité des mesures)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

Q3 Modifications observées dans l'engagement global de votre entreprise en faveur de la santé de vos collaborateur-trice-s.

		Moindre	À peu près identique	Supérieur	Je ne sais pas
F3.1	Par rapport à il y a quatre ans: l'engagement de votre entreprise en faveur de la santé des collaborateur-trice-s (GSE) est-il aujourd'hui moindre, à peu près identique ou supérieur?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F3.2	À l'avenir: dans quatre ans, pensez-vous que l'engagement de votre entreprise en faveur de la santé des collaborateur-trice-s (GSE) sera moindre, à peu près identique ou supérieur?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉

F3.1.1	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.1 Moindre]</i> Quelles sont les raisons d'un engagement plus faible aujourd'hui?
F3.1.2	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.1 Supérieur]</i> Quelles sont les raisons d'un engagement plus fort aujourd'hui?
F3.2.1	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.2 Moindre]</i> Quelles sont les raisons d'un engagement plus faible à l'avenir?
F3.2.2	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.2 Supérieur]</i> Quelles sont les raisons d'un engagement plus fort à l'avenir?

Q3.3 Votre entreprise a-t-elle besoin d'une aide externe pour mettre en place ou développer le domaine de la gestion de la santé en entreprise (GSE)?

₁ Oui

₂ Non

₉ Je ne sais pas

F3.3.1 FILTERFRAGE [wenn F3.3 Oui]

De qui aimeriez-vous que votre entreprise reçoive une aide pour mettre en place ou développer la GSE?

Plusieurs réponses possibles

₁ Union patronale

₂ Association interprofessionnelle / Association professionnelle

₃ Société de conseil externe

₄ Promotion Santé Suisse

₅ Assurance-maladie / assurance-accidents

₆ Environnement / réseau personnel

₇ Forum GSE régional

₈ SECO

₉ Suva

₁₀ Autres (précisez): _____

Q4	Dans quelle mesure les conditions suivantes sont-elles réunies dans votre entreprise pour traiter des questions liées à la santé en entreprise / GSE?	Pas du tout réunies	Plutôt pas réunies	Plutôt réunies	Totalement réunies	Je ne sais pas
F4.1	Conscience / soutien de la part de la direction en ce qui concerne ce thème	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.2	Disposition dans l'entreprise à parler ouvertement du travail et de la santé	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.3	Ressources financières / personnelles allouées au thème	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.4	Connaissances spécialisées / soutien technique pour la mise en œuvre de mesures	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.5	Motivation du personnel à participer à des mesures	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.6	Rattachement stratégique du thème à la stratégie des RH / de l'entreprise	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.7	Temps pour mettre en œuvre des mesures	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.8	Connaissances spécialisées sur l'effet et l'utilité de mesures	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.9	Concept GSE (stratégie, objectifs, plan de mise en œuvre, évaluation, etc.)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.10	La direction considère que la promotion et la préservation de la santé font partie de son mandat	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

Q5 Quelle importance votre entreprise accorde-t-elle aux raisons suivantes qui justifient de s'intéresser à la santé en entreprise / GSE?		Aucune importance	Un peu d'importance	Une certaine importance	Beaucoup d'importance	Je ne sais pas
F5.1	Baisse de l'absentéisme	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.2	Augmentation de l'attrait en tant qu'employeur	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.3	Accroissement de la satisfaction / du bien-être du personnel	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.4	Hausse de la productivité / qualité des performances	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.5	Amélioration de l'image publique de l'entreprise / satisfaction des attentes des clients	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.6	Satisfaction des besoins et attentes du personnel / de la représentation du personnel	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.7	Réponse aux pressions de l'inspection du travail / satisfaction des exigences politiques et légales	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.8	Responsabilité sociale / contribution au bien commun	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

Q6.1 Avez-vous recours dans votre entreprise à des prestations et des outils externes dans le domaine de la GSE?

- ₁ Oui, nous les utilisons ₂ Non, nous ne les utilisons pas

Si oui, lequel-le-s? (Cochez ce qui convient, plusieurs réponses possibles)

- ₁ Conseils ₂ Formations ₃ Outils en lignes / applications ₄ Aides (listes de contrôle, guides, modèles)
- ₅ Case Management externe ₆ Solutions sectorielles / associatives
- ₇ Autres: _____

Q6.2 Connaissez-vous dans votre entreprise les offres des forums GSE régionaux (p. ex. événements, formations, conseils, sites Web, newsletter)?

- ₁ Oui, nous les connaissons ₂ Non, nous ne les connaissons pas ₉ Je ne sais pas

Q6.2.1 FILTERFRAGE (wenn F6.2 Oui, nous les connaissons)

Parmi les forums GSE ci-dessous, le(s)quel(s) connaissez-vous dans votre entreprise?

Plusieurs réponses possibles

- ₁ Forum BGM Aargau
- ₂ Forum BGM Region Basel
- ₃ Forum BGM Bern-Solothurn
- ₄ Forum BGM Ostschweiz
- ₅ Forum GSA Ticino
- ₆ Forum BGM Zürich
- ₉ Je ne sais pas [-> [direkt weiter zu F6.3](#)]

Q6.2.2 FILTERFRAGE EINZAHL

(wenn bei F6.2.1 nur eine Antwort von 1 bis 6 ausgewählt)

Utilisez-vous dans votre entreprise les offres du forum GSE que vous connaissez (p. ex. événements, formations, conseils, sites Web, newsletter)?

Non, nous ne les utilisons pas

Oui, nous les utilisons

Je ne sais pas

F6.2.1.1 Forum XY

₁
₂
₉

Q6.2.2 FILTERFRAGE MEHRZAHL

(wenn bei F6.2.1 mehrere Antworten von 1 bis 6 ausgewählt)

Utilisez-vous dans votre entreprise les offres des forums GSE que vous connaissez (p. ex. événements, formations, conseils, sites Web, newsletter)?

Non, nous ne les utilisons pas

Oui, nous les utilisons

Je ne sais pas

F6.2.1.1 Forum X

₁
₂
₉

F6.2.1.2 Forum Y

₁
₂
₉

Q6.2.3 FILTERFRAGE (wenn F6.2.1 entweder 1, 2, 3, 4 oder 5)

Votre entreprise est-elle membre d'un forum GSE? Si oui, lequel?

Une seule réponse possible

- ₁ Forum BGM Aargau
- ₂ Forum BGM Region Basel
- ₃ Forum BGM Bern-Solothurn
- ₄ Forum BGM Ostschweiz
- ₅ Forum GSA Ticino
- ₆ Pas d'adhésion
- ₉ Je ne sais pas

Q6.3 Connaissez-vous ou utilisez-vous dans votre entreprise les offres suivantes de la fondation Promotion Santé Suisse pour la GSE?		Non, nous ne les connaissons pas	Oui, nous les connaissons, mais ne les utilisons pas	Oui, nous les connaissons et les utilisons	Je ne sais pas
F6.3.1	Label Friendly Work Space (FWS)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.2	Offres relatives au label FWS (p. ex. Check, Assessment, Guide)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.3	Leadership-Kit	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.4	HR-Toolbox	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.5	Job-Stress-Analysis (sondage auprès des collaborateur-trice-s)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.6	Apprentice	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.7	Office (milieux de travail favorisant la santé)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.8	Académie: formations continues	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F6.3.9	Congrès GSE national	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉

Q7 Quelle fonction assumez-vous dans votre entreprise? (Plusieurs réponses possibles)

- ₁ Membre de la direction
₂ Responsable du personnel
₃ Collaborateur/-trice des RH
₄ Responsable GSE
₅ Spécialiste de la sécurité au travail / protection de la santé
₆ Autre: _____

Q8 S'il y a un-e ou plusieurs responsable-s GSE dans votre entreprise, quel pourcentage d'activité est investi au total dans la GSE? Il peut aussi s'agir de responsables RH qui consacrent une partie de leur activité à la GSE. Une estimation approximative suffit.

Pourcentage d'activité total: env. _____	<input type="checkbox"/> ₉ Nous n'avons pas de responsable GSE	<input type="checkbox"/> ₉ Je ne peux pas faire d'estimation
--	---	---

Si vous souhaitez nous faire part de toute autre information, n'hésitez pas à utiliser ce champ:

Merci de votre participation!

Italiano

Questionario «Impegno delle aziende a favore della salute dei loro collaboratori e delle loro collaboratrici»

Il presente questionario si rivolge alla persona più adatta a fornire **informazioni sull'impegno dell'azienda a favore della salute dei/le collaboratori/trici**.

L'obiettivo del sondaggio è di ottenere un **quadro rappresentativo a livello svizzero** sull'impegno delle aziende per la salute dei/le collaboratori/trici. Ci interessa in particolare la diffusione di **misure** nell'ambito della gestione della salute in azienda (GSA). Per **GSA** intendiamo l'ottimizzazione sistematica di fattori rilevanti per la salute in azienda, tra cui le **offerte per i/le collaboratori/trici** così come la **realizzazione di strutture e processi aziendali**. Per «**sistematico**» si intende che le misure sono radicate a livello aziendale e vengono sottoposte regolarmente a verifiche.

D1 La sua azienda implementa misure sui seguenti temi?	Per niente/ Nessuna	In parte/ Occasional- mente	In gran parte/ Spesso	Pienamente/ Sistematica- mente	Non so
1 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute (ad es. prevenzione degli infortuni, misure di sicurezza, visite mediche)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
2 Postazioni di lavoro ergonomiche/Contesto lavorativo (ad es. come portare e sollevare pesi, prolungata posizione seduta o in piedi, rumore, illuminazione, temperatura interna)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
3 Promozione del movimento/Offerte di sport (ad es. promozione dell'uso della bicicletta, agevolazioni per abbonamenti a centri fitness, disponibilità di docce, corsi, app)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
4 Promozione di un'alimentazione sana/Offerta alimentare sana (ad es. messa a disposizione di frutta e distributori d'acqua, pasti sani in mensa, corsi, app)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
5 Promozione del riposo/delle pause (ad es. offerte di rilassamento, locale pausa, orari fissi per la pausa)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
6 Buona cultura aziendale/Cultura di conduzione improntata all'apprezzamento (ad es. promozione di un buon clima nei team, riconoscimento, lealtà)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
7 Impostazione dei compiti favorevole alla salute (ad es. prevenzione di sforzi eccessivi, promozione del lavoro autonomo)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
8 Conciliazione tra vita privata e professionale (ad es. possibilità di lavorare a tempo parziale, home office, orario di lavoro flessibile)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
9 Sensibilizzazione allo stress/alla salute psichica (ad es. corsi per collaboratori/trici o quadri su come gestire le situazioni di stress e mobbing)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
10 Sviluppo e promozione del personale (ad es. definizione di obiettivi professionali, sviluppo delle competenze, prospettive)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
11 Manca qualche ambito tematico? Se sì, si prega di completare:					
A suo parere, in quali dei temi precedentemente menzionati la sua azienda dovrebbe investire di più? (max 3)	N. ____	N. ____	N. ____	nessuno <input type="checkbox"/> 99	<input type="checkbox"/> 9

D2 La sua azienda utilizza i seguenti metodi di analisi e di gestione?		Per niente/ Nessuno	In parte/ Occasional- mente	In gran parte/ Spesso	Pienamente/ Sistematica- mente	Non so
F2.1	Inchieste tra i/le collaboratori/trici (ad es. indagini sui fattori di carico e sulle risorse al lavoro, sul benessere fisico e psichico)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F2.2	Gestione delle assenze (ad es. documentazione delle assenze, colloqui di sostegno in caso di frequenti assenze o sin dai primi segnali che possono destare preoccupazione)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F2.3	Case management (ad es. chiarimento tempestivo dei problemi e reinserimento mirato in caso di/in seguito a incapacità lavorativa prolungata)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F2.4	Radicamento strategico della GSA (ad es. uffici interni per il coordinamento di misure, linee guida aziendali, messa a disposizione di risorse)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F2.5	Coinvolgimento dei/le collaboratori/trici nella GSA (ad es. partecipazione sotto forma di rappresentanti dei/le collaboratori/trici, circoli della sanità)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F2.6	Verifica dell'efficacia della GSA (ad es. definizione degli obiettivi, valutazione dell'efficacia delle misure)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

D3 Cambiamenti nell'impegno complessivo della sua azienda a favore della salute dei/le collaboratori/trici.		Di meno	Circa allo stesso modo	Di più	Non so
F3.1	Rispetto a quattro anni fa: la sua azienda oggi si impegna meno, circa allo stesso modo o di più per la salute dei/le collaboratori/trici (GSA)?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
F3.2	In futuro: secondo lei tra quattro anni la sua azienda si impegnerà di meno, circa allo stesso modo o di più per la salute dei/le collaboratori/trici (GSA)?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉

F3.1.1	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.1 Di meno]</i> Quali sono le ragioni di un impegno minore oggi?
F3.1.2	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.1 Di più]</i> Quali sono le ragioni di un impegno maggiore oggi?
D3.2.1	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.2 Di meno]</i> Quali sono le ragioni di un impegno minore in futuro?
D3.2.2	<i>FILTERFRAGE [Falls F3.2 Di più]</i> Quali sono le ragioni di un impegno maggiore in futuro?

D3.3 La sua azienda avrà bisogno in futuro di un supporto esterno per strutturare o sviluppare ulteriormente la gestione della salute in azienda (GSA)?

₁ Sì

₂ No

₉ Non so

F3.3.1 FILTERFRAGE [wenn F3.3 Si]

Da chi vorrebbe ricevere sostegno per strutturare o sviluppare ulteriormente la GSA nella sua azienda?

Risposte multiple possibili

₁ Unione degli imprenditori

₂ Associazione di categoria/associazione professionale

₃ Società di consulenza esterna

₄ Promozione Salute Svizzera

₅ Assicurazione di indennità giornaliera per malattia/infortunio

₆ Cerchia personale/rete di contatti propria

₇ Forum regionale GSA

₈ Seco

₉ Suva

₁₀ Altri (specificare): _____

D4 In che misura nella sua azienda esistono le seguenti condizioni che permettono di trattare questioni legate alla salute nell'azienda/GSA?		Per niente	Piuttosto no	Piuttosto sì	Si pienamente	Non so
F4.1	Consapevolezza/Sostegno da parte della direzione aziendale per il tema in questione	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.2	Disponibilità nell'azienda a parlare apertamente di lavoro e salute	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.3	Risorse finanziarie/personali consacrate al tema in questione	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.4	Conoscenze specialistiche/Sostegno specialistico per l'implementazione delle misure	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.5	Motivazione del personale a partecipare alle misure	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.6	Ricollegamento strategico del tema alla strategia HR/aziendale	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.7	Tempo per implementare le misure	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.8	Conoscenze specialistiche sull'efficacia e l'utilità delle misure	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.9	Piano di GSA (strategia, obiettivi, programma di attuazione, valutazione, ecc.)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F4.10	La promozione e il mantenimento della salute sono intesi dai quadri come un compito dirigenziale	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

D5 Che importanza attribuisce la sua azienda ai seguenti motivi per trattare questioni legate alla salute in azienda/GSA?		Non affatto importante	Piuttosto poco importante	Piuttosto importante	Molto importante	Non so
F5.1	Ridurre il tasso di assenze	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.2	Aumentare il grado di attrattività in quanto datore di lavoro	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.3	Aumentare il grado di soddisfazione/benessere del personale	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.4	Aumentare la produttività/qualità delle prestazioni	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.5	Valorizzare l'immagine pubblica dell'azienda/soddisfare le aspettative dei clienti	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.6	Rispondere alle esigenze e aspettative del personale/dei rappresentanti del personale	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.7	Rispondere alla pressione delle ispezioni sul lavoro/ai requisiti politici e giuridici	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
F5.8	Responsabilità sociale/Dare un contributo al benessere generale	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

D6.1 In azienda vi avvalete di strumenti e servizi esterni nell'ambito della GSA?

- ₁ Sì, ne facciamo uso ₂ No, non ne facciamo uso

Se sì, si prega di precisare (*barrare tutte le caselle corrispondenti*)

- ₁ Consulenze ₂ Corsi di formazione ₃ Tool/App online ₄ Strumenti di supporto (checklist, linee guida, modelli)
- ₅ Case management esterno ₆ Soluzioni settoriali/ di associazioni
- ₇ Altro: _____

D6.2 In azienda conoscete le offerte dei forum GSA regionali (p. es. manifestazioni, corsi di formazione, consulenze, sito web, newsletter)?

- ₁ Sì, le conosciamo ₂ No, non le conosciamo ₉ Non so

F6.2.1 FILTERFRAGE (wenn F6.2 Sì, le conosciamo)

Quali dei forum GSA sottostanti sono noti in azienda?

- Risposte multiple possibili
- ₁ Forum BGM Aargau
- ₂ Forum BGM Region Basel
- ₃ Forum BMG Bern-Solothurn
- ₄ Forum BGM Ostschweiz
- ₅ Forum GSA Ticino
- ₆ Forum BGM Zürich
- ₉ Non so [---> direttamente avanti a D6.3]

F6.2.2 FILTERFRAGE EINZAHL <i>(wenn bei F6.2.1 nur eine Antwort von 1 bis 6 ausgewählt)</i>		No, non le utilizziamo	Le utilizziamo	Non so
In azienda utilizzate le offerte del forum GSA a voi note (p. es. manifestazioni, corsi di formazione, consulenze, sito web, newsletter)?				
F6.2.1.1	Forum XY	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 9

F6.2.2 FILTERFRAGE MEHRZAHL <i>(wenn bei F6.2.1 mehrere Antworten von 1 bis 6 ausgewählt)</i>		No, non le utilizziamo	Le utilizziamo	Non so
In azienda utilizzate le offerte dei forum GSA a voi note (p. es. manifestazioni, corsi di formazione, consulenze, sito web, newsletter)?				
F6.2.1.1	Forum X	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 9
F6.2.1.2	Forum Y	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 9

F6.2.3 FILTERFRAGE <i>(wenn F6.2.1 entweder 1, 2, 3, 4 oder 5)</i>	
La sua azienda aderisce a un forum GSA? Se sì, a quale?	
È possibile una sola risposta	<input type="checkbox"/> 1 Forum BGM Aargau <input type="checkbox"/> 2 Forum BGM Region Basel <input type="checkbox"/> 3 Forum BGM Bern-Solothurn <input type="checkbox"/> 4 Forum BGM Ostschweiz <input type="checkbox"/> 5 Forum GSA Ticino <input type="checkbox"/> 6 Non aderiamo ad alcun forum <input type="checkbox"/> 9 Non so

D6.3 Conoscete o utilizzate in azienda le seguenti offerte della fondazione Promozione Salute Svizzera per la GSA?		No, non la conosciamo	Sì, la conosciamo ma non la utilizziamo	Sì, la conosciamo e la utilizziamo	Non so
F6.3.1	Label Friendly Work Space (FWS)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 9
F6.3.2	Offerte relative al label FWS (ad es. Check, Assessment, Direttive)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 9
F6.3.3	Leadership-Kit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 9
F6.3.4	HR-Toolbox	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 9
F6.3.5	Job-Stress-Analysis (sondaggio tra i/le collaboratori/trici)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 9
F6.3.6	Apprentice	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 9
F6.3.7	Office (spazi lavorativi favorevoli alla salute)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 9
F6.3.8	Academy: corsi di formazione continua	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 9
F6.3.9	Congresso di GSA nazionale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 9

D7 Che funzione svolge lei personalmente nell'azienda? (sono possibili più risposte)

- ₁ Direzione ₂ Responsabile del personale ₃ Collaboratore/Collaboratrice del personale ₄ Responsabile GSA
₅ Specialista per la sicurezza sul lavoro/protezione della salute ₆ Altra funzione: _____

D8 Se in azienda c'è o ci sono una o più persone responsabili specializzate per la GSA, quali percentuali di occupazione vengono impiegate complessivamente a tale scopo? Si può anche trattare, per esempio, di responsabili delle risorse umane che lavorano a tempo parziale per la GSA. È sufficiente una stima approssimativa.

In totale una percentuale di occupazione di circa il ____

₉ Non disponiamo di persone responsabili specializzate p

₉ Non sono in grado di valutare

Se desidera segnalare altro, può utilizzare questo campo:

Grazie della partecipazione!

B. Stichprobenverteilung der repräsentativen Erhebung 2024 (neue Stichprobenverteilung inklusive KU ab 10 Mitarbeitenden)

Tabelle 5: Verteilung der Stichprobe der repräsentativen Erhebung 2024 bezüglich Sprachregion, Wirtschaftssektor und Unternehmensgrösse (N = 1159). Repräsentativ gewichtet für die Faktoren Sprachregion und Wirtschaftssektor, nicht repräsentativ, sondern gleichgewichtete Verteilung über die vier Unternehmensgrössenkategorien

Sprachregion	Anzahl	%	Wirtschaftssektor	Anzahl	%	Unternehmensgrösse	Anzahl	%	Total %									
D-CH	912	78.7%	Industrie	250	27.4%	KU (10-49 MA)	65	26.0%	5.6%									
						MU1 (50-99 MA)	58	23.0%	5.0%									
						MU2 (100-249 MA)	60	24.1%	5.2%									
						GU (≥250 MA)	67	26.8%	5.8%									
			Dienstleistungen	663	72.6%				KU (10-49 MA)	168	25.4%	14.5%						
									MU1 (50-99 MA)	166	25.1%	14.3%						
									MU2 (100-249 MA)	160	24.2%	13.8%						
									GU (≥250 MA)	168	25.3%	14.5%						
									W-CH	192	16.6%	Industrie	43	22.4%	KU (10-49 MA)	9	21.1%	0.8%
															MU1 (50-99 MA)	11	25.1%	0.9%
MU2 (100-249 MA)	14	32.9%	1.2%															
GU (≥250 MA)	9	21.0%	0.8%															
Dienstleistungen	149	77.6%				KU (10-49 MA)	36	24.1%				3.1%						
						MU1 (50-99 MA)	40	26.7%				3.4%						
						MU2 (100-249 MA)	40	27.0%				3.4%						
						GU (≥250 MA)	33	22.2%				2.8%						
						I-CH	54	4.7%				Industrie	13	24.7%	KU (10-49 MA)	4	26.1%	0.3%
															MU1 (50-99 MA)	3	19.8%	0.3%
MU2 (100-249 MA)	4	31.3%	0.3%															
GU (≥250 MA)	3	22.8%	0.3%															
Dienstleistungen	41	75.3%							KU (10-49 MA)	8	19.2%	0.7%						
									MU1 (50-99 MA)	13	30.7%	1.1%						
									MU2 (100-249 MA)	11	26.3%	0.9%						
									GU (≥250 MA)	10	23.8%	0.9%						

