FORUMBGM
Betriebliches
Gesundheitsmanagement
Ostschweiz

GESUNDHEITSFÖRDERUNG IM BETRIEB – WO STEHT DIE REGION OSTSCHWEIZ?

Eine Befragung von Betrieben aus dem Kanton St.Gallen, dem Kanton Appenzell Ausserrhoden und dem Fürstentum Liechtenstein

Ergebnisse der 3. Durchführung des Ostschweizer Monitorings zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Beauftragt von:

Forum BGM Ostschweiz
lic. phil. Fabrina Cerf, Geschäftsstelle

Durchgeführt von:

Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft,
Fachhochschule St.Gallen (IQB-FHS)
Prof. Dr. Markus Grutsch, Leiter Kompetenzzentrum Qualitäts- und Projektmanagement
unter Mitwirkung von Stefan Althaus, Sven Bruss, Silas Schiess, Samuel Thür

März 2017

Zitierweise:
Grutsch, M., Cerf, F., Althaus, S., Bruss, S., Schiess, S., Thür, S. (2017): *Gesundheitsförderung im Betrieb – Wo steht die Region Ostschweiz?* St.Gallen.
www.bgm-ostschweiz.ch

INHALTSVERZEICHNIS

1 DIE BEFRAGTEN BETRIEBE 4

2 BGM IN OSTSCHWEIZER BETRIEBEN 2016 6

2.1 GESUNDHEITSFÖRDERUNG ALS FÜHRUNGSAUFGABE 7

2.2 UMSETZUNG VON MASSNAHMEN 7

2.3 ARBEITSBEDINGTE BELASTUNGEN UND HANDLUNGSBEDARF 7

2.4 RESSOURCEN FÜR DIE GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND UNTERSTÜTZUNG 8

3 ALLE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK 9

4 ENTWICKLUNGEN SEIT 2011 17

4.1 GESAMTKONZEPT ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGM) 17

4.2 MASSNAHMEN ZU ENTSPANNUNG, BEWEGUNG UND ERNÄHRUNG 17

4.3 WEITERE MASSNAHMEN 18

5 TRENDS UND AUSBLICK 18

5.1 STRESS UND PSYCHISCHE BELASTUNGEN 18

5.2 ÄLTERE MITARBEITENDE 19

5.3 SYSTEMATISIERUNG DER GESUNDHEITSFÖRDERUNG 19

KONTAKT 20

ANHANG: ERGEBNISSE FL 21

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Massnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

Quelle: Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der EU (2007)

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden.

Quelle: Wienemann, E. (2002)

1 DIE BEFRAGTEN BETRIEBE

470 Betriebe, vorwiegend aus St.Gallen, Appenzell Ausserrhoden und dem Fürstentum Liechtenstein, nahmen an der Online-Befragung im Sommer 2016 teil.

Teilnehmende Betriebe nach Kanton / Region	
	Teilgenommen in %
Kanton St.Gallen	49
Kanton Appenzell Ausserrhoden	15
Fürstentum Liechtenstein	31
Übrige Schweiz	5

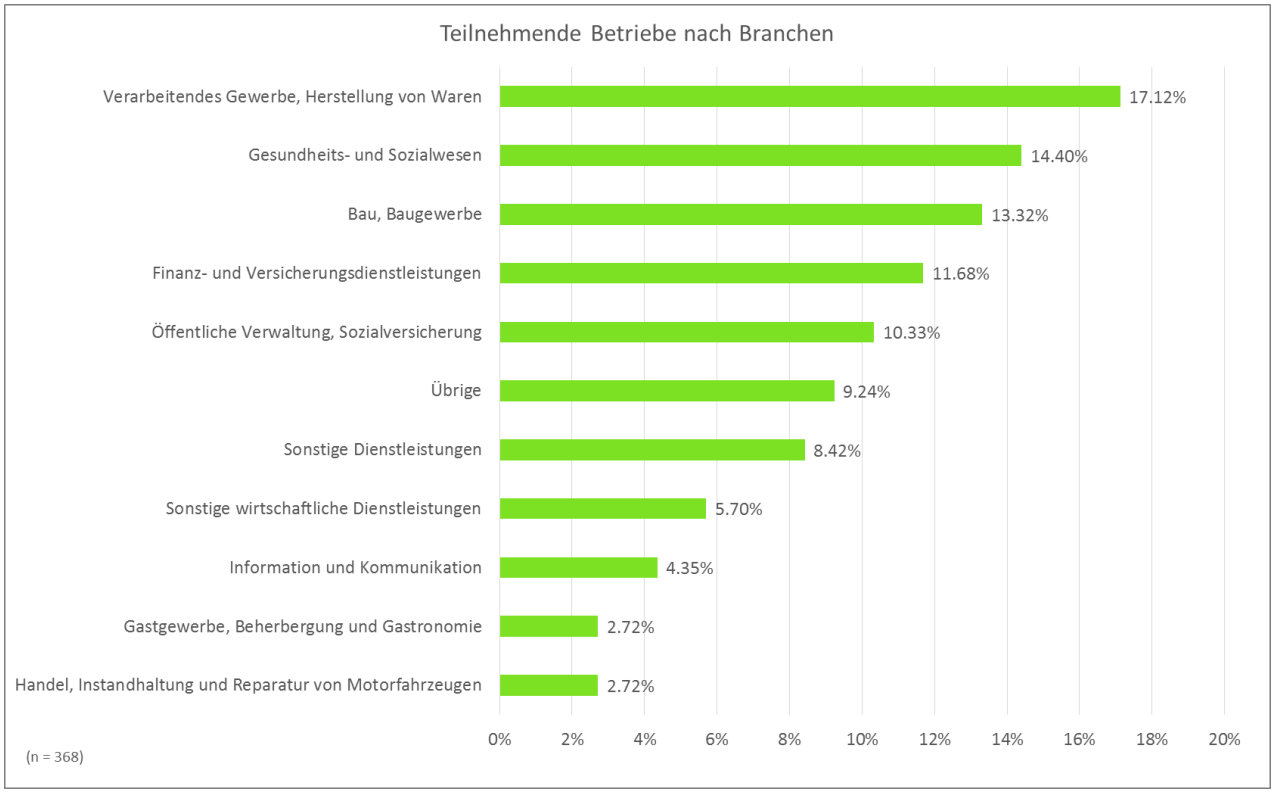
Der Fokus der Befragung lag bei kleinen und mittleren Betrieben:

Teilnehmende Betriebe nach Grösse		
	Anzahl Beschäftigte	Teilgenommen in %
Kleinst-Unternehmen	1 bis 9	15
Klein-Unternehmen	10 bis 49	38
Mittleres-Unternehmen	50 bis 249	28
Grossunternehmen	250 und mehr	19

Hauptsächlich haben Personen mit Führungsfunktion (Geschäftsführer/-innen, Kadermitarbeitende, Teamleiter/-innen) und Personalverantwortliche an der Befragung teilgenommen:

Teilnehmende nach Funktion im Betrieb	
	Teilgenommen in %
Geschäftsführer/-in	38
Kadermitarbeiter/-in, Teamleiter/-in	27
HR- / Personalverantwortliche/-r	25
Angestellte/-r	10

Der Grossteil der teilnehmenden Betriebe stammt aus den Branchen Gewerbe, Industrie, Bau, Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie aus der öffentlichen Verwaltung:



2 BGM IN OSTSCHWEIZER BETRIEBEN 2016

Zusammenfassung:

Die Betriebe sehen **Handlungsbedarf**, vor allem bei folgenden Themen:

- psychischen Belastungen, Stress
- Teamfähigkeit, Konflikte
- Bewegung, Entspannung

Verbreitung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM):

- 21% der befragten Betriebe haben bereits ein BGM
- 19% haben ein BGM im Aufbau
- 12% planen ein BGM
- 48% haben gar kein BGM

Ostschweizer Betriebe setzen vor allem **gesundheitsfördernde Massnahmen** in folgenden Bereichen um:

- Gute Führungs- und Feedbackkultur
- Abbau von Überbelastungen
- Mitbestimmung bei Arbeitsabläufen und Zeiteinteilung
- Klare Zuteilung von Aufgaben und Kompetenzen
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit

Ausgewählte Ergebnisse nachfolgend in Kapitel 2.1 – 2.4; alle Ergebnisse im Überblick in Kapitel 3.

2.1 Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe

Die Ergebnisse der BGM-Befragung 2016 zeigen, dass die Betriebe in St.Gallen, Appenzell Ausserrhoden und dem Fürstentum Liechtenstein für die Gesundheitsförderung sensibilisiert sind. Viele Führungspersonen sind sich der Wichtigkeit des Themas bewusst und sehen die Erhaltung und Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden klar als ihre Aufgabe – nicht nur im Gross-, sondern auch im Kleinbetrieb. So gibt eine grosse Mehrheit der Befragten an, dass sie die betriebliche Gesundheitsförderung vollkommen (37%) oder eher (48%) als eine ihrer **Führungsaufgaben** erachten.

Dennoch haben erst 21% der befragten Betriebe ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), d.h. ein **Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung**. Bei 19% der befragten Betriebe ist ein BGM im Aufbau. 60%, also die Mehrheit, verfügt noch über kein betriebliches Gesundheitsmanagement. Immerhin 12% geben dabei an, dass ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung in Planung sei. Erfreulich an diesem Ergebnis ist, dass für eine knappe Mehrheit der befragten Betriebe ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung offenbar ein Thema ist. Dies zeigt, dass viele Betriebe für das Thema Gesundheitsförderung empfänglich sind und einen Bedarf erkannt haben. Dabei zeigt sich ein **Unterschied zwischen grossen und kleinen Betrieben**: Grosse und mittlere Betriebe geben tendenziell eher an, bereits ein BMG im Einsatz oder im Aufbau zu haben als Klein- und Kleinstbetriebe. Ebenfalls zeigt sich, dass Führungspersonen aus Betrieben mit einem etablierten BGM, Gesundheitsförderung stärker als eine ihrer Aufgaben im Rahmen der Leitungsfunktion wahrnehmen.

2.2 Umsetzung von Massnahmen

Nach den einzelnen Massnahmen gefragt, zeigt sich insgesamt ein positives Bild: Viele Betriebe setzen bereits **verschiedene Massnahmen zur Gesundheitsförderung** um. Insbesondere was die Zusammenarbeit und die Organisation der Arbeit betrifft, sind die Ergebnisse erfreulich: Auf eine gute Führungskultur (85%), eine wertschätzende Feedbackkultur (87%), Klarheit in Aufgaben und Verantwortung (95%), eine aktive Mitgestaltung bei Arbeitsabläufen und Aufgabeneinteilung (84%), genügend Zeit für die Aufgabenbewältigung (85%) sowie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (80%) wird Wert gelegt. Auch geben 88% der befragten Betriebe an, Absenzen von Mitarbeitenden systematisch zu erfassen. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden treffen 85% der Betriebe Massnahmen zur Wiedereingliederung.

Erfreulich ist, dass mit 68% ein bedeutender Anteil von Betrieben regelmässige **Mitarbeiterbefragungen** durchführt, um die Bedürfnisse der Beschäftigten abzuholen. Die Ergebnisse aus den Mitarbeiterbefragungen dienen dazu, Optimierungspotential sowie problematische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und daraus entsprechende Massnahmen abzuleiten. Im Idealfall tragen Mitarbeiterbefragungen so zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsabläufe und der betrieblichen Strukturen bei.

2.3 Arbeitsbedingte Belastungen und Handlungsbedarf

Die Mehrheit der befragten Betriebe gibt an, dass ihre Mitarbeitenden verschiedenen **arbeitsbedingten Belastungen** (beispielsweise Termindruck, Unterbrechungen, Überstunden) ausgesetzt sind. Ein zentrales Er-

gebnis in diesem Zusammenhang ist, dass viele Führungspersonen auf Überlastungen bei ihren Mitarbeitenden reagieren – 28% stimmten dieser Aussage voll und ganz zu, 57% stimmten eher zu. Das weist wiederum darauf hin, dass Vorgesetzte für das Thema Stress und Belastungen sensibilisiert sind. Umgekehrt gab eine Mehrheit (61%) der befragten Betriebe an, keine **Massnahmen für Stressabbau und Entspannung** umzusetzen. Hier zeigt sich ein gewisses Defizit, das auch von den Betrieben so wahrgenommen wird: In Übereinstimmung mit diesen Ergebnissen sehen die Betriebe insbesondere bei den Themen psychische Belastungen und Stress, ebenso bei der Förderung von Teamfähigkeit und der Bewältigung von Konflikten sowie bei Massnahmen für mehr Entspannung und Bewegung zusätzlichen **Handlungsbedarf**. Weiteren Bedarf sehen die Betriebe bei der Erstellung eines Gesamtkonzepts für die Gesundheitsförderung, bei der Ergonomie oder beim selbständigen Arbeiten.

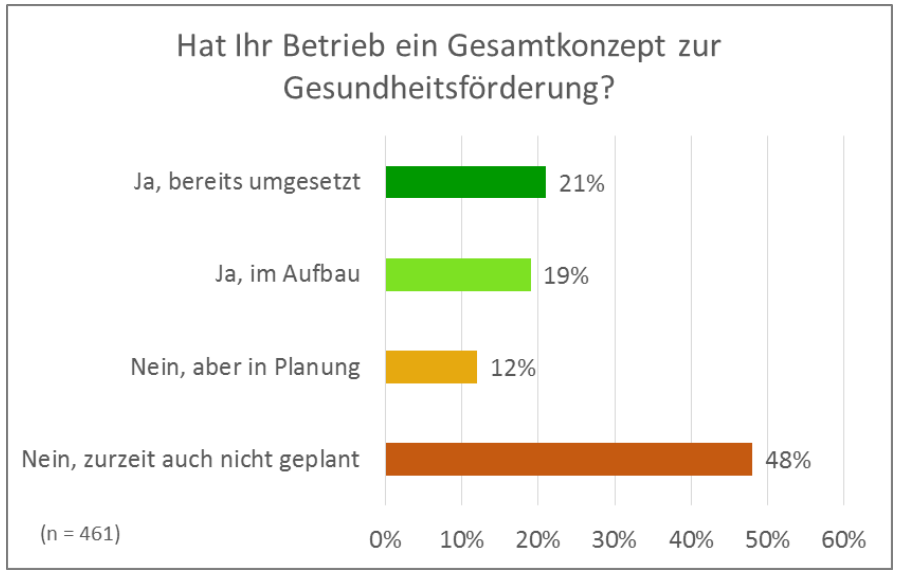
Betrachtet man die arbeitsbedingten **Belastungen und Stressfaktoren** genauer, zeigt sich, dass bei einem Teil der Betriebe durchaus Verbesserungspotential besteht: So geben immerhin 15% der Betriebe an, dass Vorgesetzte eher nicht oder nicht auf Überbelastungen bei Mitarbeitenden reagieren. In 15% der Betriebe steht den Mitarbeitenden nicht ausreichend Zeit für die Erledigung ihrer Aufgaben zur Verfügung, bei 23% sind die Mitarbeitenden von vielen Unterbrechungen betroffen, und bei 16% können Mitarbeitende ihre Arbeitsabläufe eher oder gar nicht mitgestalten. Auch gaben 12% an, bei Belästigung und Mobbing keine Massnahmen zu ergreifen, und ganze 27% bieten bei Suchtproblemen von Mitarbeitenden keine Unterstützung an. Hier ist ein klarer Handlungsbedarf auszumachen, da die genannten Belastungen weitreichende Folgen für die Gesundheit der Mitarbeitenden haben können.

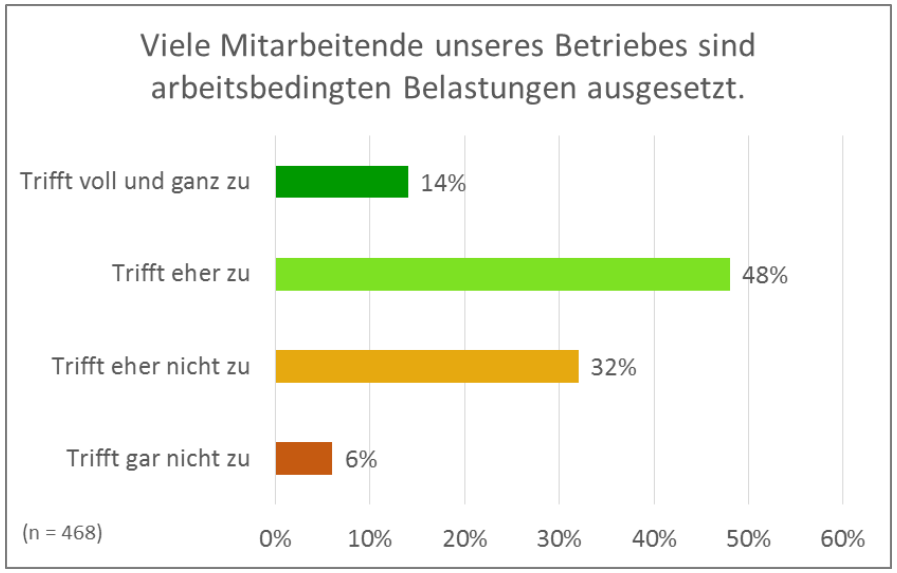
2.4 Ressourcen für die Gesundheitsförderung und Unterstützung

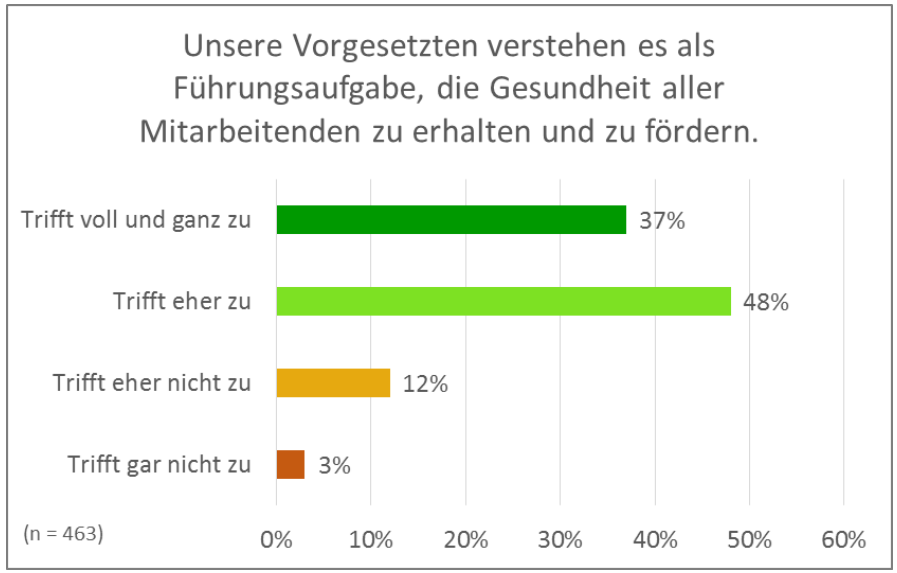
Knapp die Hälfte der Befragten erachten die in ihrem Betrieb für die Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellten **finanziellen und personellen Ressourcen** als ausreichend (49%), 31% hingegen als ungenügend und 20% gaben an, diese Frage nicht beurteilen zu können. Hier zeigt sich ein Zusammenhang mit dem Grad der Umsetzung eines systematischen BGMs: Betriebe, die ein BGM bereits etabliert oder im Aufbau haben, schätzen die zur Verfügung stehenden Ressourcen tendenziell eher als ausreichend ein als Betriebe, die noch nicht über ein BGM verfügen.

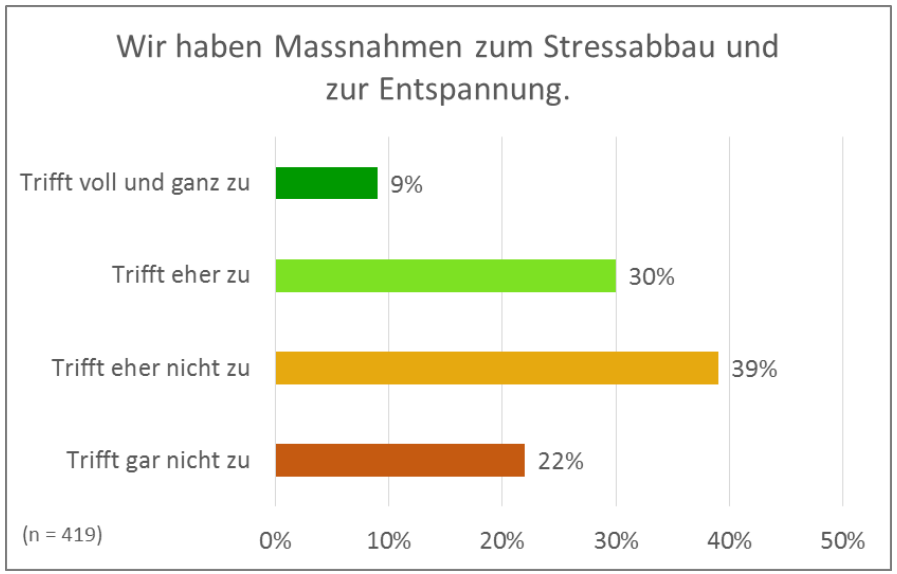
Danach gefragt, von wem die Betriebe sich bei der Gesundheitsförderung **zusätzliche Unterstützung** wünschen, wurden häufig die Berufs- und Branchenverbände (24%) sowie Personen aus dem eigenen Netzwerk (20%) genannt, gefolgt von Gesundheitsförderung Schweiz (14%), der SUVA (14%), dem Forum BGM Ostschweiz (12%) und dem Arbeitgeberverband (10%). Zuletzt wurden externe Beratungsfirmen (6%) genannt. Die etablierten Institutionen / Know-How-Träger haben damit für kleine und mittlere Betriebe im Vergleich zum Branchenverband und zum eigenen Netzwerk deutlich weniger Bedeutung, wenn es um die Unterstützung bei der Umsetzung von BGM-Massnahmen geht. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich die Betriebe insbesondere branchenspezifische Unterstützung wünschen sowie am Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben interessiert sind.

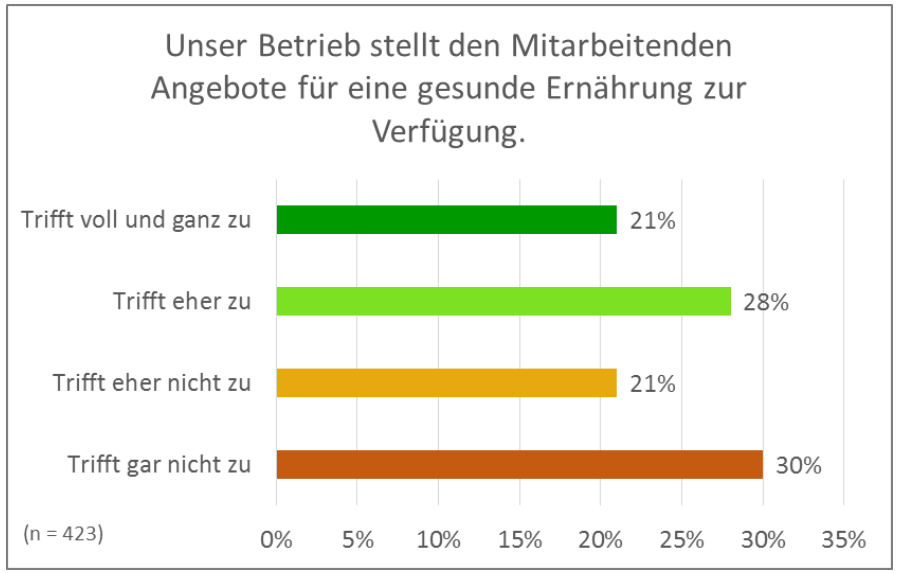
3 ALLE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

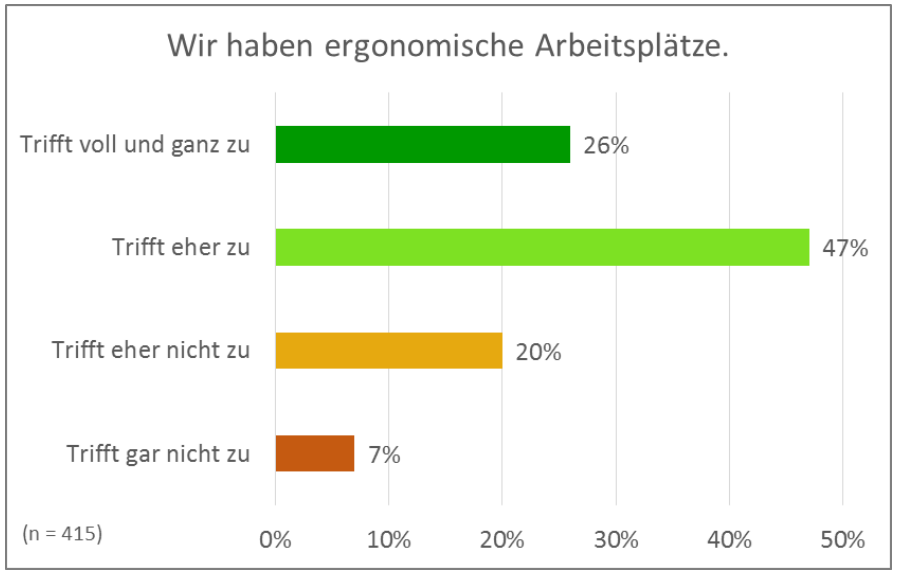


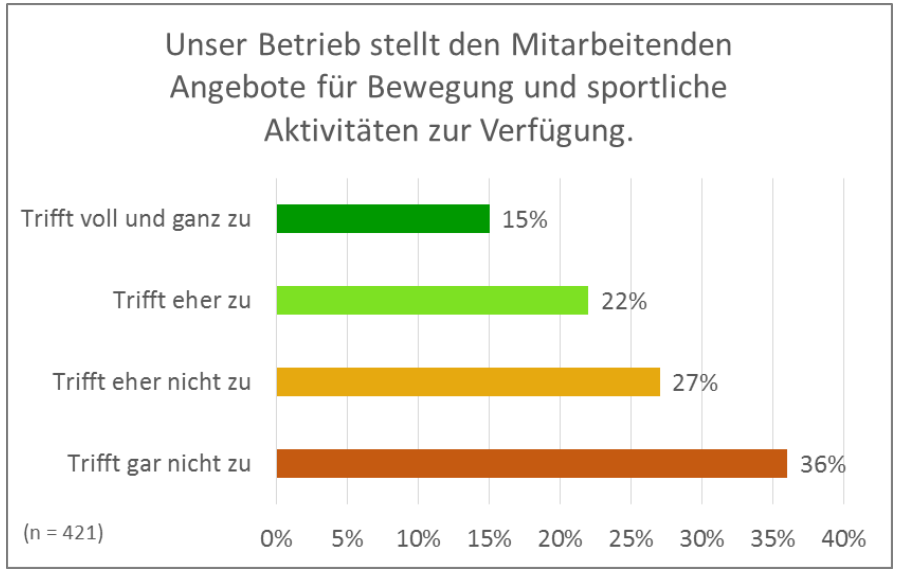


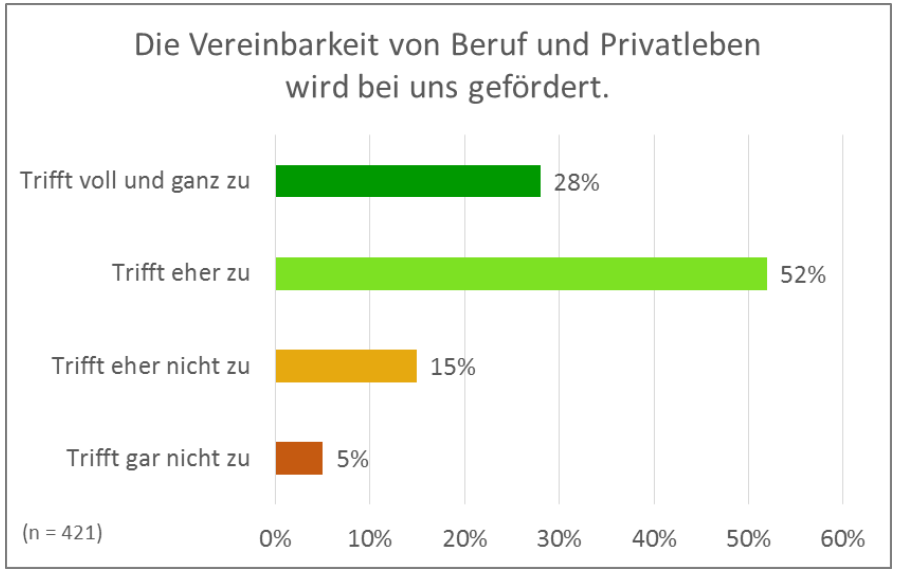


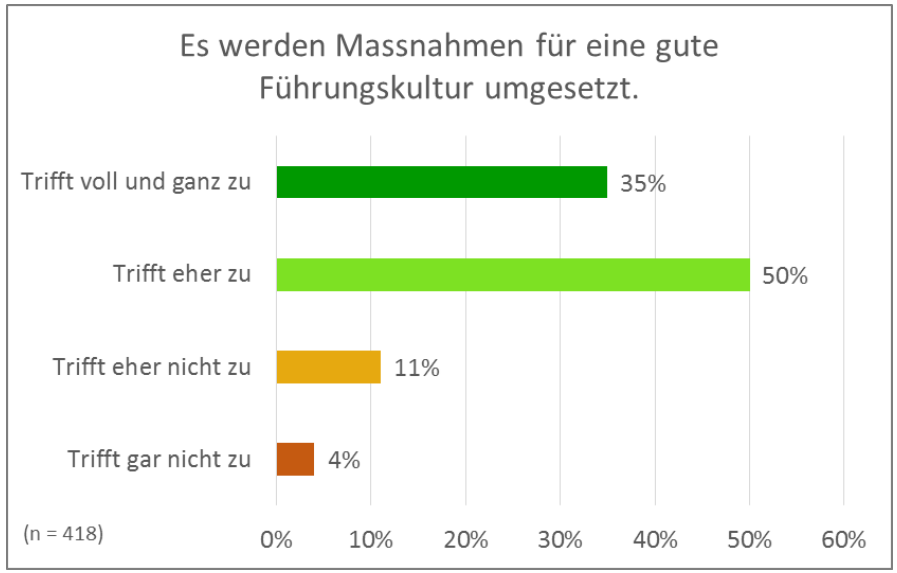


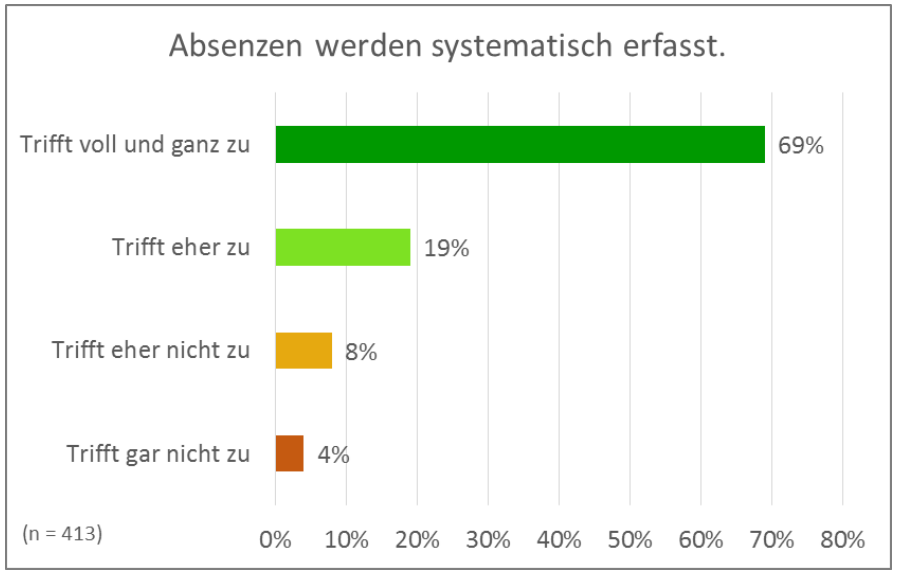

Unser Betrieb stellt den Mitarbeitenden Angebote für eine gesunde Ernährung zur Verfügung.
Trifft voll und ganz zu
21%
Trifft eher zu
28%
Trifft eher nicht zu
21%
Trifft gar nicht zu
30%
(n = 423)
0%
5%
10%
15%
20%
25%
30%
35%

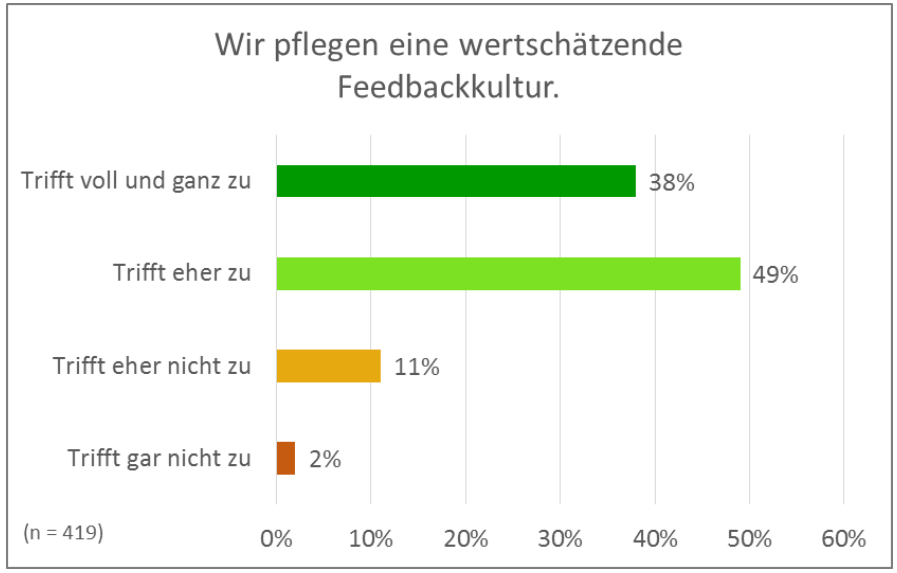

Wir haben ergonomische Arbeitsplätze.
Trifft voll und ganz zu
26%
Trifft eher zu
47%
Trifft eher nicht zu
20%
Trifft gar nicht zu
7%
(n = 415)
0%
10%
20%
30%
40%
50%

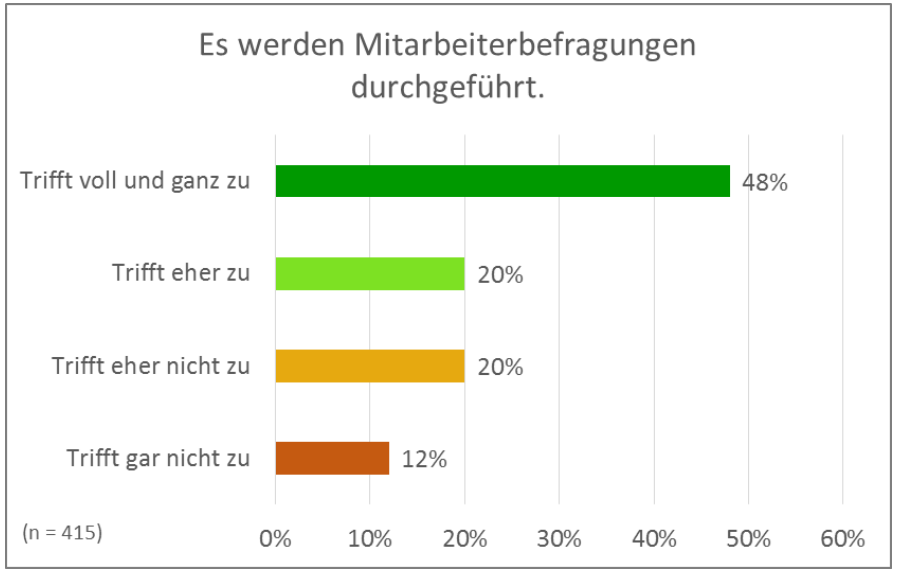

Unser Betrieb stellt den Mitarbeitenden Angebote für Bewegung und sportliche Aktivitäten zur Verfügung.
Trifft voll und ganz zu
15%
Trifft eher zu
22%
Trifft eher nicht zu
27%
Trifft gar nicht zu
36%
(n = 421)
0%
5%
10%
15%
20%
25%
30%
35%
40%

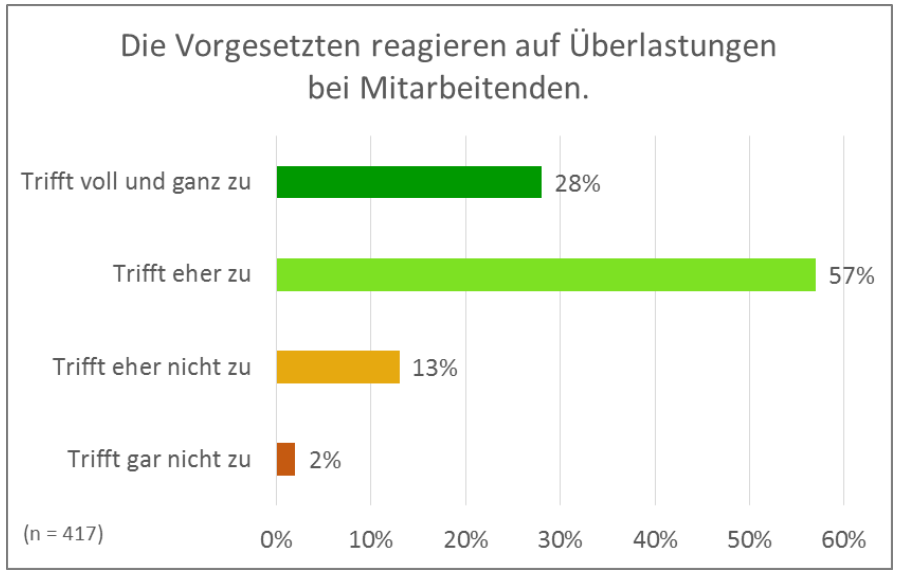

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird bei uns gefördert.
Trifft voll und ganz zu
28%
Trifft eher zu
52%
Trifft eher nicht zu
15%
Trifft gar nicht zu
5%
(n = 421)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

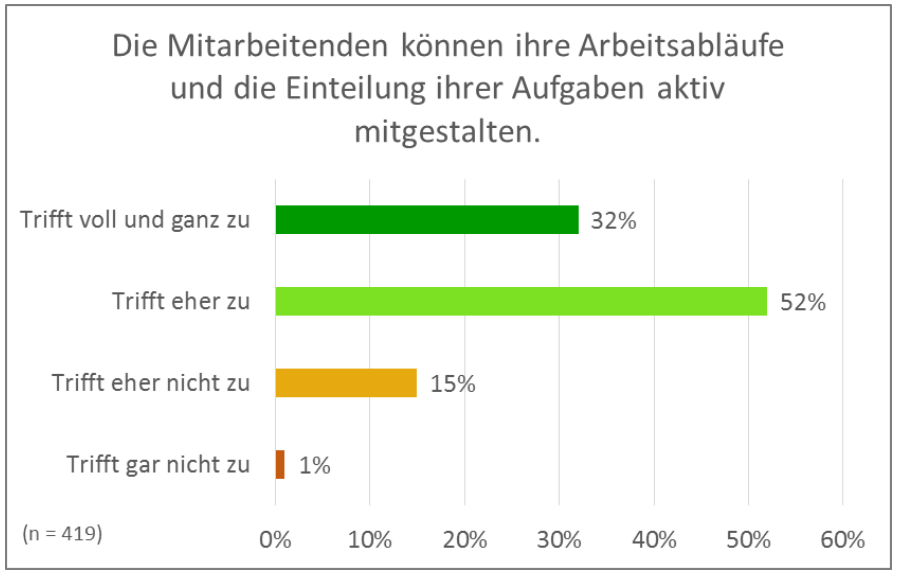

Es werden Massnahmen für eine gute Führungskultur umgesetzt.
Trifft voll und ganz zu
35%
Trifft eher zu
50%
Trifft eher nicht zu
11%
Trifft gar nicht zu
4%
(n = 418)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

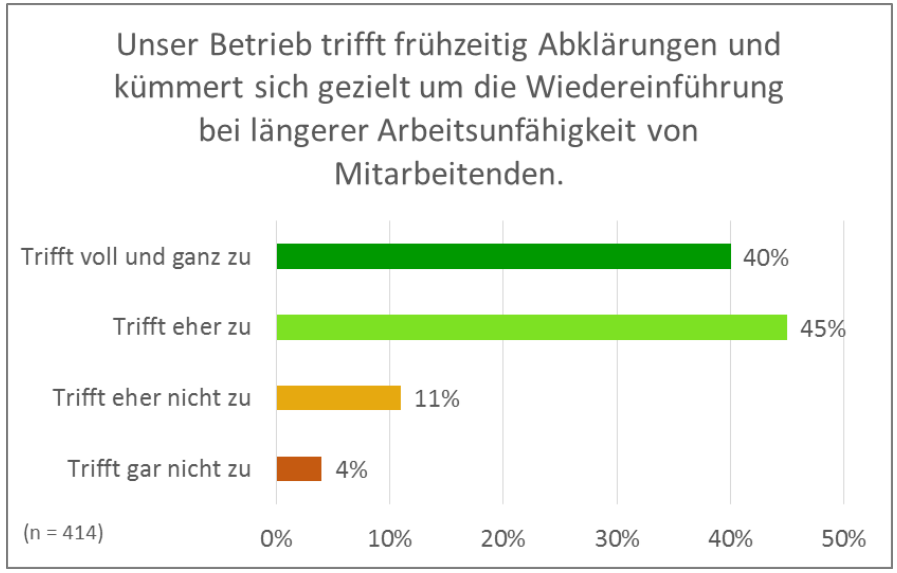

Absenzen werden systematisch erfasst.
Trifft voll und ganz zu
69%
Trifft eher zu
19%
Trifft eher nicht zu
8%
Trifft gar nicht zu
4%
(n = 413)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%

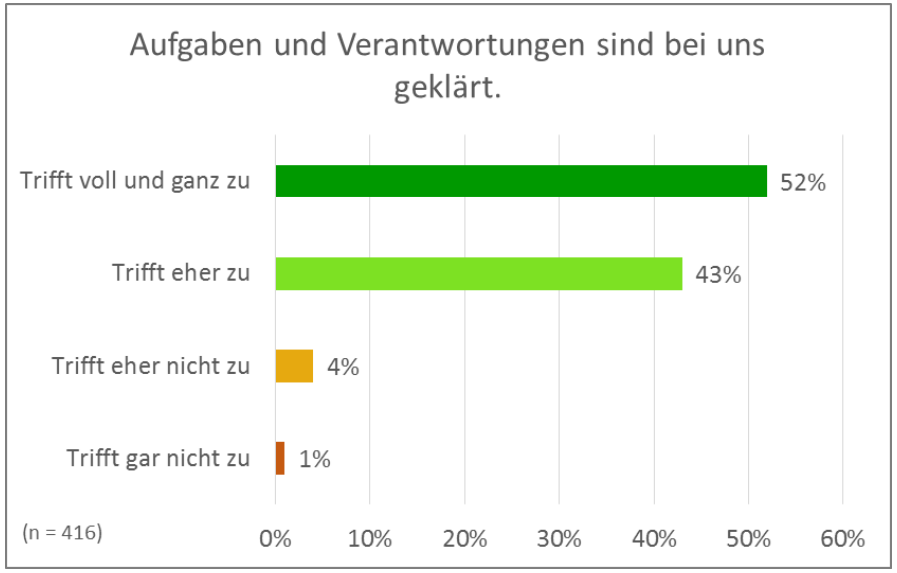

Wir pflegen eine wertschätzende Feedbackkultur.
Trifft voll und ganz zu
38%
Trifft eher zu
49%
Trifft eher nicht zu
11%
Trifft gar nicht zu
2%
(n = 419)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

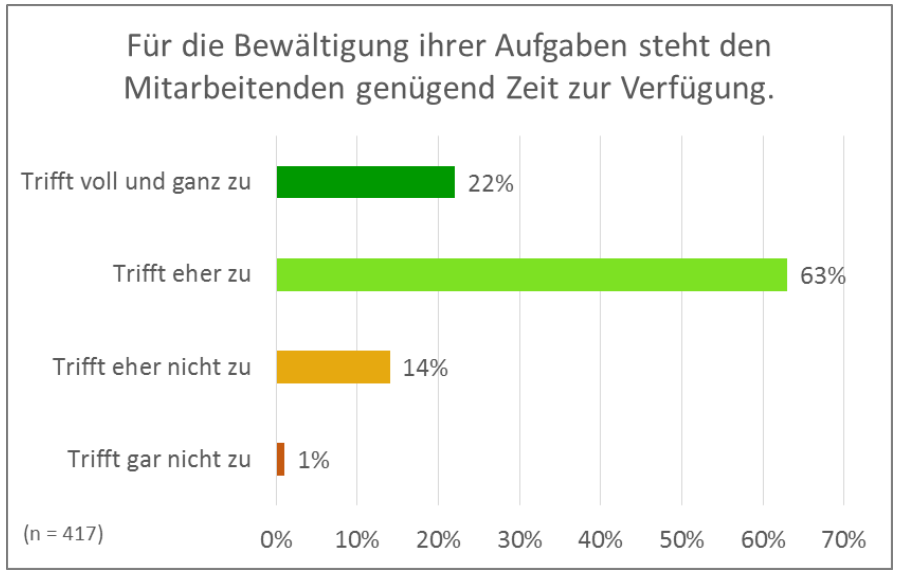

Es werden Mitarbeiterbefragungen durchgeführt.
Trifft voll und ganz zu
48%
Trifft eher zu
20%
Trifft eher nicht zu
20%
Trifft gar nicht zu
12%
(n = 415)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

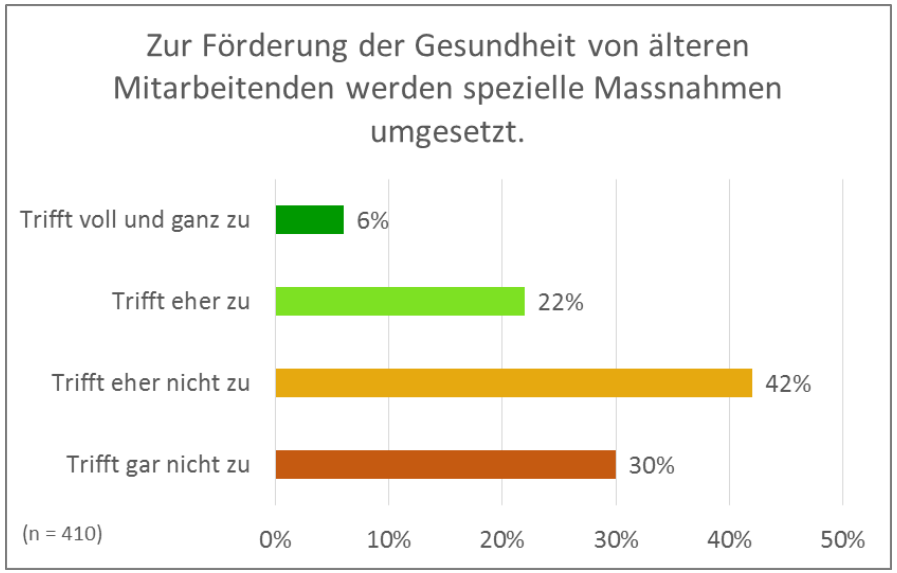

Die Vorgesetzten reagieren auf Überlastungen bei Mitarbeitenden.
Trifft voll und ganz zu
28%
Trifft eher zu
57%
Trifft eher nicht zu
13%
Trifft gar nicht zu
2%
(n = 417)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

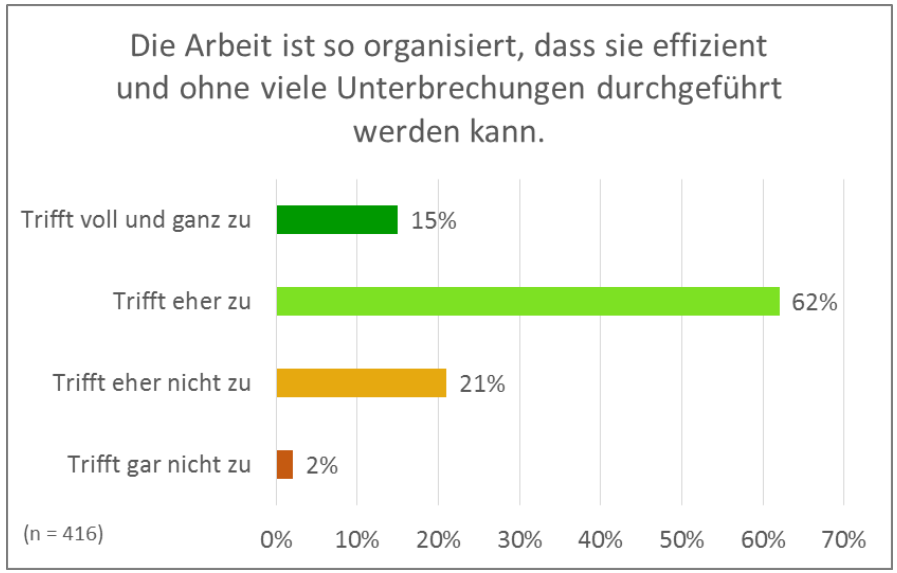

Die Mitarbeitenden können ihre Arbeitsabläufe und die Einteilung ihrer Aufgaben aktiv mitgestalten.
Trifft voll und ganz zu
32%
Trifft eher zu
52%
Trifft eher nicht zu
15%
Trifft gar nicht zu
1%
(n = 419)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

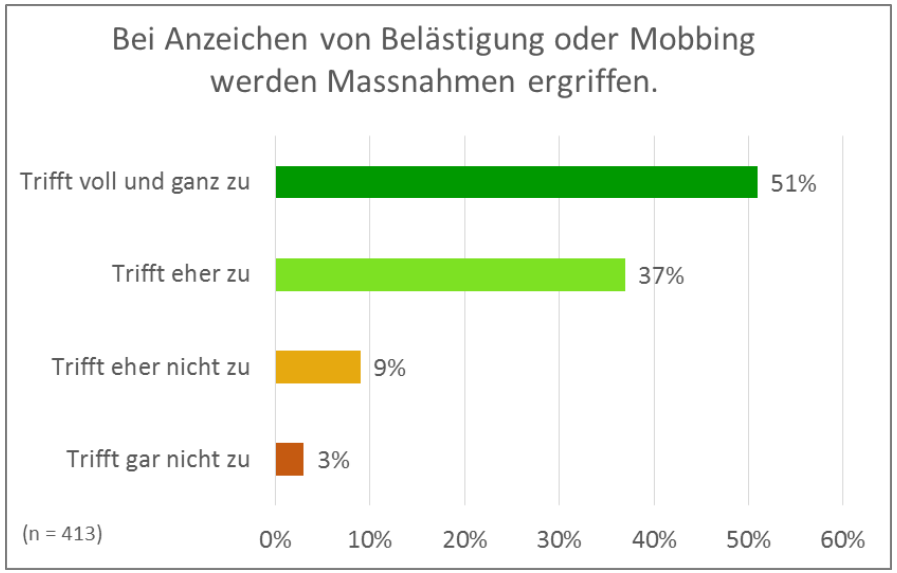

Unser Betrieb trifft frühzeitig Abklärungen und kümmert sich gezielt um die Wiedereinführung bei längerer Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden.
Trifft voll und ganz zu
40%
Trifft eher zu
45%
Trifft eher nicht zu
11%
Trifft gar nicht zu
4%
(n = 414)
0%
10%
20%
30%
40%
50%

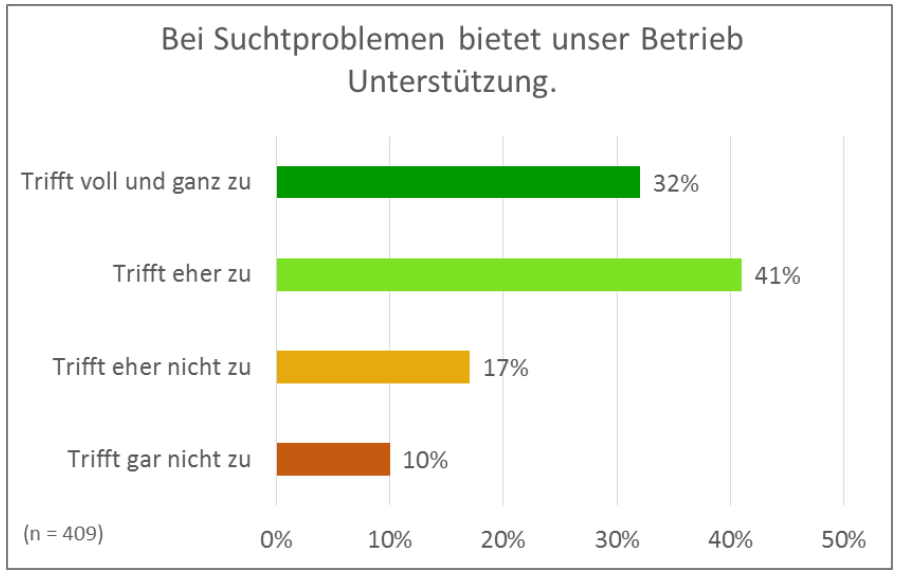

Aufgaben und Verantwortungen sind bei uns geklärt.
Trifft voll und ganz zu
52%
Trifft eher zu
43%
Trifft eher nicht zu
4%
Trifft gar nicht zu
1%
(n = 416)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

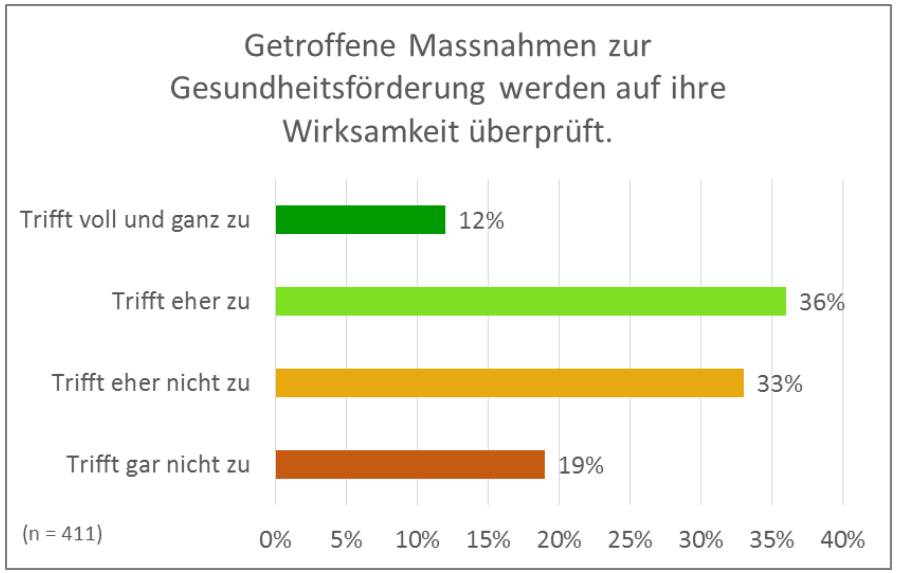

Für die Bewältigung ihrer Aufgaben steht den Mitarbeitenden genügend Zeit zur Verfügung.
Trifft voll und ganz zu
22%
Trifft eher zu
63%
Trifft eher nicht zu
14%
Trifft gar nicht zu
1%
(n = 417)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%

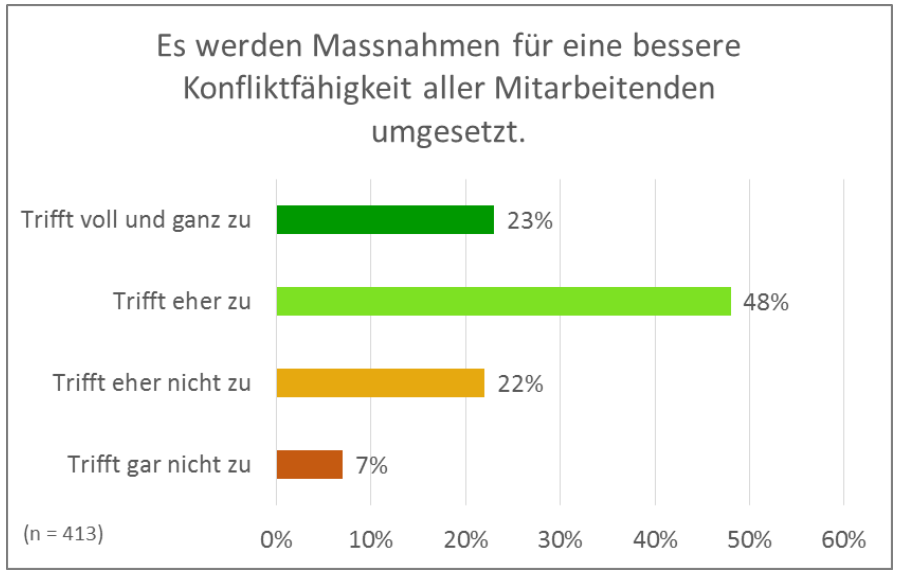

Zur Förderung der Gesundheit von älteren Mitarbeitenden werden spezielle Massnahmen umgesetzt.
Trifft voll und ganz zu
6%
Trifft eher zu
22%
Trifft eher nicht zu
42%
Trifft gar nicht zu
30%
(n = 410)
0%
10%
20%
30%
40%
50%

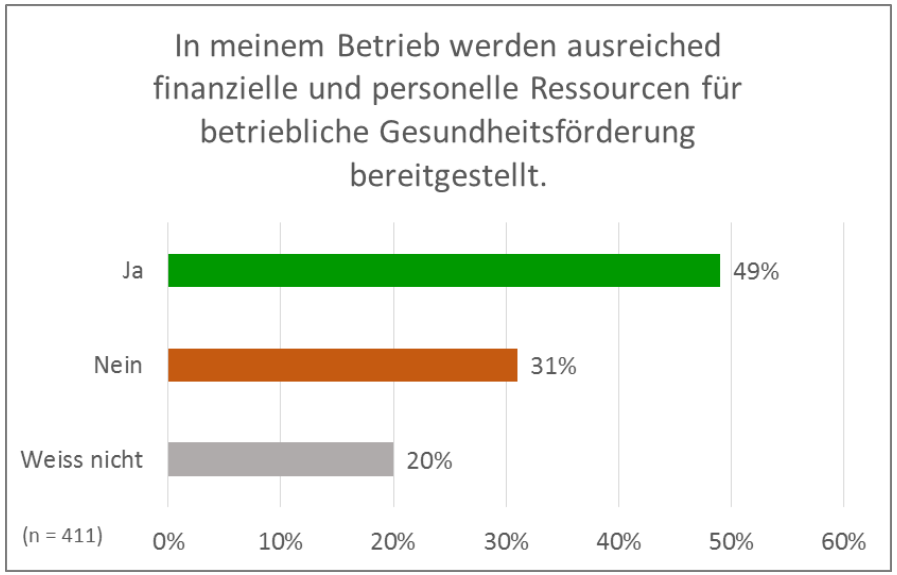

Die Arbeit ist so organisiert, dass sie effizient und ohne viele Unterbrechungen durchgeführt werden kann.
Trifft voll und ganz zu
15%
Trifft eher zu
62%
Trifft eher nicht zu
21%
Trifft gar nicht zu
2%
(n = 416)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%

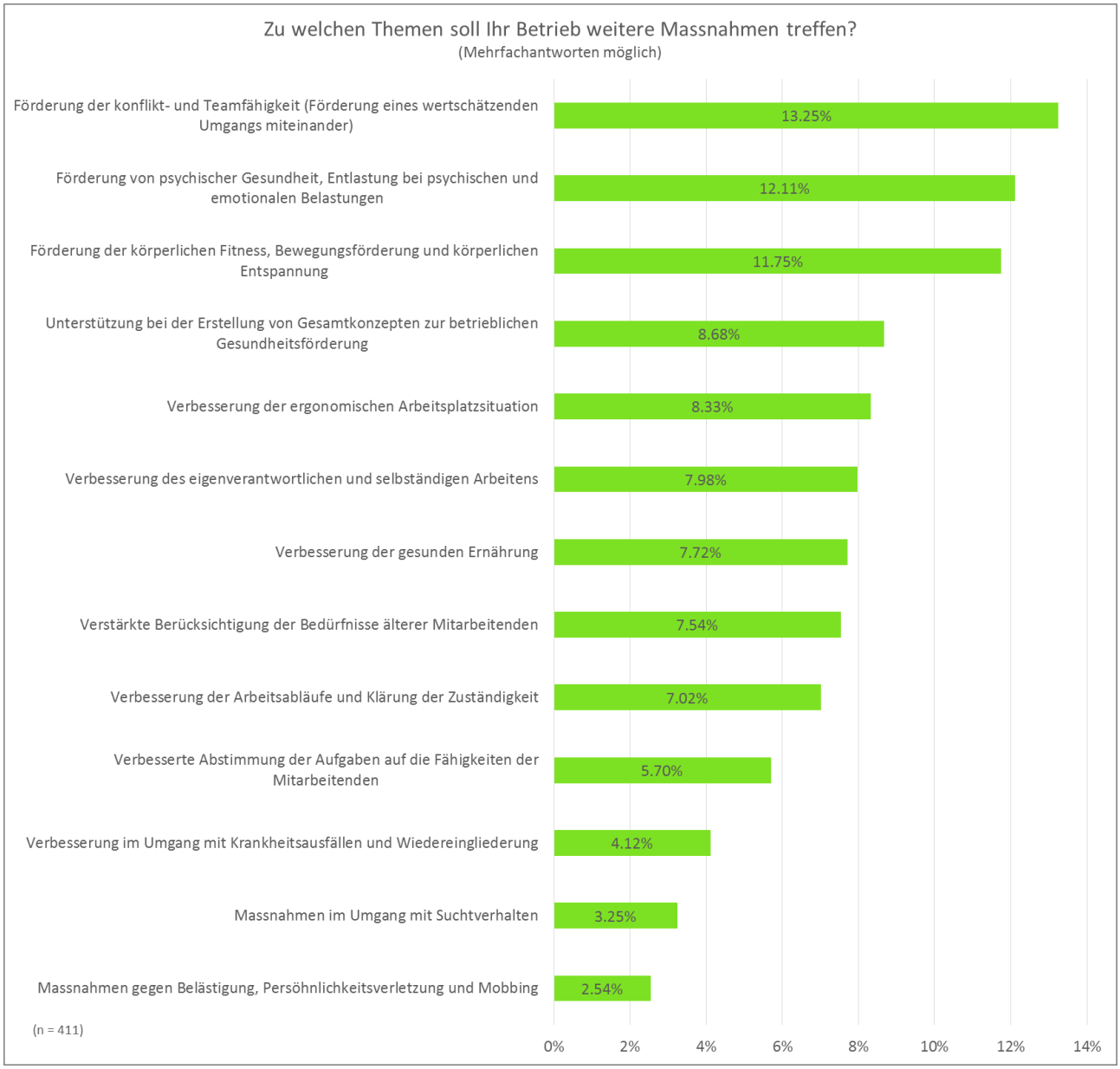

Bei Anzeichen von Belästigung oder Mobbing werden Massnahmen ergriffen.
Trifft voll und ganz zu
51%
Trifft eher zu
37%
Trifft eher nicht zu
9%
Trifft gar nicht zu
3%
(n = 413)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

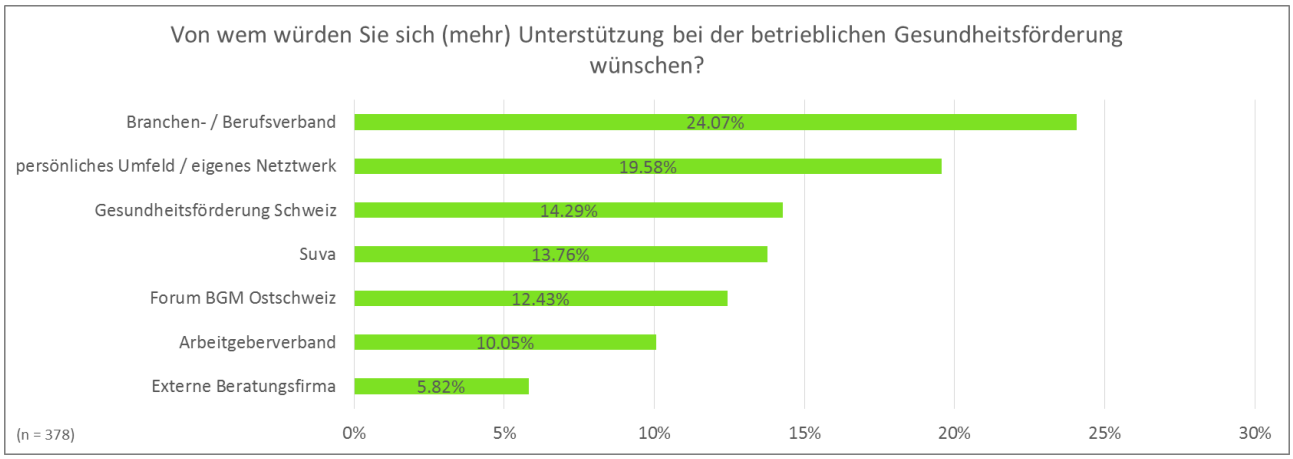

Bei Suchtproblemen bietet unser Betrieb Unterstützung.
Trifft voll und ganz zu
32%
Trifft eher zu
41%
Trifft eher nicht zu
17%
Trifft gar nicht zu
10%
(n = 409)
0%
10%
20%
30%
40%
50%

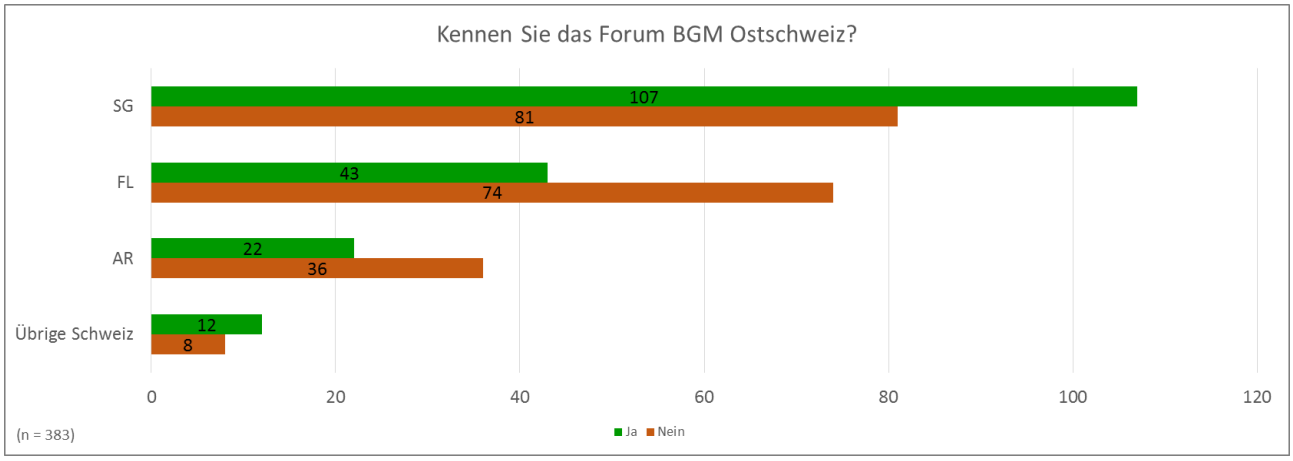

Getroffene Massnahmen zur Gesundheitsförderung werden auf ihre Wirksamkeit überprüft.
Trifft voll und ganz zu
12%
Trifft eher zu
36%
Trifft eher nicht zu
33%
Trifft gar nicht zu
19%
(n = 411)
0%
5%
10%
15%
20%
25%
30%
35%
40%


Es werden Massnahmen für eine bessere Konfliktfähigkeit aller Mitarbeitenden umgesetzt.
Trifft voll und ganz zu
23%
Trifft eher zu
48%
Trifft eher nicht zu
22%
Trifft gar nicht zu
7%
(n = 413)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%


In meinem Betrieb werden ausreiched finanzielle und personelle Ressourcen für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt.
Ja
49%
Nein
31%
Weiss nicht
20%
(n = 411)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%


Zu welchen Themen soll Ihr Betrieb weitere Massnahmen treffen?
(Mehrfachantworten möglich)
Förderung der konflikt- und Teamfähigkeit (Förderung eines wertschätzenden Umgangs miteinander)
13.25%
Förderung von psychischer Gesundheit, Entlastung bei psychischen und emotionalen Belastungen
12.11%
Förderung der körperlichen Fitness, Bewegungsförderung und körperlichen Entspannung
11.75%
Unterstützung bei der Erstellung von Gesamtkonzepten zur betrieblichen Gesundheitsförderung
8.68%
Verbesserung der ergonomischen Arbeitsplatzsituation
8.33%
Verbesserung des eigenverantwortlichen und selbständigen Arbeitens
7.98%
Verbesserung der gesunden Ernährung
7.72%
Verstärkte Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Mitarbeitenden
7.54%
Verbesserung der Arbeitsabläufe und Klärung der Zuständigkeit
7.02%
Verbesserte Abstimmung der Aufgaben auf die Fähigkeiten der Mitarbeitenden
5.70%
Verbesserung im Umgang mit Krankheitsausfällen und Wiedereingliederung
4.12%
Massnahmen im Umgang mit Suchtverhalten
3.25%
Massnahmen gegen Belästigung, Persöhnlichkeitsverletzung und Mobbing
2.54%
(n = 411)
0%
2%
4%
6%
8%
10%
12%
14%


Von wem würden Sie sich (mehr) Unterstützung bei der betrieblichen Gesundheitsförderung wünschen?
Branchen- / Berufsverband
24.07%
persönliches Umfeld / eigenes Netztwerk
19.58%
Gesundheitsförderung Schweiz
14.29%
Suva
13.76%
Forum BGM Ostschweiz
12.43%
Arbeitgeberverband
10.05%
Externe Beratungsfirma
5.82%
(n = 378)
0%
5%
10%
15%
20%
25%
30%


Kennen Sie das Forum BGM Ostschweiz?
SG
FL
AR
Übrige Schweiz
107
81
43
74
22
36
12
8
0
20
40
60
80
100
120
(n = 383)
Ja
Nein

4 ENTWICKLUNGEN SEIT 2011

Bereits 2011 und 2013 führten das Institut für Klein- und Mittelunternehmen der Universität St.Gallen gemeinsam mit dem Fachbereit Gesundheit der FHS St.Gallen im Auftrag des Forums BGM Ostschweiz je eine Online-Befragung bei Ostschweizer Betrieben durch. 2016 wurde das bestehende Befragungsinstrument in Zusammenarbeit mit dem Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft der FHS St. Gallen grundlegend überarbeitet. Der Fragebogen wurde auf die Zielgruppe der KMU angepasst, gekürzt und vereinfacht. Aus Gründen der Aktualität und der Wichtigkeit des Themas wurde der Fragebogen zusätzlich um das Thema «Psychische Belastungen» ergänzt.

Aufgrund der Überarbeitung des Fragebogens ist es nicht möglich, alle Ergebnisse von 2016 den Resultaten der Befragungen aus den Jahren 2011 und 2013 gegenüberzustellen. Dennoch können einige Entwicklungen aufgezeigt werden, da sich vor allem Fragen nach der Umsetzung von Massnahmen inhaltlich nicht verändert haben. Auch ist die Zusammensetzung der Stichprobe in Bezug auf die Unternehmensgrösse bei allen drei Befragungen ähnlich: 2016 lag der Anteil der KMUs bei 81%, 2013 bei 72%, 2011 bei 86%.[1]

4.1 Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung (BGM)

2016 gaben 21% der befragten Betriebe an, bereits ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung zu haben, 19% gaben an, ein BGM befinde sich im Aufbau, bei rund 60% der Betriebe lag 2016 noch kein BGM-Konzept vor. 2013 gaben noch 75% an, über keine strategische Verankerung von BGM zu verfügen. Dies weist darauf hin, dass die Sensibilisierung der Ostschweizer Betriebe für eine systematische Gesundheitsförderung gestiegen ist und sich die Betriebe stärker für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden engagieren möchten. Wie oben erwähnt ist ein Vergleich mit den Daten von 2011 nur eingeschränkt möglich. Damals gaben 62% der befragten Betriebe an, keine BGM-Massnahmen auf strategischer Ebene umzusetzen.

4.2 Massnahmen zu Entspannung, Bewegung und Ernährung

Bei den Massnahmen zum **Abbau von Stress** und für mehr Entspannung zeigt sich ein positiver Trend: Während 2016 immerhin 39% angaben, Angebote zum Stressabbau umzusetzen, waren es 2011 erst 28%, 2013 sogar nur 23% (geistige Entspannung) bzw. 28% (körperliche Entspannung).

Bei den Massnahmen für eine **gesunde Ernährung** zeigt sich kein einheitliches Bild. Gaben 2016 49% der Betriebe an, Angebote für eine gesunde Ernährung zur Verfügung zu stellen, war diese Zahl 2013 mit 64% noch höher. Im Vergleich dazu waren es 2011 nur 28%. Auch bei den Massnahmen für mehr **Bewegung** waren die Nennungen 2011 am tiefsten (33%). 2013 gaben 42% der Betriebe an, Bewegung zu fördern, 2016 waren es 37%.

[1] Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Anzahl befragter Betriebe 2011 markant kleiner war als 2013 und 2016. Auch war der Anteil an Mitgliedern des Vereins, die 2011 an der Befragung teilnahmen, prozentual höher als bei den nachfolgenden Befragungen. Dies könnte bei den Zahlen von 2011 zu einer Verzerrung geführt haben, da davon ausgegangen werden kann, dass Betriebe, die beim Forum BGM Ostschweiz Mitglied sind, stärker für die Gesundheitsförderung sensibilisiert sind.

Bei den Massnahmen für **ergonomische Arbeitsplätze** zeigen sich kaum Veränderungen: 2013 gaben 75% an, ergonomische Arbeitsplätze zu haben, 2016 waren es 73%.

4.3 Weitere Massnahmen

Massnahmen zur **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** scheinen tendenziell in immer mehr Betrieben umgesetzt zu werden, wobei die Fragen von 2013 und 2016 nur bedingt vergleichbar sind: 2013 gaben 68% der Betriebe an, über flexible Arbeitszeiten zu verfügen. 2016 antworteten bereits rund 80% der Betriebe, dass sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern, was auch flexible Arbeitszeiten beinhaltet.

Viele Betriebe legen Wert auf Massnahmen für eine **wertschätzende Feedbackkultur**. In allen drei Befragungen seit 2011 weisen die Ergebnisse auf einen hohen Umsetzungsstand hin; dieser lag 2011 bei 91%, 2013 bei 84% und 2016 bei 87%.

Markant verbessert hat sich 2016 im Vergleich mit den Vorjahren die **systematische Erfassung von Absenzen**: Hatten 2011 und 2013 erst rund die Hälfte der Betriebe angegeben, Absenzen systematisch zu erfassen, waren es 2016 mit 88% eine grosse Mehrheit. Diese Entwicklung ist insofern erfreulich, da ein systematisches Absenzenmanagement eine Grundlage bildet, um Gesundheitsprobleme und Unfallrisiken frühzeitig zu erkennen und gezielt Massnahmen zu ergreifen.

Kaum verändert hat sich hingegen der Umsetzungsgrad von **regelmässigen Mitarbeiterbefragungen** mit 71% im Jahr 2013 und 68% im Jahr 2016.

5 TRENDS UND AUSBLICK

Fasst man die Ergebnisse der Befragung von 2016 zusammen und betrachtet einerseits den Umsetzungsgrad von BGM-Massnahmen und andererseits die von den Betrieben wahrgenommenen Belastungen und ihre Einschätzung des Handlungsbedarfs, lassen sich insbesondere drei Themenfelder ausmachen, die in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden:

- Massnahmen gegen **Stress und Überbelastung** sowie die aktive **Förderung der psychischen Gesundheit**
- Spezielle Massnahmen zur Förderung der **Gesundheit von älteren Mitarbeitenden**
- **Systematisierung der Gesundheitsförderung** und die nachhaltige, strategische Integration in betriebliche Prozesse

5.1 Stress und psychische Belastungen

Konkurrenz- und Kostendruck einer globalen Wirtschaft, Innovationsdruck, Effizienzsteigerung, die zunehmende Technisierung und Digitalisierung oder der Fachkräftemangel sind Faktoren, welche die Betriebe zunehmend fordern und die sich auch auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken können. In Übereinstimmung mit diesen Entwicklungen gab eine Mehrheit der Betriebe an, dass ihre Mitarbeitenden verschiedenen Stressfaktoren und Belastungen ausgesetzt sind. Massnahmen zum Abbau von Stress und für mehr Entspannung sind jedoch in den meisten Betrieben (noch) kein Thema. Viele Betriebe teilen hingegen die Einschätzung, dass bei den psychischen Belastungen wie Stress, Termindruck, aber auch bei Konflikten im Team,

Handlungsbedarf besteht. Um mit den Herausforderungen des modernen Marktumfeldes umgehen zu können, wird eine aktive Förderung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten immer wichtiger. Gefragt sind nicht nur individuelle Massnahmen zum Stressabbau, sondern auch gesundheitsfördernde betriebliche Strukturen und Rahmenbedingungen, um Stress und Belastungsfaktoren zu reduzieren.

5.2 Ältere Mitarbeitende

Nicht nur der demografische Wandel, sondern auch der zunehmende Fachkräftemangel führt dazu, dass Belegschaften älter werden und die Unternehmen zunehmend auf die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden über das Pensionsalter hinaus angewiesen sind. Umgekehrt sind heute immer mehr Menschen über das Pensionsalter hinaus motiviert für berufliche Herausforderungen oder wünschen sich einen langsameren, schrittweisen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Gerade in den Wissens- und Dienstleistungsberufen fallen altersbedingte Einschränkungen oft weniger ins Gewicht als bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten. Die Bedürfnisse von jüngeren und älteren Mitarbeitenden können sich jedoch unterscheiden, insbesondere was die Gesundheit betrifft. Trotz dieser Fakten gaben in der aktuellen Befragung nur 6% der Betriebe an, die Gesundheit von älteren Mitarbeitenden gezielt zu fördern und entsprechende Massnahmen zu treffen, bei 22% trifft das zumindest teilweise zu. Betrachtet man die Ergebnisse zur Einschätzung des Handlungsbedarfs, sehen die Betriebe bei der Gesundheit von älteren Mitarbeitenden durchaus ein gewisses Optimierungspotential. Mit dem zunehmenden Anteil von älteren Mitarbeitenden wird dies voraussichtlich noch zunehmen: Auch für ältere Mitarbeitende gesunde und attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, um ihre Leistungsfähigkeit und Motivation möglichst lange zu erhalten, wird in Zukunft für Unternehmen bedeutender werden.

5.3 Systematisierung der Gesundheitsförderung

Eine Mehrheit der Betriebe hat gemäss den Ergebnissen von 2016 die Gesundheitsförderung (noch) nicht systematisch verankert. Im Hinblick auf die arbeitsbedingten Stressfaktoren und Belastungen, die in vielen Branchen in den letzten Jahren angestiegen sind, ist die systematische Gesundheitsförderung ein wichtiger Faktor, um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und wettbewerbsfähig zu bleiben. Viele Betriebe gaben an, bei der Systematisierung der Gesundheitsförderung noch Handlungsbedarf zu haben.

Ein wichtiges Thema in diesem Zusammenhang ist auch die Überprüfung der Wirksamkeit von Massnahmen sowie die kontinuierliche Verbesserung und Anpassung an neue Bedürfnisse. 52% der Betriebe gaben an, Massnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden nicht auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Ein Instrument dafür können regelmässige Mitarbeiterbefragungen sein, welche auch Fragen zur Gesundheit und zu Belastungen berücksichtigen und die von einer Mehrheit der befragten Betriebe durchgeführt werden. Für die Überprüfung und Optimierung von Massnahmen ist der Einbezug der Mitarbeitenden zentral: Die Praxis zeigt, dass betriebliche Gesundheitsförderung dann besonders wirksam ist, wenn Massnahmen gemeinsam mit den Angestellten entwickelt, überprüft und optimiert werden. Ein weiterer wichtiger Punkt für eine nachhaltige Verankerung und eine wirksame Umsetzung ist, dass Massnahmen und Abläufe systematisch mit weiteren Managementprozessen verknüpft werden.

KONTAKT

Forum BGM Ostschweiz
Geschäftsstelle, Postfach
9001 St.Gallen

www.bgm-ostschweiz.ch

lic. phil. Fabrina Cerf
Geschäftsstelle
Forum BGM Ostschweiz

Tel. +41 58 229 87 81
cerf@bgm-ostschweiz.ch

IQB-FHS St.Gallen
Rosenbergstrasse 59, Postfach
9001 St.Gallen

www.fhsg.ch/iqb

Prof. Dr. Markus Grutsch
Leiter Kompetenzbereich für
Qualitäts- und Projektmanagement

Tel. +41 71 226 17 60
markus.grutsch@fhsg.ch

Forum BGM Ostschweiz

Der Verein Forum BGM Ostschweiz ist das Kompetenzzentrum in der Region, wenn es um Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz geht. Das Forum BGM Ostschweiz vereint das Wissen und die Erfahrungen aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement aus Forschung und Praxis, und bereitet dieses betriebsgerecht auf. Im Verein engagieren sich Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Bildungs- und Forschungsinstitutionen.

www.bgm-ostschweiz.ch

Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft Fachhochschule St.Gallen (IQB-FHS)

Das Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft IQB-FHS ist das Ostschweizer Kompetenzzentrum für privatwirtschaftliche Organisationen und öffentliche Institutionen. Das IQB-FHS bietet individuelle, ganzheitliche Lösungen in den Kernbereichen Unternehmensentwicklung und Organisation, Leadership und Personalmanagement, Qualitäts- und Projektmanagement sowie Datenerhebung/Markt-/Unternehmensanalyse an. Die Leistungen zeichnen sich durch Qualität auf hohem Niveau und konsistente Umsetzung bei den Kunden aus.

www.fhsg.ch/iqb

ANHANG: ERGEBNISSE FL

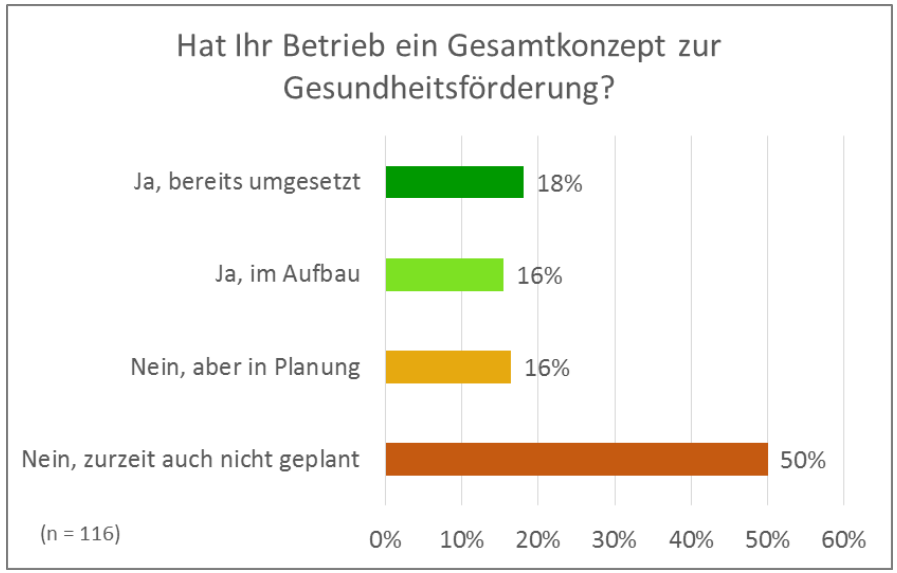
Teilnehmende Betriebe nach Kanton / Region	
	Teilgenommen in %
Kanton St.Gallen	49
Kanton Appenzell Ausserrhoden	15
Fürstentum Liechtenstein	**31**
Übrige Schweiz	5

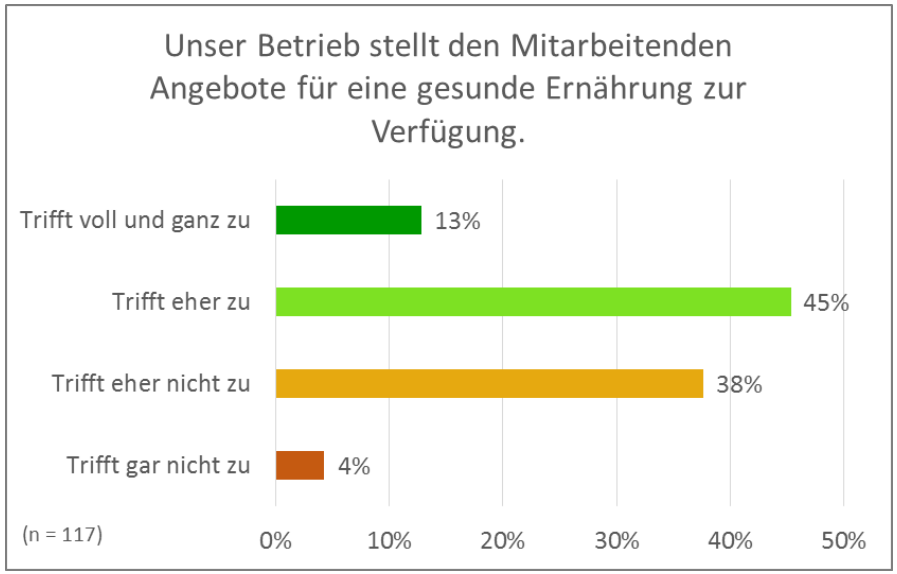
Der Fokus der Befragung lag bei kleinen und mittleren Betrieben:

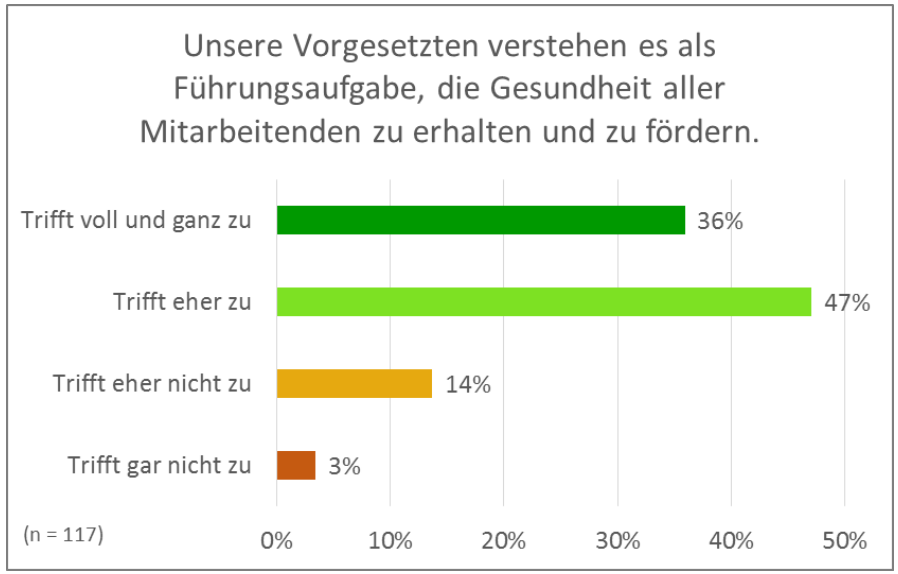
Teilnehmende Betriebe FL nach Grösse		
	Anzahl Beschäftigte	Teilgenommen in %
Kleinst-Unternehmen	1 bis 9	3
Klein-Unternehmen	10 bis 49	59
Mittleres-Unternehmen	50 bis 249	25
Grossunternehmen	250 und mehr	13

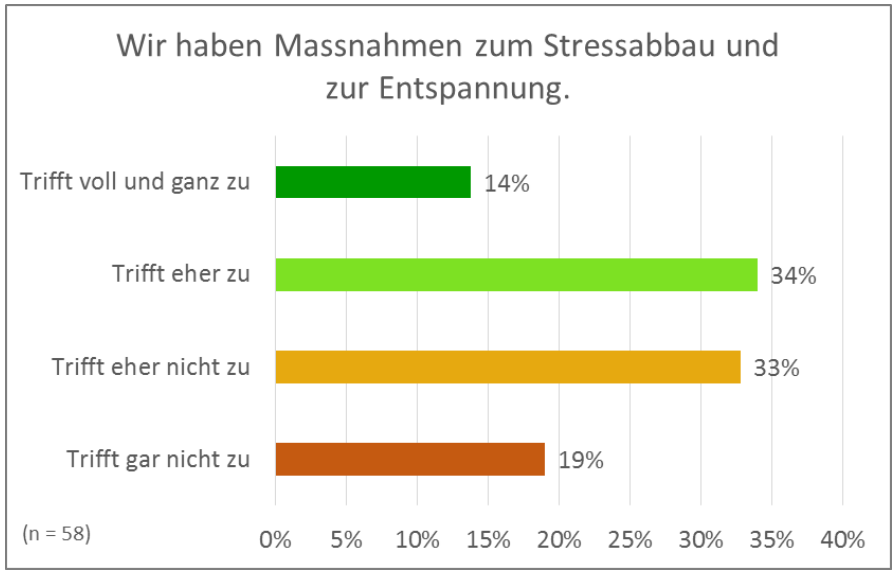
Hauptsächlich haben Personalverantwortliche und Personen mit Führungsfunktion (Geschäftsführer/-innen, Kadermitarbeitende, Teamleiter/-innen) an der Befragung teilgenommen:

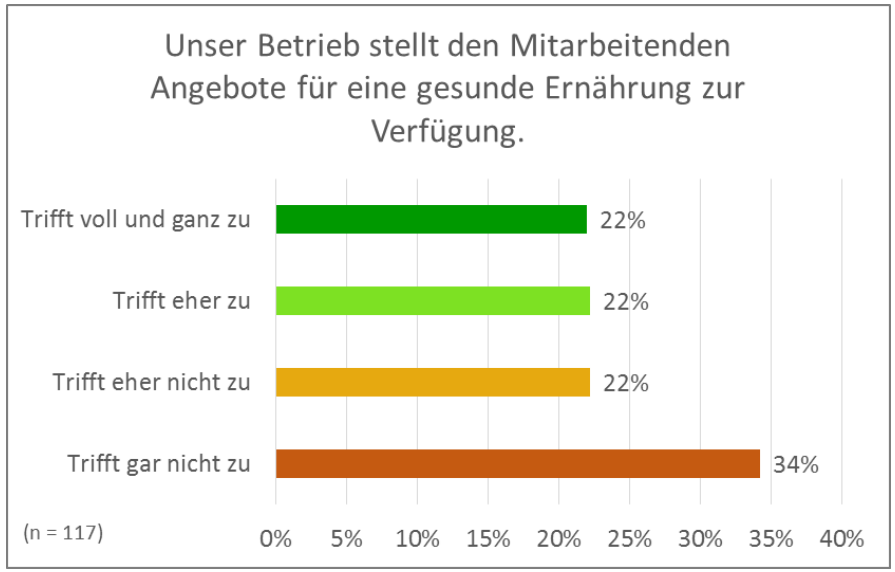
Teilnehmende FL nach Funktion im Betrieb	
	Teilgenommen in %
Geschäftsführer/-in	23
Kadermitarbeiter/-in, Teamleiter/-in	23
HR- / Personalverantwortliche/-r	39
Angestellte/-r	15

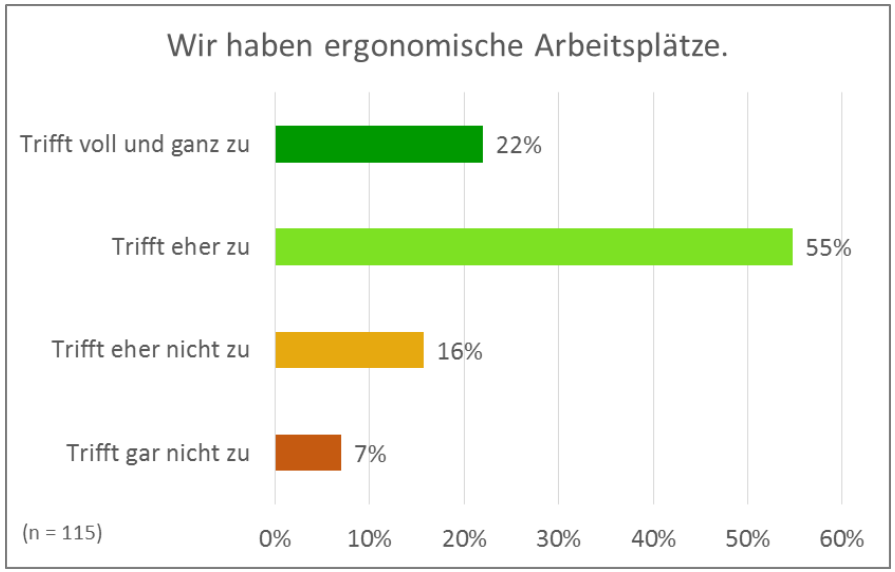

Hat Ihr Betrieb ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung?
Ja, bereits umgesetzt
18%
Ja, im Aufbau
16%
Nein, aber in Planung
16%
Nein, zurzeit auch nicht geplant
50%
(n = 116)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

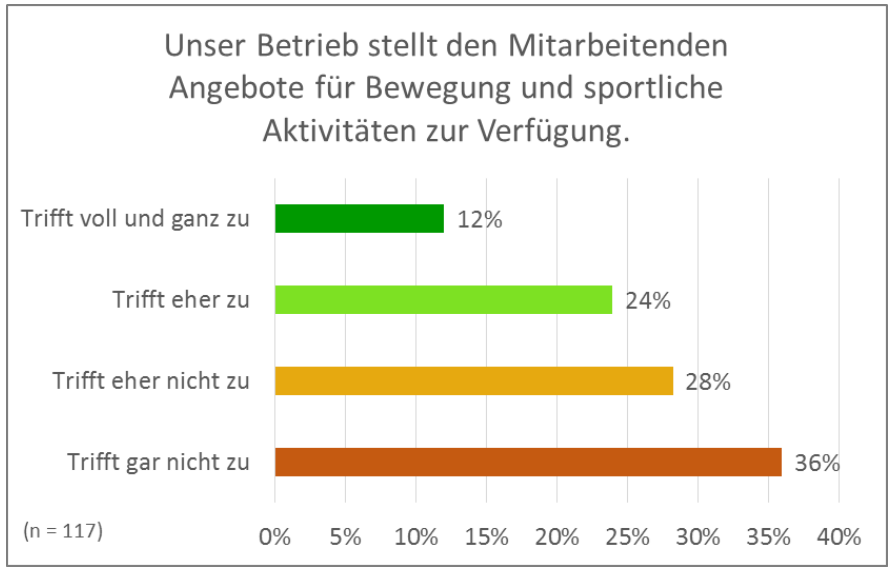

Unser Betrieb stellt den Mitarbeitenden Angebote für eine gesunde Ernährung zur Verfügung.
Trifft voll und ganz zu
13%
Trifft eher zu
45%
Trifft eher nicht zu
38%
Trifft gar nicht zu
4%
(n = 117)
0%
10%
20%
30%
40%
50%

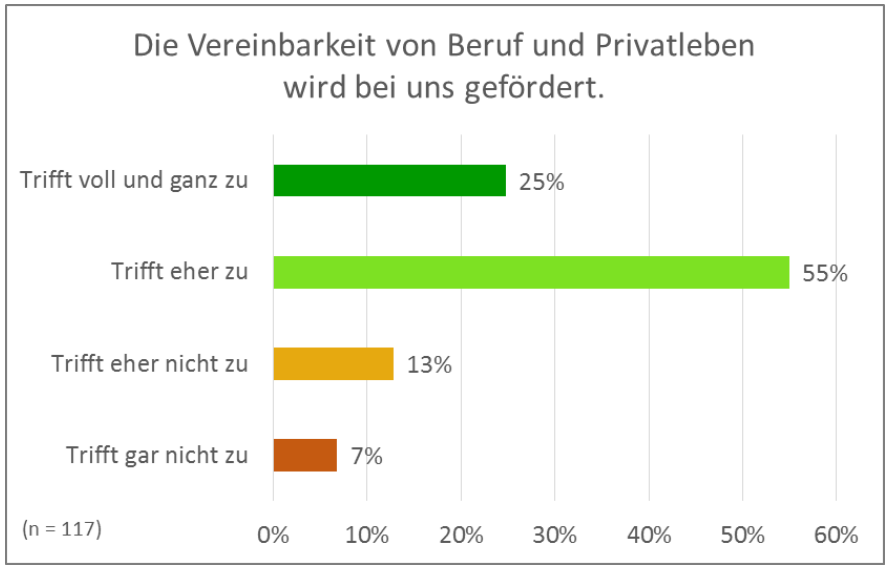

Unsere Vorgesetzten verstehen es als Führungsaufgabe, die Gesundheit aller Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern.
Trifft voll und ganz zu
36%
Trifft eher zu
47%
Trifft eher nicht zu
14%
Trifft gar nicht zu
3%
(n = 117)
0%
10%
20%
30%
40%
50%

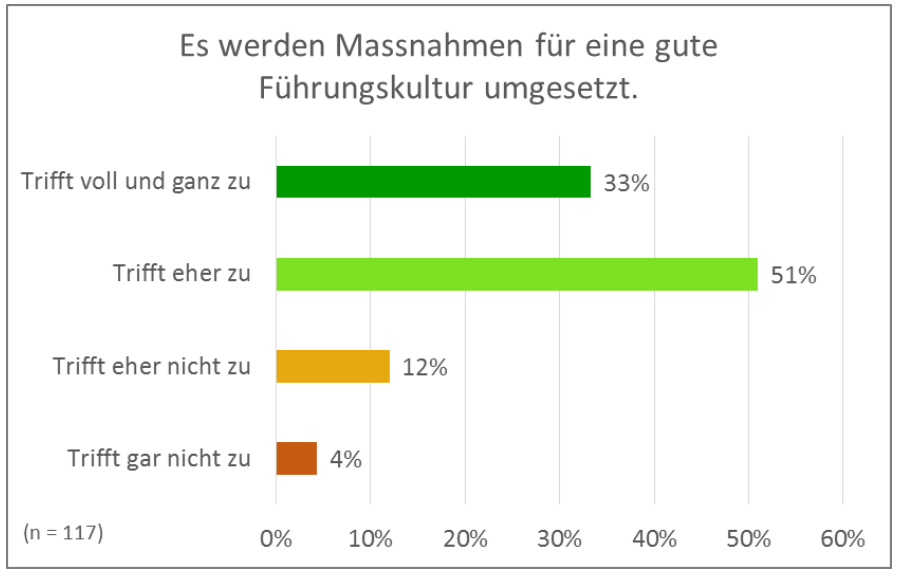

Wir haben Massnahmen zum Stressabbau und zur Entspannung.
Trifft voll und ganz zu
14%
Trifft eher zu
34%
Trifft eher nicht zu
33%
Trifft gar nicht zu
19%
(n = 58)
0%
5%
10%
15%
20%
25%
30%
35%
40%

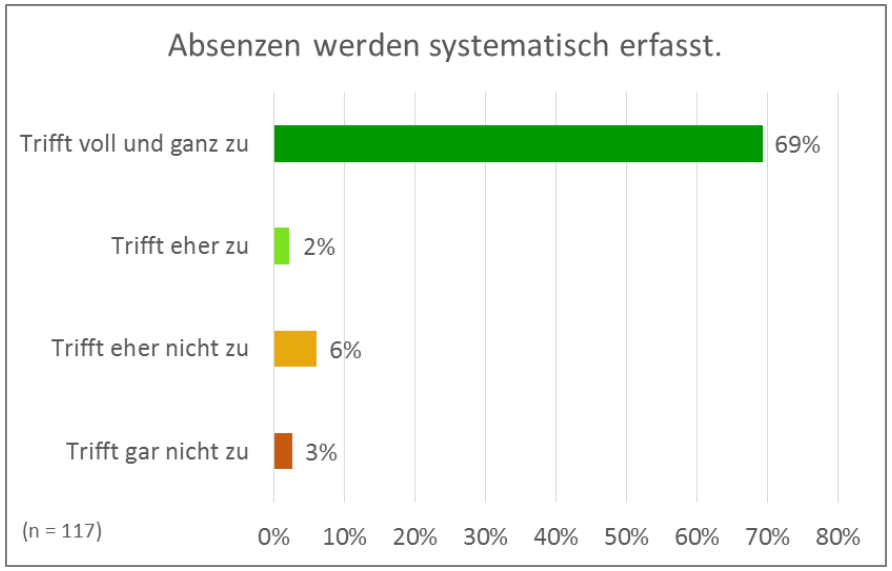

Unser Betrieb stellt den Mitarbeitenden Angebote für eine gesunde Ernährung zur Verfügung.
Trifft voll und ganz zu
22%
Trifft eher zu
22%
Trifft eher nicht zu
22%
Trifft gar nicht zu
34%
(n = 117)
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40%

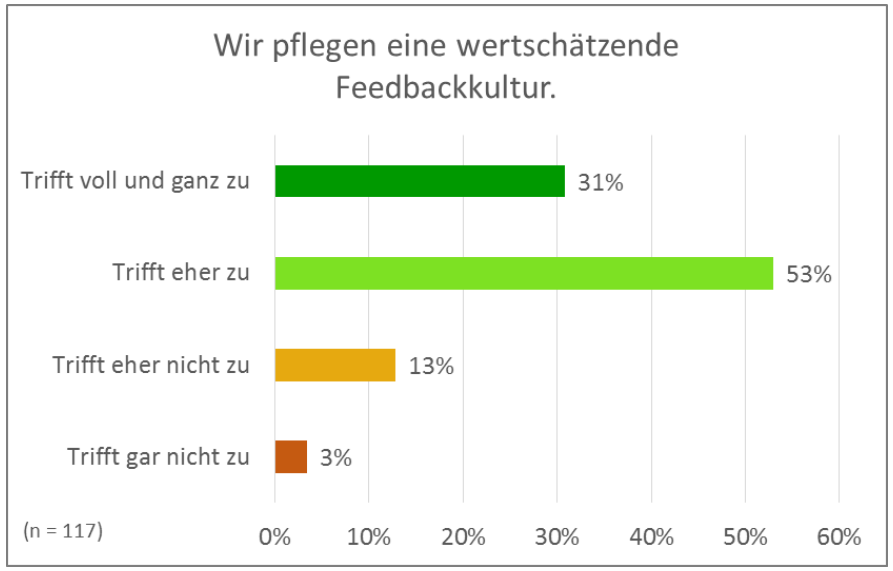

Wir haben ergonomische Arbeitsplätze.
Trifft voll und ganz zu
22%
Trifft eher zu
55%
Trifft eher nicht zu
16%
Trifft gar nicht zu
7%
(n = 115)
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

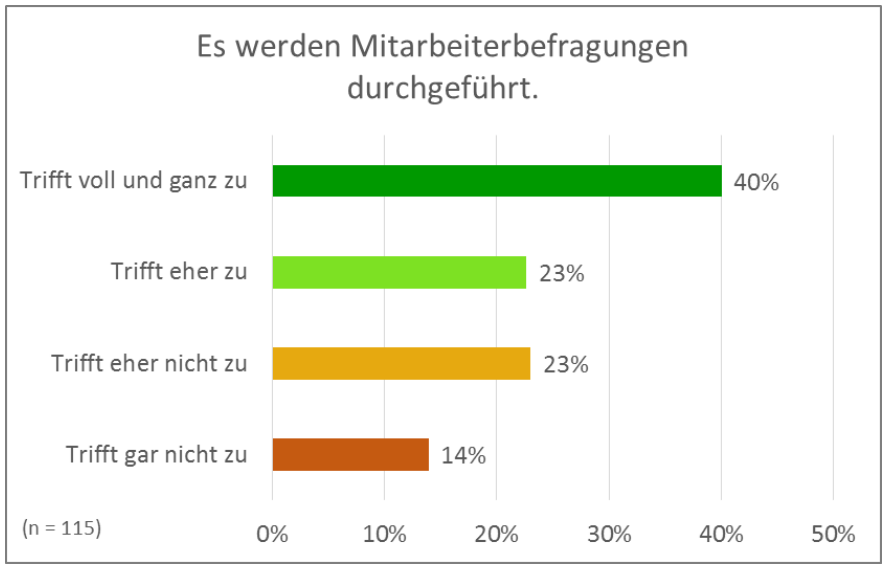

Unser Betrieb stellt den Mitarbeitenden Angebote für Bewegung und sportliche Aktivitäten zur Verfügung.
Trifft voll und ganz zu
12%
Trifft eher zu
24%
Trifft eher nicht zu
28%
Trifft gar nicht zu
36%
(n = 117)
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40%

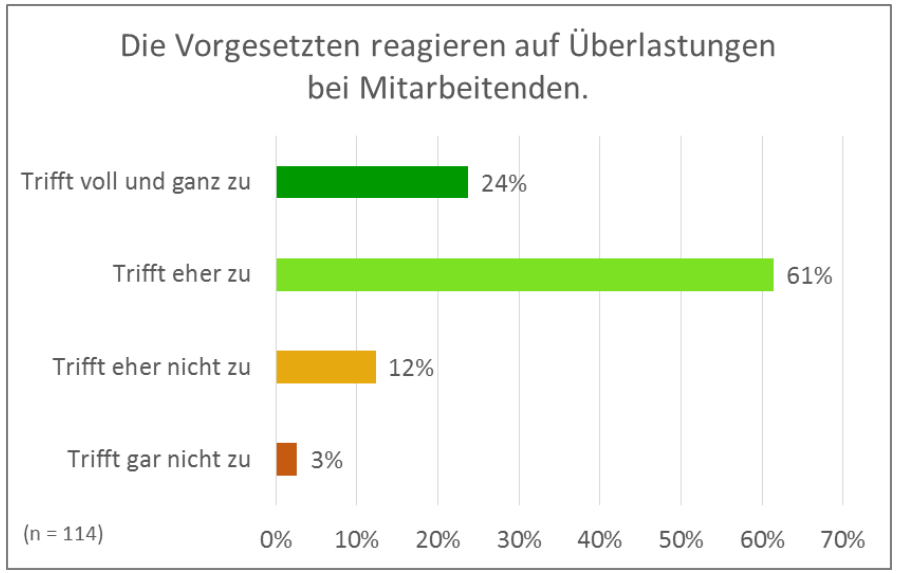

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird bei uns gefördert.
Trifft voll und ganz zu
25%
Trifft eher zu
55%
Trifft eher nicht zu
13%
Trifft gar nicht zu
7%
(n = 117)
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

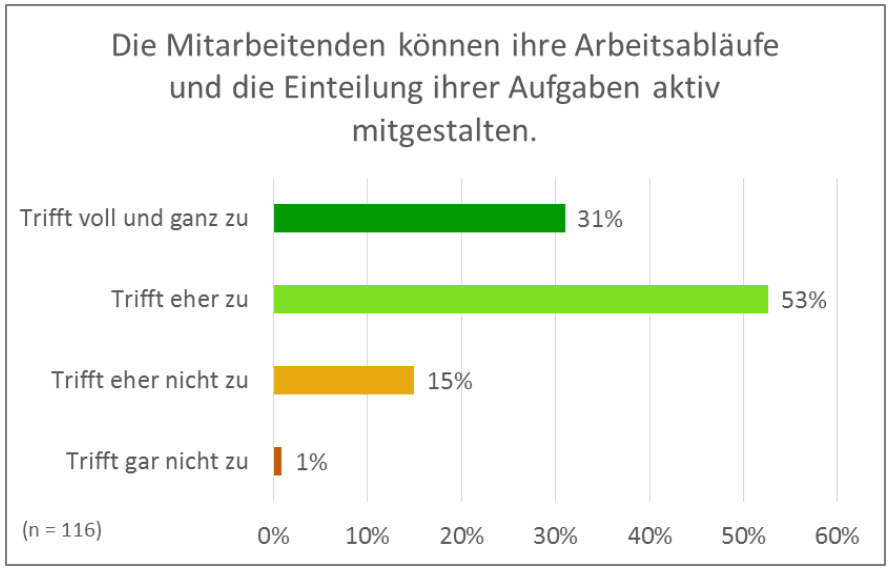

Es werden Massnahmen für eine gute Führungskultur umgesetzt.
Trifft voll und ganz zu
33%
Trifft eher zu
51%
Trifft eher nicht zu
12%
Trifft gar nicht zu
4%
(n = 117)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

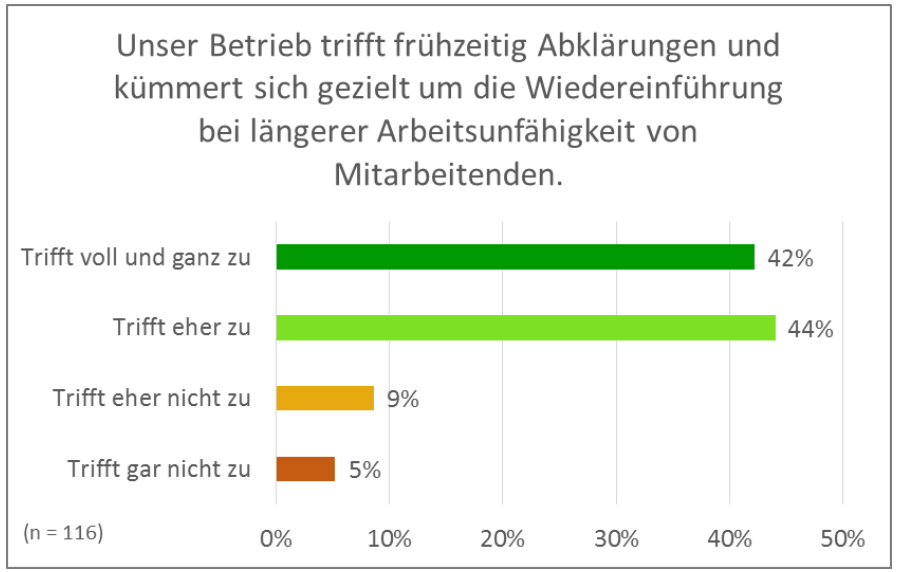

Absenzen werden systematisch erfasst.
Trifft voll und ganz zu
69%
Trifft eher zu
2%
Trifft eher nicht zu
6%
Trifft gar nicht zu
3%
(n = 117)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%

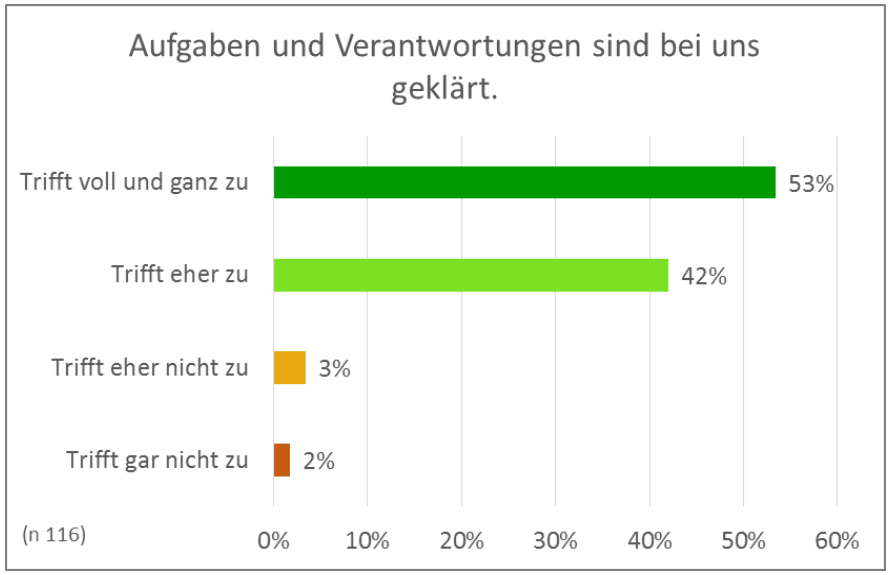

Wir pflegen eine wertschätzende Feedbackkultur.
Trifft voll und ganz zu
31%
Trifft eher zu
53%
Trifft eher nicht zu
13%
Trifft gar nicht zu
3%
(n = 117)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

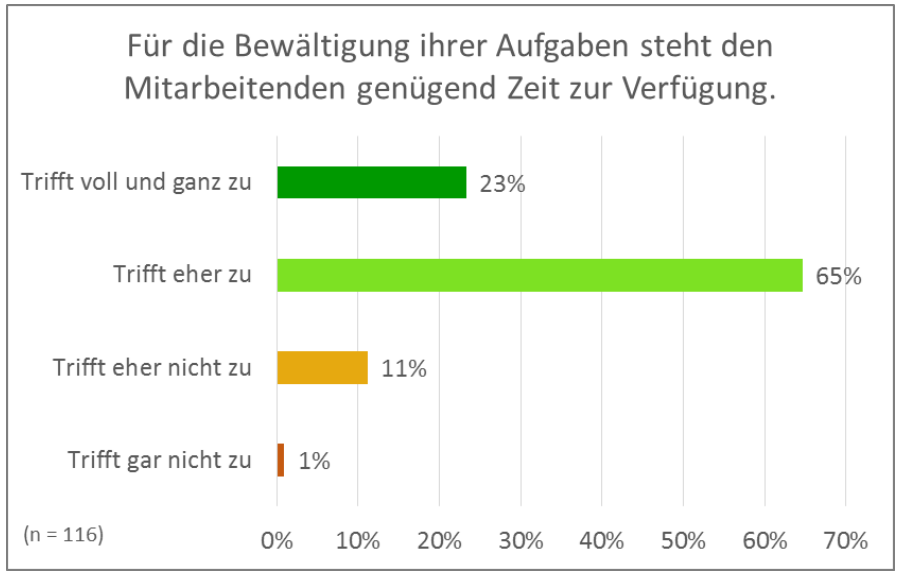

Es werden Mitarbeiterbefragungen durchgeführt.
Trifft voll und ganz zu
40%
Trifft eher zu
23%
Trifft eher nicht zu
23%
Trifft gar nicht zu
14%
(n = 115)
0%
10%
20%
30%
40%
50%

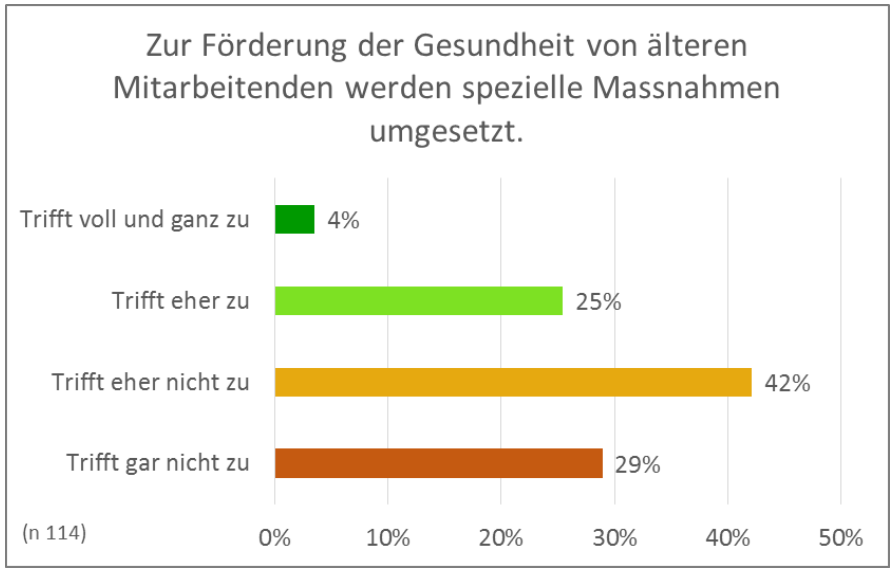

Die Vorgesetzten reagieren auf Überlastungen bei Mitarbeitenden.
Trifft voll und ganz zu
24%
Trifft eher zu
61%
Trifft eher nicht zu
12%
Trifft gar nicht zu
3%
(n = 114)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%

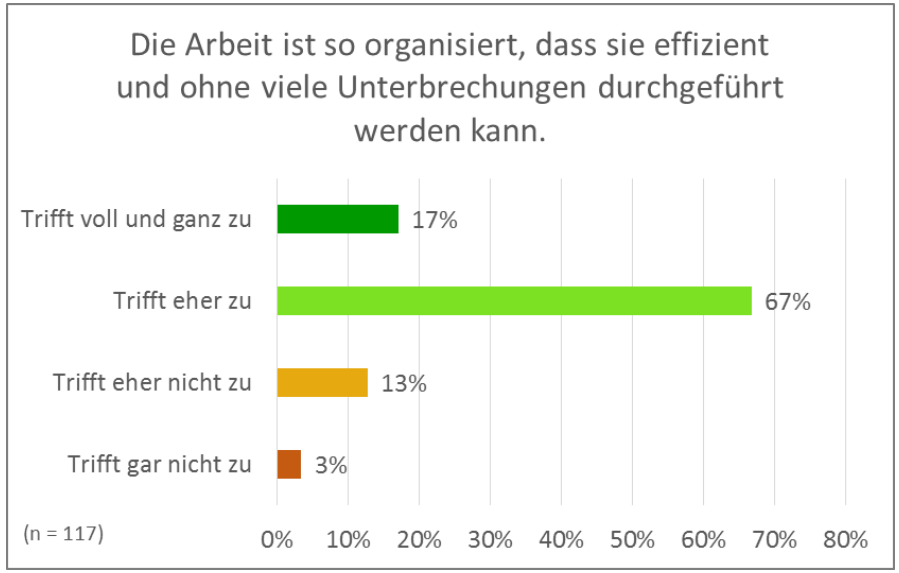

Die Mitarbeitenden können ihre Arbeitsabläufe und die Einteilung ihrer Aufgaben aktiv mitgestalten.
Trifft voll und ganz zu
31%
Trifft eher zu
53%
Trifft eher nicht zu
15%
Trifft gar nicht zu
1%
(n = 116)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

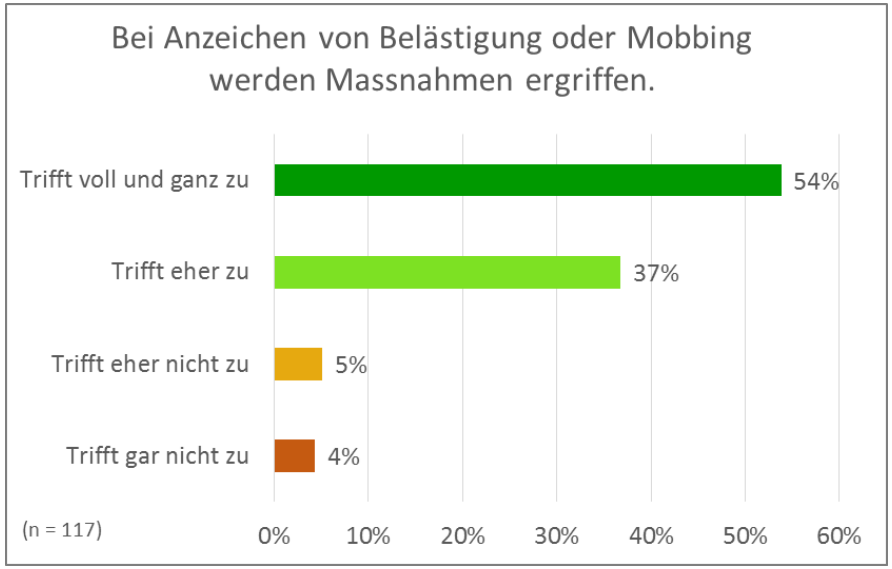

Unser Betrieb trifft frühzeitig Abklärungen und kümmert sich gezielt um die Wiedereinführung bei längerer Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden.
Trifft voll und ganz zu
42%
Trifft eher zu
44%
Trifft eher nicht zu
9%
Trifft gar nicht zu
5%
(n = 116)
0%
10%
20%
30%
40%
50%

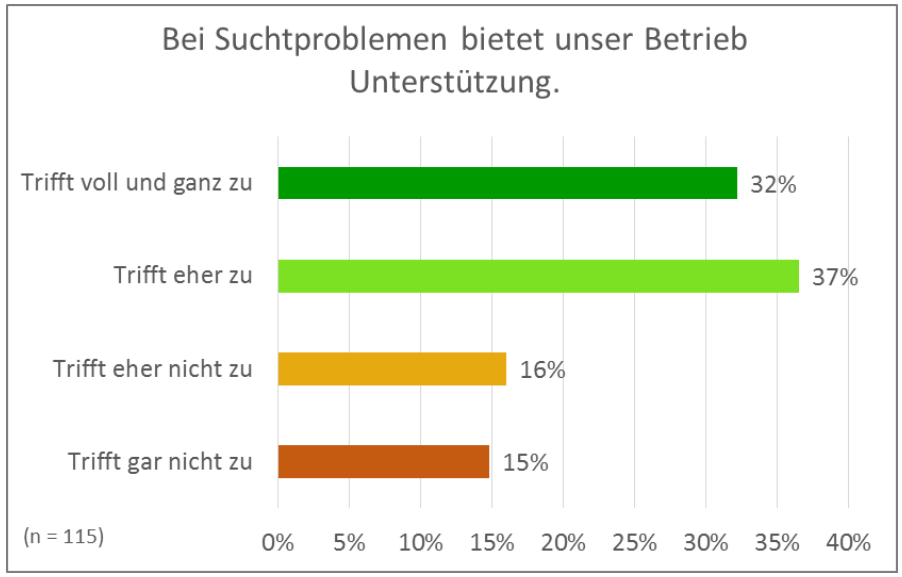

Aufgaben und Verantwortungen sind bei uns geklärt.
Trifft voll und ganz zu
53%
Trifft eher zu
42%
Trifft eher nicht zu
3%
Trifft gar nicht zu
2%
(n 116)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

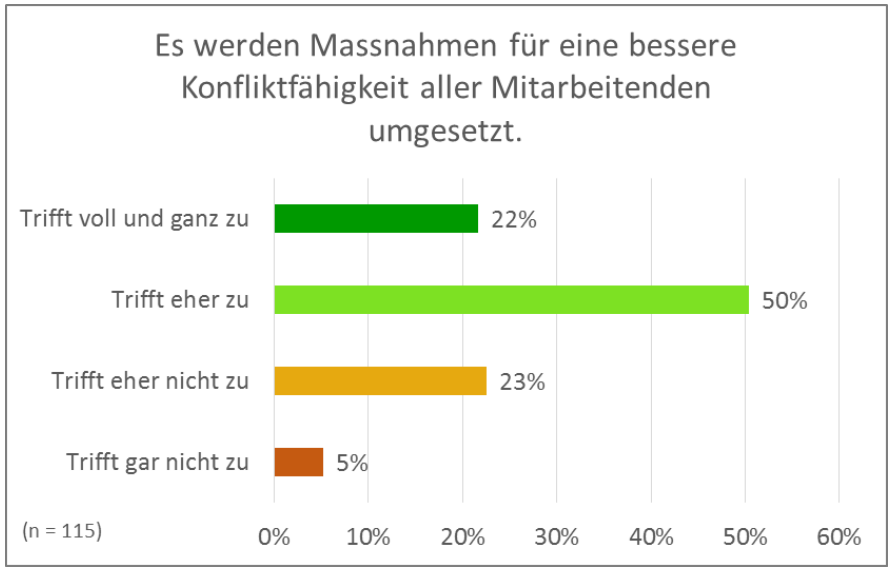

Für die Bewältigung ihrer Aufgaben steht den Mitarbeitenden genügend Zeit zur Verfügung.
Trifft voll und ganz zu
23%
Trifft eher zu
65%
Trifft eher nicht zu
11%
Trifft gar nicht zu
1%
(n = 116)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%

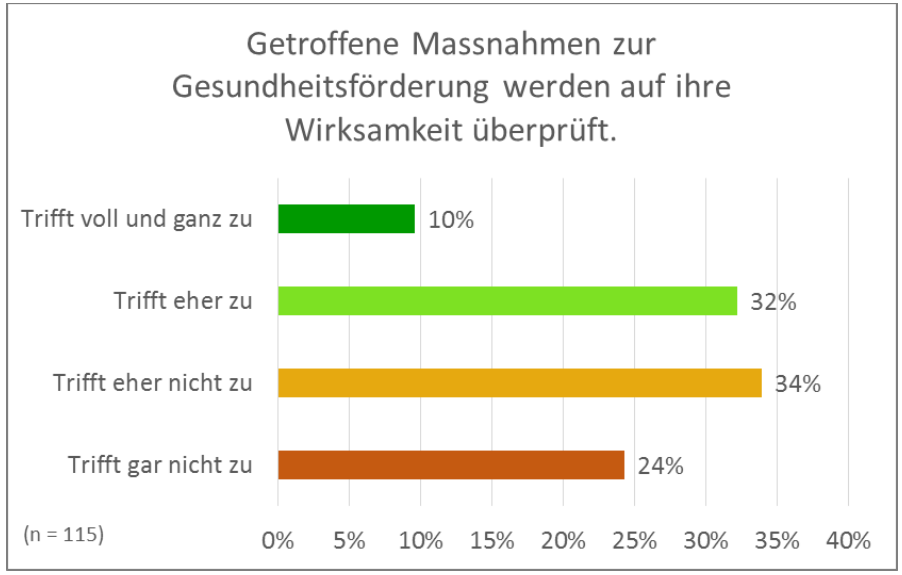

Zur Förderung der Gesundheit von älteren Mitarbeitenden werden spezielle Massnahmen umgesetzt.
Trifft voll und ganz zu
4%
Trifft eher zu
25%
Trifft eher nicht zu
42%
Trifft gar nicht zu
29%
(n 114)
0%
10%
20%
30%
40%
50%

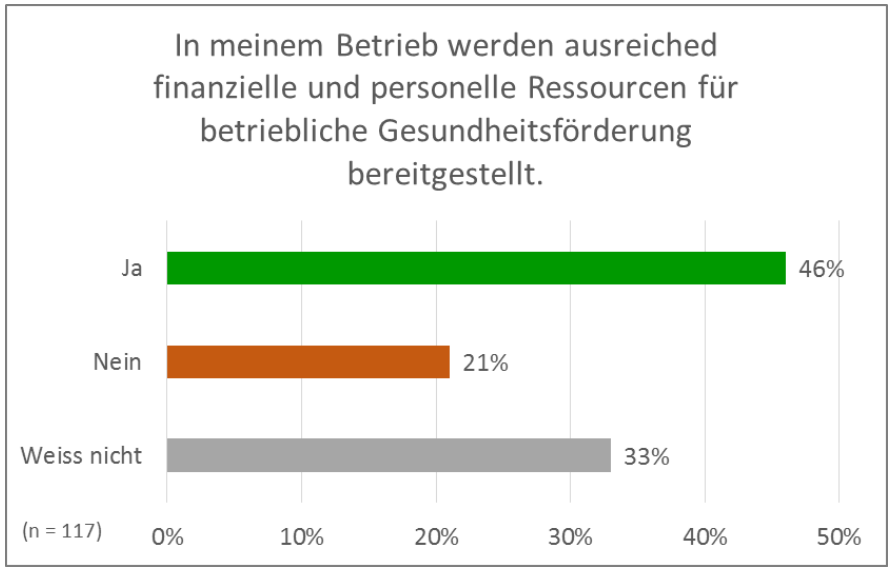

Die Arbeit ist so organisiert, dass sie effizient und ohne viele Unterbrechungen durchgeführt werden kann.
Trifft voll und ganz zu
17%
Trifft eher zu
67%
Trifft eher nicht zu
13%
Trifft gar nicht zu
3%
(n = 117)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%

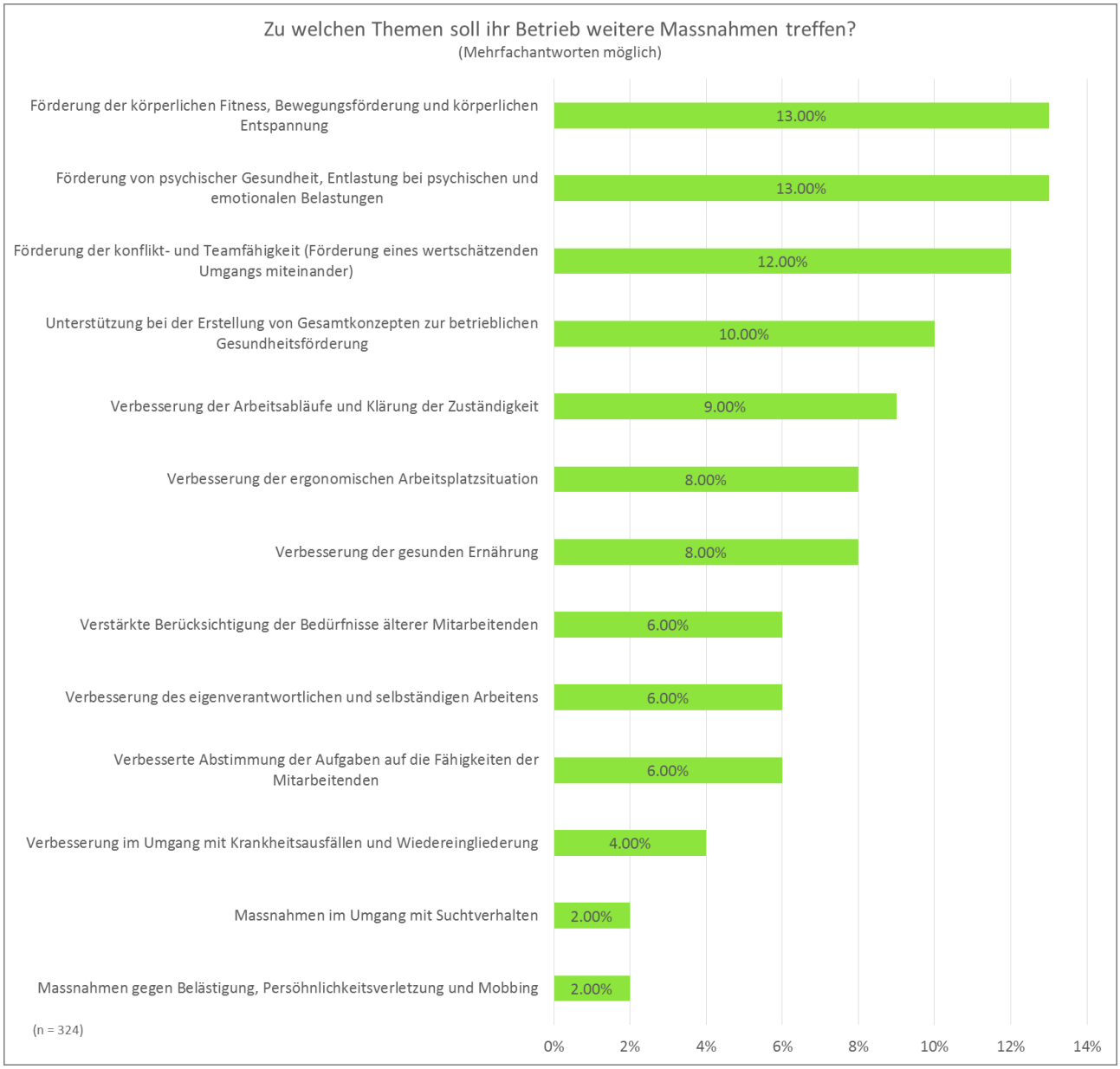

Bei Anzeichen von Belästigung oder Mobbing werden Massnahmen ergriffen.
Trifft voll und ganz zu
54%
Trifft eher zu
37%
Trifft eher nicht zu
5%
Trifft gar nicht zu
4%
(n = 117)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%

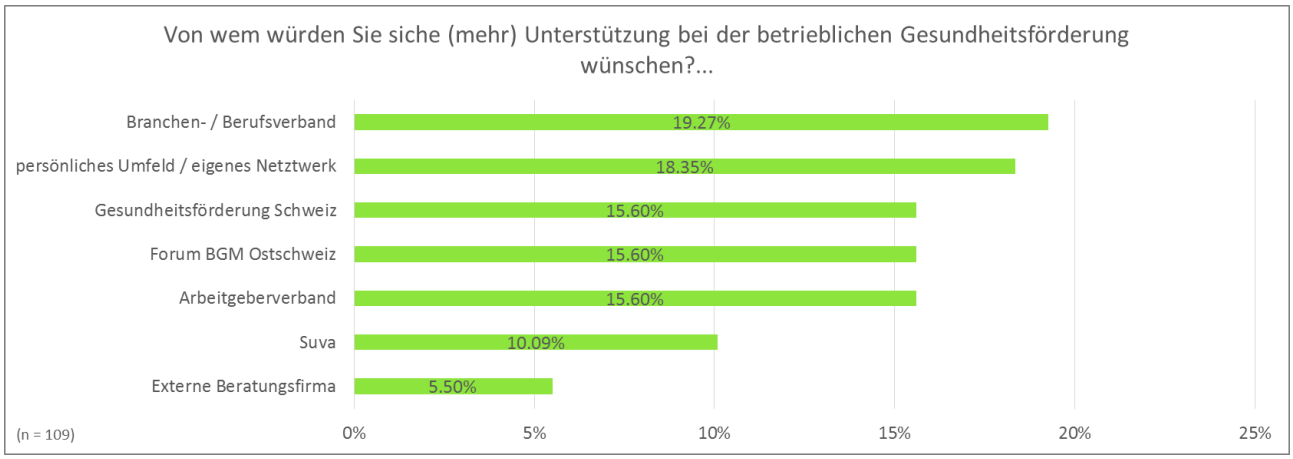

Bei Suchtproblemen bietet unser Betrieb Unterstützung.
Trifft voll und ganz zu
32%
Trifft eher zu
37%
Trifft eher nicht zu
16%
Trifft gar nicht zu
15%
(n = 115)
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40%


Es werden Massnahmen für eine bessere Konfliktfähigkeit aller Mitarbeitenden umgesetzt.
Trifft voll und ganz zu
22%
Trifft eher zu
50%
Trifft eher nicht zu
23%
Trifft gar nicht zu
5%
(n = 115)
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%


Getroffene Massnahmen zur Gesundheitsförderung werden auf ihre Wirksamkeit überprüft.
Trifft voll und ganz zu
10%
Trifft eher zu
32%
Trifft eher nicht zu
34%
Trifft gar nicht zu
24%
(n = 115)
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40%


In meinem Betrieb werden ausreiched finanzielle und personelle Ressourcen für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt.
Ja
46%
Nein
21%
Weiss nicht
33%
(n = 117)
0% 10% 20% 30% 40% 50%


Zu welchen Themen soll ihr Betrieb weitere Massnahmen treffen?
(Mehrfachantworten möglich)
Förderung der körperlichen Fitness, Bewegungsförderung und körperlichen Entspannung
13.00%
Förderung von psychischer Gesundheit, Entlastung bei psychischen und emotionalen Belastungen
13.00%
Förderung der konflikt- und Teamfähigkeit (Förderung eines wertschätzenden Umgangs miteinander)
12.00%
Unterstützung bei der Erstellung von Gesamtkonzepten zur betrieblichen Gesundheitsförderung
10.00%
Verbesserung der Arbeitsabläufe und Klärung der Zuständigkeit
9.00%
Verbesserung der ergonomischen Arbeitsplatzsituation
8.00%
Verbesserung der gesunden Ernährung
8.00%
Verstärkte Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Mitarbeitenden
6.00%
Verbesserung des eigenverantwortlichen und selbständigen Arbeitens
6.00%
Verbesserte Abstimmung der Aufgaben auf die Fähigkeiten der Mitarbeitenden
6.00%
Verbesserung im Umgang mit Krankheitsausfällen und Wiedereingliederung
4.00%
Massnahmen im Umgang mit Suchtverhalten
2.00%
Massnahmen gegen Belästigung, Persöhnlichkeitsverletzung und Mobbing
2.00%
(n = 324)
0%
2%
4%
6%
8%
10%
12%
14%


Von wem würden Sie siche (mehr) Unterstützung bei der betrieblichen Gesundheitsförderung wünschen?...
Branchen- / Berufsverband
19.27%
persönliches Umfeld / eigenes Netztwerk
18.35%
Gesundheitsförderung Schweiz
15.60%
Forum BGM Ostschweiz
15.60%
Arbeitgeberverband
15.60%
Suva
10.09%
Externe Beratungsfirma
5.50%
(n = 109)
0%
5%
10%
15%
20%
25%