



Faktenblatt 133

Evaluation der KMU-Angebote «Leadership-Kit» und «HR-Toolbox»

Ergebnisse und Empfehlungen

Abstract

2023 lancierte Gesundheitsförderung Schweiz die zwei neuen Angebote «Leadership-Kit» und «HR-Toolbox» für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Die webbasierten Angebote unterstützen KMU bei der Einführung und Umsetzung eines wirksamen und alltagstauglichen betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Eine externe Evaluation der KMU-Angebote zeigt, dass beide fachlich fundiert sowie praxisnah gestaltet sind und von den Nutzenden überwiegend positiv bewertet werden. Sie bieten einen niederschweligen Einstieg in die Thematik der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz und eignen sich insbesondere für KMU, die bislang über nur wenig systematische BGM-Strukturen verfügen. Die Bekanntheit und die Nutzung liegen im Mittelfeld vergleichbarer BGM-Angebote. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass viele KMU noch nicht umfassend erreicht wurden. Vor diesem Hintergrund empfiehlt das Evaluationsteam die Weiterführung der Angebote, die Intensivierung gezielter Massnahmen zur weiteren Bekanntmachung sowie die Unterstützung der Unternehmen in der Auswahl der geeigneten Tools und deren nachhaltige Verankerung im Arbeitsalltag.

1 Beschreibung der KMU-Angebote

Die KMU-Angebote [«Leadership-Kit»](#) und [«HR-Toolbox»](#) wurden im Sommer 2023 lanciert. Es handelt sich um webbasierte BGM-Angebote für KMU, wobei sich das Leadership-Kit primär an Führungspersonen und die HR-Toolbox an Personal- und Gesundheitsverantwortliche richtet. Beide Angebote sollen Führungskräften und HR-Fachpersonen in KMU einen niederschweligen Einstieg in das Thema BGM ermöglichen und so zur Förderung der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden beitragen. Mit praxisnahen Inhalten und selbstständig anwendbaren Instrumenten können die Verantwortlichen in den KMU erste Schritte im Bereich BGM unternehmen, wobei die Angebote nicht den Anspruch haben, den Aufbau eines systematischen BGM zu initiieren.

Die Bekanntmachung, Etablierung und nachhaltige Integration der Angebote wurde mit einem zweistufigen Multiplikator*innen-Ansatz umgesetzt. Die Multiplikator*innen I – dies sind von Gesundheitsförderung Schweiz akkreditierte Beratende, BGM-Foren sowie Versicherungen und Branchenverbände – empfehlen die Tools Führungskräften und HR-Verantwortlichen und ergänzen damit die

Inhaltsverzeichnis

1	Beschreibung der KMU-Angebote	1
2	Wichtigste Ergebnisse der Evaluation	5
3	Fazit und Empfehlungen	8
4	Literaturverzeichnis	9

direkte Verbreitung der Angebote durch Gesundheitsförderung Schweiz. Die Führungskräfte und HR-Verantwortlichen sind die Zielgruppe der Angebote und fungieren als Multiplikator*innen II: Sie verwenden und etablieren die Tools im Betrieb, sodass die Mitarbeitenden in den KMU davon profitieren.

1.1 Leadership-Kit

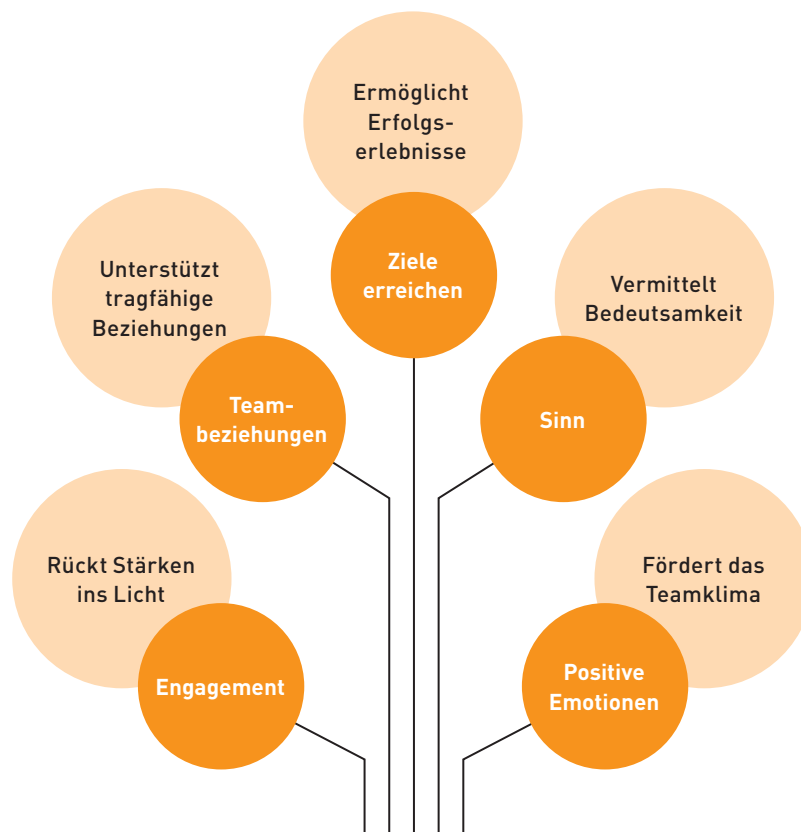
Das Leadership-Kit basiert auf dem PERMA-Modell, das seinen Ursprung in der Positiven Psychologie hat (Seligman, 2011) und später auf die Grundsätze positiver Führung übertragen wurde (Ebner, 2019). Gesundheitsförderung Schweiz hat das Leadership-Kit mit Fachexpert*innen aus Wissenschaft und Praxis spezifisch für Führungskräfte und Teamverantwortliche in KMU konzipiert. Das PERMA-Modell beschreibt fünf Aktionsfelder: **P – Positive Emotions** (positive Emotionen), **E – Engagement**, **R – Relationships** (Teambeziehungen), **M – Meaning** (Sinn) und **A – Accomplishment** (Ziele erreichen) (Abbildung 1).

Jedes der insgesamt 25 Tools des Leadership-Kits lässt sich einem dieser fünf Aktionsfelder zuordnen. Für jedes Tool gibt es eine ausführliche Anleitung und eine Tool-Vorlage als PDF. Ergänzend kommen folgende drei Hilfsmittel dazu:

- **Führungsscheck:** Der Führungsscheck ist eine Online-Selbsteinschätzung, die Führungskräften aufzeigt, wie gut sie ihr Team entlang der fünf PERMA-Aktionsfelder unterstützen. Auf Basis der Ergebnisse werden passende Tools aus dem Leadership-Kit empfohlen.
- **Jahres-Challenge:** Interessierte können sich für die Jahres-Challenge anmelden und erhalten einmal pro Monat eine E-Mail mit Vorschlägen für konkrete Tools.
- **Kartensets:** Die Kartensets «Let's talk» und «Get started» sind physische Bestandteile des Angebots. Sie können über die Website für 15 CHF pro Set bestellt oder kostenlos als Druckversion heruntergeladen werden.

ABBILDUNG 1

Die fünf Aktionsfelder des Leadership-Kits



1.2 HR-Toolbox

Die HR-Toolbox bietet wissenschaftlich fundierte Inhalte und Tools zu zentralen Themen für HR-Verantwortliche in KMU. Sie umfasst Themen zum Handeln und Themen zum Verstehen (Beispiele in [Abbildung 2](#)):

- **Themen zum Handeln:** Diese Themen können mithilfe der Tools direkt angegangen werden. Sie umfassen 10 HR-Themen (z. B. Teamentwicklung, flexible Arbeitszeiten, Wertschätzung) mit insgesamt 55 handlungsorientierten Tools. Zu jedem Tool stehen eine Anleitung und eine Vorlage als PDF zur Verfügung. Ergänzend werden zu jedem Thema weiterführende Informationen, Argumente, rechtliche Hinweise sowie Links bereitgestellt. Zudem kann der Stickerbogen «Wertschätzung schenken – Komplimente, die kleben bleiben» gegen eine Gebühr bestellt oder kostenlos als Druckvorlage heruntergeladen werden.

- **Themen zum Verstehen:** Diese Themen werden durch Informationen vertieft und greifbarer gemacht. Sie umfassen 6 HR-Themen (z. B. Stress und Burnout, Motivation der Mitarbeitenden, Arbeitgeberattraktivität), die aufgrund ihrer Komplexität oder Sensibilität nicht mit einfachen Tools bearbeitet werden können. Zu diesen Themen werden Informationen (Fakten, Argumente, rechtliche Hinweise) sowie weiterführende Links zur Verfügung gestellt. Zudem wird auf passende Themen zum Handeln verwiesen, die wiederum mit konkreten Tools verknüpft sind.

ABBILDUNG 2

Beispiele von Tools aus der HR-Toolbox (Themen zum Handeln)

 TEAMENTWICKLUNG Check-in und Check-out Fragen, die zu Beginn (Check-in) und am Ende (Check-out) eines Meetings gestellt werden können. Anleitung	 ÜBER-, UNTERFORDERUNG, ZEITDRUCK Fokustag Ein (Halb-)Tag, an dem keine Sitzungen abgehalten oder interne Telefonate geführt werden sollen. Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden mehrere Stunden fokussiert und ohne Unterbrüche an einer Aufgabe arbeiten können. Anleitung	 FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE Typische Herausforderungen mobil-flexibler Arbeit Herausforderungen flexibler Arbeitszeiten und -orte dank der Tipps für Führungspersonen gekonnt meistern. Anleitung	 ERHOLUNGSMÖGLICHKEITEN I PAUSEN Erholungs- und Pausen mal anders Eine Liste mit Ideen für erholsame Pausen, die du z.B. im Pausenraum aushängen kannst. Anleitung
--	---	---	---

Quelle: friendlyworkspace.ch/hr-toolbox

Evaluationsdesign

Die Lancierung der KMU-Angebote wurde in den ersten zwei Jahren bis Sommer 2025 von BSS Volkswirtschaftliche Beratung extern evaluiert ([Frey et al., 2025](#)). Dabei wurden die beiden Angebote hinsichtlich Bekanntheit, Nutzung und Wirkung analysiert und beurteilt. Zudem wurden Empfehlungen zur zielgerichteten Weiterentwicklung und den dazugehörigen Prozessen abgeleitet.

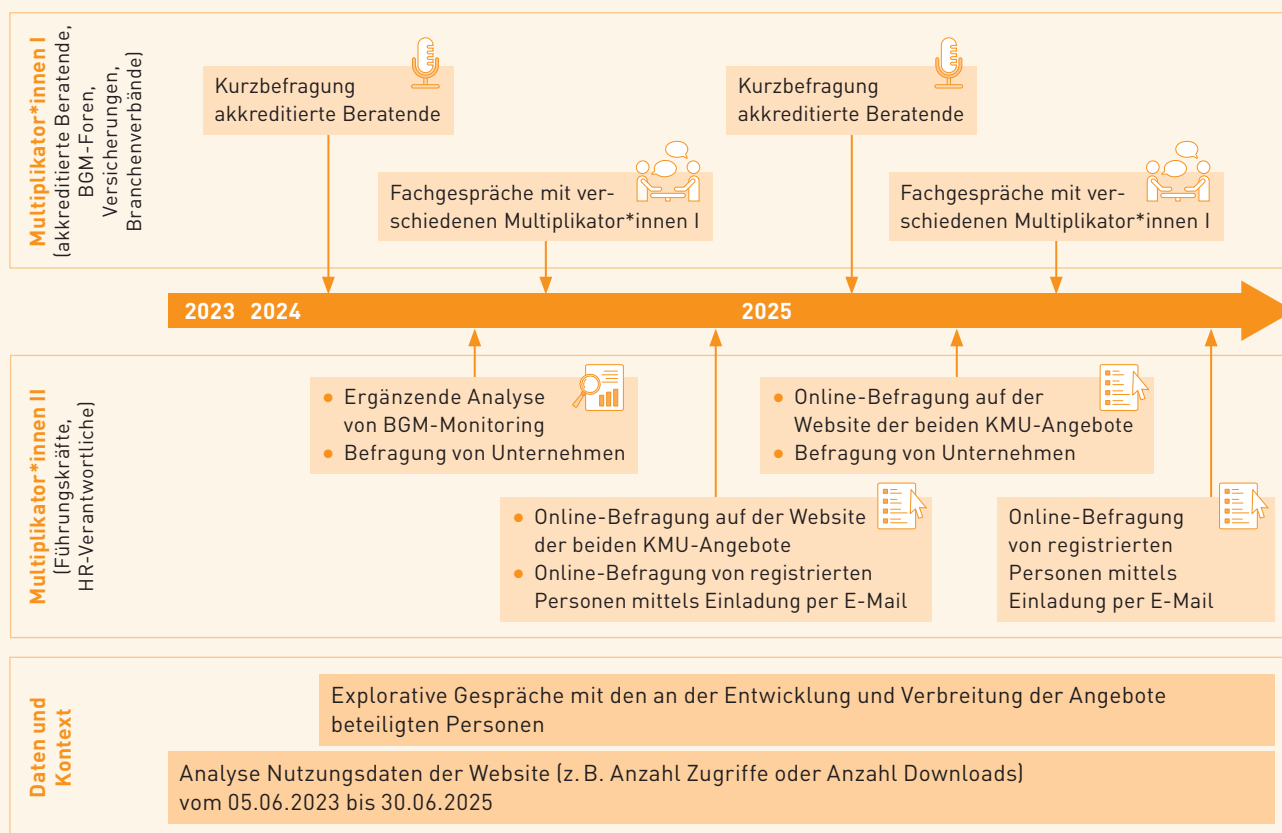
Das Leadership-Kit und die HR-Toolbox wurden in ihrer Gesamtheit evaluiert (nicht die einzelnen Tools innerhalb der Angebote). Im Rahmen der Evaluation wurden sowohl Daten erhoben (mittels Befragungen und Interviews) als auch sekundäre Analysen bereits vorliegender Datensätze durchgeführt. Dazu zählten die Auswertung von Website-Nutzungsdaten sowie ergänzende Analysen des BGM-Monitorings.¹ Die eingesetzten Methoden sind in [Abbildung 3](#) dargestellt.

Die Wirkung der KMU-Angebote wurde sowohl für die Multiplikator*innen I (akkreditierte Beratende, BGM-Foren, Versicherungen und Branchenverbände) als auch für die Multiplikator*innen II (Führungskräfte und HR-Verantwortliche als eigentliche Zielgruppe der KMU-Tools) untersucht. Bezüglich der Wirkung standen folgende Fragestellungen im Zentrum der Evaluation:

- Welche Haltung haben die Multiplikator*innen I zu den Angeboten? Informieren sie die KMU über die Angebote, und fördern sie deren Nutzung?
- Kennen die Multiplikator*innen II die KMU-Angebote? In welchem Ausmass nutzen sie diese? Wer nutzt die Angebote, und wird die Zielgruppe der KMU erreicht? In welchem Verhältnis steht die Nutzung zu den aufgewendeten Ressourcen? Wie werden die Angebote bewertet? Sind sie niederschwellig und selbstständig anwendbar?

ABBILDUNG 3

Evaluationsdesign



Quelle: Eigene Darstellung B & A, basierend auf Tabelle 1 aus dem Evaluationsbericht (Frey et al., 2025)

¹ Das BGM-Monitoring von Gesundheitsförderung Schweiz ist eine periodische, repräsentative Erhebung zur Verbreitung und Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in Schweizer Betrieben. Ziel des Monitorings ist, regelmässig Zahlen und Erkenntnisse darüber zu liefern, wie verbreitet BGM-Aktivitäten in Unternehmen sind, in welchem Umfang Betriebe entsprechende Massnahmen umsetzen, warum sie dies tun und wie Erwerbstätige das Engagement ihrer Arbeitgebenden wahrnehmen. Die letzte Erhebung wurde 2024 durchgeführt.

2 Wichtigste Ergebnisse der Evaluation

2.1 Multiplikator*innen I

Zunächst werden Ergebnisse der Evaluation zusammengetragen, die vorrangig die Multiplikator*innen I betreffen. Dies sind die von Gesundheitsförderung Schweiz akkreditierten Beratenden, die regionalen BGM-Foren, Versicherungen und Branchenverbände.

Die KMU-Angebote werden als zielführend, niederschwellig und gut auf die Bedürfnisse von KMU abgestimmt beurteilt.

Die Multiplikator*innen I stehen den KMU-Angeboten positiv gegenüber. Sie bewerten diese als bedarfsgerecht und gut auf die Bedürfnisse von KMU abgestimmt. Aus Sicht der Multiplikator*innen ermöglichen die Tools einen niederschweligen Einstieg ins BGM, insbesondere für KMU ohne eigene HR-Fachpersonen. Zudem werden sie als verständlich sowie sprachlich passend auf den KMU-Kontext ausgerichtet eingeschätzt.

Herausforderungen werden insbesondere in den knappen zeitlichen Ressourcen von KMU, der geringen Priorisierung psychischer Gesundheit sowie einem fehlenden Bewusstsein für die wirtschaftliche Bedeutung des BGM gesehen.

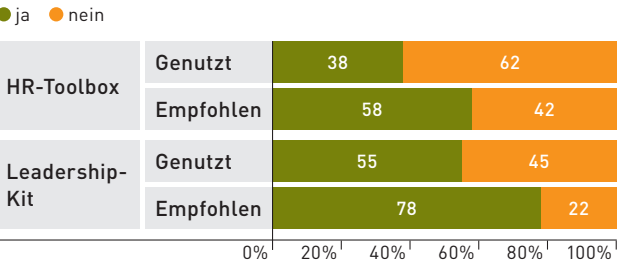
Die Mehrheit der Multiplikator*innen I nutzt oder empfiehlt die Angebote, fördert sie allerdings aufgrund fehlender vertiefter Kenntnisse nur passiv.

Angaben zur Nutzung und Verbreitung bei den Multiplikator*innen I liegen ausschliesslich für akkreditierte Beratende vor und basieren auf einer von Gesundheitsförderung Schweiz durchgeführten Befragung (n = 80). **Abbildung 4** zeigt, dass im Jahr 2025 rund 40% der Beratenden die HR-Toolbox und 55% das Leadership-Kit in ihrer Beratungstätigkeit selbst nutzten. Zudem wird ersichtlich, dass etwa 60% die HR-Toolbox und fast 80% das Leadership-Kit weiterempfohlen haben. Die Mehrheit der Beratenden nutzte beide Angebote. Ein Teil nutzte ausschliesslich das Leadership-Kit, wohingegen es kaum vorkam, dass Beratende nur die HR-Toolbox einsetzten.

Die Multiplikator*innen I erreichen mit ihren Empfehlungen eine Bandbreite verschiedener Zielgruppen in KMU, wobei kaum zwischen den beiden KMU-Angeboten unterschieden wird. Die Analysen zeigen, dass die HR-Toolbox häufig auch Führungskräften empfohlen wird, da in KMU aufgrund flacher

ABBILDUNG 4

Nutzung und Empfehlung der KMU-Angebote durch Beratende



Quelle: Kurzbefragung der akkreditierten Beratenden durch Gesundheitsförderung Schweiz (2025), n = 80.
Fragen: «Hast du im Jahr 2024 die folgenden BGM-Tools/Grundlagen von Gesundheitsförderung Schweiz im Rahmen von Beratungsprojekten genutzt? Hast du im Jahr 2024 die folgenden BGM-Tools/Grundlagen von Gesundheitsförderung Schweiz empfohlen?» **Abbildung 4** aus dem Evaluationsbericht (Frey et al., 2025; S. 17).

Hierarchien oft keine eigenständige HR-Abteilung besteht und entsprechende Personalaufgaben ebenfalls von Führungskräften wahrgenommen werden. Zudem berichteten die Multiplikator*innen I, dass ihnen die Abgrenzung zwischen den beiden Angeboten teilweise selbst schwerfalle.

Die Verbreitung der Angebote erfolgte vor allem über bestehende Netzwerke der Multiplikator*innen I, beispielsweise im Rahmen von Schulungen, Präsentationen oder eigenen Beratungsangeboten. Sie ist jedoch stark von der jeweiligen Person und deren Netzwerk abhängig. Die Tools werden überwiegend passiv beworben, das heisst, es erfolgt zwar ein Hinweis auf die Angebote, eine aktive Einführung oder gemeinsame Anwendung findet jedoch nur selten statt. Auch die Reichweite variiert deutlich: Während einige Multiplikator*innen I lediglich wenige KMU pro Jahr informieren, erreichen andere mehrere Hundert. In welchem Ausmass die angesprochenen Unternehmen die Angebote tatsächlich nutzen, bleibt aufgrund fehlender Rückmeldungen jedoch meist unklar.

2.2 Multiplikator*innen II

Die folgenden Abschnitte behandeln Evaluationsergebnisse, welche die Multiplikator*innen II betreffen. Dies sind Führungskräfte und HR-Verantwortlichen in den Unternehmen, die zentrale Zielgruppe der KMU-Angebote.

Die KMU-Angebote sind 20–30% der Betriebe bekannt, insbesondere in der Deutschschweiz.

Im BGM-Monitoring 2024 wurden 1159 Betriebe mit mindestens zehn Mitarbeitenden befragt, darunter auch Grossunternehmen (Füllemann et al., 2025). Da sich die Befragung an Gesundheitsverantwortliche richtete, ist die Aussagekraft insbesondere in Bezug auf das Leadership-Kit eingeschränkt. Im Vergleich zu anderen Angeboten von Gesundheitsförderung Schweiz im Bereich BGM liegt die Bekanntheit der KMU-Angebote im Mittelfeld. 20% der Befragten kennen das Leadership-Kit, 28% die HR-Toolbox. Zudem zeigen sich regionale Unterschiede: In der Deutschschweiz ist die Bekanntheit höher (22% bzw. 31%), während sie in der lateinischen Schweiz tiefer ausfällt (französischsprachige Schweiz: 9% bzw. 23%, italienischsprachige Schweiz: 10% bzw. 13%).

Die Websites werden von den Zielgruppen angenommen, die Reichweite kann weiter ausgebaut werden.

Seit der Lancierung der KMU-Angebote wurden rund 38 000 aktive Nutzende beim Leadership-Kit und etwa 54 000 bei der HR-Toolbox verzeichnet. Nach einem Höhepunkt Ende 2023 hat sich die Anzahl Websitebesuche im Jahr 2024 sowie im ersten Halbjahr 2025 auf einem tieferen Niveau stabilisiert, mit Ausschlägen bei der aktiven Bewerbung über Kampagnen. Aktuell besuchen die Website durchschnittlich rund 35 Personen pro Tag.

Das BGM-Monitoring 2024 zeigt, dass die KMU-Angebote ähnlich häufig genutzt werden wie andere BGM-Angebote. 3% der Befragten gaben an, das Leadership-Kit zu nutzen, während 5% die HR-Toolbox verwendeten. Die Analyse der Websitebesuche ergab, dass die Angebote unregelmässig genutzt werden: Rund 70% der Websitebesucher*innen nutzten die Angebote einmalig, während knapp 10% die Angebote regelmässig verwenden. Rund ein Drittel der per E-Mail Befragten nutzten die HR-Toolbox gelegentlich oder regelmässig, beim Leadership-Kit

war dies etwas seltener der Fall. Insgesamt gaben jedoch viele an, die Angebote kaum oder gar nicht zu nutzen.

Zusätzlich zur Nutzung wurde auch die Intensität der Nutzung untersucht. Hierfür wurde der Anteil der Websitebesuche gemessen, bei denen sich die Nutzenden tatsächlich mit den Inhalten auseinandersetzten (beispielsweise indem ein Tool heruntergeladen oder angeklickt wurde). Die Analysen ergaben, dass die Zielwerte bezüglich Intensität der Nutzung erreicht oder sogar übertroffen wurden.² Dabei wurde die HR-Toolbox häufiger aktiv genutzt als das Leadership-Kit. Bei beiden Angeboten zeigt sich ein steigender Trend der Nutzungsintensität über die zwei Jahre.

Die Nutzenden sind generell zufrieden mit den KMU-Angeboten und bewerten diese als gut.

Die befragten Multiplikator*innen II bewerten die Angebote und Tools insgesamt positiv. Die meisten Nutzenden sind zufrieden und würden die Angebote weiterempfehlen (Abbildung 5). Besonders hervorgehoben werden die Anwendbarkeit im HR-Alltag sowie die ansprechende und übersichtliche Gestaltung der Website.

Die Angebote werden als niederschwellig wahrgenommen. Positiv bewertet werden diesbezüglich insbesondere der kostenlose Zugang, die Verständlichkeit der Inhalte, die Möglichkeit zur selbstständigen Anwendung sowie der einfache Einstieg in das Thema BGM – auch für Personen ohne Vorkenntnisse. Aus Sicht der Multiplikator*innen II eignen sich die Tools gut, um BGM erstmals im Unternehmen zu thematisieren.

Die Einschätzungen zur Sprache und Ausrichtung der Inhalte fallen unterschiedlich aus. Während einige die Inhalte als verständlich und passend empfinden, werden sie von anderen als zu allgemein, zu komplex oder nicht ausreichend auf bestimmte Branchen und Zielgruppen zugeschnitten wahrgenommen. Besonders Personen aus technisch geprägten oder stark belasteten Branchen sehen ihre spezifischen Herausforderungen teilweise nicht genügend abgebildet.

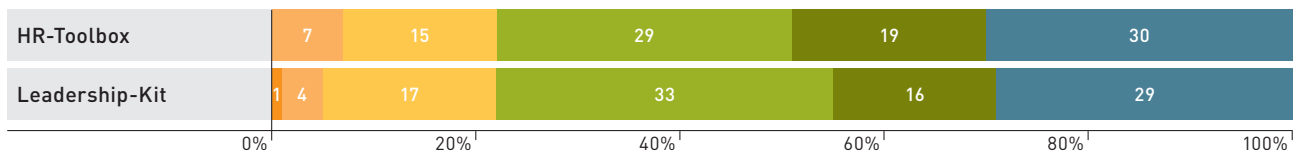
Die Multiplikator*innen II erachten die Angebote grundsätzlich als sinnvoll. Sie weisen jedoch auch darauf hin, dass der Transfer in den konkreten KMU-Alltag anspruchsvoll ist. Für eine effektivere

2 Leadership-Kit: Ziel 2024: 50%, erreicht: 64%; Ziel erstes Halbjahr 2025: 65%, erreicht: 68%.
HR-Toolbox: Ziel 2024: 60%, erreicht: 67%; Ziel erstes Halbjahr 2025: 75%, erreicht: 74%.

ABBILDUNG 5

Bewertung durch Nutzende

● 1 (gar nicht hilfreich) ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● 6 (sehr hilfreich) ● keine Angabe



Quelle: Online-Befragung BSS registrierte Nutzende und Website. n = 230 (Leadership-Kit) und 172 (HR-Toolbox).

Frage: «Wie hilfreich beurteilen Sie die Angebote und Tools?» Abbildung 11 aus dem Evaluationsbericht (Frey et al., 2025; S. 30).

Nutzung müssten die Inhalte stärker auf Führungspersonen zugeschnitten und besser in bestehende betriebliche Strukturen integriert werden. Die Idee regelmässiger Impulse (z. B. Jahres-Challenge oder E-Mails) wird positiv bewertet, da die kontinuierliche

Auseinandersetzung mit BGM dadurch gefördert werden kann. Gleichzeitig wünschen sich gewisse Multiplikator*innen II stärker strukturierte, modular aufgebaute Angebote sowie ergänzende digitale Formate, um die langfristige Nutzung zu unterstützen.

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen im Überblick

Erfolgsfaktoren: Die KMU-Angebote werden insgesamt positiv bewertet und als gut auf die Bedürfnisse von KMU abgestimmt wahrgenommen. Im Rahmen der Evaluation wurden folgende Erfolgsfaktoren genannt:

- **Niederschwelliger Einstieg ins BGM:** Die Angebote ermöglichen insbesondere Unternehmen ohne eigene HR-Fachpersonen sowie Personen mit wenig Vorerfahrung einen einfachen Einstieg in das Thema BGM.
- **Verständliche und praxisnahe Aufbereitung:** Hervorgehoben werden die klare Struktur, die verständliche Sprache und die konsequente Ausrichtung der Tools auf den KMU-Alltag. Insbesondere die Multiplikator*innen I beurteilen die verwendete Sprache überwiegend positiv und gut zugänglich.
- **Strukturelle Verankerung:** Die Wirkung der Angebote ist vor allem dann hoch, wenn BGM im Betrieb klar verankert ist, Zuständigkeiten definiert sind, zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen und die Führungsebene das Thema aktiv unterstützt. Eine gezielte Auswahl der Tools erhöht die Anwendbarkeit zusätzlich.

Herausforderungen: Trotz der insgesamt positiven Bewertung zeigten sich im Rahmen der Evaluation mehrere Herausforderungen, die die Nutzung und Wirkung der Angebote einschränken können:

- **Begrenzte zeitliche Ressourcen:** Das grösste Hindernis in KMU sind knappe zeitliche Ressourcen. Dadurch rückt BGM im Arbeitsalltag häufig in den Hintergrund, selbst wenn grundsätzlich Interesse am Thema besteht.
- **Fehlende strukturelle und wirtschaftliche Verankerung:** In vielen KMU fehlt sowohl das Bewusstsein für den wirtschaftlichen Nutzen von BGM als auch eine institutionelle Verankerung. Dies erschwert eine nachhaltige und kontinuierliche Nutzung der Angebote.
- **Transfer in den Betriebsalltag:** Der Transfer der Inhalte in den konkreten Arbeitsalltag ist für einige Betriebe herausfordernd, insbesondere wenn klare Zuständigkeiten oder unterstützende Strukturen fehlen.
- **Umfang und Übersichtlichkeit der Angebote:** Die Angebote werden teilweise als umfangreich empfunden und die Abgrenzung zwischen einzelnen Tools als nicht immer eindeutig, was die Auswahl und Anwendung erschweren kann.
- **Zielgruppengerechte Sprache:** Während die verwendete Sprache von den Multiplikator*innen I überwiegend positiv bewertet wird, äussern sich die Multiplikator*innen II diesbezüglich auch kritisch. Insbesondere für technisch geprägte Branchen wird die Ausdrucksweise teilweise als zu komplex oder nicht ausreichend zielgruppengerecht wahrgenommen.

3 Fazit und Empfehlungen

Die Ergebnisse zeigen, dass das Leadership-Kit und die HR-Toolbox als zielführende, niederschwellige und gut auf die Bedürfnisse von KMU abgestimmte Angebote wahrgenommen werden. Sie ermöglichen insbesondere Unternehmen ohne eigene HR-Fachpersonen einen verständlichen Einstieg ins BGM. Die Websitenutzung fällt gemessen an den jährlichen operativen Zielen von Gesundheitsförderung Schweiz insgesamt geringer aus als erhofft. Bei den tatsächlichen Nutzenden zeigt sich jedoch eine hohe Intensität der Auseinandersetzung mit den Tools. Die Zufriedenheit mit den Inhalten ist überwiegend hoch, zugleich wird der Transfer in den konkreten KMU-Alltag als anspruchsvoll beschrieben. Ein grosser Teil der Beratenden nutzt oder empfiehlt die Tools zwar, fördert deren Einsatz jedoch meist nur passiv, wodurch die Reichweite stark von einzelnen Netzwerken abhängt. Die Bekanntheit der Angebote liegt im Mittelfeld vergleichbarer BGM-Angebote.

Auf Basis der Evaluation werden folgende **Empfehlungen** abgeleitet:

1. Die beiden KMU-Angebote sollen weitergeführt werden, da sie für Gesundheitsförderung Schweiz ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis aufweisen. Viele Unternehmen nutzen die Angebote bereits, gleichzeitig besteht weiterhin Potenzial, sodass künftig noch weitere Unternehmen davon profitieren können. Die Kosten für den laufenden Aufwand sind im Vergleich zum Initialaufwand gering. Zur Begleitung der Weiterführung wird ein regelmässiges Monitoring, beispielsweise der Websitebesuche, empfohlen.
2. Verbreitungsaktivitäten – insbesondere über die Multiplikator*innen I – sollen verstärkt werden, damit noch mehr KMU erreicht werden und die Nutzung weiter erhöht wird. Besonders wirksam könnte hier der Zugang über Branchenverbände und Versicherer sein, da diese viele Unternehmen direkt erreichen.
3. Die Multiplikator*innen II sollen stärker durch die Multiplikator*innen I unterstützt werden, die passenden Tools auszuwählen, anzuwenden und nachhaltig im Arbeitsalltag zu verankern. Dazu gehören klare Anleitungen zur Anwendung der Tools, Unterstützung bei der regelmässigen Anwendung sowie Hilfestellungen für die interne Kommunikation, um die Angebote im Unternehmen besser zu verbreiten und langfristig zu verankern.

Stellungnahme von Gesundheitsförderung Schweiz zu den Empfehlungen

Wir stimmen der **ersten Empfehlung** zur uneingeschränkten Weiterführung der Angebote klar zu. Aufbauend auf den Erkenntnissen aus der Evaluation sowie weiterführenden eigenen Nutzendenbefragungen, planen wir auf operativer Ebene die Zusammenführung des Leadership-Kits und der HR-Toolbox. Es wird künftig eine themenorientierte Struktur angestrebt, in welcher die beiden Hauptzielgruppen (Führungskräfte, HR-Verantwortliche) noch bedarfsgerechter auf der Website navigieren können. Ziel ist es, damit den Zugang weiter zu vereinfachen und die Relevanz der Inhalte für konkrete Fragestellungen noch stärker hervorzuheben. Die Angebote werden 2026 mit einem E-Learning zu gesunder Führung ergänzt, welches zentrale Grundlagen zu diesem Thema vermittelt, die Lerninhalte durchgehend mit den Tools der KMU-Angebote verknüpft und einen direkten Praxistransfer ermöglicht.

Die **zweite Empfehlung**, die Verbreitung über Multiplikator*innen – insbesondere über Branchenverbände und Versicherer – gezielt zu intensivieren, betrachten wir als klaren strategischen Hebel. In diesem Bereich haben wir die Aktivitäten bereits wie

geplant verstärkt. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass der Aufbau tragfähiger Netzwerke Zeit benötigt. Wir werden diesen Prozess systematisch vorantreiben und partnerschaftlich ausgestalten. Zudem ist ab 2027 ein neues Kampagnenkonzept geplant, welches die stärkere Nutzung von Synergien zwischen den verschiedenen Kampagnen von Gesundheitsförderung Schweiz verfolgt.

Die **dritte Empfehlung**, die Nutzung und Verankerung der Tools stärker zu unterstützen, prüfen wir bewusst vorsichtig und differenziert. Die Angebote sind als Self-Service-Lösungen konzipiert, die es Unternehmen ermöglichen, eigenständig aktiv zu werden und gezielt bei den Themen anzusetzen, die sie aktuell beschäftigen. Sie ersetzen kein umfassendes BGM, sondern erlauben erste, wirksame Schritte (Mikrointerventionen). Der Fokus der Weiterentwicklung liegt deshalb darauf, den Self-Service-Ansatz über die neue themenorientierte Ausrichtung zu stärken und die Nutzenden noch gezielter abzuholen, ohne die Niederschwelligkeit der Angebote aus den Augen zu verlieren.

4 Literaturverzeichnis

- Ebner, M. (2019). *Positive Leadership: Erfolgreich führen mit PERMA-Lead – die fünf Schlüssel zur High Performance*. Facultas.
- Frey, M., Suri, M., Hegevoss, A., Gajdos, G. & Winistörfer, N. (2025). *Evaluation der Angebote für KMU «Leadership-Kit» und «HR-Toolbox» von Gesundheitsförderung Schweiz*. Schlussbericht. Gesundheitsförderung Schweiz. Abgerufen am 25.03.2026 von <https://gesundheitsfoerderung.ch/node/10174>
- Füllemann, D., Wüthrich, M., Stanic, D., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2025). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in Betrieben in der Schweiz: Monitoring-Ergebnisse 2024*. Ergebnisbericht. Fachhochschule Nordwestschweiz und Gesundheitsförderung Schweiz.
- Gesundheitsförderung Schweiz (2026). *Leadership-Kit*. Abgerufen am 18.02.2026 von <https://friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/leadership-kit>
- Gesundheitsförderung Schweiz (2026). *HR-Toolbox*. Abgerufen am 18.02.2026 von <https://friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/hr-toolbox>
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Fotonachweis Titelbild

iStock

Projektleitung Gesundheitsförderung Schweiz

- Dr. Regina Jensen, Projektleiterin Wirkungsmanagement
- Dr. Giada Gianola, Projektleiterin Wirkungsmanagement
- Björn Neuhaus, Projektleiter Wirkungsmanagement

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 133

© Gesundheitsförderung Schweiz, März 2026

Autorinnen

B & A Beratungen & Analysen:

- Dr. Lea Pucci-Meier
- Dr. Désirée Stocker
- Alyssa Hadorn

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz

Wankdorffallee 5, CH-3014 Bern

Tel. +41 31 350 04 04

office.bern@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen

Evaluationsbericht

Frey, M., Suri, M., Hegevoss, A., Gajdos, G. & Winistörfer, N. (2025). [*Evaluation der Angebote für KMU «Leadership-Kit» und «HR-Toolbox» von Gesundheitsförderung Schweiz*](#). Schlussbericht. Gesundheitsförderung Schweiz.

Zitierweise

Pucci-Meier, L., Stocker, D. & Hadorn, A. (2026). *Evaluation der KMU-Angebote «Leadership-Kit» und «HR-Toolbox» – Ergebnisse und Empfehlungen*. Faktenblatt 133. Gesundheitsförderung Schweiz.