

Eine Befragung von Betrieben und Organisationen aus den Kantonen St.Gallen, Thurgau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden und dem Fürstentum Liechtenstein

GESUNDHEITSFÖRDERUNG IM BETRIEB – WO STEHT DIE OSTSCHWEIZ?

Ergebnisse der 5. Durchführung des Ostschweizer Monitorings zur Gesundheitsförderung im Betrieb

Beauftragt von:
Forum BGM Ostschweiz
Annette Nitsche, Geschäftsstelle

Durchgeführt durch:
OST - Ostschweizer Fachhochschule
IOL Institut für Organisation und Leadership
Pllumbardh Kryeziu & Daniel Jordan, Projektleiter IOL

September 2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Begriffsdefinitionen	2
2.	Befragte Betriebe und Organisationen	3
3.	Gesundheitsförderung in Ostschweizer Betrieben und Organisationen 2022	5
3.1	Strategische Bedeutung	6
3.2	Massnahmen	6
3.3	Unterstützungsbedarf	6
4.	Ergebnisse im Überblick	7
5.	Entwicklung der Ergebnisse im Zeitverlauf	29
5.1	Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung (BGM)	29
5.2	Bekanntheit und Unterstützungsbedarf durch das Forum BGM Ostschweiz	29
5.3	Veränderungen bei den Massnahmen zur Gesundheitsförderung	30
6.	Trends und Ausblick	31
6.1	Förderung der psychischen Gesundheit	31
6.2	Förderung von gesundheitsförderlichem Führungsverhalten	31
6.3	Förderung der Konflikt- und Teamfähigkeit	31
6.4	Verbesserung der Arbeitsabläufe und Klärung von Zuständigkeiten	31
6.5	Förderung eines wertschätzenden Umgangs	32

1. Begriffsdefinitionen

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle gemeinsamen Massnahmen von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Dies kann mit einer Verknüpfung von Verbesserungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, der Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung sowie der Stärkung von persönlichen Kompetenzen erreicht werden.

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

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):

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

Quelle: In Anlehnung an Badura et al. 1999, wie zitiert in Füllemann et al. 2017

2. Befragte Betriebe und Organisationen

813 Betriebe und Organisationen aus den Kantonen St.Gallen, Thurgau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden und dem Fürstentum Liechtenstein nahmen an der Befragung von April bis Juni 2022 teil. Dies entspricht einer Steigerung um 148 Teilnehmende gegenüber der Befragung 2019 (665 Teilnehmende).

Teilnehmende Betriebe und Organisationen nach Kanton / Region (n = 579)	
	Teilgenommen in %
Kanton St.Gallen	38.0
Kanton Thurgau	15.0
Kanton Appenzell Ausserrhoden	12.1
Kanton Appenzell Innerrhoden	7.1
Fürstentum Liechtenstein	26.3
Übrige Schweiz	1.6

Die Mehrheit der Teilnehmenden fiel unter die Kategorie Kleinunternehmen und mittlere Unternehmen:

Teilnehmende Betriebe und Organisationen nach Grösse (n = 564)		
	Anzahl Beschäftigte	Teilgenommen in %
Kleinstunternehmen	1 bis 9	10.5
Kleinunternehmen	10 bis 49	37.6
Mittleres Unternehmen	50 bis 249	35.3
Grossunternehmen	250 und mehr	16.7

Hauptsächlich haben Personen mit Führungsfunktion (Geschäftsführer/in, Mitglied der Geschäftsleitung, Abteilungsleiter/in) und HR-Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen:

Funktion der Befragten (n = 580)	
	Teilgenommen in %
Geschäftsführer/in	30.7
Mitglied der Geschäftsleitung	20.7
Abteilungsleiter/in	12.1
Teamleiter/in	4.0
HR-Mitarbeiter/in	19.3
Sonstige Funktion	13.3

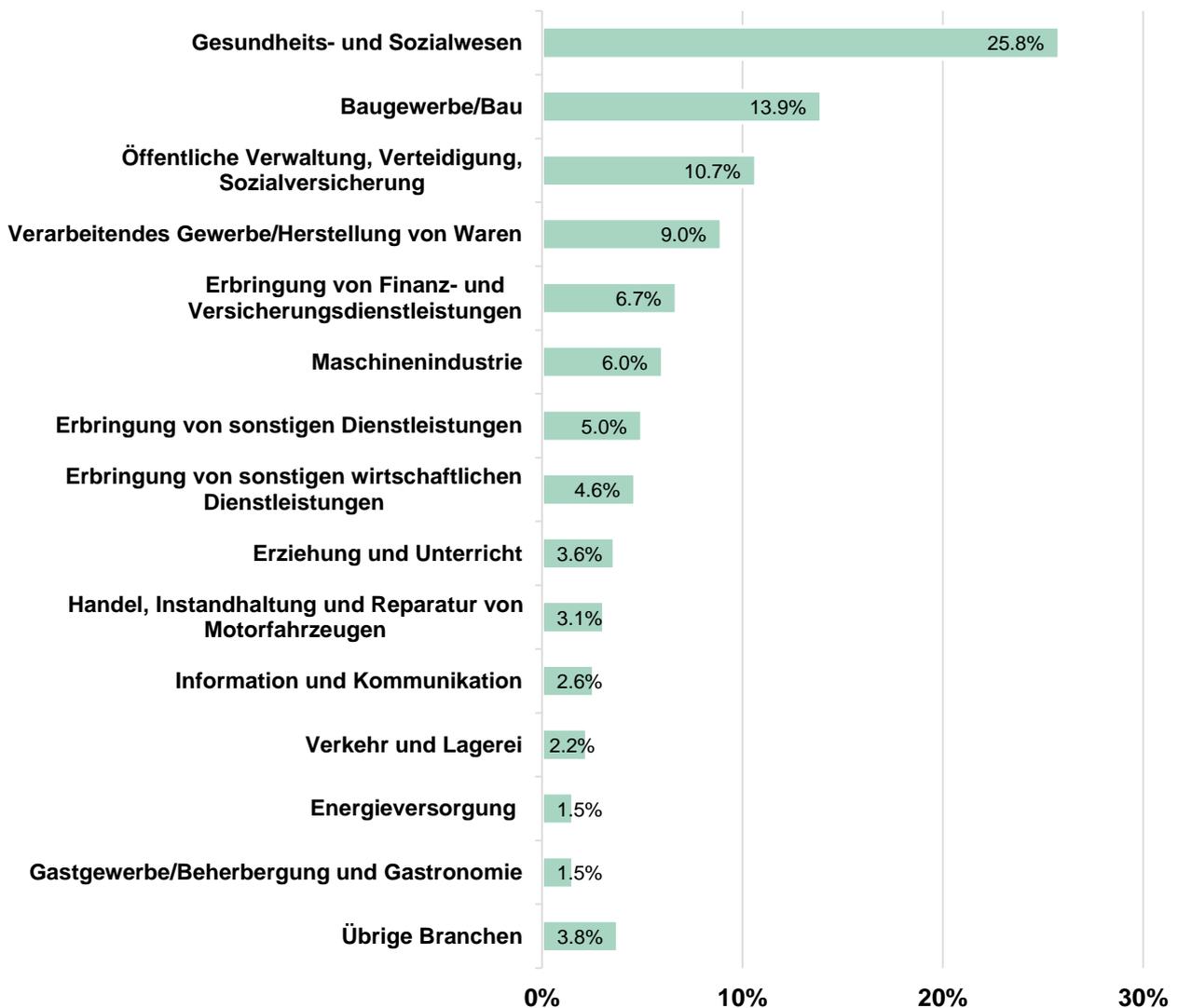
Mehrheitlich handelte es sich bei den Teilnehmenden um private Betriebe und Organisationen:

Teilnehmende Betriebe und Organisationen nach Art (n = 581)	
	Teilgenommen in %
Private(r) Betrieb/Organisation	68.5
Öffentliche(r) Betrieb/Organisation	24.6
Mischform (privat/öffentlich)	6.9

Der Grossteil der Teilnehmenden stammt aus den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Baugewerbe, öffentliche Verwaltung sowie verarbeitendes Gewerbe:

Welcher Branche gehört Ihr Betrieb an?

n = 581



3. Gesundheitsförderung in Ostschweizer Betrieben und Organisationen 2022

Um ein umfassendes Bild über die Gesundheitsförderung in Ostschweizer Betrieben und Organisationen zu gewinnen, wurde die Umfrage im Einzugsgebiet der Trägerschaften gestreut. Dies sind die Kantone St.Gallen, Thurgau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden sowie das Fürstentum Liechtenstein. Die Befragung wurde sowohl direkt über das Forum BGM Ostschweiz versendet als auch über Verbände verteilt. Durch verschiedene Newsletter wurde zudem zur aktiven Teilnahme aufgerufen. Durch diese breite und diverse Streuung war die effektive Zahl der angeschriebenen Betriebe und Organisationen und somit die Rücklaufquote nicht ermittelbar. Zusätzlich zum vorliegenden Gesamtbericht wurden für die Trägerkantone sowie das Fürstentum Liechtenstein separate Auswertungsberichte erstellt.

Wichtigste Resultate

Gesamtkonzepte zur Gesundheitsförderung (BGM) sind wie folgt verbreitet:

- 20.4% der Teilnehmenden verfügen über ein Gesamtkonzept
- 14.6% arbeiten zurzeit am Aufbau eines Gesamtkonzepts
- 12.9% verfügen über kein Gesamtkonzept, planen jedoch eines
- 52.0% verfügen über kein Gesamtkonzept und planen zurzeit auch keines

Die Befragten setzen gesundheitsfördernde Massnahmen vor allem in folgenden Bereichen um:

- Ergreifen von Massnahmen bei Anzeichen von Belästigung oder Mobbing (93.2%)
- Klärung der Aufgaben & Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden (89.9%)
- Aktive Mitgestaltung der Arbeitsabläufe & Aufgabeneinteilung durch die Mitarbeitenden (88.4%)

Die Befragten planen zusätzliche Massnahmen vor allem bei folgenden Themen:

- Förderung der psychischen Gesundheit (43.4%)
- Förderung von gesundheitsförderlichem Führungsverhalten (41.6%)
- Förderung der Konflikt- und Teamfähigkeit (41.4%)

Die Covid-19-Pandemie hat die Betriebe und Organisationen wie folgt beeinflusst:

- Das Engagement für Gesundheitsförderung hat bei 25.0% zugenommen
- Das Engagement für Gesundheitsförderung ist bei 70.5% gleich geblieben
- Das Engagement für Gesundheitsförderung hat bei 4.5% abgenommen

Ausgewählte Ergebnisse werden nachfolgend in den Kapiteln 3.1 – 3.3 beschrieben. Die detaillierten Ergebnisse sind in Kapitel 4 ersichtlich.

3.1 Strategische Bedeutung

Aus der Studie geht hervor, dass 20.4% der Umfrageteilnehmenden bereits ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung (BGM) aufgebaut und umgesetzt haben. Bei 14.6% befindet sich ein Gesamtkonzept im Aufbau. Über die Hälfte aller Befragten verfügt aktuell noch über kein Konzept. Dieses Ergebnis zeigt auf, wie unterschiedlich stark sich die Betriebe und Organisationen in der Ostschweiz mit dem Thema auseinandersetzen.

Die strategische Bedeutung der Thematik zeigt sich darin, welche Personen den Fragebogen ausgefüllt haben und somit die inhaltliche Verantwortung für die Gesundheitsförderung im Betrieb tragen. Bei 51.4% der Befragten wurde der Fragebogen durch die Geschäftsleitung oder ein Geschäftsleitungsmitglied ausgefüllt. Bei 19.3% der Befragten waren es HR-Mitarbeitende. Erfreulich ist aus strategischer Sicht, dass bei 84.0% der Befragten die Vorgesetzten es als Führungsaufgabe verstehen, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern. Die Beurteilung des aktuellen Umsetzungsstands des BGM im eigenen Betrieb erzielte einen Mittelwert von 5.1 (auf einer Skala von 0-10) und weist demnach Entwicklungspotenzial auf.

3.2 Massnahmen

Von den teilnehmenden Betrieben und Organisationen werden unterschiedliche Massnahmen für die Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeitenden umgesetzt. Gemäss den Befragten ergreifen 93.2% Massnahmen bei Anzeichen von Belästigung oder Mobbing (trifft voll und ganz zu bzw. trifft eher zu). Bei 89.9% sind die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Mitarbeitenden geklärt. 88.4% der Befragten bieten ihren Mitarbeitenden zudem aktiv Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen sowie der Aufgabeneinteilung.

Auf der anderen Seite treffen lediglich 39.4% der Befragten spezielle Vorkehrungen zur Gesundheitsförderung von älteren Mitarbeitenden, was wie schon im Jahr 2019 den tiefsten Wert in der Erhebung darstellt (damals 30.5%). Auch in Bezug auf die Wirksamkeitsprüfung von gesundheitsförderlichen Massnahmen stellte sich heraus, dass weniger als die Hälfte der Befragten (40.9%) einer solchen nachkommt.

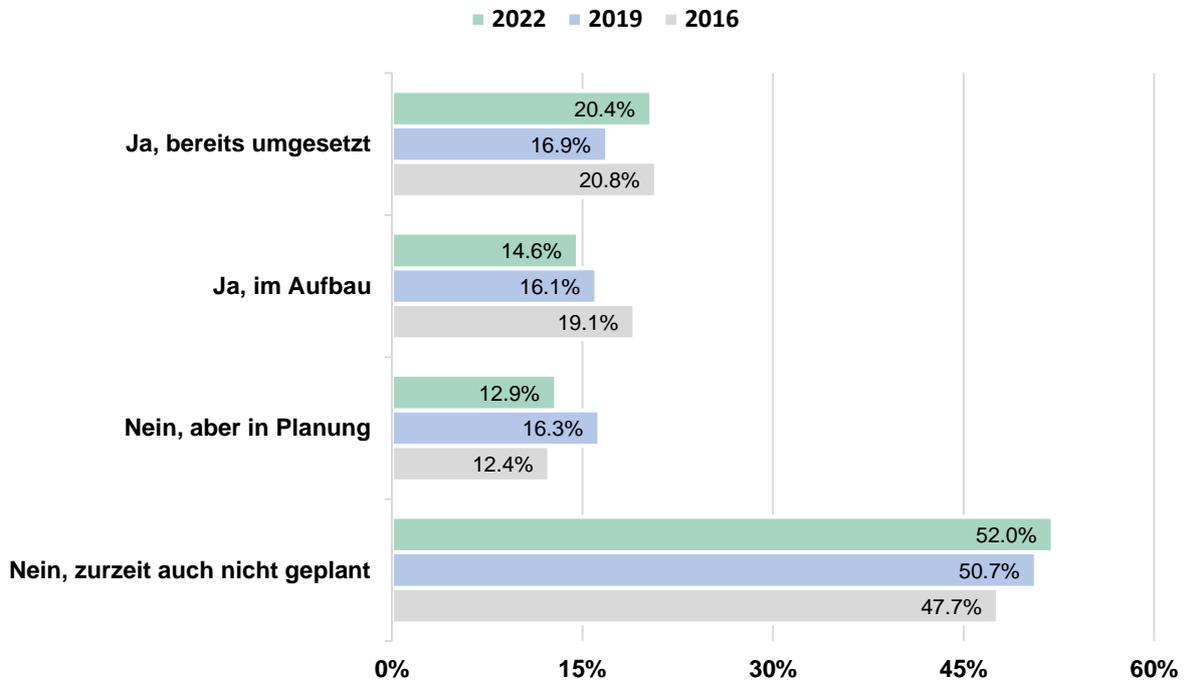
3.3 Unterstützungsbedarf

Im Rahmen der Erhebung gaben 21.7% derjenigen Befragten an, welche gerade ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung (BGM) planen oder aufbauen, dass sie sich externe Unterstützung wünschen. Am häufigsten genannt wurden als Unterstützungspartner die Suva (41.9%), das Forum BGM Ostschweiz (32.6%) sowie der Branchen- bzw. Berufsverband (32.6%). Eher wenig genannt wurde die Unterstützung durch den Arbeitgeberverband (14.0%) und externe Beratungsfirmen (16.3%).

4. Ergebnisse im Überblick

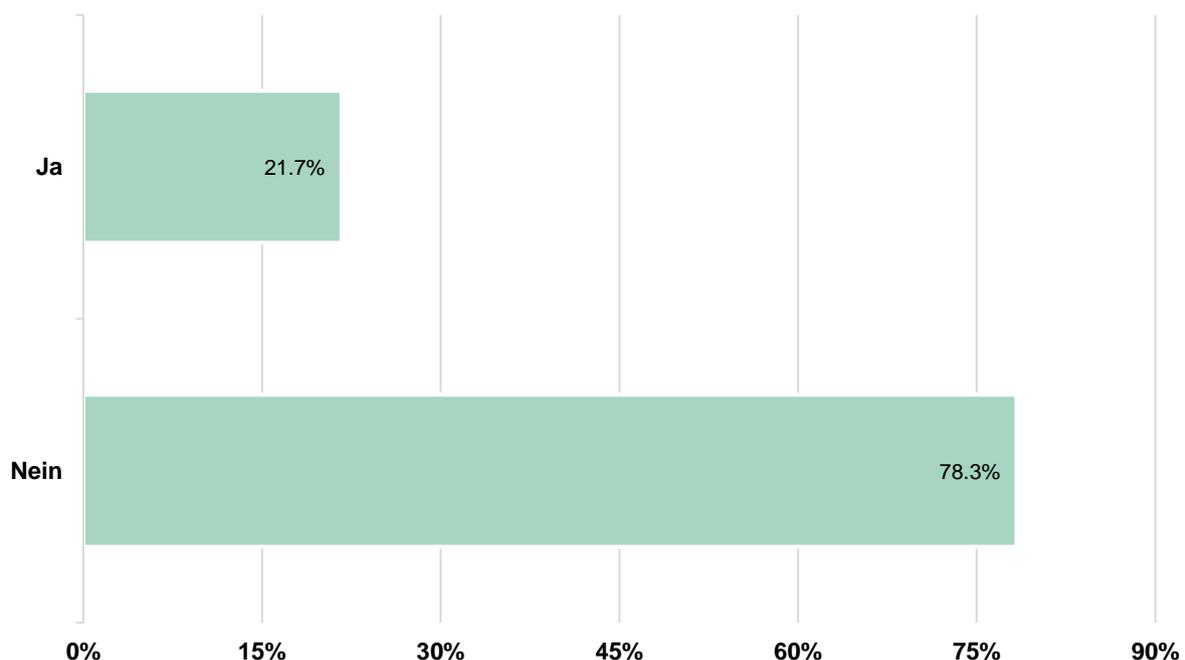
Verfügt Ihr Betrieb/Ihre Organisation über ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung?

n = 813

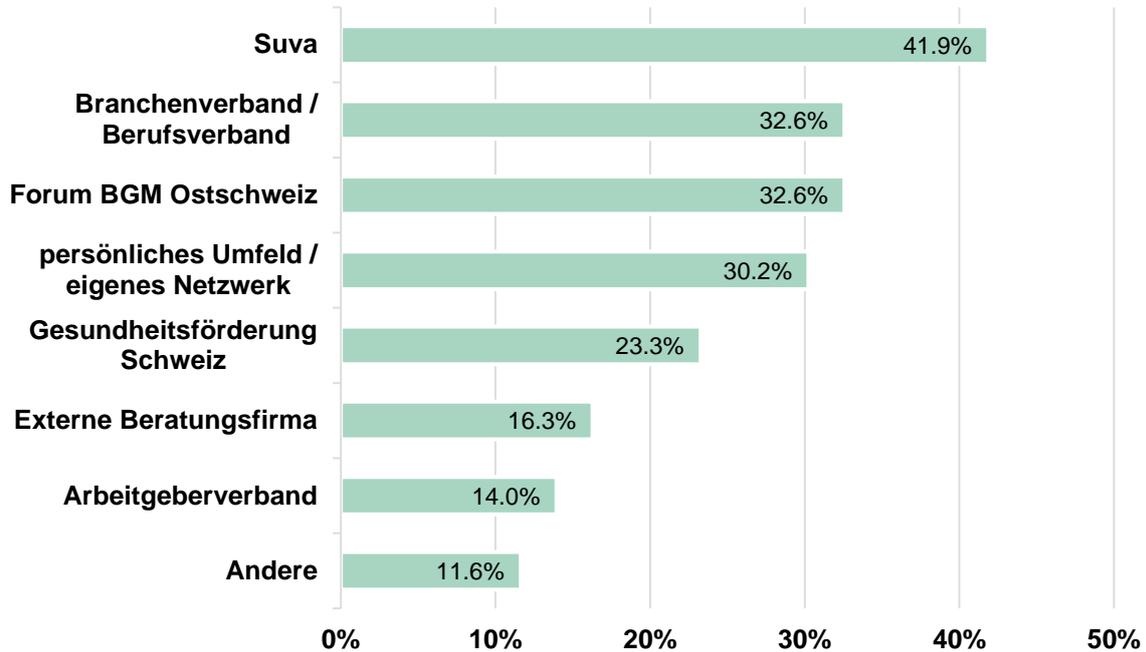


Falls Gesamtkonzept in Planung/im Aufbau: Benötigt Ihr Betrieb/Ihre Organisation externe Unterstützung bei der Entwicklung eines Gesamtkonzeptes?

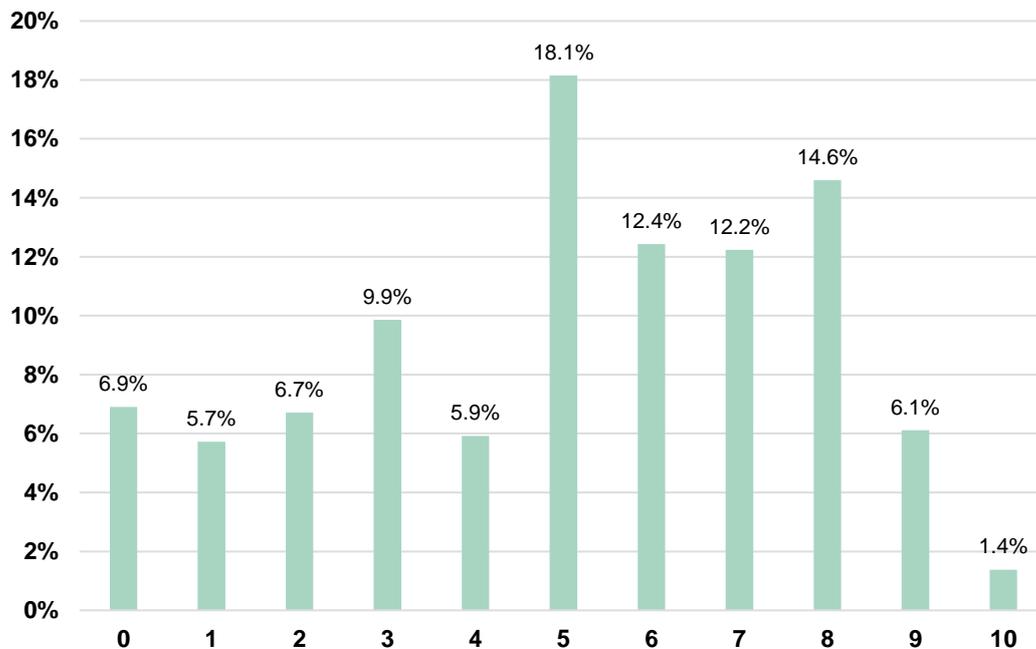
n = 217



Falls externe Unterstützung beim Aufbau eines Gesamtkonzepts erwünscht: Von wem wünschen Sie sich Unterstützung? (Mehrfachantworten möglich) n = 43

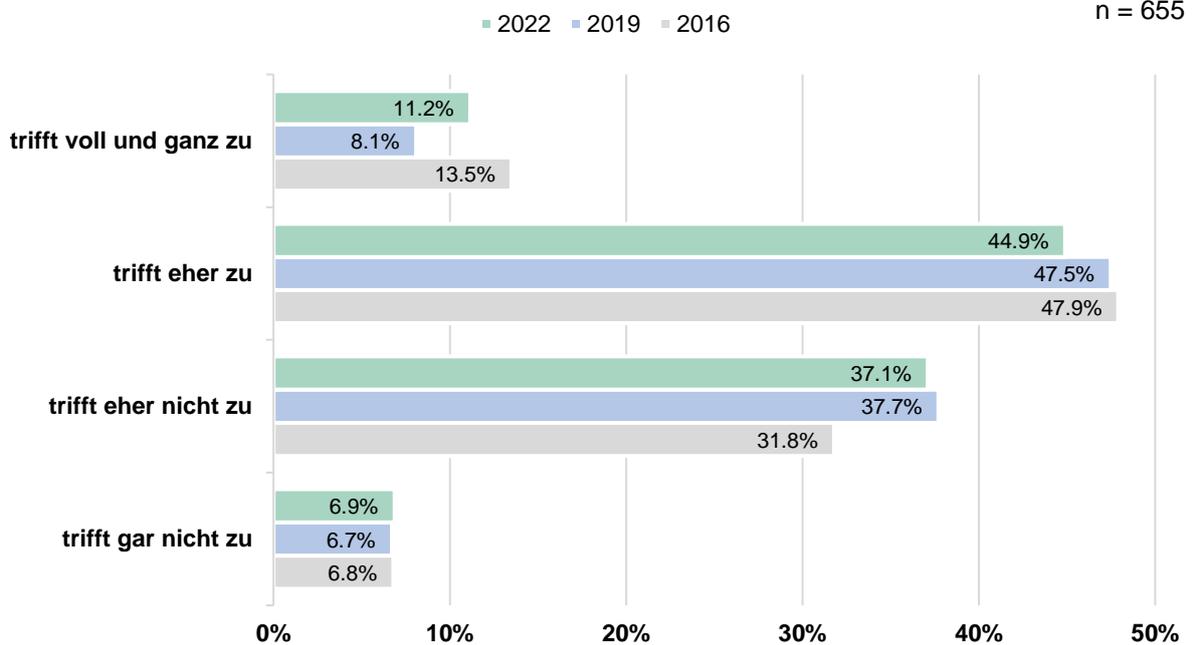


Wie beurteilen Sie den Umsetzungsstand von BGM in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation? (auf einer Skala von 0-10) n = 507



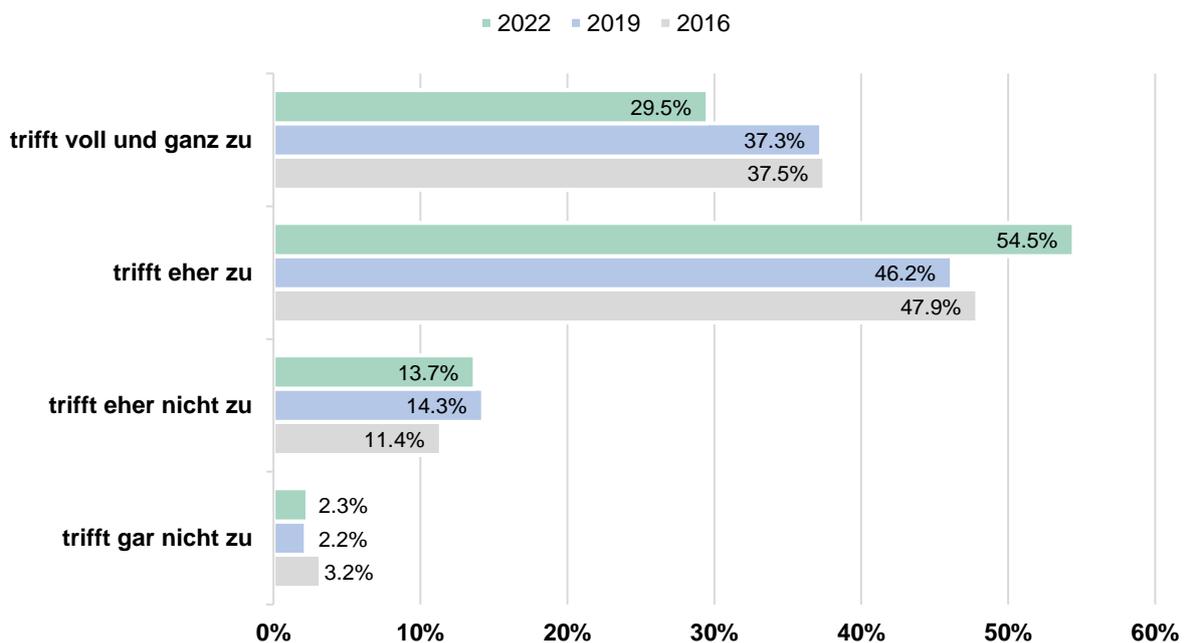
Der Mittelwert über alle Teilnehmenden hinweg betrug **5.1** (von maximal 10 Punkten).

Viele unserer Mitarbeitenden sind Belastungen wie Termindruck, häufigen Arbeitsunterbrechungen oder vielen Überstunden ausgesetzt.



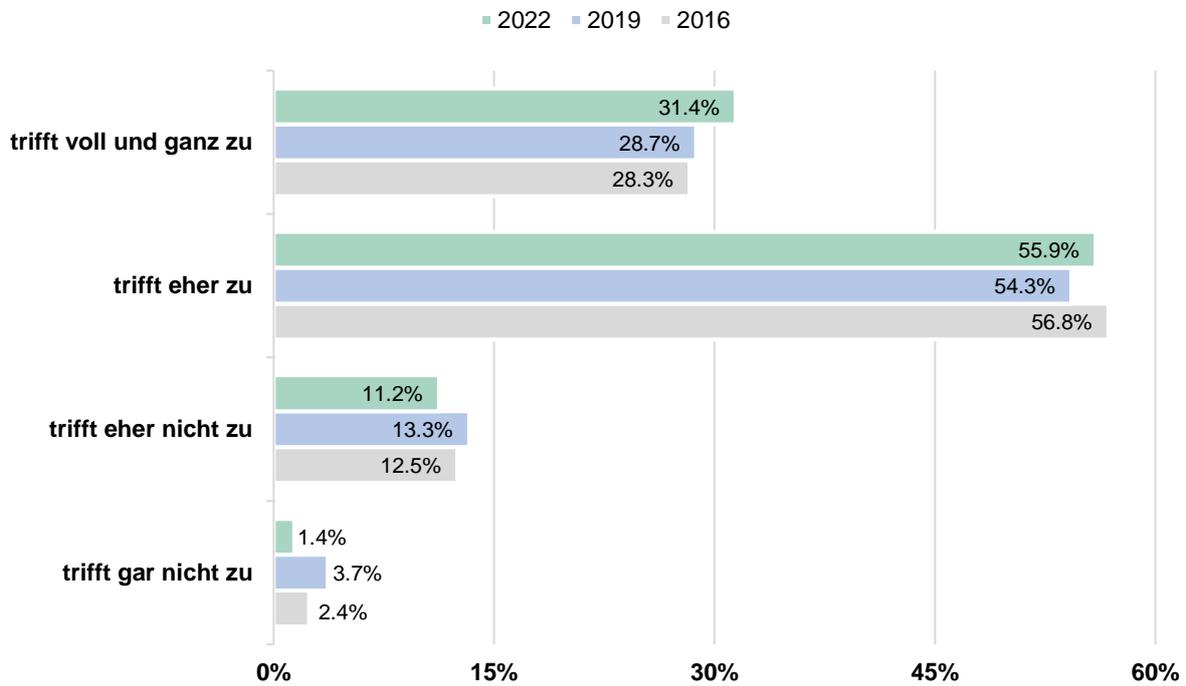
Hinweis: Diese Frage wurde 2019 verändert, was dazu führt, dass der Vergleich mit 2016 mit Vorsicht zu betrachten ist. Die Frage lautete 2016: «Viele Mitarbeitende unseres Betriebs sind arbeitsbedingten Belastungen ausgesetzt».

Unsere Vorgesetzten verstehen es als Führungsaufgabe, die Gesundheit aller Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern.



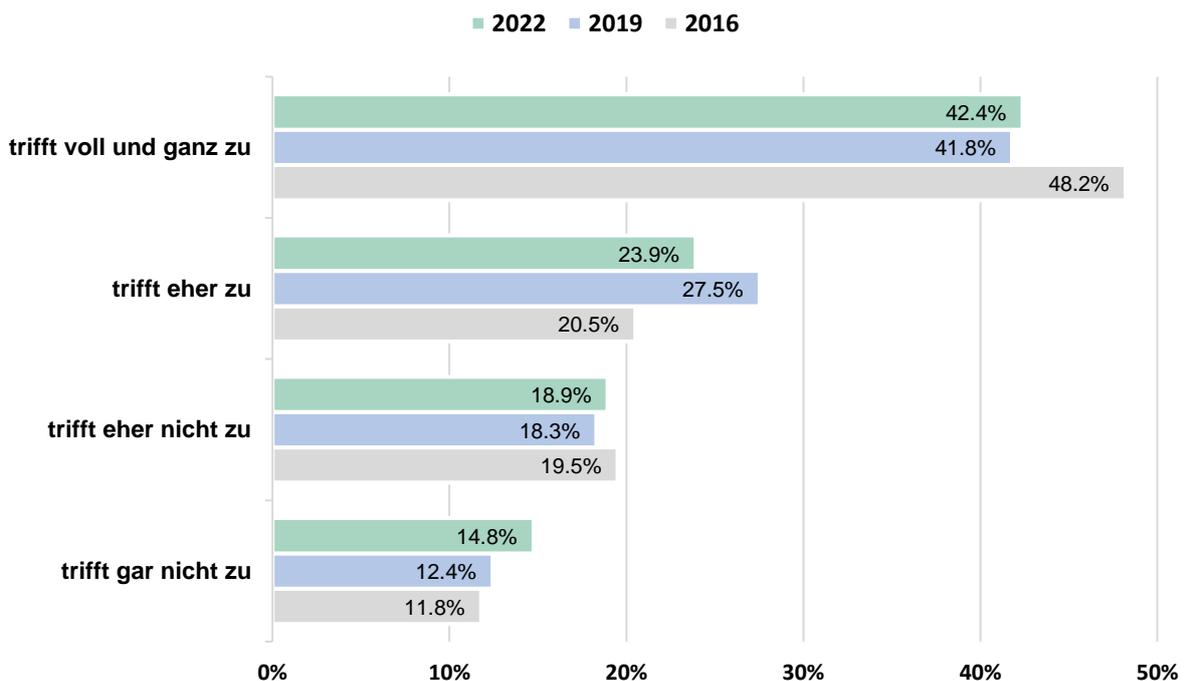
Unsere Vorgesetzten reagieren auf Überbelastungen bei den Mitarbeitenden.

n = 649



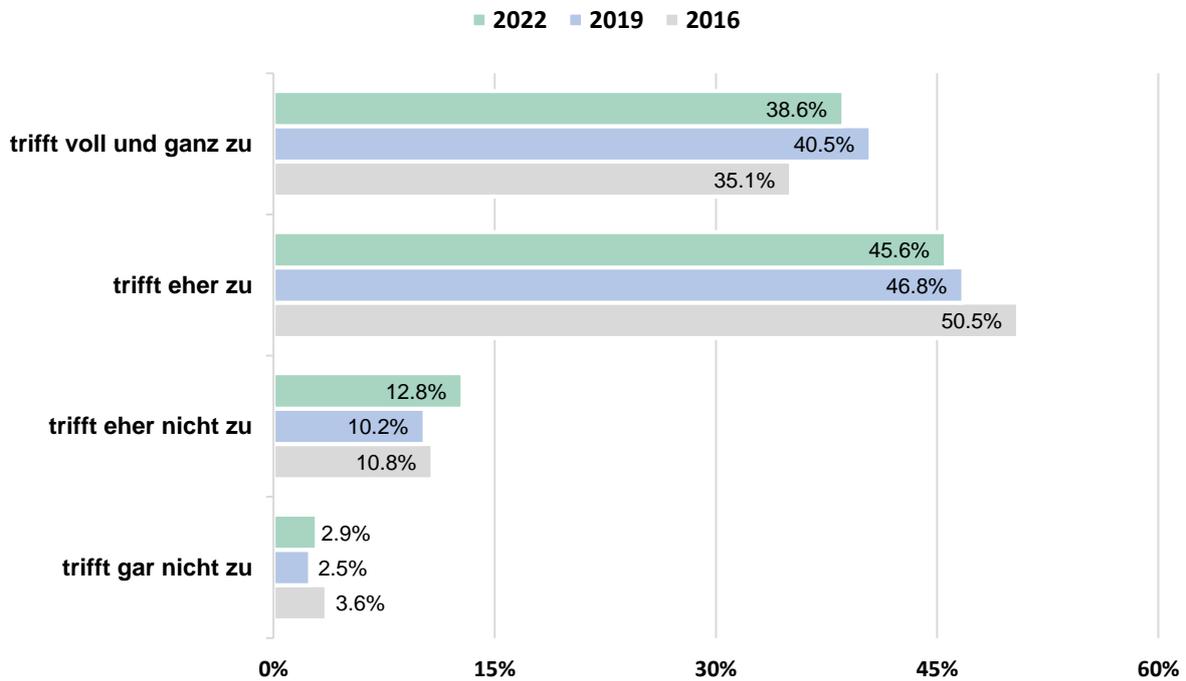
Unser Betrieb/Unsere Organisation führt Mitarbeitendenbefragungen durch.

n = 644



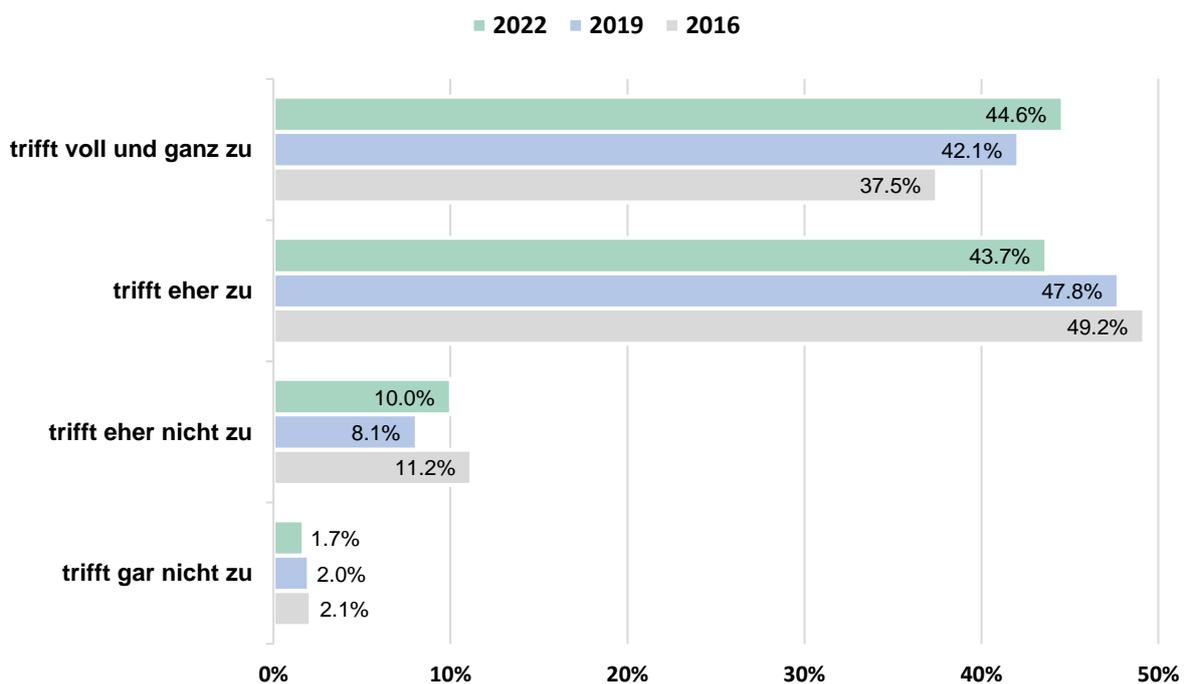
Unser Betrieb/Unsere Organisation setzt Massnahmen für eine gute Führungskultur um.

n = 647



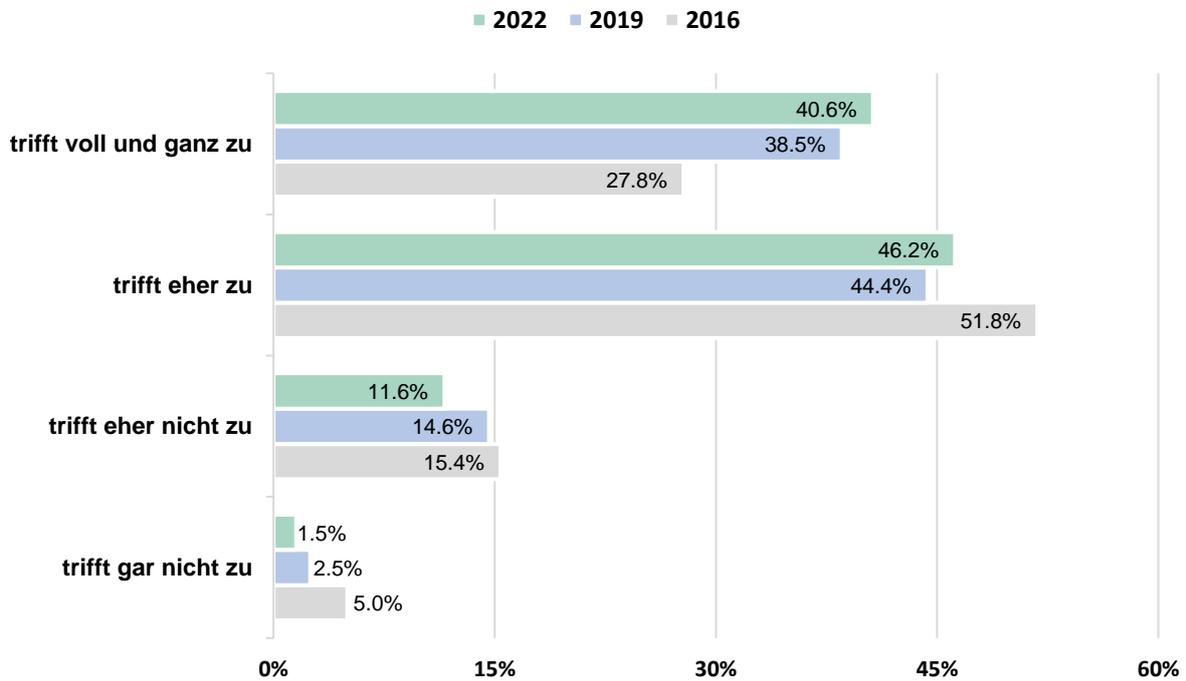
Unser Betrieb/Unsere Organisation pflegt eine wertschätzende Feedbackkultur.

n = 648



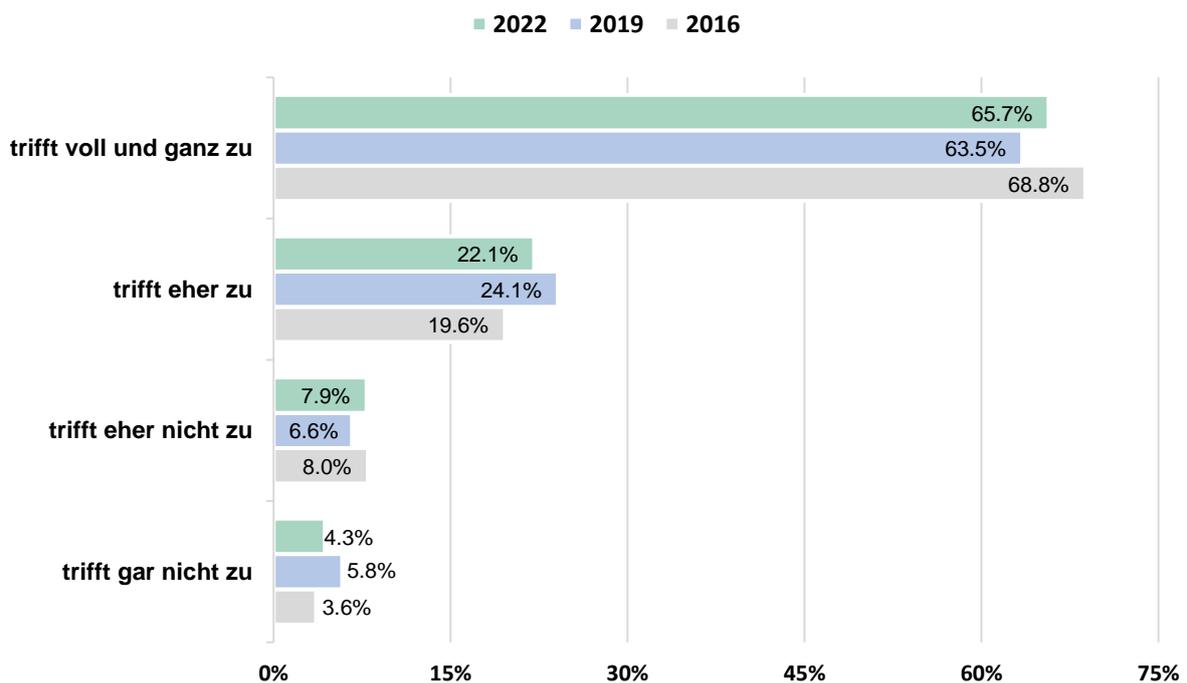
Unser Betrieb/Unsere Organisation fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

n = 647



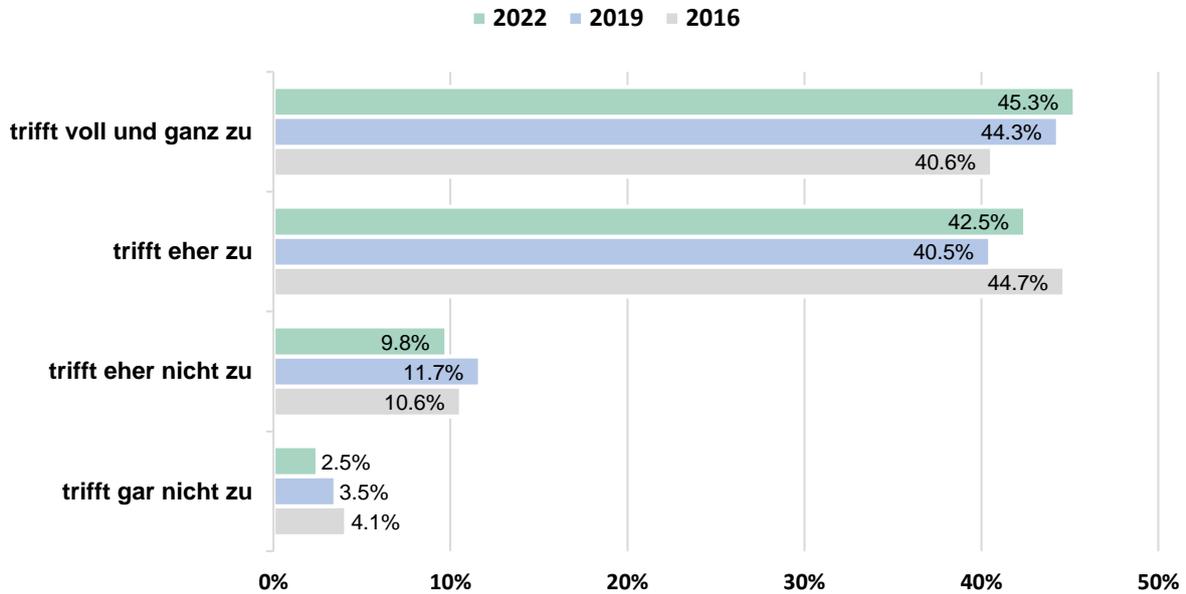
Unser Betrieb/Unsere Organisation erfasst Absenzen systematisch.

n = 647



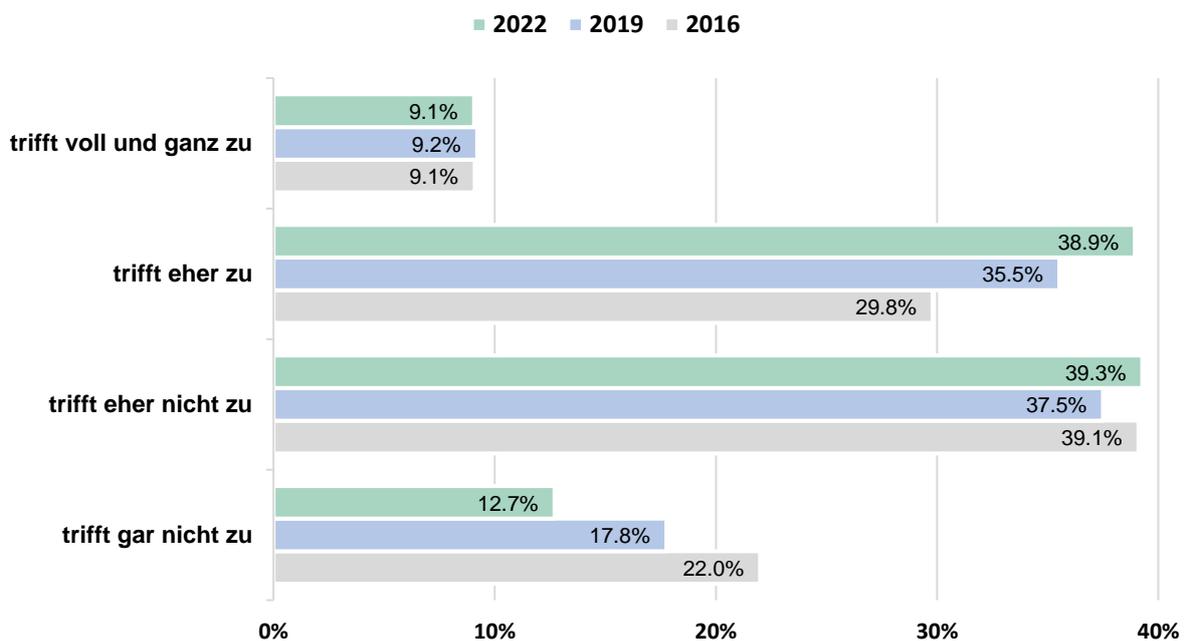
**Unser Betrieb/Unsere Organisation trifft frühzeitig
Abklärungen und kümmert sich gezielt um die
Wiedereingliederung bei längerer Arbeitsunfähigkeit
von Mitarbeitenden.**

n = 645



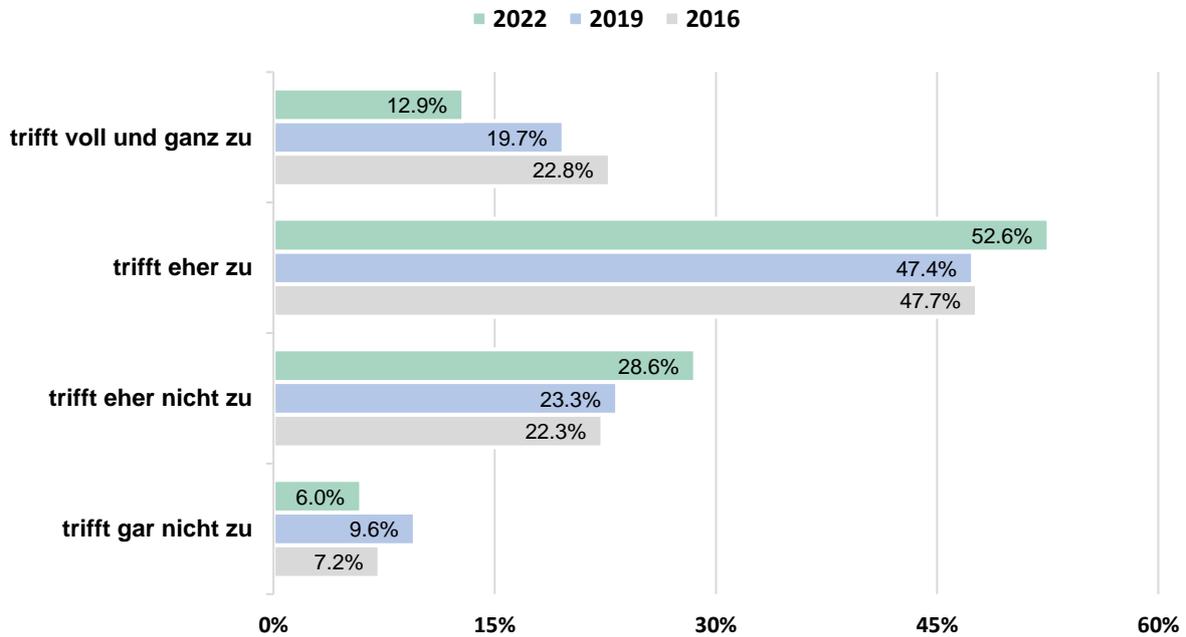
**Unser Betrieb/Unsere Organisation setzt
Massnahmen zum Stressabbau und zur Entspannung
um.**

n = 606



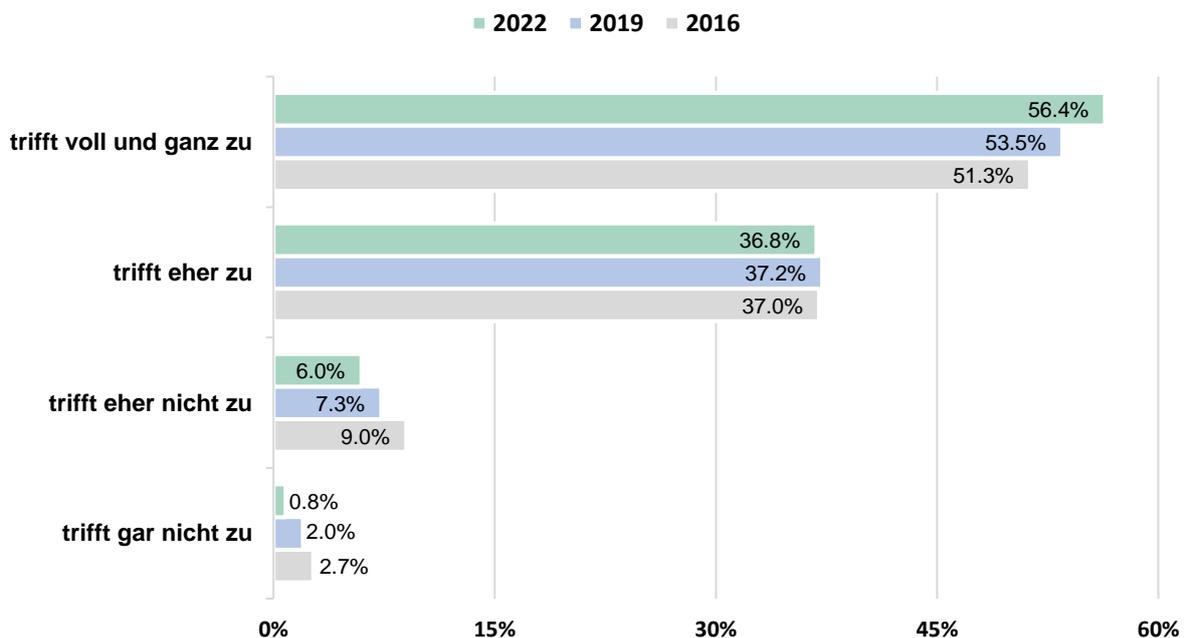
Unser Betrieb/Unsere Organisation setzt Massnahmen zur Förderung der Konfliktfähigkeit der Mitarbeitenden um.

n = 605



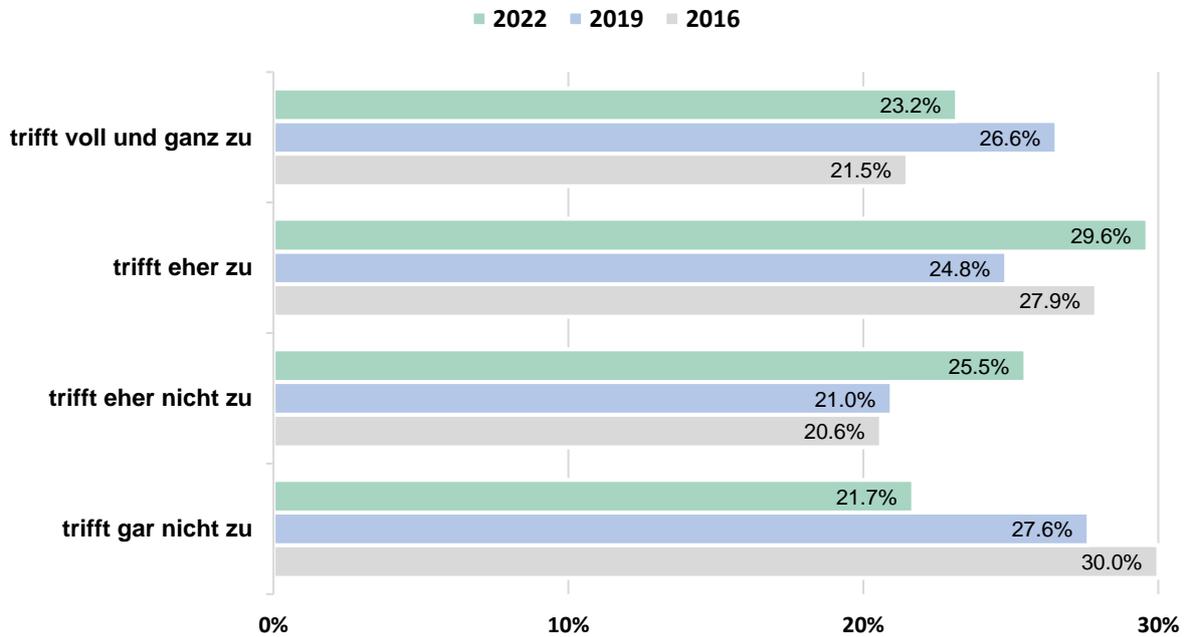
Unser Betrieb/Unsere Organisation ergreift bei Anzeichen von Belästigung oder Mobbing Massnahmen.

n = 603



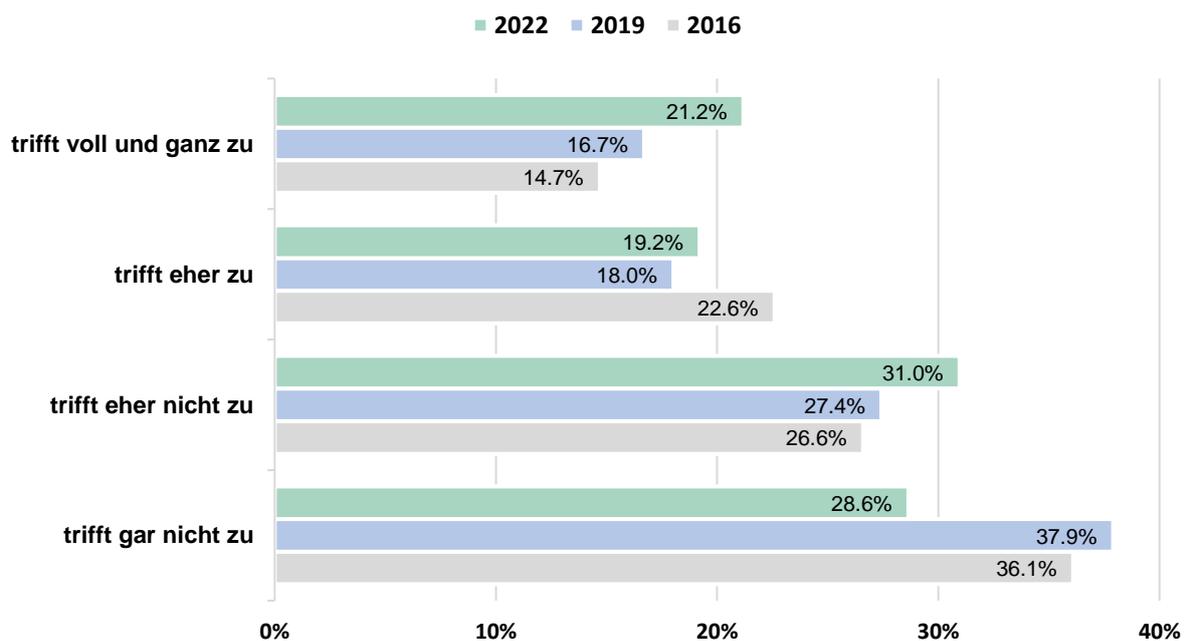
Unser Betrieb/Unsere Organisation stellt den Mitarbeitenden Angebote für eine gesunde Ernährung zur Verfügung.

n = 604



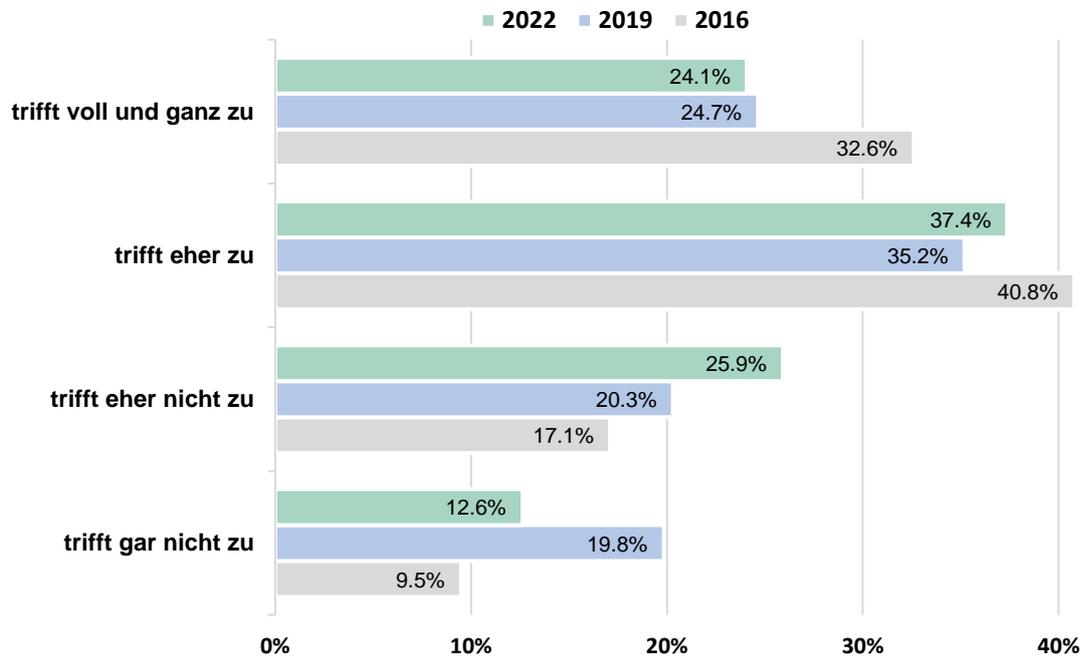
Unser Betrieb/Unsere Organisation stellt den Mitarbeitenden Angebote für Bewegung und sportliche Aktivitäten zur Verfügung.

n = 604



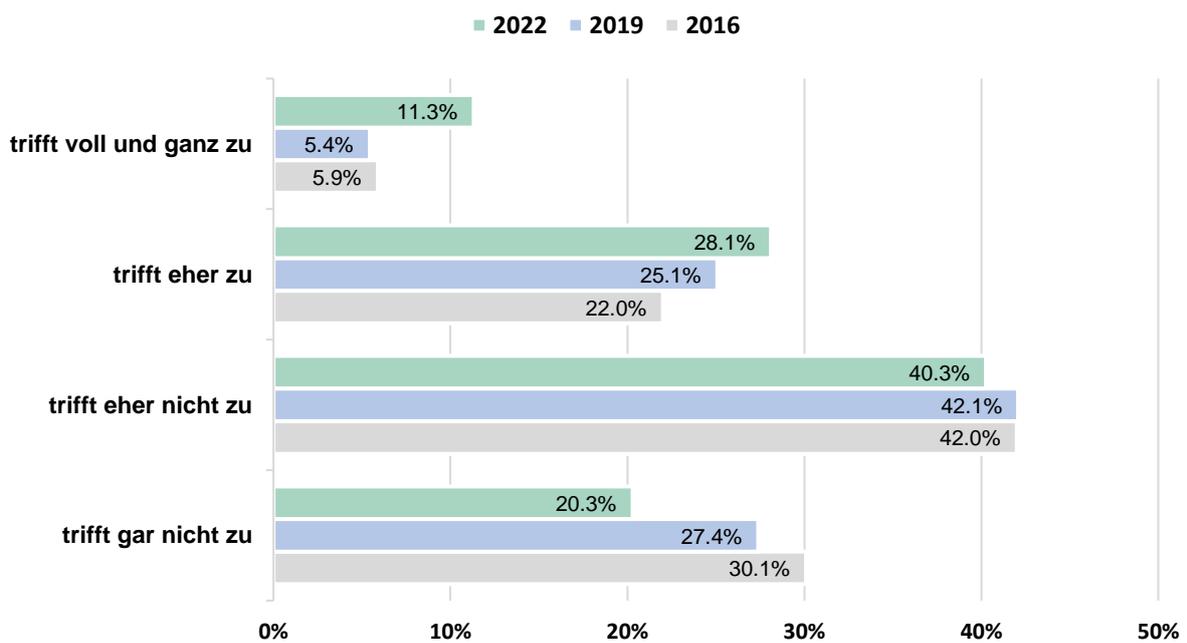
Unser Betrieb/Unsere Organisation bietet bei Suchtproblemen Unterstützung an.

n = 594



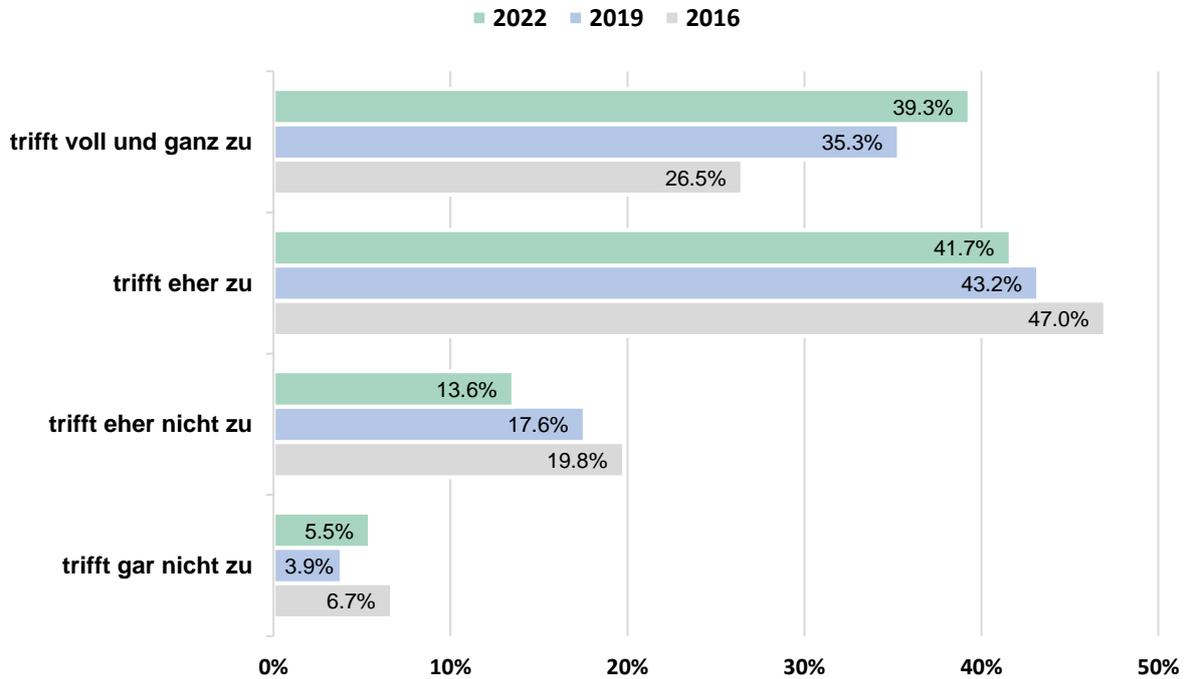
Unser Betrieb/Unsere Organisation setzt spezielle Massnahmen zur Förderung der Gesundheit von älteren Mitarbeitenden um.

n = 601



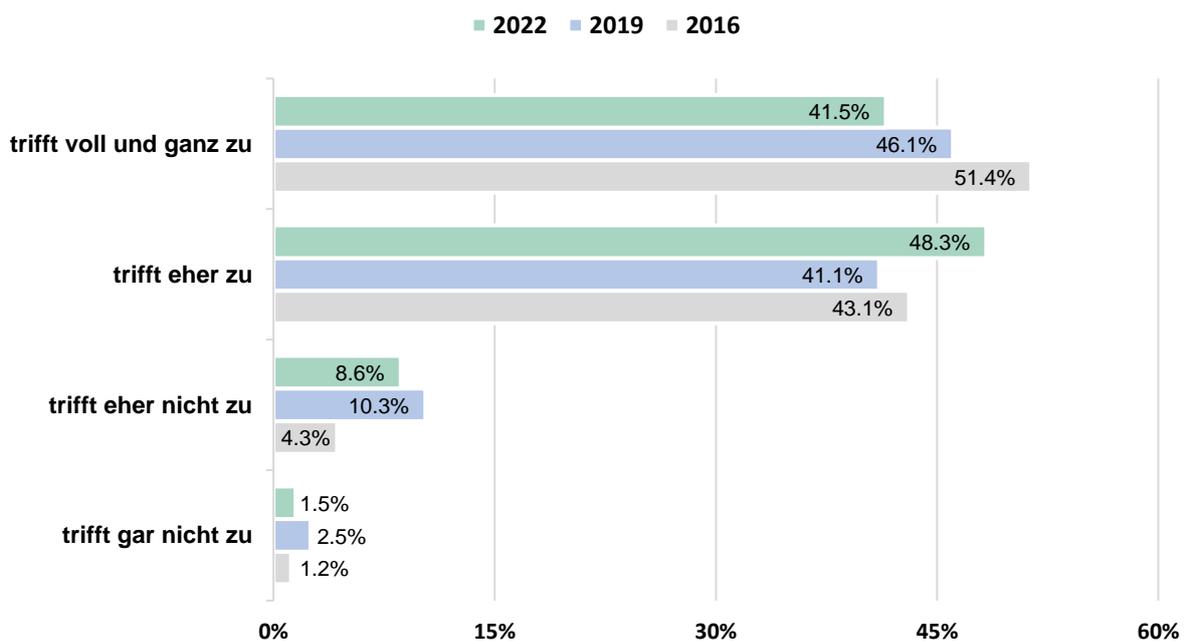
Unser Betrieb/Unsere Organisation bietet ergonomische Arbeitsplätze an.

n = 605



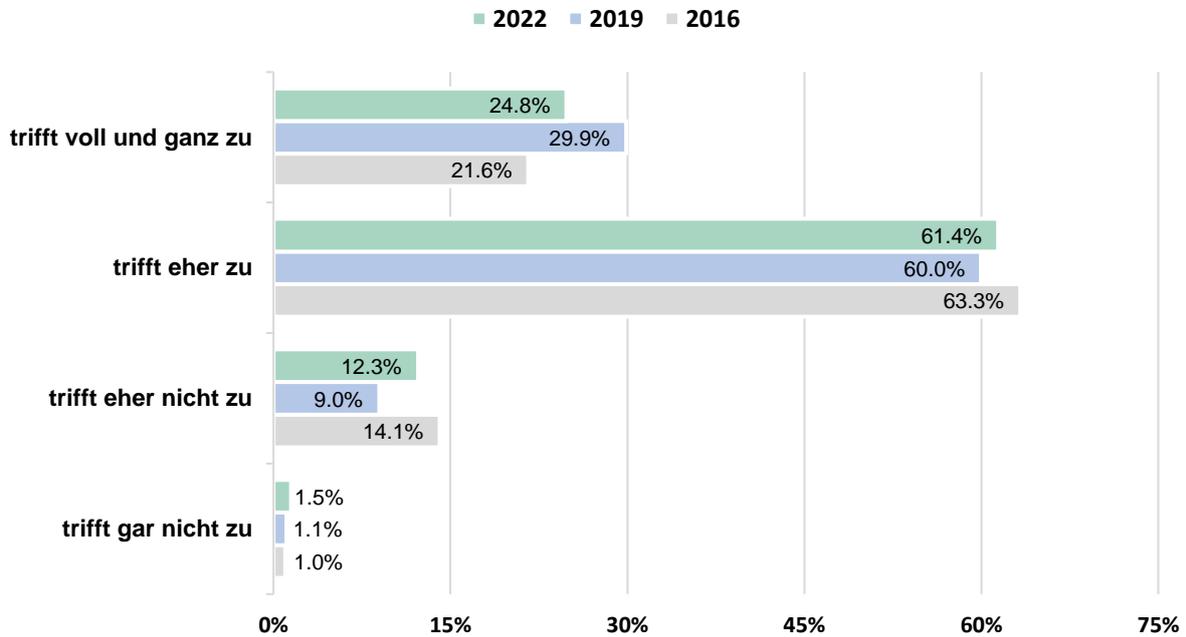
Unser Betrieb/Unsere Organisation hat die Aufgaben und Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden geklärt.

n = 602



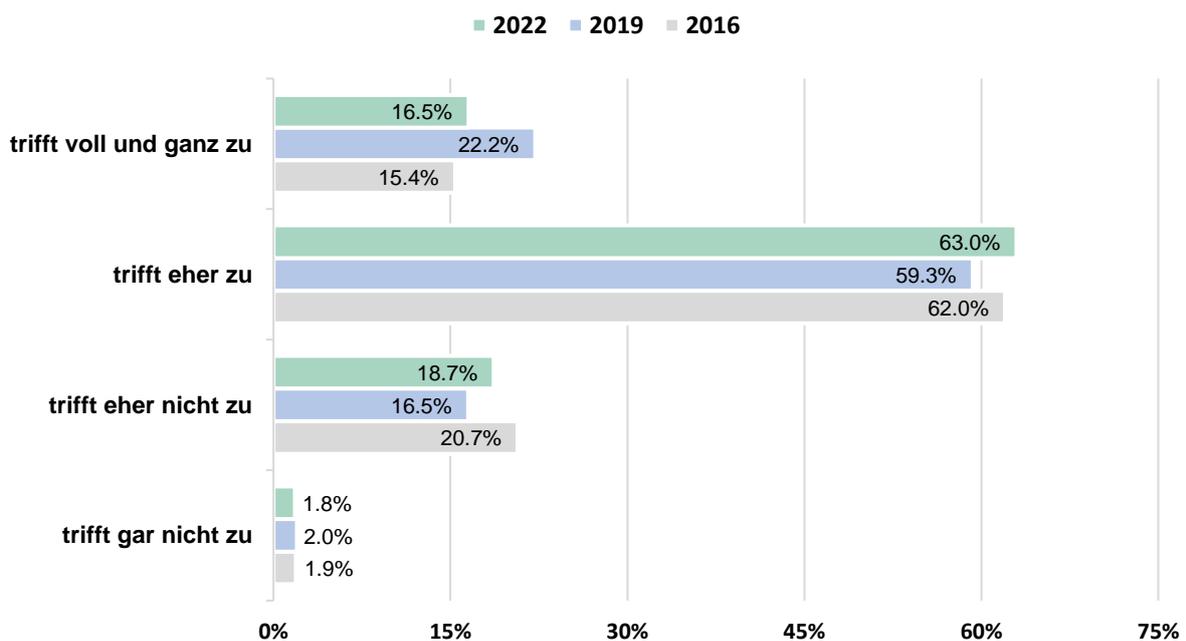
Unser Betrieb/Unsere Organisation stellt den Mitarbeitenden für die Bewältigung ihrer Aufgaben genügend Zeit zur Verfügung.

n = 604



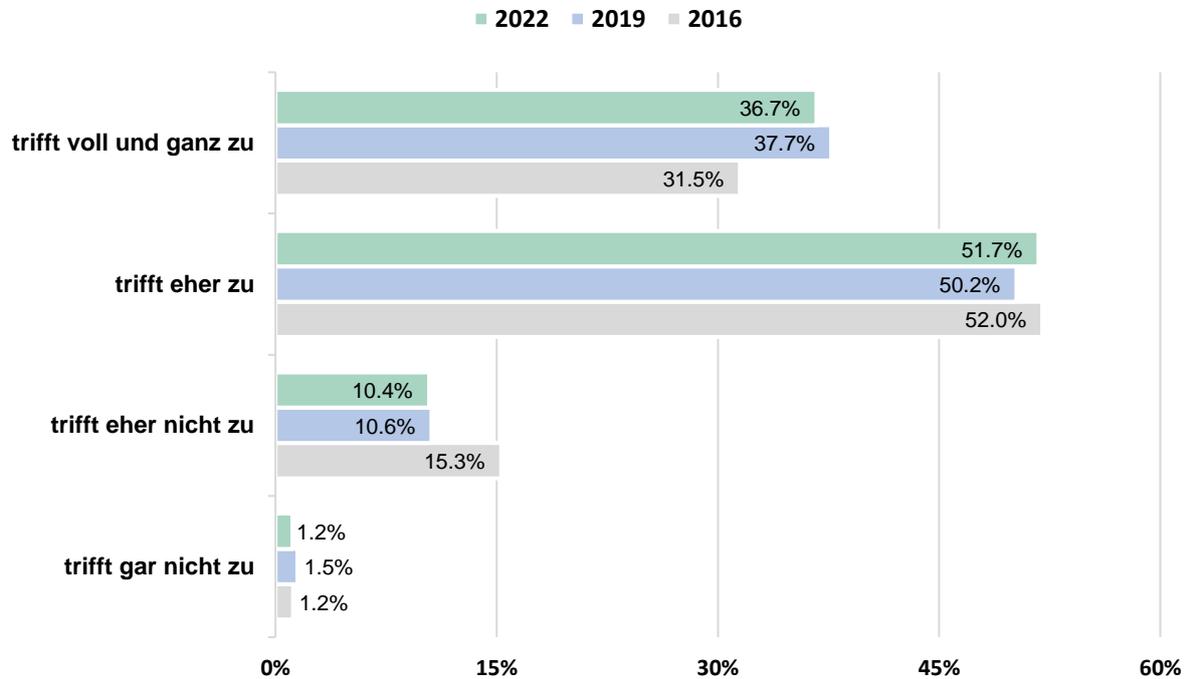
Unser Betrieb/Unsere Organisation organisiert Arbeit so, dass sie effizient und ohne viele Unterbrechungen durchgeführt werden kann.

n = 605



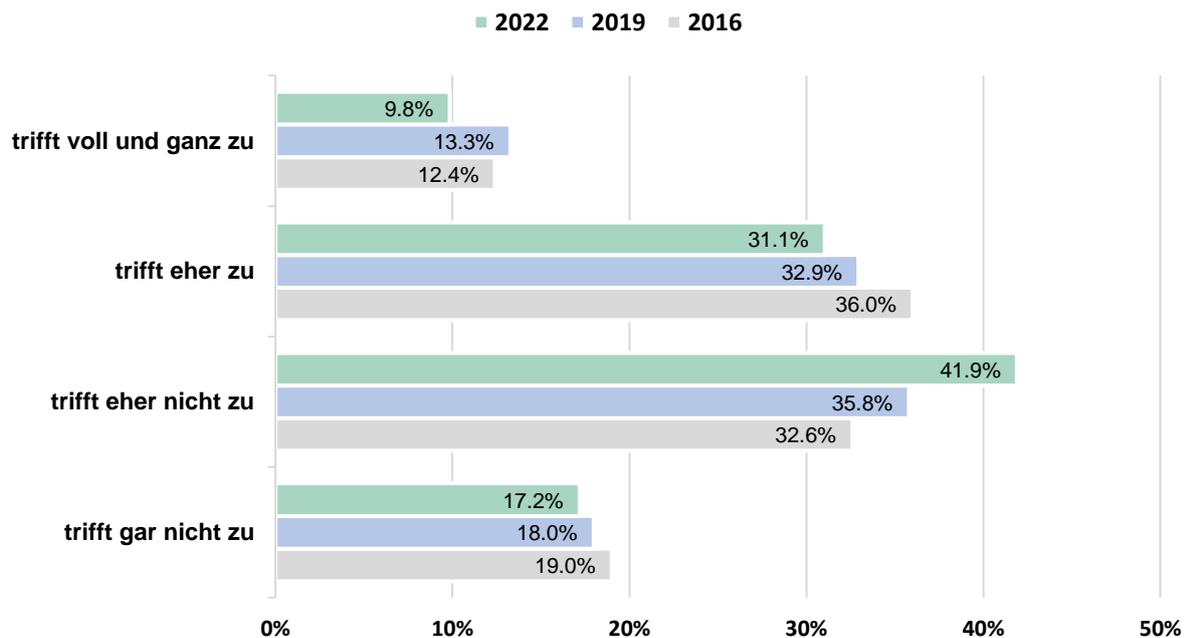
Unsere Mitarbeitenden können ihre Arbeitsabläufe und die Einteilung ihrer Aufgaben aktiv mitgestalten.

n = 605



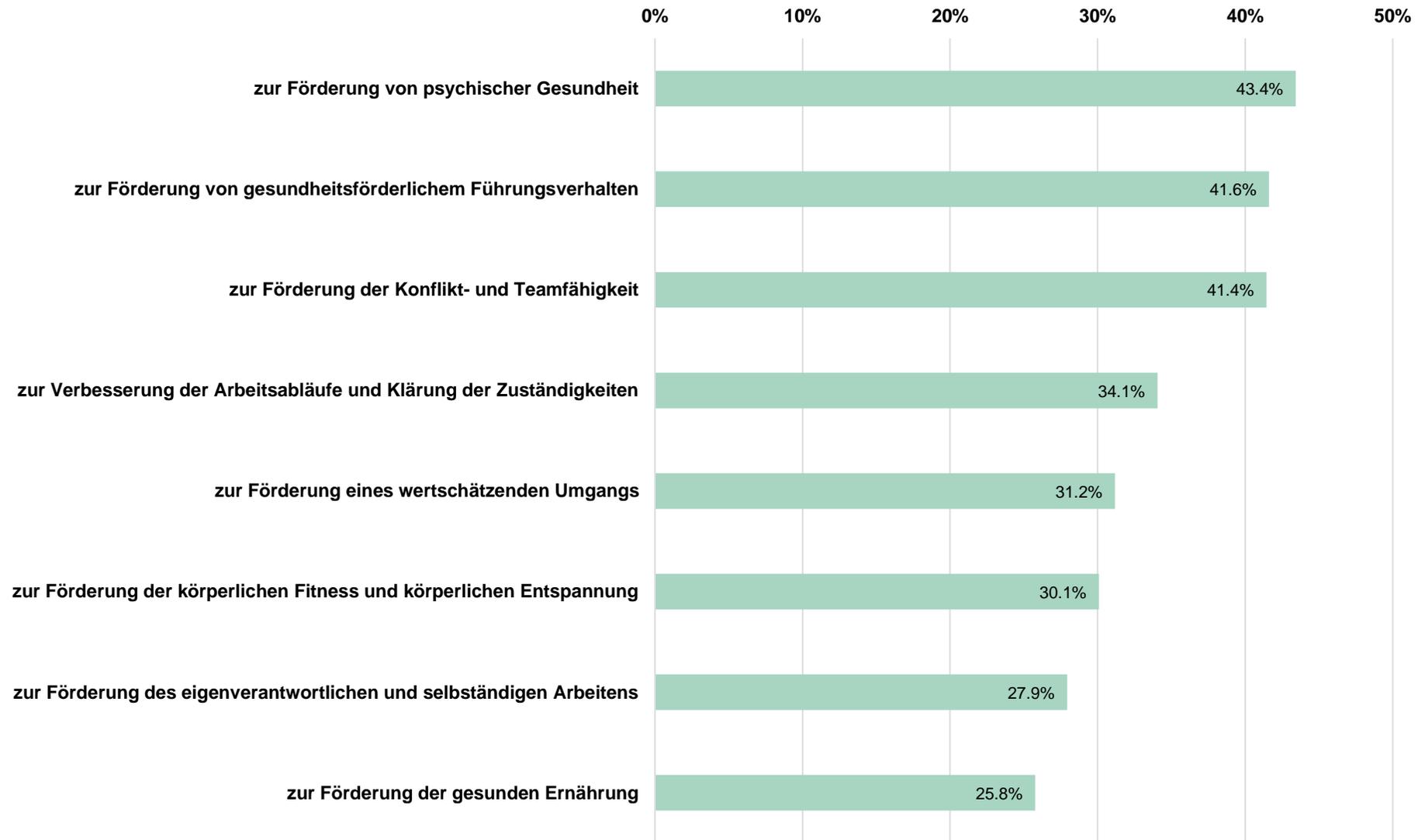
Unser Betrieb/Unsere Organisation prüft, ob Massnahmen zur Gesundheitsförderung Wirkung zeigen.

n = 599



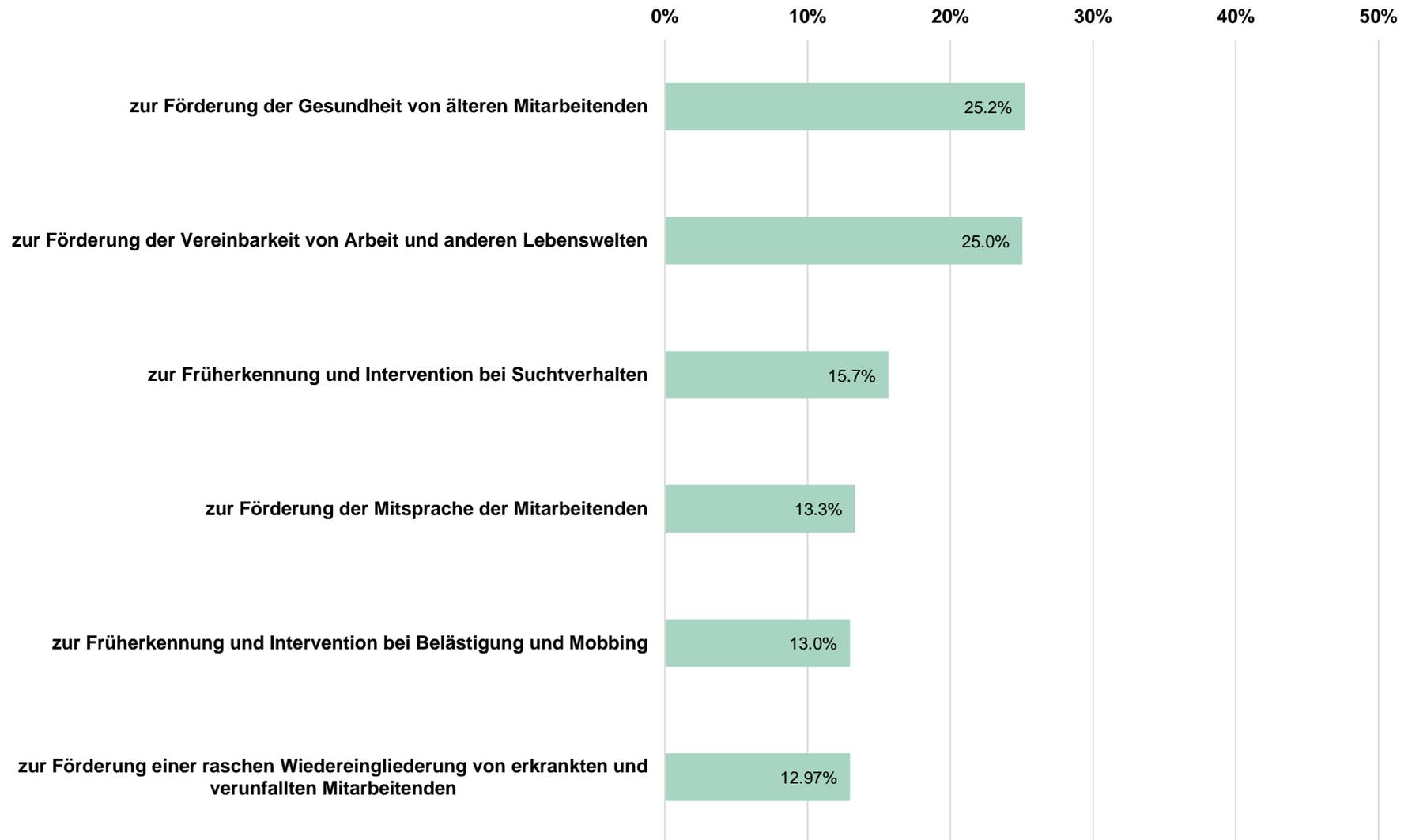
Zu welchen Themen soll Ihr Betrieb/Ihre Organisation zusätzliche Massnahmen treffen? (Mehrfachantworten möglich) - Teil 1

n = 555

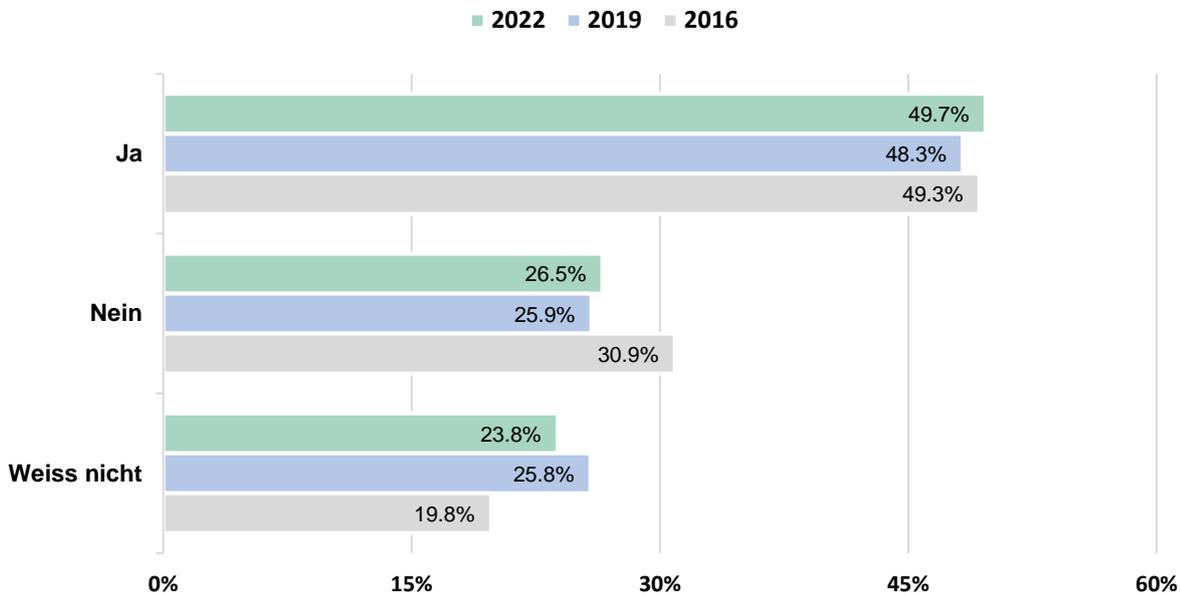


Zu welchen Themen soll Ihr Betrieb/Ihre Organisation zusätzliche Massnahmen treffen? (Mehrfachantworten möglich) - Teil 2

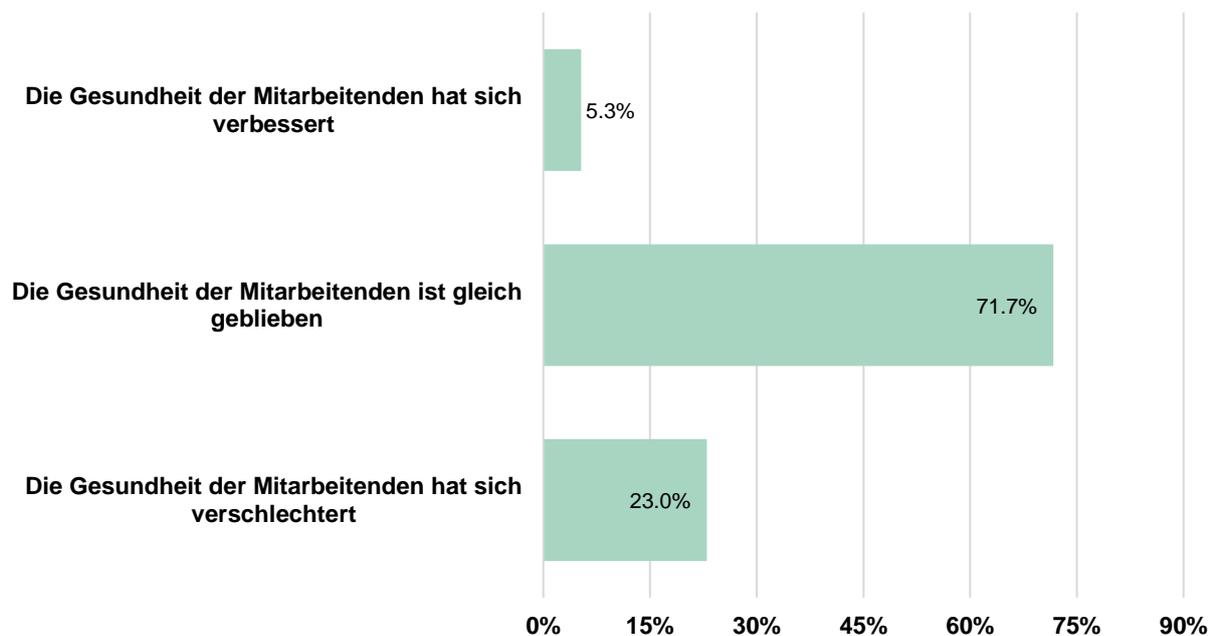
n = 555



In unserem Betrieb/unserer Organisation werden ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen für die Betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt. n = 592

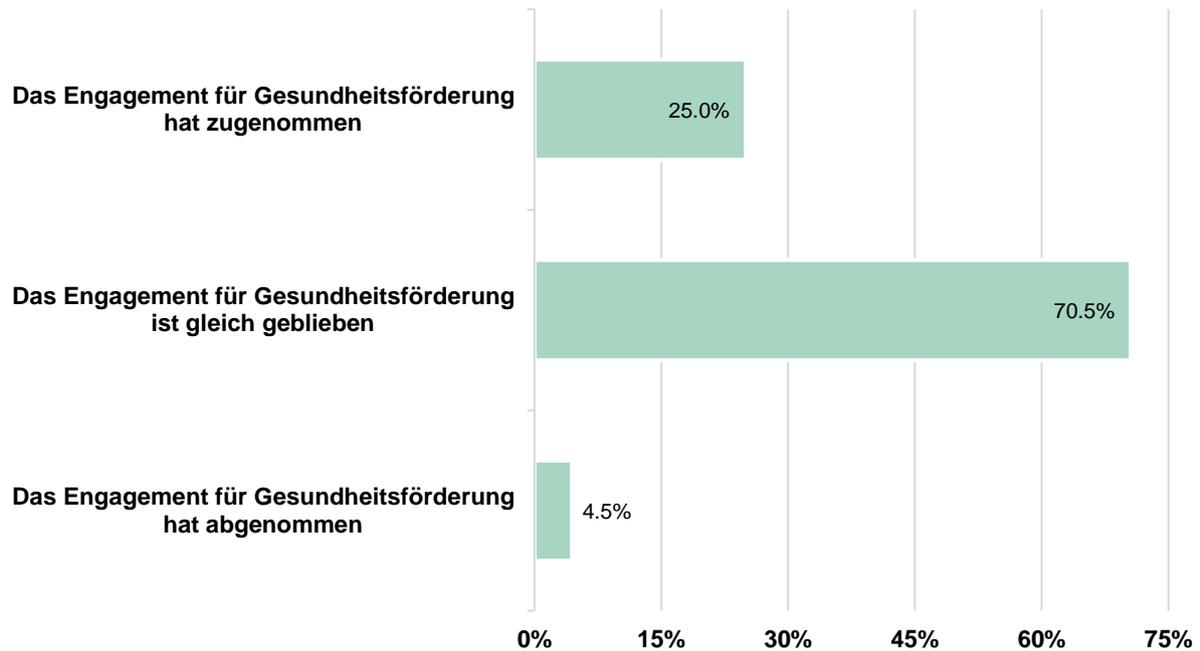


Wie hat sich die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden durch die Covid-19-Pandemie inkl. den dazugehörigen Massnahmen (Home Office, Maskenpflicht, erschwerte Arbeitsbedingungen, etc.) aus Ihrer Sicht verändert? n = 583



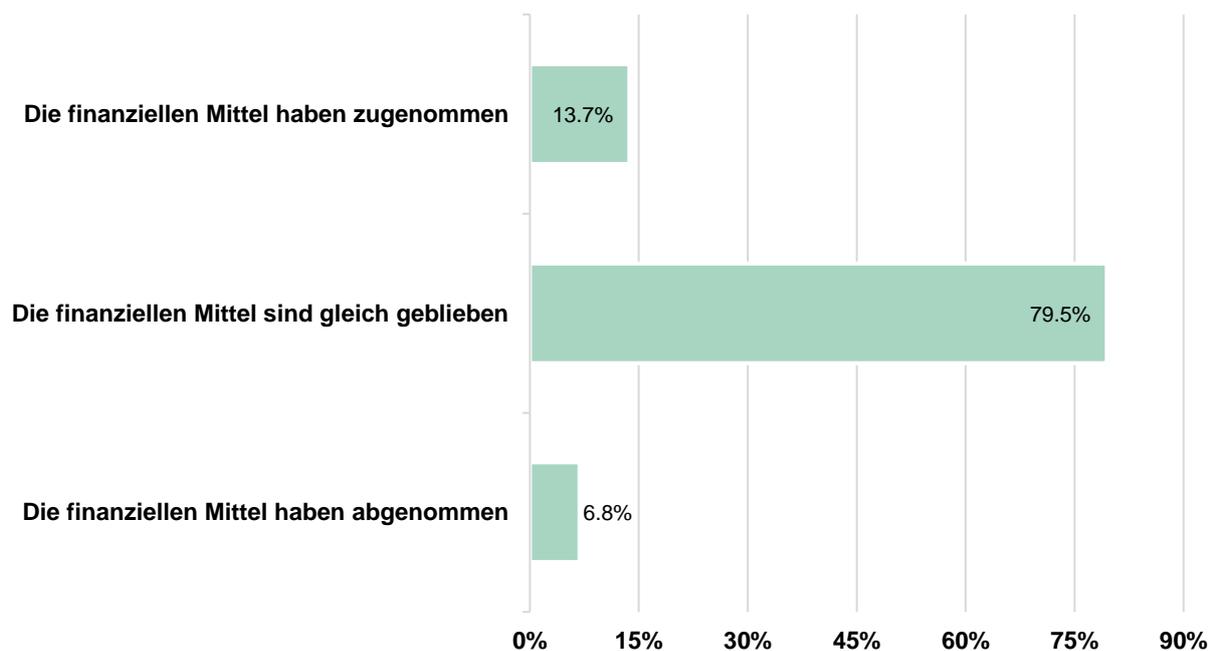
Wie hat die Covid-19-Pandemie die Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb/Ihrer Organisation beeinflusst?

n = 584



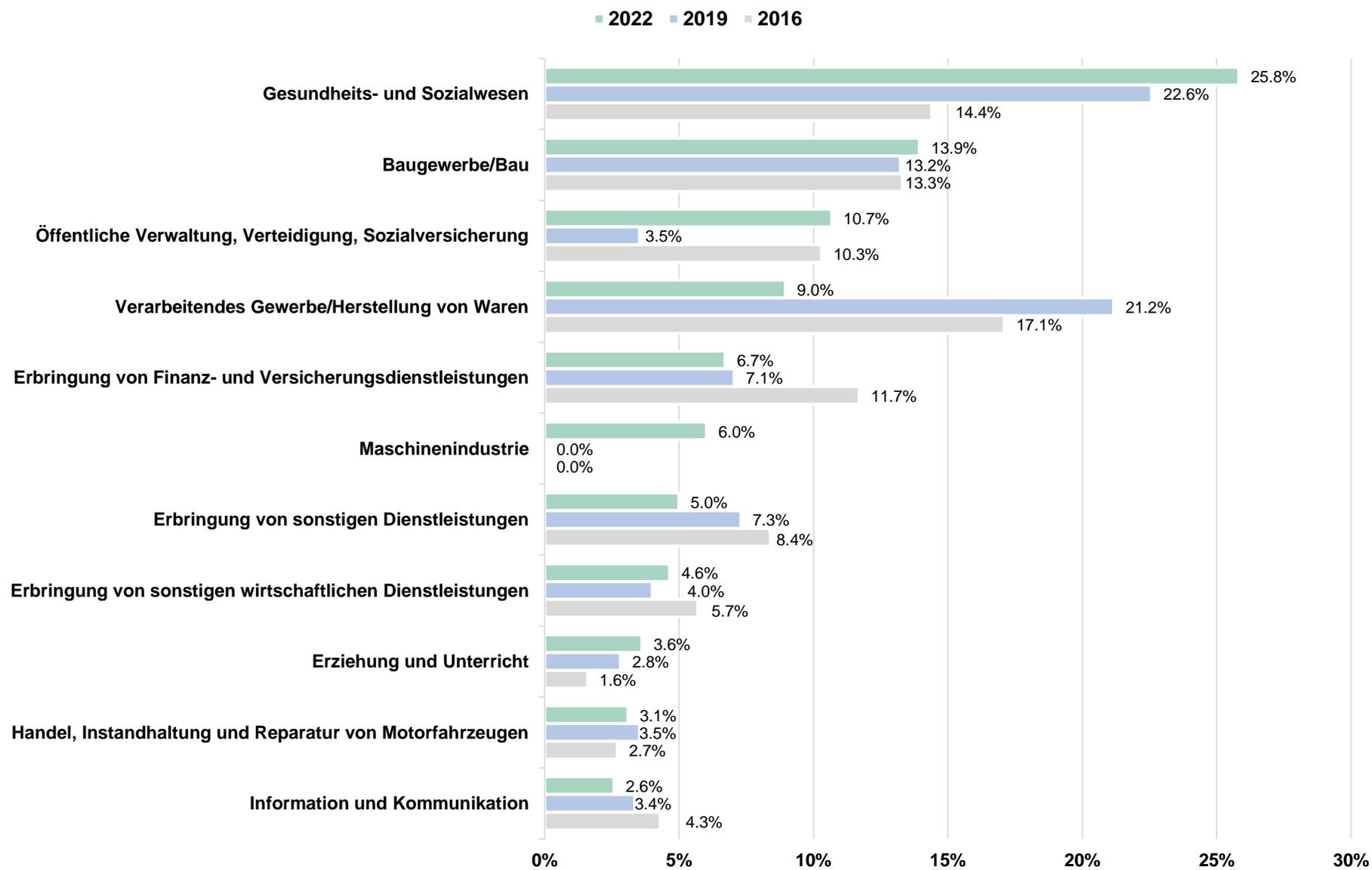
Wie haben sich die finanziellen Mittel für die Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb/Ihrer Organisation durch die Covid-19-Pandemie verändert?

n = 584



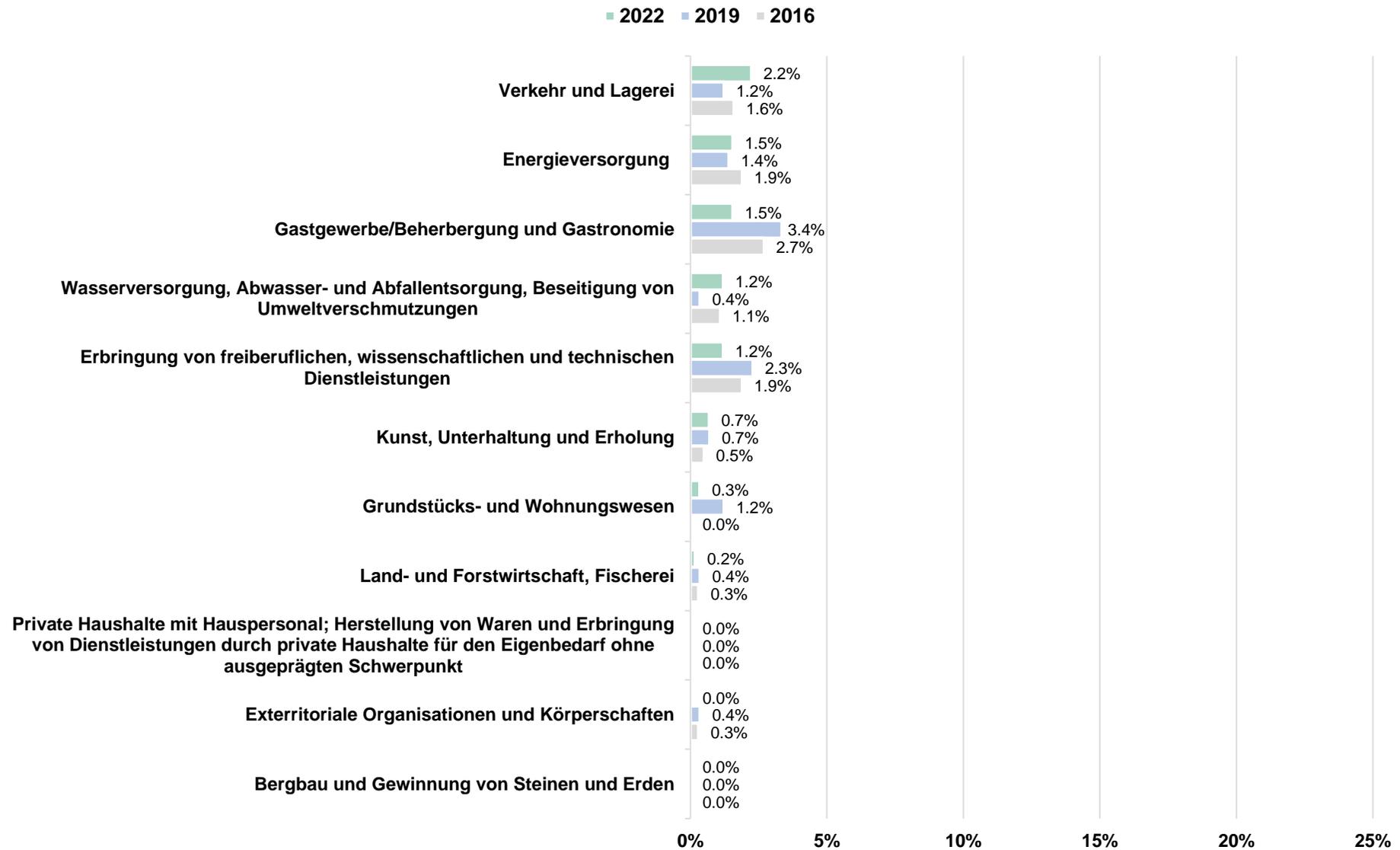
Welcher Branche gehört Ihr Betrieb/Ihre Organisation an? - Teil 1

n = 581



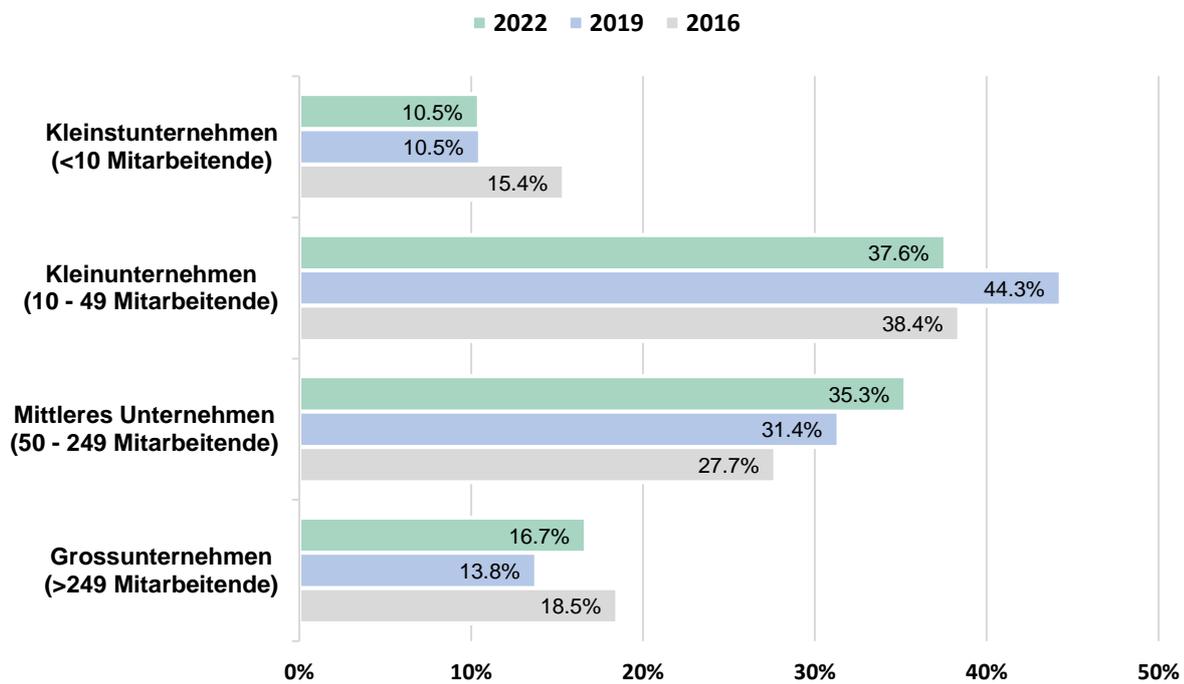
Welcher Branche gehört Ihr Betrieb/Ihre Organisation an? - Teil 2

n = 581

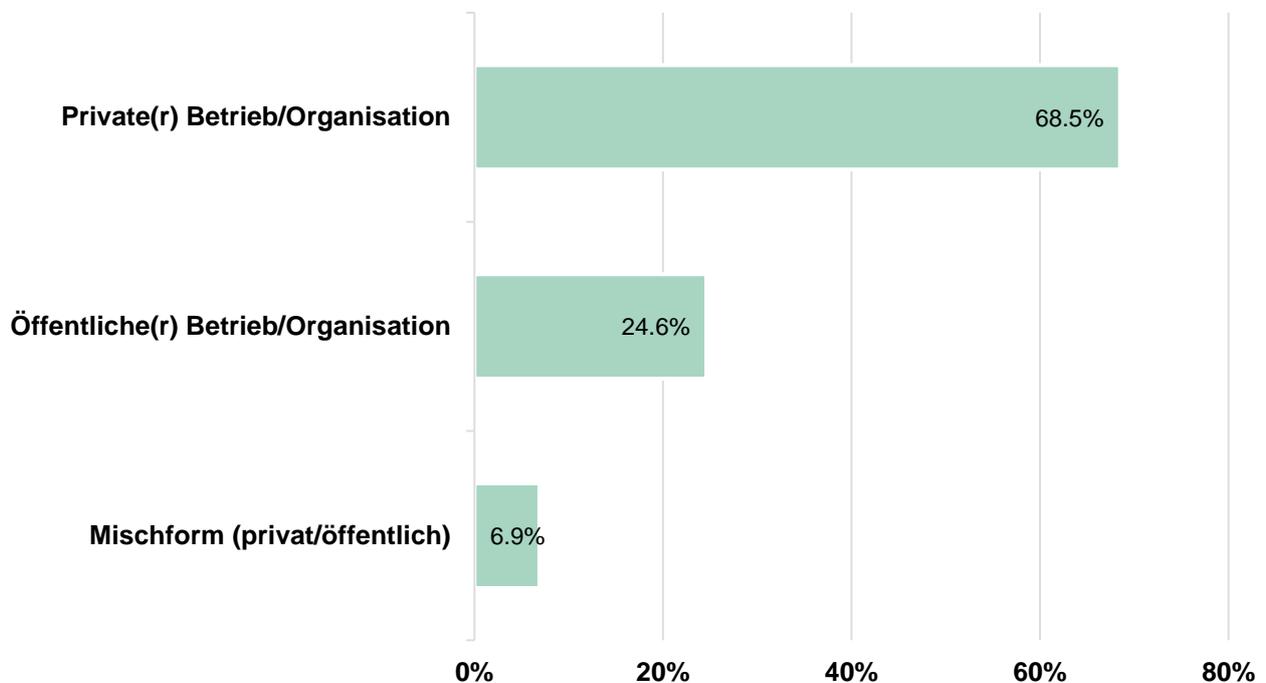


Hinweis: Im Jahr 2022 wurde die Antwortkategorie Maschinenindustrie hinzugefügt.

Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihr Betrieb/Ihre Organisation? n = 564

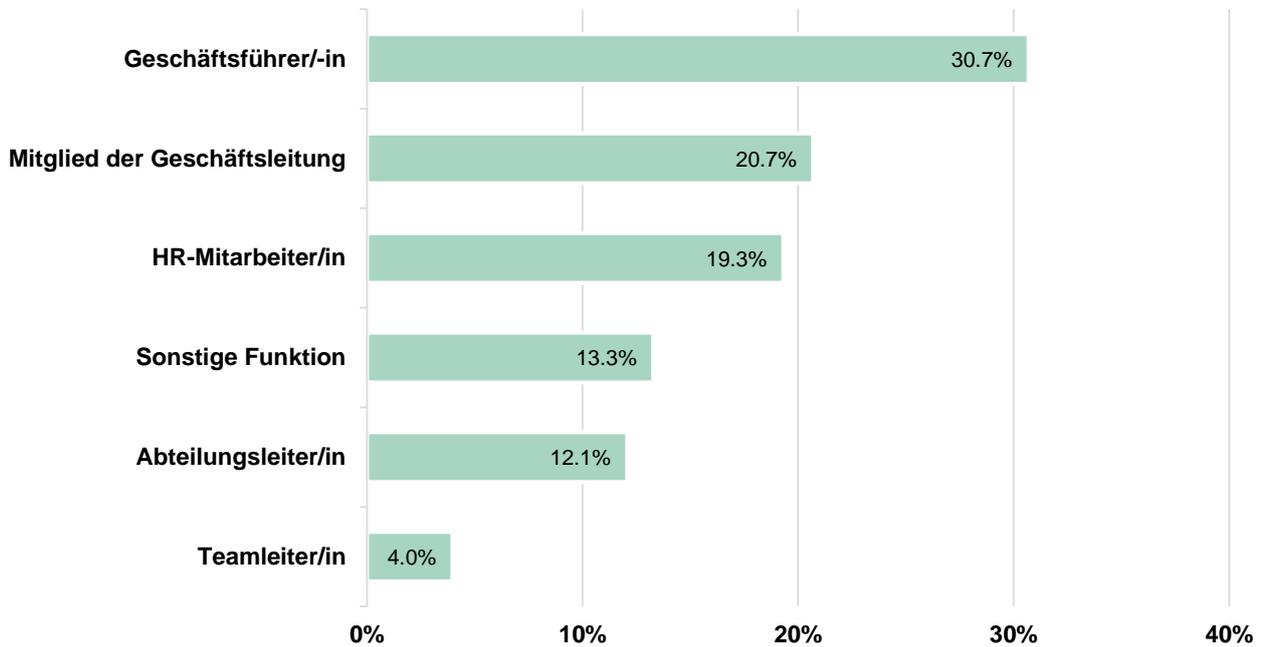


Um welche Art von Betrieb/Organisation handelt es sich bei Ihnen? n = 581



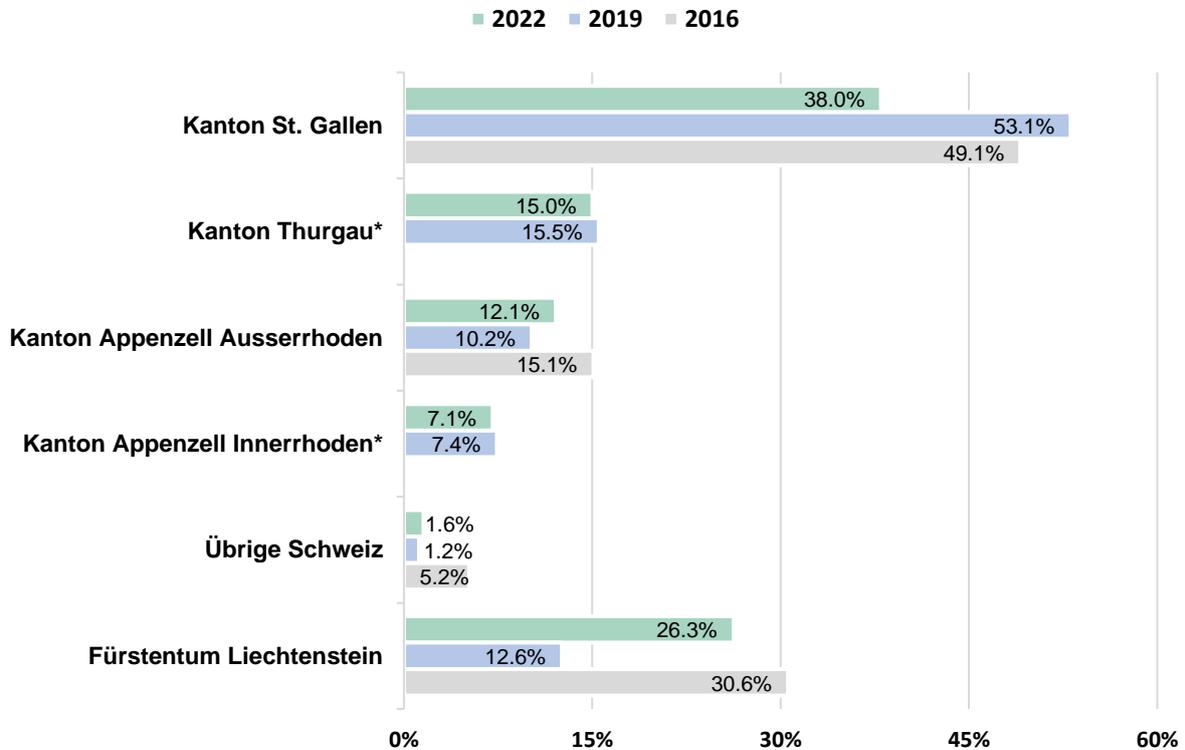
Bitte benennen Sie Ihre Funktion im Betrieb/in der Organisation (Hauptfunktion).

n = 580



Bitte wählen Sie Ihren Standort.

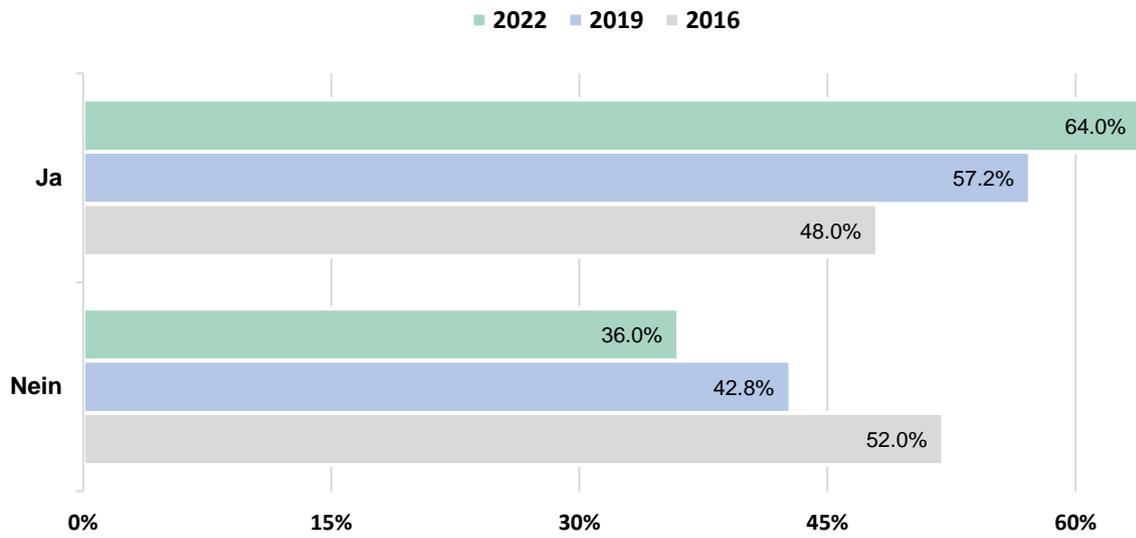
n = 579



*Hinweis: Die Kantone Thurgau und Appenzell Innerrhoden wurden 2016 nicht befragt.

Kennen Sie das Forum BGM Ostschweiz?

n = 578



5. Entwicklung der Ergebnisse im Zeitverlauf

Das Forum BGM Ostschweiz führte 2022 bereits zum fünften Mal nach 2019, 2016, 2013 und 2011 eine Befragung zur Gesundheitsförderung bei Ostschweizer Betrieben und Organisationen durch. Im vorliegenden Bericht wurde ein Vergleich mit den Umfrageergebnissen von 2019 und 2016 gezogen. Da der Fragebogen im Jahr 2022 teilweise überarbeitet und um Fragen zur Corona-Pandemie ergänzt wurde, waren nicht bei allen Fragestellungen Vergleiche mit den Vorbefragungen möglich.

5.1 Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung (BGM)

Im Jahr 2019 lag der Anteil befragter Betriebe und Organisationen, welche sich im Aufbau eines Gesamtkonzeptes zur Gesundheitsförderung (BGM) befinden, bei 16.1%. 16.9% der Befragten äusserten, dass sie bereits ein Gesamtkonzept umgesetzt haben. In der aktuellen Erhebung befinden sich 14.6% im Aufbau eines Gesamtkonzeptes und 20.4% haben ein solches bereits umgesetzt. Werden die beiden Antworten (Ja, im Aufbau bzw. Ja, bereits umgesetzt) zusammengefasst, ergeben sich Werte von 33.0% für das Jahr 2019 und 35.0% für das Jahr 2022. Dies entspricht einer Steigerung von 2.0%. Worauf die Erhöhung des Wertes zurückzuführen ist, lässt sich nicht eindeutig bestimmen. Ein möglicher Grund könnte die Corona-Pandemie sein. Betriebe und Organisationen mussten sich verstärkt mit der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden befassen. So gaben im Rahmen der Umfrage 25.0% der Befragten an, dass das Engagement für die Gesundheitsförderung im eigenen Betrieb bzw. in der eigenen Organisation durch die Pandemie zugenommen hat.

Wenn Massnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden umgesetzt werden, macht es Sinn, deren Wirksamkeit zu prüfen. Die Untersuchung hat gezeigt, dass aktuell lediglich 40.9% eine Wirksamkeitsprüfung der Massnahmen zur Gesundheitsförderung durchführen (trifft voll und ganz zu bzw. trifft eher zu). 59.1% prüfen die Wirksamkeit der umgesetzten Massnahmen nicht oder nur vereinzelt (trifft eher nicht zu bzw. trifft gar nicht zu).

5.2 Bekanntheit und Unterstützungsbedarf durch das Forum BGM Ostschweiz

Auch in der neusten Erhebung zeigt sich eine steigende Bekanntheit des Forums BGM Ostschweiz. 64.0% gaben an, das Forum BGM Ostschweiz zu kennen. Dies entspricht einer Steigerung von 6.8% gegenüber der Erhebung 2019 sowie einer Steigerung von 16.0% gegenüber der Befragung 2016.

In Bezug auf den Unterstützungsbedarf wurde die Fragestellung für das Jahr 2022 überarbeitet, weshalb keine direkten Vergleichsmöglichkeiten vorliegen. Während in den Vorjahren jeweils erfragt wurde, von welchen Seiten Unterstützung bei der Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden gewünscht wird, wurde in der diesjährigen Befragung der Fokus spezifisch auf die Frage gelegt, von welchen Seiten Unterstützung im Rahmen einer Gesamtkonzeptentwicklung (BGM) erwünscht ist. Interessant war in dieser Hinsicht dennoch die Erkenntnis, dass das Interesse an Unterstützungsleistungen durch das Forum BGM Ostschweiz mit der Präzisierung der Fragestellung höher ausgefallen ist als bei der Vorbefragung (+11.8%).

5.3 Veränderungen bei den Massnahmen zur Gesundheitsförderung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen auf, wie sich die Aktivitäten und Massnahmen im Vergleich zur Vorbefragung verändert haben.

Positive Veränderungen

	Wert 2019 (trifft voll und ganz zu & trifft eher zu)	Wert 2022 (trifft voll und ganz zu & trifft eher zu)	Delta
Unser Betrieb/Unsere Organisation setzt spezielle Massnahmen zur Förderung der Gesundheit von älteren Mitarbeitenden um.	31%	39%	+8%
Unser Betrieb/Unsere Organisation stellt den Mitarbeitenden Angebote für Bewegung und sportliche Aktivitäten zur Verfügung.	35%	40%	+5%
Unser Betrieb/Unsere Organisation fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.	83%	87%	+4%
Unsere Vorgesetzten reagieren auf Überlastungen bei den Mitarbeitenden.	83%	87%	+4%
Unser Betrieb/Unsere Organisation setzt Massnahmen zum Stressabbau und zur Entspannung um.	45%	48%	+3%
Unser Betrieb/Unsere Organisation trifft frühzeitig Abklärungen und kümmert sich gezielt um die Wiedereingliederung bei längerer Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden.	85%	88%	+3%
Unser Betrieb/Unsere Organisation hat die Aufgaben und Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden geklärt.	87%	90%	+3%
Unser Betrieb/Unsere Organisation ergreift bei Anzeichen von Belästigung oder Mobbing Massnahmen.	91%	93%	+2%
Unser Betrieb/Unsere Organisation stellt den Mitarbeitenden Angebote für eine gesunde Ernährung zur Verfügung.	51%	53%	+2%
Unser Betrieb/Unsere Organisation bietet ergonomische Arbeitsplätze an.	79%	81%	+2%
Unser Betrieb/Unsere Organisation bietet bei Suchtproblemen Unterstützung an.	60%	61%	+1%
Unser Betrieb/Unsere Organisation erfasst Absenzen systematisch.	88%	88%	-
Unsere Vorgesetzten verstehen es als Führungsaufgabe, die Gesundheit aller Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern.	84%	84%	-
Viele unserer Mitarbeitenden sind Belastungen wie Termindruck, häufigen Arbeitsunterbrechungen oder vielen Überstunden ausgesetzt.	56%	56%	-
Unsere Mitarbeitenden können ihre Arbeitsabläufe und die Einteilung ihrer Aufgaben aktiv mitgestalten.	88%	88%	-

Negative Veränderungen

	Wert 2019 (trifft voll und ganz zu & trifft eher zu)	Wert 2022 (trifft voll und ganz zu & trifft eher zu)	Delta
Unser Betrieb/Unsere Organisation prüft, ob Massnahmen zur Gesundheitsförderung Wirkung zeigen.	46%	41%	-5%
Unser Betrieb/Unsere Organisation stellt den Mitarbeitenden für die Bewältigung ihrer Aufgaben genügend Zeit zur Verfügung.	90%	86%	-4%
Unser Betrieb/Unsere Organisation führt Mitarbeitendenbefragungen durch.	69%	66%	-3%
Unser Betrieb/Unsere Organisation setzt Massnahmen für eine gute Führungskultur um.	87%	84%	-3%
Unser Betrieb/Unsere Organisation pflegt eine wertschätzende Feedbackkultur.	90%	88%	-2%
Unser Betrieb/Unsere Organisation organisiert Arbeit so, dass sie effizient und ohne viele Unterbrechungen durchgeführt werden kann.	82%	80%	-2%
Unser Betrieb/Unsere Organisation setzt Massnahmen zur Förderung der Konfliktfähigkeit der Mitarbeitenden um.	67%	65%	-2%

6. Trends und Ausblick

Im Rahmen der Erhebung gaben die Befragten an, welche zusätzliche Massnahmen sie im Bereich der Gesundheitsförderung angehen möchten. Nachfolgend werden die fünf meistgenannten Aspekte beschrieben:

1. Förderung der psychischen Gesundheit
2. Förderung von gesundheitsförderlichem Führungsverhalten
3. Förderung der Konflikt- und Teamfähigkeit
4. Verbesserung der Arbeitsabläufe und Klärung von Zuständigkeiten
5. Förderung eines wertschätzenden Umgangs

6.1 Förderung der psychischen Gesundheit

Psychische Gesundheit ist die Voraussetzung dafür, dass Menschen sich entfalten, mit normalen Spannungen des Lebens umgehen, einer Arbeit nachgehen und einen Beitrag zum Gemeinschaftsleben leisten können. 43.4% und damit fast die Hälfte der Befragten möchte die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden vermehrt fördern. Betriebe und Organisationen können durch die Gestaltung von gesunden Verhältnissen und Arbeitsbedingungen sowie durch die Förderung der Gesundheitskompetenzen ihrer Mitarbeitenden einen wichtigen Beitrag dazu leisten.

6.2 Förderung von gesundheitsförderlichem Führungsverhalten

Führungskräfte beeinflussen mit ihrem Verhalten die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden. Zu einem gesundheitsförderlichen Führungsverhalten gehören zum Beispiel Mitbestimmungsmöglichkeiten, Anerkennung und Wertschätzung, Unterstützung durch die Führungspersonen oder die Qualität der Kommunikation. 84.0% geben an, dass ihre Vorgesetzten den Erhalt und die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden als Führungsaufgabe verstehen. Auch die Erkenntnis, dass 87.3% angaben, dass ihre Vorgesetzten bei Überlastungen von Mitarbeitenden reagieren, ist erfreulich. Dennoch möchten 41.6% der Befragten das gesundheitsförderliche Führungsverhalten noch stärker fördern.

6.3 Förderung der Konflikt- und Teamfähigkeit

41.4% der Befragten gaben an, weiterführende Massnahmen zur Förderung der Konflikt- und Teamfähigkeit zu planen. Teamfähigkeit ist der übergeordnete Begriff für die Bereitschaft sowie die Fähigkeit, konstruktiv mit anderen Menschen in Gruppen zu interagieren. Dies misst sich unter anderen darin, wie gut man mit anderen für gemeinsame Ziele arbeiten und sich in einer Gruppe einordnen kann. Bis anhin setzen 65.6% Massnahmen zur Förderung der Konfliktfähigkeit der Mitarbeitenden um, was im Verhältnis zu den übrigen Massnahmen, welche Umsetzungswerte von bis zu über 90% erzielen, noch Entwicklungspotenzial aufzeigt.

6.4 Verbesserung der Arbeitsabläufe und Klärung von Zuständigkeiten

Obwohl die Erfüllungsgrade im Bereich der bestehenden Massnahmen bereits sehr hoch sind, sieht mit 34.1% gut ein Drittel der Befragten weitere Handlungsnotwendigkeit in Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsabläufe und Klärung von Zuständigkeiten. Dieses Resultat deutet darauf hin, dass Ostschweizer Betriebe und Organisationen in Zukunft die Arbeitsabläufe noch detaillierter analysieren müssen, um diese

effizienter und gesundheitsförderlicher zu gestalten. Die Mitarbeitenden sollen dabei eine aktive Mitgestaltungsmöglichkeit erhalten, da sie am besten mit ihrer Arbeit vertraut sind.

6.5 Förderung eines wertschätzenden Umgangs

In Bezug auf die Förderung eines wertschätzenden Umgangs hat die Untersuchung 2022 gezeigt, dass 31.2% der Betriebe und Organisationen zusätzliche Massnahmen umsetzen möchten. Eine wertschätzende Feedbackkultur ist gemäss Befragung bereits bei 88.3% etabliert, dennoch möchten die Befragten zusätzliche Aktivitäten in Angriff nehmen. Ein Grund für weiterführende Massnahmen könnte darin bestehen, dass ein wertschätzender Umgang eine wichtige Voraussetzung für ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld ist und die Arbeitszufriedenheit wesentlich beeinflusst.

Kontakt

Forum BGM Ostschweiz

Annette Nitsche, Geschäftsstelle

Postfach, 9001 St. Gallen

Tel. +41 58 229 87 67

nitsche@bgm-ostschweiz.ch

Forum BGM Ostschweiz

Das Forum BGM Ostschweiz setzt sich für die Förderung von Gesundheit bei der Arbeit ein. Es vereint Erkenntnisse aus der Forschung mit der Erfahrung aus der Praxis. Dieses Wissen gibt es gerne an Unternehmen aus der Ostschweiz weiter. Im Verein engagieren sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Branchenverbände, die Suva, die OST – Ostschweizer Fachhochschule sowie delegierte Personen aus der Trägerschaft.

www.bgm-ostschweiz.ch

IOL Institut für Organisation und Leadership (OST - Ostschweizer Fachhochschule)

Das IOL Institut für Organisation und Leadership (ehemals IQB) versteht sich als Brückenbauer zwischen Wissenschaft und Praxis. Im Rahmen von angewandten Forschungs- und Dienstleistungsprojekten, Lehre und Weiterbildung leistet das IOL einen wichtigen Beitrag für den Transfer. Im Vordergrund stehen ganzheitliche und praxisorientierte Lösungen für KMU und öffentliche Institutionen mit dem Ziel, dass diese aktuelle und zukünftige Herausforderungen erfolgreich bewältigen.

www.ost.ch/iol