



Gesundheitsförderung Schweiz

Arbeitspapier 24

Nutzungsanalyse von KMU-vital

Gesundheitsförderung Schweiz ist eine Stiftung, die von Kantonen und Versicherern getragen wird. Mit gesetzlichem Auftrag initiiert, koordiniert und evaluiert sie Massnahmen zur Förderung der Gesundheit (Krankenversicherungsgesetz, Art. 19). Die Stiftung unterliegt der Kontrolle des Bundes. Oberstes Entscheidungsorgan ist der Stiftungsrat. Die Geschäftsstelle besteht aus Büros in Bern und Lausanne. Jede Person in der Schweiz leistet einen jährlichen Beitrag von CHF 2.40 zugunsten von Gesundheitsförderung Schweiz, der von den Krankenversicherern eingezogen wird.
Weitere Informationen: www.gesundheitsfoerderung.ch

In der Reihe «**Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier**» erscheinen von Gesundheitsförderung Schweiz erstellte oder in Auftrag gegebene Grundlagen, welche Fachleuten in der Umsetzung in Gesundheitsförderung und Prävention dienen. Der Inhalt der Arbeitspapiere unterliegt der redaktionellen Verantwortung der Autorinnen und Autoren. Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapiere liegen in der Regel in elektronischer Form (PDF) vor.

Impressum

Herausgeber

Gesundheitsförderung Schweiz

Autorin

Martina Brägger, Landert Brägger Partner Zürich

Projektleitung Gesundheitsförderung Schweiz

Lukas Weber, Co-Leiter Psychische Gesundheit / Betriebliches Gesundheitsmanagement
Martin Degen, Projektleiter Psychische Gesundheit / Betriebliches Gesundheitsmanagement

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier 24

Zitierweise

Brägger, M. (2014). *Nutzungsanalyse von KMU-vital*. Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier 24, Bern und Lausanne

Fotonachweis Titelbild

iStockphoto

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz
Dufourstrasse 30, Postfach 311, CH-3000 Bern 6
Tel. +41 31 350 04 04, Fax +41 31 368 17 00
office.bern@promotionsante.ch
www.gesundheitsfoerderung.ch

Originaltext

Deutsch

Bestellnummer

03.0037.DE 09.2014

Diese Publikation ist auch in französischer Sprache erhältlich (Bestellnummer 03.0037.FR 09.2014).

ISSN

2296-5661

Download PDF

www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen

Editorial

Betriebliches Gesundheitsmanagement: unser langfristiger Schwerpunkt

Der Bereich «Psychische Gesundheit – Stress» ist ein Schwerpunktthema der langfristigen Strategie 2007–2018 von Gesundheitsförderung Schweiz. Arbeit hat für die psychische Gesundheit einen zentralen Stellenwert. Mit über 4,5 Millionen Arbeitnehmenden ist mehr als die Hälfte der Schweizer Wohnbevölkerung erwerbstätig. Ein Grossteil aller Erwerbstätigen steht 40 Jahre und mehr im Arbeitsprozess. Deshalb konzentriert sich Gesundheitsförderung Schweiz auf das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM).

Produkte und Dienstleistungen gemeinsam entwickeln

In enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und der Wissenschaft entwickelt Gesundheitsförderung Schweiz Produkte und Dienstleistungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Mit deren Anwendung investieren die Unternehmen in die Gesundheit der Mitarbeitenden. Ziel sind gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende, weniger Absenztage, eine stärkere Bindung an den Arbeitgeber und damit eine erhöhte Wettbewerbsfähigkeit. Gesundheitsförderung Schweiz ist es ein Anliegen, die bestehenden Angebote im Dialog mit Partnern auf ihre Bedürfnisse anzupassen und neue Dienstleistungen zu entwickeln.

KMU-*vital*: Programm für gesunde Betriebe

Mit der vorliegenden Studie untersuchte Gesundheitsförderung Schweiz, wie und von wem das bestehende Online-Angebot von KMU-*vital* genutzt wird. Uns interessierte, inwiefern die Module und Instrumente tatsächlich in der Umsetzung von Massnahmen der Gesundheitsförderung in Betrieben zur Anwendung kommen und wie oft. Ziel der Studie war es, mehr darüber zu erfahren, wie Nutzerinnen und Nutzer das Angebot von KMU-*vital* bewerten und welche Wünsche und Bedürfnisse sie gegenüber KMU-*vital* äussern. Dafür wurden Personen befragt, die sich bereits auf KMU-*vital* registriert haben. Die Ergebnisse zeigen daher die Meinungen und Erfahrungen derer, die KMU-*vital* angewendet haben. Wir werden die spannenden und aufschlussreichen Ergebnisse dieser Studie nutzen zur Weiterentwicklung und Aktualisierung von KMU-*vital*.

Bettina Abel
Leiterin Programme, Vizedirektorin

Lukas Weber
Co-Leiter Psychische Gesundheit /
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Inhaltsverzeichnis

Glossar	6
Management Summary	7
1 Ausgangslage	9
2 Vorgehen und Anmerkungen zur Berichterstattung	10
3 Ergebnisteil 1: Sekundärauswertung	11
3.1 Webstatistik und Registrierungen (total)	11
3.2 Beschreibung der Stichprobe für die Detailauswertungen	12
3.3 Nutzung von KMU- <i>vital</i>	12
4 Ergebnisteil 2: Onlinebefragung	14
4.1 Beschreibung der Stichprobe	14
4.2 Qualität der Stichprobe und Anmerkungen zur Auswertung	15
4.3 An Unternehmen gerichtete Fragestellungen	16
4.3.1 Stand von BGF/BGM in den Unternehmen	16
4.3.2 Situation in den Unternehmen	18
4.3.3 Zugang zu KMU- <i>vital</i>	18
4.3.4 Umsetzung der KMU- <i>vital</i> -Module	19
4.3.5 Erfahrungen in der Umsetzung der KMU- <i>vital</i> -Module	20
4.3.6 Gründe gegen die Umsetzung von KMU- <i>vital</i> und anderen Angeboten	21
4.4 An Anbieter gerichtete Fragestellungen	22
4.4.1 Erfahrungshintergrund der Anbieter	22
4.4.2 Zugang zu KMU- <i>vital</i>	22
4.4.3 Umsetzung der KMU- <i>vital</i> -Module durch Anbieter	23
4.4.4 Erfahrungen in der Umsetzung der KMU- <i>vital</i> -Module	23
4.4.5 Stand von BGF/BGM in den Unternehmen	24
4.5 Gesamtbeurteilung von KMU- <i>vital</i> (alle Befragten)	24
4.5.1 Umsetzbarkeit und Potenzial	24
4.5.2 Internetseite und Kontaktstelle	26
4.6 Bedarf und Entwicklung von KMU- <i>vital</i>	26
4.7 Vergleich der Ergebnisse aus der Schweiz und aus dem Ausland	28
5 Ergebnisteil 3: Qualitative Gespräche	30
5.1 Beschreibung der Stichprobe	30
5.2 Kenntnisse von KMU- <i>vital</i>	30
5.3 Beurteilung von KMU- <i>vital</i>	31
5.4 Weiterentwicklung von KMU- <i>vital</i>	32

6	Zusammenfassung, Analyse und Schlussfolgerungen	33
6.1	Ausgangslage und Studiendesign	33
6.2	Sensibilisierung und Stand von BGF/BGM in den Unternehmen	33
6.3	Nutzung von KMU- <i>vital</i>	33
6.4	Wer nutzt KMU- <i>vital</i> in welcher Form?	34
6.5	Gründe für die Nichtnutzung von KMU- <i>vital</i>	34
6.6	Gesamtbeurteilung von KMU- <i>vital</i>	35
6.7	Das «KMU- <i>vital</i> der Zukunft»	35
6.8	Schlussfolgerungen	36
Anhang		38
Tabellenverzeichnis		
	Tabelle 1: Anteil Unternehmen und Beschäftigte nach Betriebsgrösse	12
	Tabelle 2: Rücklauf Onlinebefragung	14
	Tabelle 3: Rücklauf Onlinebefragung nach Untergruppen (Schweiz)	14
	Tabelle 4: Stichprobengrösse nach Untergruppen (Schweiz)	15
	Tabelle 5: Betriebsgrösse (Schweiz)	15
	Tabelle 6: Stichprobe Gesprächspartner	30
Abbildungsverzeichnis		
	Abbildung 1: Webstatistik Seitenaufrufe pro Jahr	11
	Abbildung 2: Neuregistrierungen pro Nutzertyp	11
	Abbildung 3: Download der Dokumente nach Anteil der Population	13
	Abbildung 4: Stand BGF/BGM im Unternehmen	16
	Abbildung 5: Meinung über BGF/BGM bezogen auf Ziele, Grundhaltung und Umsetzung	17
	Abbildung 6: Einschätzung Situation für Unternehmen	18
	Abbildung 7: Stress als Einflussfaktor auf die Umsetzung von BGF/BGM	18
	Abbildung 8: Durchgeführte und geplante KMU- <i>vital</i> -Module	19
	Abbildung 9: Wirkung der Module	21
	Abbildung 10: Gesamtwirkung von KMU- <i>vital</i>	21
	Abbildung 11: Situation der Anbieter	22
	Abbildung 12: Umsetzungserfahrung der Anbieter	22
	Abbildung 13: Verwendung von KMU- <i>vital</i>	23
	Abbildung 14: Umsetzung der KMU- <i>vital</i> -Module durch Anbieter	23
	Abbildung 15: Beurteilung der Umsetzbarkeit von KMU- <i>vital</i>	24
	Abbildung 16: Potenzial von KMU- <i>vital</i>	25
	Abbildung 17: Beurteilung der Internetseite	26
	Abbildung 18: Meinung zur Weiterentwicklung von KMU- <i>vital</i>	26
	Abbildung 19: Bedarf nach Themen	27
	Abbildung 20: Bedarf nach Instrumenten und Angeboten	28
	Abbildung 21: Interesse an einem Kurs über KMU- <i>vital</i>	28

Weitere Tabellen und Abbildungen sind im Anhang zusammengestellt, auf den im Bericht verwiesen wird.

Glossar

Kleinstunternehmen

Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitenden

Kleinunternehmen

Unternehmen mit 10–49 Mitarbeitenden

Mittleres Unternehmen

Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden

Grossunternehmen

Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden

Synonym für «Unternehmen» wird auch «Betrieb» verwendet.

BGF/BGM

Die Abkürzung BGF steht für «Betriebliche Gesundheitsförderung»; die Abkürzung BGM steht für «Betriebliches Gesundheitsmanagement». Im Lauftext wird diese Abkürzung verwendet, um systematische und in die Unternehmensprozesse integrierte Aktivitäten und Massnahmen von Unternehmen zur Verbesserung, zum Erhalt und zur Wiedererlangung der Gesundheit der Mitarbeitenden zu beschreiben.

Management Summary

Ziel und Zweck der Studie

Gesundheitsförderung Schweiz schaltete 2004 *KMU-vital* – einen Werkzeugkasten für BGF/BGM bestehend aus zehn Modulen – im Internet auf. Wer die Instrumente und Grundlagen nutzen will, kann sich kostenlos registrieren. Rund 6800 Personen haben dies bislang gemacht, rund 5000 davon aus der Schweiz.

Anhand der Registrierung weiss Gesundheitsförderung Schweiz, wer grundsätzliches Interesse an *KMU-vital* zeigt. Die Downloadstatistiken und die Anzahl online durchgeführter Mitarbeiterbefragungen geben zudem Hinweise über die Nutzung von *KMU-vital*. Ob und in welcher Form eine Umsetzung der Module in der Praxis erfolgte, entzieht sich aber den Kenntnissen von Gesundheitsförderung Schweiz. Bereits 2007 gab sie daher eine Nutzerbefragung in Auftrag. Die vorliegende Studie stellt die zweite Befragung in dieser Reihe dar, die neben der Nutzung einen zweiten Fokus auf das Potenzial und den Entwicklungsbedarf von *KMU-vital* legt. Wie bei der ersten Befragung interessierte zudem, wie stark Unternehmen von Veränderungsdruck und Stress betroffen sind und welchen Stand sie bezüglich BGF/BGM ausweisen.

Vorgehen

Die Studie mit Fokus Schweiz setzt sich aus einer Sekundärauswertung der Registrierungsdaten, einer Onlinebefragung an alle bis am 31. Dezember 2013 auf *KMU-vital* registrierten Personen sowie qualitativen Gesprächen mit ausgewählten Personen zusammen. Die Befragungen wurden im Januar bis März 2014 durchgeführt. Die Onlinebefragung (N=483) erfolgte in Deutsch, Französisch und Italienisch; die 16 qualitativen Interviews in Deutsch und Französisch.

Wichtigste Ergebnisse

Hochgerechnet haben von 2004 bis 2013 rund 900 bis 1000 Betriebe und Unternehmensabteilungen in der Schweiz mit *KMU-vital* gearbeitet und mindestens ein Modul umgesetzt. Rund 21 600 Mitarbeitende dürften mit mindestens einem Modul in Berührung gekommen sein. Am häufigsten wird *KMU-vital* im Gesundheits- und Sozialwesen, im verarbeitenden Gewerbe und in der Energieversorgung sowie in der öffentlichen Verwaltung umgesetzt.

Mit Abstand am häufigsten wird die Mitarbeiterbefragung (660) umgesetzt, gefolgt vom Modul «Aspekte der Ergonomie» (560). Die weiteren Module wurden bislang von 200 bis 400 Unternehmen angewendet. Rund jedes zweite Modul wird von externen Fachpersonen begleitet, wobei fast alle Unternehmen für mindestens ein Modul externe Unterstützung beizogen. Grossunternehmen nutzen *KMU-vital* häufiger und umfassender als KMU, insbesondere als Klein(st)unternehmen, die *KMU-vital* selten umsetzen.

Arbeitet ein Unternehmen trotz Registrierung auf www.kmu-vital.ch (D/F/I) nicht mit *KMU-vital*, ist dies häufiger auf äussere Rahmenbedingungen wie mangelnde Sensibilität oder die Nutzung anderer Angebote zurückzuführen als auf die Qualität des Produkts «*KMU-vital*». Die Umsetzbarkeit, die Wirksamkeit und die Qualität von *KMU-vital* werden bis auf wenige Details durchgehend positiv beurteilt. KMU und Grossunternehmen unterscheiden sich nicht in ihrer Beurteilung von *KMU-vital*, und auch bezüglich Sensibilität sind keine Unterschiede abhängig von der Betriebsgrösse messbar. Grossbetriebe nehmen sich der Thematik BGF/BGM aber systematischer an als KMU.

Dass das Angebot aufrechterhalten bleiben soll, steht für die Praktiker und weiteren Interessierten ausser Frage. 40% würden *KMU-vital* unverändert weiterführen. Die Mehrheit spricht sich dafür aus, das Angebot unter Beibehaltung der Grundstruktur selektiv auszubauen.

Schlussfolgerungen

Trotz der positiven Gesamtbeurteilung sind mittel- bis langfristig Investitionen in das Onlineprogramm nötig:

- Aktualisierung von KMU-*vital* (Referenzen, Beraterlisten, Hinweise auf Fachstudien usw.).
- Steigerung der Qualität und Nutzerfreundlichkeit der bestehenden Instrumente: Dabei ist zu beachten, dass die Instrumente zu einem grossen Teil von Grossunternehmen angewendet werden.
- Vergrösserung der Reichweite: Einerseits ist die Bekanntheit von KMU-*vital* in der Unternehmenslandschaft zu erhöhen. Andererseits soll der Einstieg in das Programm diversifiziert (durch klarere Definition der Zielgruppen) und erleichtert werden (Attraktivitätssteigerung).
- Ausbau von KMU-*vital*: Dabei sollen neue Themen und Dienstleistungen unter Berücksichtigung bestehender Angebote sowie im Hinblick auf Bedarf und Kosten erarbeitet werden.

1 Ausgangslage

KMU-vital ist ein Onlineprogramm von Gesundheitsförderung Schweiz für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)¹ in kleinen und mittleren Betrieben.

In den Jahren 2001–2004 entwickelten das Institut für Arbeitsmedizin (IfA), Baden, und das Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich (ISPMZ) im Auftrag von Gesundheitsförderung Schweiz das Programm *KMU-vital* und erprobten es in Zusammenarbeit mit Praxispartnern in zehn Pilot-KMU. Ab 1. Juli 2004 waren zehn Module betrieblicher Gesundheitsförderung inklusive einführender Informationen sowie Leitfäden und Folien zunächst in deutscher, dann auch in französischer und (ab 15.1.2007) in italienischer Sprache auf dem Internet verfügbar (www.kmu-vital.ch).²

Seit 2004 steht der Werkzeugkasten interessierten KMU, Anbietern von BGF-Massnahmen und weiteren Interessierten kostenlos zur Verfügung. Das Onlineprogramm besteht aus zehn Modulen: dem Einstiegsworkshop, drei Analysemodulen sowie sechs thematischen Massnahmenmodulen. Die Mitarbeiterbefragung als eines der Analysemodule steht in schriftlicher und internetbasierter Form zur Verfügung. Bei den weiteren Instrumenten handelt es sich meist um Dokumente im PDF-Format. Zuletzt wurden die Module und Instrumente 2008 überarbeitet. Daneben wurden laufend kleinere Verbesserungen angebracht.

Bis Ende 2013 haben sich rund 6800 Personen – davon über 5000 aus der Schweiz – registriert, um auf die Informationen und Arbeitsinstrumente zugreifen zu können. Anhand der Registrierung weiss Gesundheitsförderung Schweiz, wer grundsätzliches Interesse an *KMU-vital* zeigt. Die Downloadstatistiken geben zudem Hinweise über die Nutzung von *KMU-vital*. Ob und in welcher Form eine Umsetzung der Module

in der Praxis erfolgte, entzieht sich aber den Kenntnissen von Gesundheitsförderung Schweiz.

Bereits 2007 gab Gesundheitsförderung Schweiz daher eine Nutzerbefragung in Auftrag (Landert 2007).³

Diese Evaluation zeigte:

- Jeder zweite befragte Betrieb hat mindestens ein Modul von *KMU-vital* umgesetzt. Auf die Population hochgerechnet dürften es bis Ende Mai 2007 knapp 300 Betriebe gewesen sein, die *KMU-vital* praktisch nutzten.
- Etwa die Hälfte der Betriebe und insbesondere Grossunternehmen greifen zur Umsetzung von BGF/BGM auf externe Unterstützung zurück. *KMU-vital* bewährt sich als Angebot, das auch ohne externe Unterstützung genutzt werden kann.
- Die Wirkung der realisierten Module wird überwiegend (sehr) positiv eingeschätzt, in vielen Fällen ist eine regelmässige Wiederholung von Modulen geplant.
- Der Internetauftritt von *KMU-vital* kommt zumeist (sehr) gut an.

Die vorliegende Studie stellt die zweite Befragung in dieser Reihe dar. Wie bei der ersten Erhebung sollen Kenntnisse generiert werden, ob und in welcher Form die Instrumente von *KMU-vital* genutzt werden und welchen Stand die Unternehmen bezüglich BGF/BGM ausweisen. Zum anderen benötigt Gesundheitsförderung Schweiz eine Entscheidungsgrundlage, ob *KMU-vital* überarbeitet und erweitert werden soll. Entsprechend legt die vorliegende Studie einen zweiten Fokus auf die an *KMU-vital* gerichteten Bedürfnisse und das Entwicklungspotenzial. Dank gebührt allen Personen, die an der Befragung teilgenommen haben.

¹ Im weiteren Text wird die Abkürzung BGF/BGM für Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement verwendet (siehe Glossar).

² vgl. Bauer, G.; Schmid, M. (2008). *KMU-vital*. Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung, vdf Verlag.

³ Landert, C. (2007). Umsetzung des Schwerpunktprogramms Betriebliche Gesundheitsförderung in den Kantonen (*KMU-vital* INKA). Metaevaluation / externe Evaluation Schlussbericht. Im Auftrag der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz. Zürich: Landert Farago Partner.

2 Vorgehen und Anmerkungen zur Berichterstattung

Die Studie setzt sich aus einer Sekundärauswertung der Registrierungsdaten, einer ausführlichen Onlinebefragung (D/F/I) an alle auf KMU-*vital* registrierten Personen sowie qualitativen Gesprächen (D/F) mit ausgewählten Personen zusammen. Die Auswertung konzentriert sich auf Personen aus der Schweiz. Die Onlinebefragung enthält neben einem allgemeinen Teil je einen Frageblock zuhanden der Unternehmensvertreter und der Anbieter. Die Antworten der Unternehmensvertreter zum Stand von BGF/BGM und Veränderungsdruck werden mit ihren Antworten bei der Registrierung verglichen. Als zweite Vergleichsmöglichkeit zur Identifikation von Entwicklungen in den letzten Jahren dienen die Befragungsergebnisse von 2007. Zahlreiche weitere Vergleichsmöglichkeiten ergeben sich aufgrund der verschiedenen Untergruppen und Nutzertypen.

Die Aussagekraft der Ergebnisse ist insgesamt als hoch zu bewerten, da es sich sowohl bei der Sekundärauswertung als auch bei der Onlinebefragung um Vollerhebungen handelt. Dass «Vielnutzer», «Wenignutzer» und «Nichtnutzer» KMU-*vital* nicht signifikant unterschiedlich beurteilen, trägt zur Aussagekraft der Ergebnisse bei.⁴ Eine gewisse Unschärfe besteht bei der Sekundärauswertung und beim Rücklauf der Onlinebefragung darin, dass sich Personen mehrfach registriert haben und mehrere registrierte Personen aus einem Unternehmen stammen können. Der Vergleich zwischen heruntergeladenen Instrumenten und umgesetzten Modulen verdeutlicht diese Unschärfe, indem eine Umsetzung nicht selten ohne Download erfolgte und umgekehrt der Bezug der Dokumente nicht in jedem Fall in einer Umsetzung münzte. Dass eher jene Personen an der Onlinebefragung teilgenommen haben, die das Angebot nutz(t)en, war zu erwarten. Bei der Hochrechnung der Anzahl Unternehmen und umgesetzter Module wurde dies berücksichtigt, indem eher konservative Faktoren verwendet wurden. Die Hochrechnung hat dennoch lediglich Orientierungscharakter.

Um die Lesbarkeit des Berichts zu erhöhen, werden die drei Erhebungsteile Sekundärauswertung, Onlinebefragung und qualitative Gespräche in separaten Kapiteln ausgewertet. Bei der Onlinebefragung ist zu berücksichtigen, dass sich ein relativ grosser Teil der Befragten nicht in der Lage sah, die Umsetzbarkeit, das Potenzial oder die Webseite zu beurteilen (zu wenig Erfahrung mit KMU-*vital*, Umsetzung liegt zu lange zurück). Daher werden in den entsprechenden Grafiken jeweils nur jene Werte angezeigt, die eine Beurteilung enthalten. Im Weiteren ist zu berücksichtigen, dass wegen Abbrüchen im Fragebogen die Anzahl Personen fortlaufend kleiner wird, die die jeweiligen Fragen überhaupt gestellt bekommen haben. Mit «N» ist jeweils angegeben, wie viele Personen eine Frage gestellt bekommen haben; «n» gibt an, wie viele Personen eine Bewertung abgegeben haben.

⁴ Wäre dies nicht der Fall, müsste berücksichtigt werden, dass «Wenignutzer» und «Nichtnutzer» in der Befragung unterrepräsentiert sind und die Gesamtbeurteilung folglich eher zu positiv (oder zu negativ) ausfällt.

3 Ergebnisteil 1: Sekundärauswertung

3.1 Webstatistik und Registrierungen (total)

In den Jahren 2005 bis 2013 wurde die Webseite www.kmu-vital.ch (D/F/I) rund eine halbe Million Mal aufgerufen. Bis 2011 stieg die Anzahl Besucher kontinuierlich an und erreichte 2011 mit gut 70000 Aufrufen den bisherigen Höhepunkt (Abbildung 1). In den darauffolgenden zwei Jahren ist ein Rückgang der Besucherzahlen zu beobachten. Wurden 2005 durchschnittlich 5,0 Seiten pro Seitenaufruf besucht, waren es 2013 noch 3,5 Seiten.

Bis 2013 registrierten sich rund 6800 Personen auf www.kmu-vital.ch. Bei fast der Hälfte handelt es sich dabei um Einzelpersonen. 37% sind Unternehmensvertreter, während 17% Anbieter von BGF/BGM-Massnahmen sind. Die Anzahl Registrierte wächst seit Beginn kontinuierlich an. Jährlich kommen zwischen 557 (2009) und 911 (2010) Neuregistrierungen hinzu (Abbildung 2). Im Jahr 2010 kam es zu einem sprunghaften Anstieg der Registrierungszahlen, wobei vor allem die Anzahl Unternehmensvertreter und die Anzahl Einzelpersonen anstiegen.

Seitdem ist wie nach 2005 wieder ein Rückgang der Neuregistrierungen zu verzeichnen. Auf die Anbieter von BGF/BGM-Massnahmen bezogen, variiert die Anzahl Neuregistrierungen deutlich weniger stark über die Jahre als bei den anderen beiden Nutzergruppen. Dies ist ein Hinweis dafür, dass der Zugang dieser sensibilisierten Gruppe weniger von Bekanntmachungsmassnahmen abhängig sein dürfte. 95% haben sich auf der deutschen Version registriert, 3% auf der französischen und 2% auf der italienischen. Insgesamt stammen drei Viertel der Registrierten aus der Schweiz. Während fast alle Unternehmensvertreter Schweizer sind (86%), wird *KMU-vital* deutlich häufiger auch von ausländischen BGF/BGM-Anbietern und Einzelpersonen genutzt (61% bzw. 70% Anteil Schweizer). Die Verteilung der Sprachen in der Schweiz unterscheidet sich nicht von der Gesamtpopulation. Auch auf «Unternehmen» oder die weiteren Benutzergruppen bezogen, zeigt sich eine sehr ähnliche Verteilung. Weniger als 100 Schweizer Unternehmensvertreter haben sich über die französische oder italienische Webseite registriert.

Abbildung 1: Webstatistik Seitenaufrufe pro Jahr

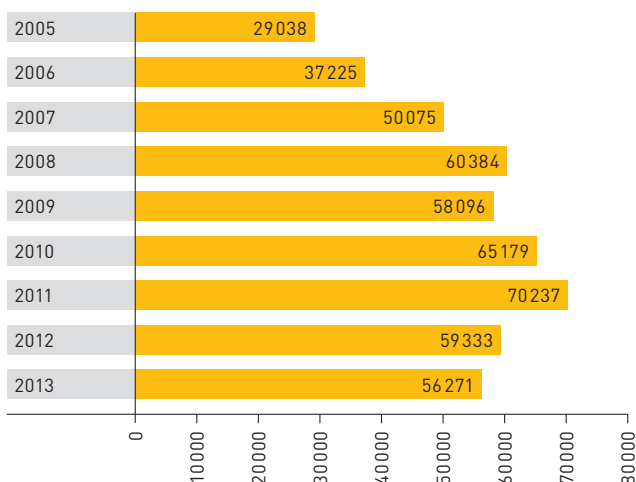
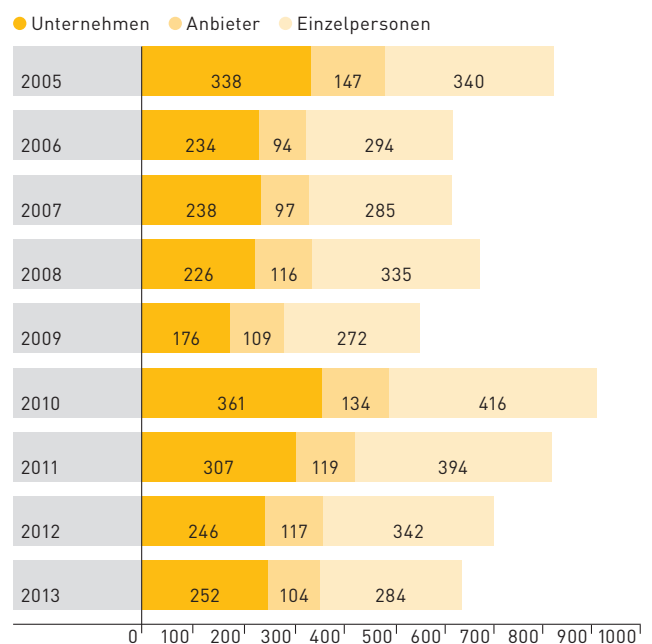


Abbildung 2: Neuregistrierungen pro Nutzertyp



3.2 Beschreibung der Stichprobe für die Detailauswertungen

Die Stichprobe für die Sekundärauswertung bilden 4966 Personen aus der Schweiz, die sich bis am 26. November 2013 auf KMU-vital registriert hatten. Von den 4966 registrierten Personen sind je 43% Einzelpersonen oder Personen aus einem Unternehmen. 14% geben sich als Anbieter von BGF/BGM-Massnahmen aus.

KMU bis 250 Mitarbeitende bilden 65% der registrierten Unternehmen. Entsprechend stellt jeder dritte Unternehmensvertreter ein Grossunternehmen dar. Damit sind KMU – insbesondere Kleinstunternehmen – gegenüber der Gesamtpopulation in der Schweiz stark untervertreten, während mittlere Unternehmen und Grossbetriebe stark übervertreten sind (Tabelle 1). Werden aus der Betriebszählung des Bundesamtes für Statistik statt der Werte der Unternehmen jene der Arbeitskräfte als Referenzwert hinzugezogen, decken die auf KMU-vital Registrierten die Unternehmenslandschaft in der Schweiz besser ab. Kleinstunternehmen sind aber nach wie vor deutlich untervertreten, während Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitenden übervertreten sind.

3.3 Nutzung von KMU-vital

87% der Registrierten (aus der Stichprobe) haben mindestens eines der verfügbaren 18 Dokumente heruntergeladen (bei den Einzelpersonen sind es 90%, bei den beiden anderen Gruppen je 85%). Bis am 26. November 2013 wurden insgesamt rund 38000 Dokumenten-Downloads durchgeführt. Ohne Dubletten (inkl. Sprachversionen) entspricht dies rund 23000 Dokumenten. Im Durchschnitt sind dies 7,7 Dokumente je registrierte Person bzw. 4,6 Dokumente ohne Dubletten. Anbieter von BGF/BGM-Massnahmen haben sich durchschnittlich deutlich mehr Dokumente heruntergeladen als die weiteren Registrierten (10,6 gegenüber 5,7). Auf Unternehmen bezogen haben Grossunternehmen signifikant mehr Dokumente bezogen (4,8 gegenüber 4,3) und mehr Mitarbeiterbefragungen online durchgeführt (5,4 gegenüber 3,3) als KMU.

Am häufigsten wurden die Dokumente Einstiegsworkshop, Gesundheitszirkel, Wellness und Stressmanagement heruntergeladen (Abbildung 3). Je 34–37% der Registrierten haben diese Dokumente bezogen. Bei den Anbietern ist zudem der Leitfaden und der Fragebogen für die Managementbefragung auf grösseres Interesse gestossen (Abbildung 22 im Anhang).

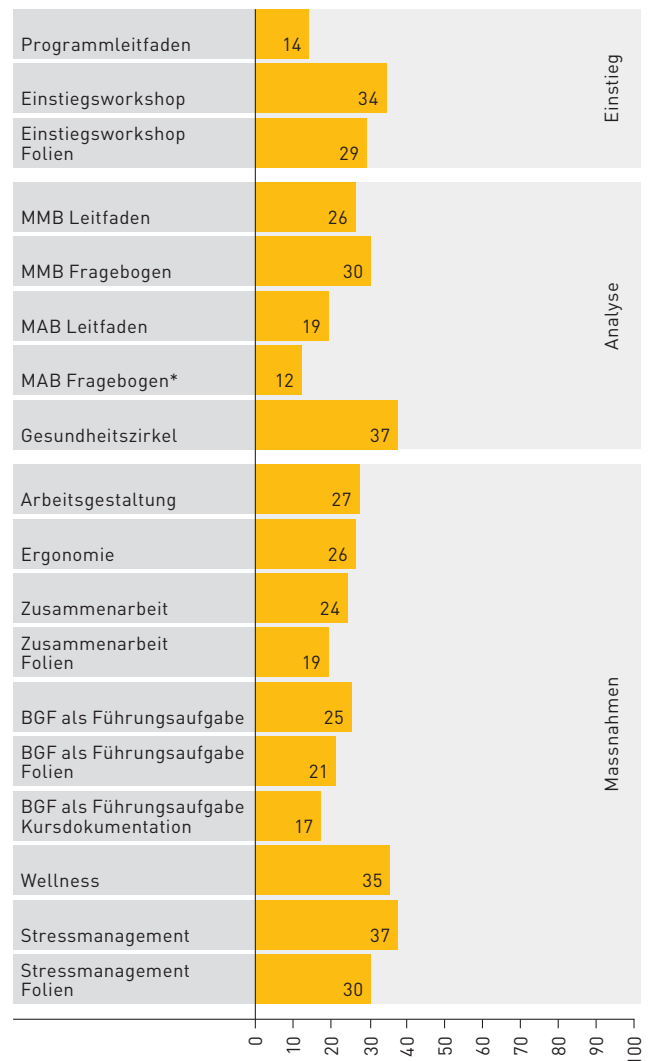
Tabelle 1: Anteil Unternehmen und Beschäftigte nach Betriebsgrösse

Grössenklassen	BFS Betriebszählung 2008 ⁵		Auf KMU-vital Registrierte
	Unternehmen	Beschäftigte	
0–9 (KMU)	87,1	24,9	7,7
10–49 (KMU)	10,6	21,8	20,0
50–249 (KMU)	2,0	20,0	35,9
250 und mehr (Grossbetriebe)	0,4	33,4	36,4

⁵ Quelle: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/02/blank/key/01/groesse.html> (Stand März 2014)

Die Mehrheit der aktiven Registrierten (mindestens ein Download) tätigte Downloads auf KMU-vital für eine beschränkte Zeit von weniger als zwei Jahren (87%).⁶ Anbieter von BGF/BGM-Massnahmen sind deutlich länger aktiv: Rund jede/r Vierte lädt während mindestens zwei Jahren Dokumente herunter. Insgesamt zehn Personen sind seit Beginn registriert und haben im Verlauf des Jahres 2013 Dokumente bezogen. Berücksichtigt man jene Personen, die in einem bestimmten Jahr das letzte Mal auf KMU-vital aktiv waren, dürften jährlich zwischen 600 und 800 Personen als aktive Registrierte betrachtet werden (Abbildung 23 im Anhang). Im Weiteren haben 242 Personen (5%) durchschnittlich sechs Administrator-ID gelöst (1 bis 183) und damit insgesamt rund 1300 Online-Mitarbeiterbefragungen durchgeführt.⁷ Berater haben mit durchschnittlich 13 Administrator-ID deutlich mehr Mitarbeiterbefragungen durchgeführt als Personen aus einem Unternehmen oder Einzelpersonen (je durchschnittlich 4 ID). An den Mitarbeiterbefragungen haben sich durchschnittlich 22 Personen beteiligt (2 bis 1419), insgesamt knapp 32000 Personen.

Abbildung 3: Download der Dokumente nach Anteil der Population (N=4966)



* Papierversion

⁶ Zeitpunkt zwischen dem ersten und dem letzten Download eines Dokuments.

⁷ Registriert sind 1453 Befragungen. Die Daten von 2011 bis 2013 belegen, dass es sich in rund 9% der Fälle um Pretests handelt.

4 Ergebnisteil 2: Onlinebefragung

4.1 Beschreibung der Stichprobe

6736 E-Mail-Adressen bildeten das Ausgangsmaterial für den Versand der Einladungen zur Onlinebefragung. 1530 E-Mail-Adressen erwiesen sich als falsch oder als nicht mehr gültig. Erwartungsgemäss nimmt die Fehlerquote zu, je weiter zurück die Registrierung liegt. Die Gesamtpopulation für die Onlinebefragung beträgt entsprechend 5206 E-Mail-Adressen. Auf die Einladung haben 793 Personen reagiert. 475 Personen schlossen den Fragebogen komplett ab, 131 Personen füllten den Fragebogen nicht ganz bis zum Ende aus. 187 Teilnehmende füllten keine oder nur einzelne Fragen aus und wurden aus der Stichprobe ausgeschlossen. Die Stichprobe umfasst

total 606 Personen, davon stammen 483 Personen aus der Schweiz. Dies entspricht einem Rücklauf von 11,6% (total) bzw. 12,7% auf die Schweiz bezogen (Tabelle 2).

In der Schweiz haben 15% der auf KMU-vital registrierten Vertreter von Unternehmen und 16% der Anbieter an der Befragung teilgenommen. Mit 9% ist der Rücklauf von Einzelpersonen deutlich tiefer. Personen, die innerhalb der letzten drei Jahre auf KMU-vital aktiv waren (mindestens ein Download), haben rund doppelt so häufig an der Befragung teilgenommen als Personen, die vor mehr als drei Jahren aktiv waren oder die keine Downloads betätigten (Tabelle 3).

Tabelle 2: Rücklauf Onlinebefragung

	Population	Stichprobe	Rücklauf
Schweiz	3807	483	12,7%
Anderes Land	1399	122	8,7%
Total	5206	606	11,6%

Tabelle 3: Rücklauf Onlinebefragung nach Untergruppen (Schweiz)

	Aktiv in den letzten drei Jahren	Aktiv vor mehr als drei Jahren	Keine Downloads	Total
Unternehmen	21,9%	10,9%	11,5%	15,2%
Anbieter	19,2%	11,8%	17,2%	15,7%
Einzelpersonen	13,2%	6,1%	6,2%	8,8%
Total	17,8%	8,8%	10,3%	12,7%

Insgesamt gaben 304 Personen Auskunft über die Umsetzung von KMU-vital in ihrem Unternehmen, während 114 Personen über ihre Erfahrungen in der Beratung und Begleitung von Unternehmen Auskunft gaben (Tabelle 4).

4.2 Qualität der Stichprobe und Anmerkungen zur Auswertung

Registrierte mit einer Administrator-ID, die mindestens eine Online-Mitarbeiterbefragung durchführten, nahmen häufiger an der Erhebung teil (28,1%). Der Rücklauf ist zudem tendenziell höher, je mehr Dokumente ein Benutzer von KMU-vital bezogen hat. An der Befragung sind demnach Personen übervertreten, die KMU-vital aktiv genutzt haben.

Bei den Unternehmen sind Kleinunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden gegenüber den auf KMU-vital Registrierten nur leicht untervertreten. Wie

bereits dargestellt (3.1), sind Registrierte aus Kleinunternehmen im Bezug zur Schweizer Unternehmenslandschaft aber deutlich untervertreten. Die Über- bzw. Untervertretung der auf KMU-vital registrierten Unternehmen und die weitere Zuspitzung in der Onlinebefragung spricht dafür, dass KMU-vital in mittleren oder grossen Unternehmen stärker genutzt wird als in kleineren Unternehmen (Tabelle 5). Die 304 Personen, die Auskunft über die Umsetzung gaben, repräsentieren 2200 registrierte Unternehmen (Faktor 7,2). Die 114 Personen, die Auskunft über die Beratung von Unternehmen gaben, repräsentieren 717 Anbieter (Faktor 6,2). Wie schon bei der Befragung 2007 werden für die Hochrechnung konservativere Faktoren verwendet, als das Verhältnis zwischen Stichprobe und Population suggerieren würde. Die Hochrechnungen haben nur Orientierungscharakter, da verschiedene Faktoren die Genauigkeit der Berechnung beeinträchtigen (aktive Betriebe und Anbieter übervertreten, Registrierte

Tabelle 4: Stichprobengrösse nach Untergruppen (Schweiz)⁸

	Unternehmen	Anbieter	Promotoren	Interessenten	Andere	Total
Umsetzung	294		2	6	2	304
Beratung		104	5	3	2	114
Ohne praktische Erfahrung			6	31	28	65
Total	294	104	13	40	32	483

Tabelle 5: Betriebsgrösse (Schweiz)

Grössenklassen	BFS Betriebszählung (Beschäftigte)	Auf KMU-vital Registrierte	Stichprobe Befragung
0-9 (KMU)	24,9	7,7	1,7
10-49 (KMU)	21,8	20,0	17,2
50-249 (KMU)	20,0	35,9	37,1
250 und mehr (Grossbetriebe)	33,4	36,4	44,0

⁸ Die Registrierung unterscheidet zwischen «Unternehmen», «Anbieter» und «Einzelpersonen». In der Onlinebefragung wurde zwischen «Unternehmen», «Anbietern», «Promotoren», «Interessenten» und «Anderen» unterschieden, wobei letztere drei ebenfalls Auskunft über eine Umsetzung von KMU-vital im eigenen Betrieb oder über die Begleitung in anderen Unternehmen geben konnten.

innerhalb der letzten drei Jahre übervertreten, Mehrfachregistrierungen der Personen, Registrierung mehrerer Personen eines Betriebs, Teilnahme an Befragung durch mehrere Personen eines Betriebs, Stellenwechsel). Für die Unternehmen wurde der Faktor 4,8 verwendet (statt 7,2), für die Anbieter 4,1 (statt 6,2).⁹

Auch der Vergleich mit den Ergebnissen der Befragung 2007 hat Orientierungscharakter, da der aktuelle Rücklauf bei den Unternehmen deutlich geringer ist (15% gegenüber 35%). Bezüglich Anbieter und Einzelpersonen ist der Rücklauf zwar vergleichbar hoch, es bieten sich aber weniger Fragen für Vergleiche an.

4.3 An Unternehmen gerichtete Fragestellungen

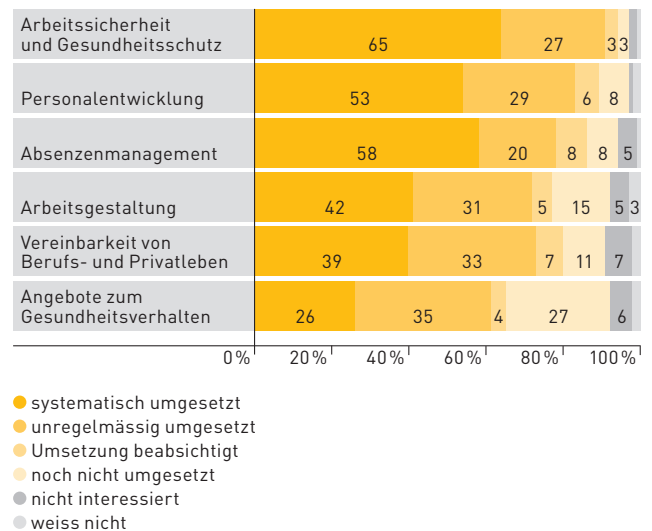
4.3.1 Stand von BGF/BGM in den Unternehmen

Zwei von drei Unternehmen haben eine/n Beauftragte/n für BGF/BGM (Grossunternehmen 85%, KMU 55%). Von diesen Beauftragten kann rund jede/r Dritte über die Durchführung von BGF/BGM-Massnahmen mitentscheiden. Mehrheitlich treffen die kollektive Geschäftsleitung (61%), der/die Personalverantwortliche (38%) oder der/die Geschäftsleiter/in (36%) diese Entscheide (Abbildung 24 im Anhang).

12% bzw. 32% der Unternehmen ziehen für die Umsetzung von BGF/BGM-Massnahmen systematisch bzw. punktuell eine externe Beratung bei. Gut die Hälfte (56%) gibt an, aktuell keine externe Beratung zu beanspruchen, wobei dies mehrheitlich auf Kleinunternehmen zutrifft. Eine systematische, externe Unterstützung war 2007 noch deutlich häufiger verbreitet (30% der Grossunternehmen, 10% der Kleinunternehmen).

Die grosse Mehrheit der Unternehmen setzt heute bereits BGF/BGM-Massnahmen (systematisch) um (Abbildung 4). Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden fast flächendeckend umgesetzt. Demgegenüber sind Angebote zum Gesundheitsverhalten bei rund 60% realisiert. Der Vergleich der Einschätzung des Standes von BGF zwischen dem

Abbildung 4: Stand BGF/BGM im Unternehmen (N=304)

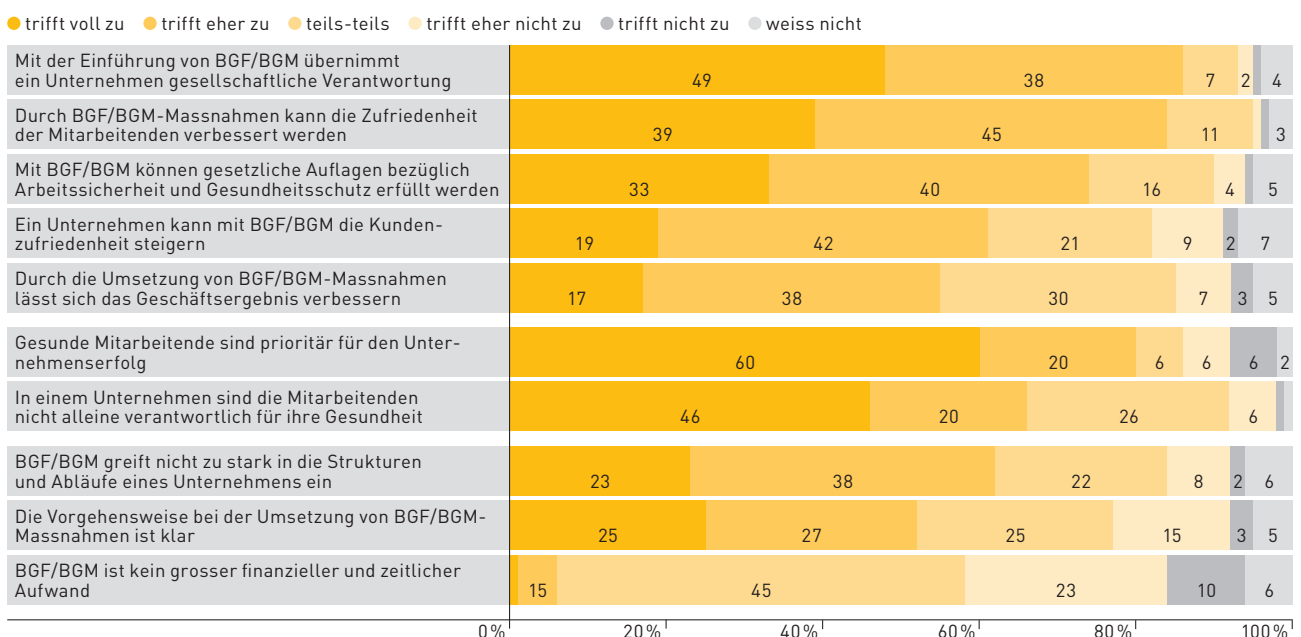


⁹ Die Reduktion des Hochrechnungsfaktors um 1/3 ist eine Schätzung und orientiert sich an der Befragung von 2007.

Zeitpunkt der Registrierung und heute wie auch zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten 2007 und 2014 zeigt, dass die Umsetzung von BGF-Massnahmen allgemein zugenommen hat. Am stärksten haben die Unternehmen in das Absenzenmanagement investiert, gefolgt von Angeboten zum Gesundheitsverhalten und der Arbeitssicherheit (Abbildung 25 im Anhang). In Kleinbetrieben (bis 50 Mitarbeitende) ist der Stand bezüglich BGF/BGM allgemein tiefer, insbesondere was Gesundheitsverhalten, Personalentwicklung, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Absenzenmanagement anbelangt. Grossbetriebe weisen einen höheren Stand aus (Tabelle 7 im Anhang). Insbesondere Betriebe mit einer/m BGF/BGM-Beauftragten weisen einen allgemein höheren Stand bezüglich BGF/BGM aus. Die Unternehmen wurden in erster Linie aufgrund ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Bereich BGF/BGM aktiv (Abbildung 5). Die Mehrheit ist der Meinung, dass mittels BGF/BGM die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht werden kann und dass gesunde Mitarbeitende für den Unternehmenserfolg wichtig sind. Was die Kundenzufriedenheit oder das Geschäftsergebnis anbelangt, sind die Unternehmen zurückhaltender. Während der finanzielle und zeitliche

Aufwand für die Umsetzung von BGF/BGM-Massnahmen als vergleichsweise gross beurteilt wird, ist die Mehrheit der Meinung, dass BGF/BGM nicht zu stark in die Strukturen eines Unternehmens eingreift und die Vorgehensweise klar ist. Die Ergebnisse decken sich mit den Ergebnissen der Erhebung im Jahr 2007. Der Vergleich mit den Registrierungsdaten zeigt demgegenüber, dass seit der Registrierung auf KMU-vital vor durchschnittlich drei Jahren die Umsetzung von BGF/BGM an Klarheit gewonnen hat (Abbildung 26 im Anhang). Gleichzeitig stieg aber auch die Einsicht, dass BGF/BGM mit einem minimalen finanziellen und zeitlichen Aufwand verbunden ist. Was die weitere Meinung bezüglich BGF/BGM anbelangt, sind die Unternehmen tendenziell kritischer eingestellt als bei der Registrierung auf KMU-vital. Dies dürfte in erster Linie mit den Erwartungen an BGF/BGM in Zusammenhang stehen und wie gut diese als erfüllt betrachtet werden. Die differenzierte Analyse zeigt weiter, dass die Meinung über BGF/BGM nicht von der Betriebsgrösse abhängt. Demgegenüber stufen Betriebe mit einer/m BGF-Beauftragten die potenziellen Wirkungen von BGF/BGM höher ein, während für sie die Vorgehensweise klarer ist und der Aufwand kleiner erscheint.

Abbildung 5: Meinung über BGF/BGM bezogen auf Ziele, Grundhaltung und Umsetzung (N=304)



4.3.2 Situation in den Unternehmen

Die Unternehmen stehen unter hohen Anforderungen (Abbildung 6). Wie 2007 zeigt sich, dass Grossunternehmen unter grösserem Druck stehen (Tabelle 8 im Anhang). Seitdem kam es aber zu einer Angleichung: Während einzelne Stressoren bei den Grossunternehmen leicht abgenommen haben, sind sie bei den KMU gewachsen. Die wirtschaftliche Lage wird unabhängig von der Unternehmensgrösse deutlich schlechter beurteilt als noch 2007. Der Anteil Unternehmen, die keine Gesundheitsprobleme ihrer Mitarbeitenden orten, ist von durchschnittlich 17% unter die 10%-Marke gesunken. (Zunehmender) Stress für die Mitarbeitenden ist in mehr als der Hälfte der Unternehmen ein Thema.

Für die Mehrheit der Unternehmen war Stress bzw. Stressprävention ein Grund, wenn nicht sogar einer der treibenden Gründe, um im Bereich BGF/BGM aktiv zu werden (Abbildung 7). Praktisch alle an der Befragung beteiligten Betriebe haben sich der Thematik Stress angenommen, wenn auch unterschiedlich systematisch. Auch hier ist gegenüber 2007 ein leichter Anstieg zu beobachten.

4.3.3 Zugang zu KMU-vital

In jedem dritten Fall wurden die Unternehmen über das Internetsurfen auf KMU-vital aufmerksam (Tabelle 9 im Anhang). In knapp einem Viertel der Fälle kam es zu einer Empfehlung durch Multiplikatoren wie Berater, Branchenverbände oder Versicherer. Die Empfehlung über Kollegen und Bekannte bildete in rund jedem zehnten Fall einen Zugang. Medienartikel fallen kaum ins Gewicht. Unter anderen Quellen werden überwiegend Aus- und Weiterbildungen aufgeführt, die damit zur Verbreitung von KMU-vital bedeutend sind. Wer sich ab 2011 auf KMU-vital registrierte, stiess in 39% der Fälle über das Internetsurfen auf KMU-vital gegenüber 28% der früher Registrierten. Die Empfehlung über Kollegen stieg von 8% auf 13% an und jene über Kollektivversicherer von 2,6% auf 3,3%. Alle anderen Zugänge nahmen entsprechend ab.

Abbildung 6: Einschätzung Situation für Unternehmen (N=304)

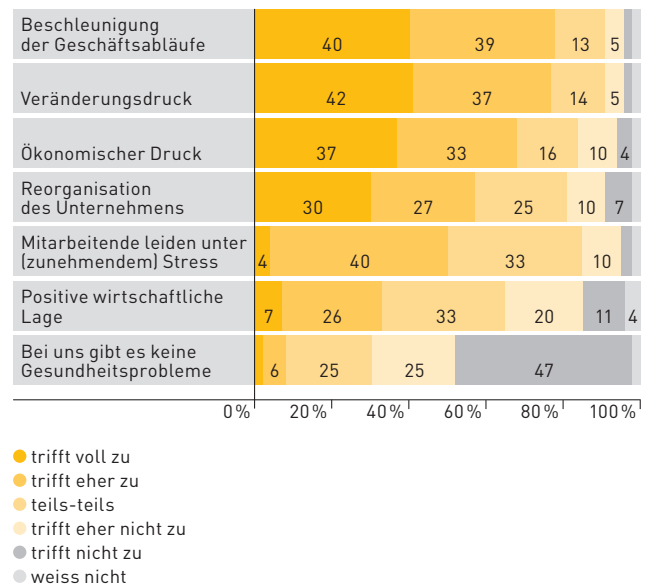
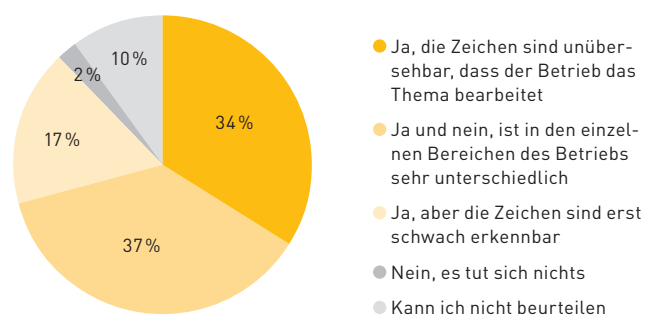
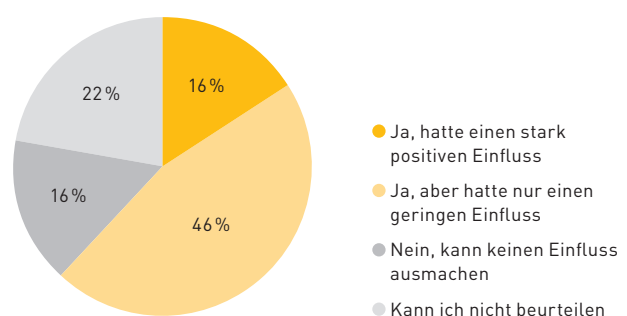


Abbildung 7: Stress als Einflussfaktor auf die Umsetzung von BGF/BGM (N=304)

Stellen Sie in Ihrem Betrieb im Vergleich zu früher eine grössere Sensibilität für das Thema Stress (am Arbeitsplatz) fest?



Hat Stress am Arbeitsplatz die Bereitschaft in Ihrem Betrieb gegenüber BGF/BGM-Massnahmen erhöht bzw. gefestigt?



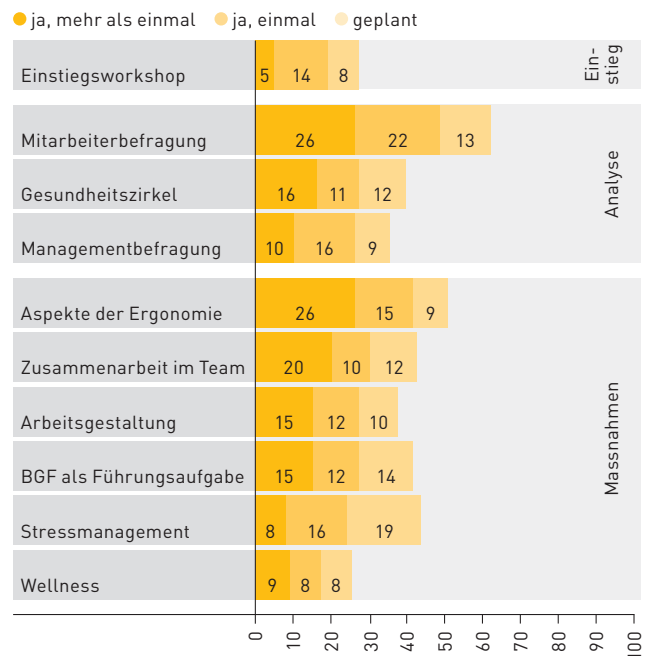
4.3.4 Umsetzung der KMU-vital-Module

Rund zwei Drittel (185) der Unternehmensvertreter in der Stichprobe geben an, mindestens ein Modul von KMU-vital umgesetzt zu haben. In wiederum rund zwei Drittel dieser Fälle handelt es sich um Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (34%), aus dem Verarbeitenden Gewerbe und der Energieversorgung (16%) und aus der öffentlichen Verwaltung (16%). Am häufigsten wurden die Mitarbeiterbefragung (51%) gefolgt von den Massnahmen «Aspekte der Ergonomie» (44%) und «Zusammenarbeit im Team» (33%) umgesetzt (Abbildung 8). 8% bis 19% der Befragten geben an, dass die Anwendung eines Moduls geplant ist, ohne dass dieses bereits einmal umgesetzt wurde. Wird dies berücksichtigt, schliessen die Massnahmen «BGF als Führungsaufgabe» und «Stressmanagement» zu den am häufigsten angewendeten Modulen auf.

Nach der Hochrechnung wurden seit Bestehen von KMU-vital 3955 Module in rund 900 bis 1000 Unternehmen (bzw. Abteilungen in Grossbetrieben) mindestens einmal umgesetzt. Damit dürften rund 21 600 Mitarbeitende dieser Unternehmen mit mindestens einem Modul von KMU-vital in Berührung gekommen sein.¹⁰ Mit rund 660 Unternehmen und rund 15 000 Mitarbeitenden ist die Mitarbeiterbefragung das am häufigsten verbreitete Modul (Tabelle 10 im Anhang).¹¹

Grossunternehmen und Unternehmen mit einer/m BGF-Beauftragten setzen signifikant mehr Module um. Die differenzierte Analyse zeigt zudem, dass sich «Vielnutzer» (>5 Module) durch eine allgemein höhere Meinung über die potenzielle Wirksamkeit von BGF/BGM auszeichnen. Demgegenüber stufen «Wenignutzer» (1–2 Module, überwiegend Management- oder Mitarbeiterbefragung) die Wichtigkeit der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden für den Unternehmenserfolg signifikant weniger hoch ein und beurteilen im Gegenzug den Aufwand für BGF/BGM überdurchschnittlich hoch.

Abbildung 8: Durchgeführte und geplante KMU-vital-Module (N=285)



¹⁰ Bekannt ist, dass an den Mitarbeiterbefragungen durchschnittlich 22,7 Personen teilnehmen. Ausgehend von diesem Wert entsprechen 950 Unternehmen rund 21 600 Personen.

¹¹ Berücksichtigt man, dass die Mitarbeiterbefragung in mehr als der Hälfte der Betriebe bereits mehr als einmal durchgeführt wurde, deckt sich diese Schätzung gut mit der tatsächlichen Anzahl realisierter Mitarbeiterbefragungen (1453).

Gut die Hälfte der Befragten gibt an, dass eine regelmässige Umsetzung der einzelnen Module vorgesehen ist (Abbildung 27 im Anhang). Bezüglich der Mitarbeiterbefragung, des Gesundheitszirkels und der Massnahme «BGF als Führungsaufgabe» ist der Anteil mit 58–73% am höchsten. Die meisten Module wurden dementsprechend in vielen Unternehmen mehr als einmal umgesetzt und/oder eine erneute Durchführung ist bereits in Planung.

Gegenüber der Erhebung 2007 ist die Umsetzung der Module deutlich angestiegen: Setzten die Betriebe 2007 durchschnittlich 1,5 Module um, sind es aktuell 2,9 Module. Nur die Umsetzung des Einstiegsworkshops ist in KMU anteilmässig gesunken (Tabelle 11 im Anhang). Gegenüber 2007 wurden die Massnahmenmodule sowie die Mitarbeiter- und Managementbefragung doppelt bis dreimal mehr umgesetzt. Der Zuwachs ist in Grossunternehmen deutlich höher. Zum einen lässt sich dieser generelle Anstieg dadurch erklären, dass schon seit mehreren Jahren auf KMU-*vital* registrierte Unternehmen zwischenzeitlich mehr Module umgesetzt haben. Werden nur Befragte berücksichtigt, die sich seit 2011 auf KMU-*vital* registriert haben, zeigt sich aber ebenfalls ein deutlicher Anstieg gegenüber 2007. Dies lässt darauf schliessen, dass BGF/BGM heute von den Unternehmen ganzheitlicher angegangen wird. Zudem lässt dieses Ergebnis darauf schliessen, dass KMU-*vital* vermehrt von Unternehmen genutzt wird, die sich bereits dafür entschieden haben, im Bereich BGF/BGM aktiv zu werden.

4.3.5 Erfahrungen in der Umsetzung der KMU-*vital*-Module

Die Umsetzung der einzelnen Module wird in knapp der Hälfte der Fälle von einer externen Beratung begleitet, wobei sich die Module in Bezug darauf unterscheiden (Abbildung 28 im Anhang). Relativ am häufigsten wird der Einstiegsworkshop und die Massnahme «Stressmanagement» von einer externen Fachperson begleitet. Unternehmen mit einer/m BGF/BGM-Beauftragten setzten durchschnittlich häufiger eine externe Unterstützung ein (total in 49% gegenüber 33% der Fälle). Von den 185 Unternehmen, die mindestens ein Modul umgesetzt haben, haben 29% (16%) dabei keine externe Unterstützung beansprucht. Diesen Unternehmen stehen 76% (42%) gegenüber, die bei der Umsetzung jedes Moduls mit externen Beratern zusammenarbeiteten. 80 Unternehmen (43%) haben sowohl Module alleine als auch mit externer Unterstützung umgesetzt.

Mehrheitlich erfolgte die Umsetzung problemlos. In je mehr als jedem fünften Fall kam es bei der Umsetzung der Analysemodule «Managementbefragung», «Mitarbeiterbefragung» und «Gesundheitszirkel» sowie der Massnahme «BGF als Führungsaufgabe» jedoch zu Problemen (Tabelle 12 im Anhang). Aus den offenen Antworten geht hervor, dass die Probleme in den allermeisten Fällen auf betriebsinterne Gründe zurückzuführen sind (fehlende Sensibilisierung oder Widerstand der Geschäftsleitung, fehlendes Interesse der Mitarbeitenden, fehlende Ressourcen, nach Analyse folgt keine Umsetzung, allgemein ungünstige Rahmenbedingungen). Kritikpunkte zu den KMU-*vital*-Modulen wurden nur selten genannt. Vereinzelt waren dies:

- Mitarbeitendenbefragung: unklare Formulierungen, technische Probleme, fehlende Sprachversionen
- Gesundheitszirkel: Vorgehen nicht mit Betriebskultur vereinbar, Anpassungen nötig

Aus Sicht der Mehrheit der Befragten, die die jeweiligen Module auch umgesetzt haben, ist die Wirkung dieser realisierten Module gegeben (Abbildung 9). Das Ergebnis fällt bezüglich «BGF als Führungsaufgabe» und «Zusammenarbeit im Team» positiver aus als bei der Erhebung 2007. KMU-vital als Ganzes wirkt sich aus Sicht der Befragten am stärksten auf die Arbeitsgestaltung und die Organisation aus, gefolgt von der Zusammenarbeit im Team und dem Führungsverhalten (Abbildung 10). Am schwächsten wird die Wirkung auf das individuelle Verhalten der Mitarbeitenden eingestuft. Die Gesamtwirkungen werden umso höher eingestuft, je mehr Module umgesetzt wurden.¹² Rund jede fünfte Person kann die Gesamtwirkungen nicht beurteilen.

4.3.6 Gründe gegen die Umsetzung von KMU-vital und anderen Angeboten

39% der Unternehmensvertretung gaben an, nicht mit KMU-vital gearbeitet zu haben. Drei Viertel davon haben sich vor 2013 registriert und hätten genügend Zeit für eine Umsetzung gehabt. Die vergleichende Analyse zeigt, dass die Nichtnutzer von KMU-vital bezüglich Sensibilität und Stand von BGF/BGM nicht von den anderen Unternehmen abfallen, ausser bezüglich Arbeitssicherheit und Absenzenmanagement. Gut die Hälfte aller Nichtnutzer von KMU-vital nutzt nach eigenen Angaben denn auch andere Instrumente (vgl. nächster Abschnitt). Auch in den offenen Antworten wird die Umsetzung anderer (meist eigener) Massnahmen als häufigster Grund angegeben, weshalb nicht mit KMU-vital gearbeitet wurde. In rund einem Achtel der Fälle wird das Unternehmen nicht im Bereich BGF/BGM aktiv, weil andere Themen höhere Priorität geniessen. In Einzelfällen sind die Rahmenbedingungen für eine Umsetzung noch nicht gegeben oder man befindet sich noch in der Prüfungsphase.

Insgesamt nutzen 48% der Unternehmen in der Stichprobe neben KMU-vital weitere Instrumente für die Umsetzung von BGF/BGM. Dabei handelt es sich überwiegend um eigene Konzepte oder Instrumente (wie Mitarbeiterbefragungen) und/oder um Angebote oder Schulungen von privaten oder öffentlichen An-

Abbildung 9: Wirkung der Module

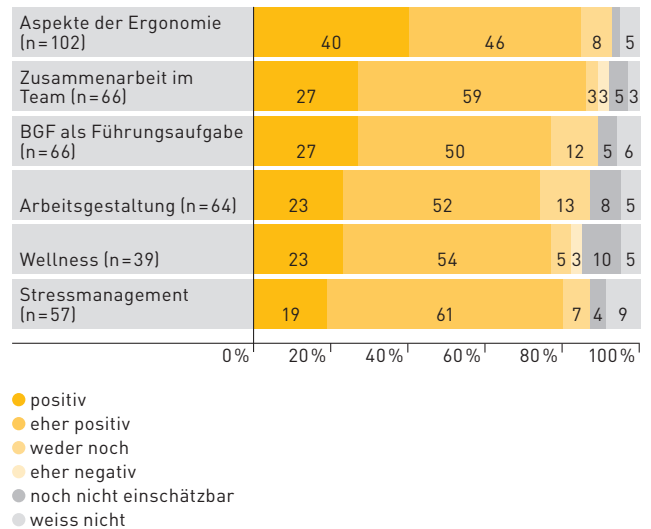
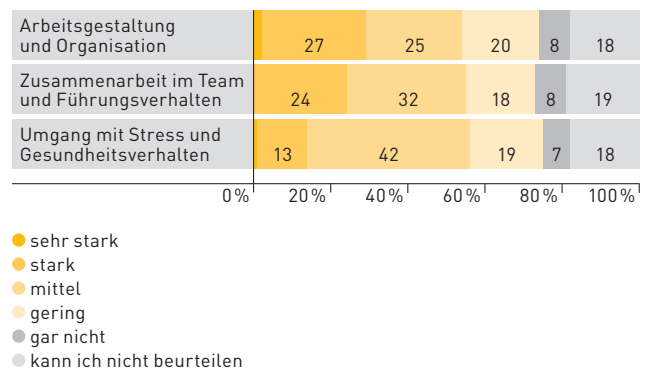


Abbildung 10: Gesamtwirkung von KMU-vital (n=157)



¹² Signifikante Korrelation.

bietern und Promotoren wie der Suva, Krankenkassen, Kantonalen Diensten oder Branchenverbänden. Auch das Label Friendly Workspace und das S-Tool sowie einzelne weitere Massnahmen wie Bike to Work werden von einzelnen Unternehmen aufgeführt.

4.4 An Anbieter gerichtete Fragestellungen

4.4.1 Erfahrungshintergrund der Anbieter

Fast alle Anbieter der Stichprobe bieten BGF/BGM-Massnahmen systematisch oder unregelmässig an (Abbildung 11). 7% bekunden vorerst Interesse, während für 2% das Anbieten von solchen Leistungen nicht von Interesse ist. Gegenüber der Erhebung 2007 ist der Anteil Anbieter, die BGF/BGM-Massnahmen bereitstellen, gestiegen (von 80% auf 92%).

Zwei Drittel der Anbieter haben Umsetzungserfahrungen im Bereich Gesundheitsverhalten (Abbildung 12). Die weiteren Themenbereiche werden von 30–43% der Anbieter abgedeckt. Gegenüber 2007 haben die Anbieter in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitsgestaltung sowie Absenzenmanagement an Erfahrung zugelegt. Demgegenüber weisen die Anbieter der jüngsten Erhebung weniger Erfahrungen in der Personalentwicklung aus als 2007. Alle Anbieter zusammen konnten die Anzahl Beratungen in den Jahren 2011 bis 2013 kontinuierlich ausbauen (mindestens ein Plus von 39%, Tabelle 13 im Anhang).

4.4.2 Zugang zu KMU-vital

Auch die Anbieter finden mehrheitlich über das Internetsurfen zu KMU-vital (28%, vgl. Tabelle 14 im Anhang). Empfehlungen über Kollegen sind fast gleichbedeutend wie Empfehlungen über Multiplikatoren (andere Anbieter, Branchenverbände, Versicherer, rund 15%). Andere Quellen wie Aus- und Weiterbildungen werden am häufigsten genannt. Die Zugänge haben sich über die Jahre kaum verändert. Ausser über Medienartikel wurden seit 2011 Registrierte weitaus weniger häufig auf KMU-vital aufmerksam als die früher Registrierten (11% gegenüber 2%).

Abbildung 11: Situation der Anbieter (N=114)

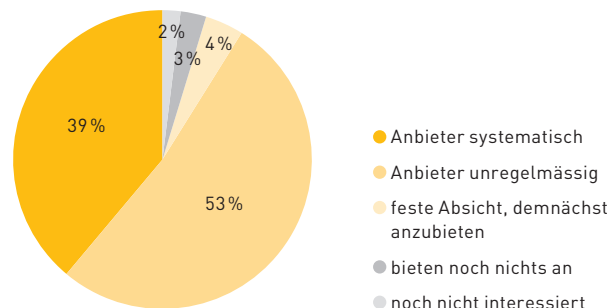
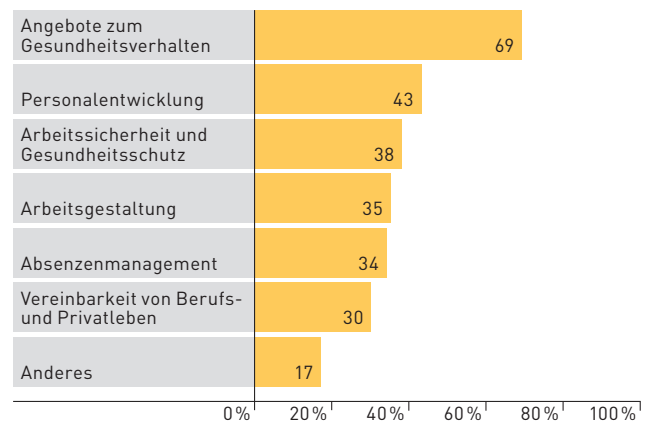


Abbildung 12: Umsetzungserfahrung der Anbieter (N=114)



4.4.3 Umsetzung der KMU-vital-Module durch Anbieter

Wie 2007 haben deutlich mehr als die Hälfte der Befragten – alles Registrierte auf www.kmu-vital.ch – KMU-vital bislang noch nicht in einem Mandatsverhältnis benutzt (Abbildung 13). Als häufigste Gründe wurden in der offenen Frage genannt, dass die Instrumente von KMU-vital noch zu wenig studiert wurden, dass mit eigenen oder anderen Instrumenten gearbeitet wird und dass seitens Kundschaft KMU-vital nicht nachgefragt wird. In Einzelfällen wird KMU-vital als nicht tauglich oder als unpassend für bestimmte Kontexte (Schule) beurteilt. Zuweilen fehlen den Anbietern spezifische Themen oder Ansätze. Jene 42 Anbieter der Stichprobe, die mit KMU-vital arbeiten, haben zusammen mindestens 270 Module umgesetzt (durchschnittlich 6,4). Dies ist deutlich mehr als 2007 (durchschnittlich 2,4 Module). Die Häufigkeit der einzelnen Module deckt sich weitgehend mit der Verteilung der umgesetzten Module durch die Unternehmen (Abbildungen 8 und 14). Hochgerechnet dürften rund 1500 bis 2000 Module mit Unterstützung der Anbieter in Unternehmen umgesetzt worden sein, was sich gut mit den hochgerechneten Werten der Unternehmen deckt.

4.4.4 Erfahrungen in der Umsetzung der KMU-vital-Module

Wie die Unternehmen beurteilen auch die Anbieter die Wirkung der Module überwiegend positiv (pro Modul gaben zwischen 11 und 22 Anbieter eine Beurteilung ab). Während die Anbieter bezüglich der Massnahmen «Stressmanagement» und «Zusammenarbeit im Team» von einer stärkeren Wirkung ausgehen als die Unternehmen, ist es bezüglich «Wellness» umgekehrt der Fall (Abbildung 29 im Anhang). Tendenziell orten die Anbieter weniger Probleme bei der Umsetzung der Module als die Unternehmen. Ausnahme hiervon sind die Module «Arbeitsgestaltung» und «Managementbefragung». Im Gegensatz zu den Unternehmen, die Probleme in erster Linie auf interne Gründe zurückführen (vgl. 4.2.4), machen die Anbieter mehrheitlich die Instrumente von KMU-vital für Probleme verantwortlich. Folgende Kritikpunkte werden genannt:

- Einstiegsworkshop: Redundanzen mit Managementbefragung

Abbildung 13: Verwendung von KMU-vital (n = 105)

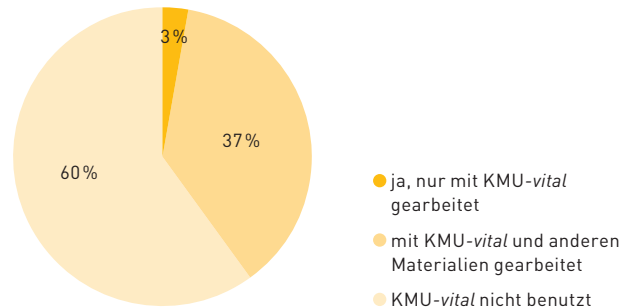
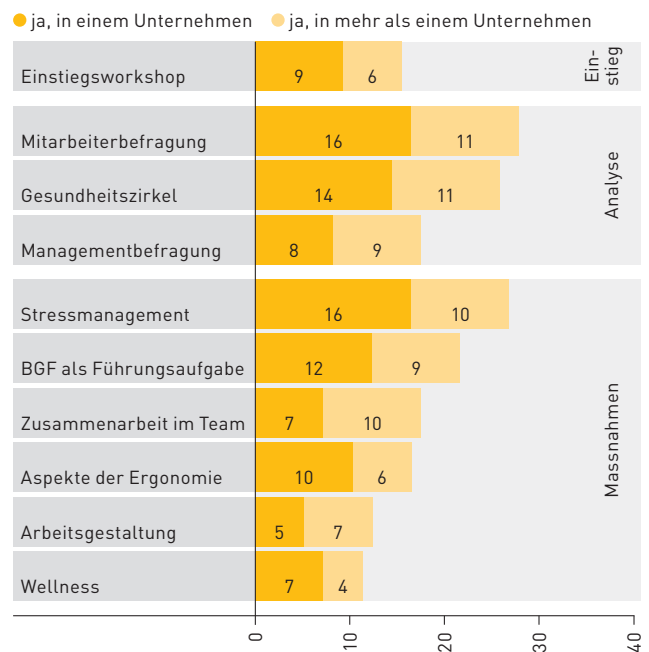


Abbildung 14: Umsetzung der KMU-vital-Module durch Anbieter (n=42)



- Management- und Mitarbeiterbefragung: keine eigenen Fragen möglich, Fragen zu banal, unklare Formulierung der Fragen, Auswertung zu starr da kein Rohdatensatz, technische Probleme, schlechte Übersetzung ins Französisch

Im Weiteren machten mehrere Anbieter die Erfahrung, dass die Umsetzung der Analysemodule in Unternehmen zu Problemen führen kann, wenn nicht auf die damit geweckten Erwartungen reagiert wird (mittels Massnahmen oder kommunikativ).

4.4.5 Stand von BGF/BGM in den Unternehmen

Die Anbieter wurden aufgefordert, die Sensibilität der Unternehmen bezüglich BGF/BGM zu beurteilen (Fremdeinschätzung). Diese fällt gegenüber der Selbsteinschätzung der Unternehmen in der Stichprobe deutlich negativer aus (Abbildung 30 im Anhang). Dies ist nachvollziehbar, haben die Anbieter ja auch mit Unternehmen zu tun, die bezüglich BGF/BGM noch nicht oder kaum aktiv sind. Die Fremdbeurteilung darüber, ob sich die Unternehmen des Themas Stress annehmen, fällt entsprechend ebenfalls kritischer aus.

Gegenüber der Befragung im Jahr 2007 ist die Fremdbeurteilung der Anbieter sehr ähnlich. Was die Klarheit der Vorgehensweise bei der Umsetzung von BGF/BGM anbelangt, fällt die Fremdbeurteilung der Unternehmen aber kritischer aus (37% gegenüber 22%).

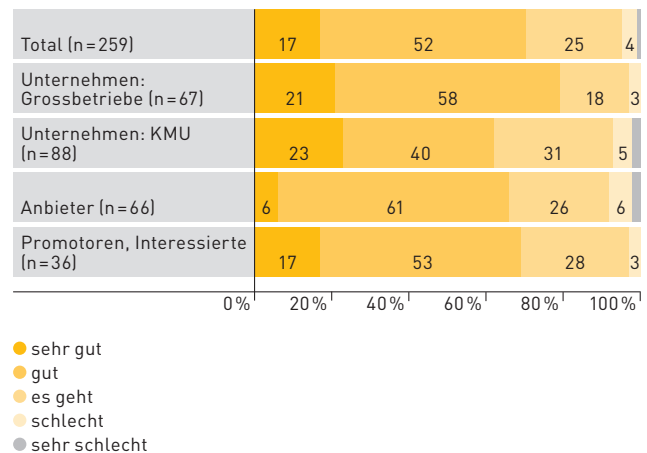
4.5 Gesamtbeurteilung von KMU-vital (alle Befragten)

4.5.1 Umsetzbarkeit und Potenzial

Die Mehrheit der Befragten (70%), die eine Beurteilung abgegeben haben, schätzt die Umsetzbarkeit von KMU-vital in kleinen und mittleren Unternehmen als gut bis sehr gut ein (Abbildung 15). Rund ein Drittel aller Befragten sieht sich nicht (mehr) in der Lage, eine solche Beurteilung abzugeben.

Unternehmen, Anbieter und die weiteren Befragten unterscheiden sich in ihrer Beurteilung nur geringfügig. Auf Ebene der Unternehmen wird die Umsetzbarkeit von Grossbetrieben, von Betrieben mit einer/m BGF-Beauftragten und von Betrieben, die

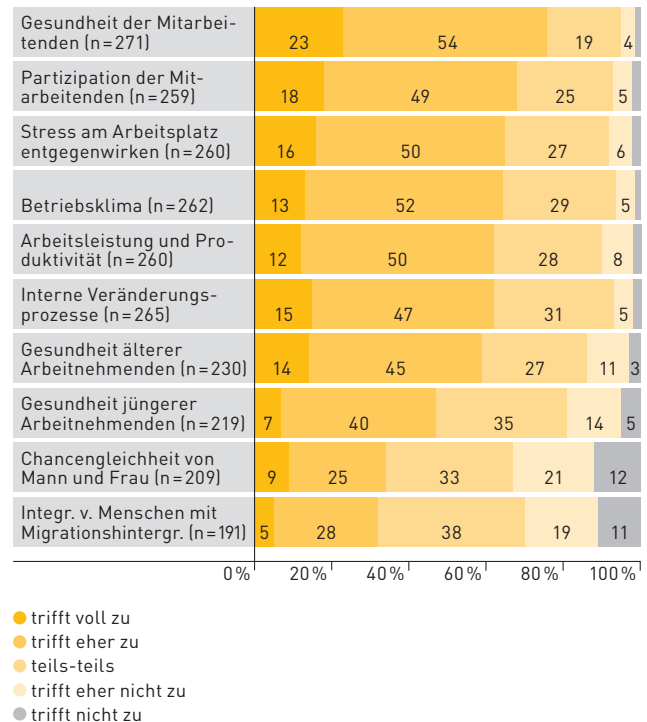
Abbildung 15: Beurteilung der Umsetzbarkeit von KMU-vital (N=402)



externe Beratung beanspruchen, aber tendenziell positiver eingeschätzt. Dies spricht dafür, dass die Begleitung durch eine interne oder externe Fachperson die Umsetzung der Module erleichtert. Kein signifikanter Unterschied in der Beurteilung der Umsetzbarkeit besteht zwischen «Vielnutzern», «Wenignutzern» und «Nichtnutzern», was dafür spricht, dass die Nutzung bzw. Nichtnutzung von KMU-*vital* weniger vom Instrument, sondern vielmehr von äusseren Rahmenbedingungen und der Nutzung anderer Angebote abhängt. Wer die Umsetzbarkeit von KMU-*vital* kritisch beurteilt («es geht» bis «sehr schlecht»), macht denn auch nicht selten äussere Faktoren dafür verantwortlich (fehlende Ressourcen in den Betrieben, fehlendes Commitment der Geschäftsleitung). Auf KMU-*vital* bezogene Kritikpunkte betreffen in erster Linie diejenigen Instrumente, die nicht für alle Betriebe oder Branchen 1:1 übernommen werden können und daher mehr Spielraum für Anpassungen bieten sollten. Während einzelne Anbieter daran zweifeln, dass Unternehmen die Module selbstständig umsetzen können, sehen einzelne Unternehmen gerade eine Stärke von KMU-*vital* darin, dass die Module dank den Leitfäden und Instrumenten ohne grosse Vorkenntnisse umgesetzt werden können. Der modulare Aufbau, die praxistauglichen Instrumente (Mitarbeiterbefragung mehrfach genannt) und die kompakten fachlichen Grundlagen sind die am häufigsten genannten Stärken von KMU-*vital* (Abbildung 31 im Anhang).

KMU-*vital* wird im Weiteren ein hohes Potenzial zugesprochen, insbesondere zur Förderung der Gesundheit und Partizipation der Mitarbeitenden, zur Förderung des Betriebsklimas und um (zunehmendem) Stress am Arbeitsplatz entgegenzuwirken (Abbildung 16, mindestens zwei Drittel Zustimmung). Weniger Potenzial werden in der Förderung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau und der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund erkannt (weniger als 50% Zustimmung, höherer Anteil ohne Beurteilung). Die verschiedenen Befragungsgruppen und Untergruppen unterscheiden sich kaum voneinander (punktuell schwache Unterschiede, für Vergleich KMU und Grossunternehmen: Tabelle 15 im Anhang).

Abbildung 16: Potenzial von KMU-*vital* (N=402)



4.5.2 Internetseite und Kontaktstelle

Wer eine Beurteilung abgeben kann (rund 80%), stuft die Internetseite KMU-vital mit einer deutlichen Mehrheit als gut bis sehr gut ein (Abbildung 17). Alle abgefragten Kriterien werden von mindestens drei Vierteln positiv beurteilt. Am besten schneidet die Verständlichkeit der Informationen ab. Auch die Aktualität wird von 80% als gut eingestuft, was ein starker Ausdruck dessen ist, dass die vor über zehn Jahren erarbeiteten Grundlagen noch immer Gültigkeit haben. In den Kommentaren wird diesbezüglich einzig kritisiert (7), dass aufgeführte Referenzen zu alt sind, alte Logos verwendet werden, die Beraterliste nicht aktuell ist und auch Hinweise auf neue Entwicklungen wie das S-Tool oder das Label Friendly Workspace fehlen, wodurch der Eindruck entstehen könnte, dass das Angebot veraltet sei. Auch die Serviceleistungen der Kontaktstelle werden überwiegend positiv beurteilt (Abbildung 32 im Anhang), auch wenn nur wenige dazu in der Lage sind. Anbieter beurteilen die Internetseite KMU-vital und die Serviceleistungen tendenziell etwas weniger positiv, insbesondere die Aktualität und die Informationsmenge werden kritischer beurteilt (64% bzw. 69% «gut»/«sehr gut»). Gegenüber der letzten Befragung fällt die Beurteilung der Internetseite etwas weniger positiv aus (2007 beurteilten 91% den Internetauftritt gut bis sehr gut), was mit Blick auf die Schnelligkeit des Internets aber nicht allzu negativ zu werten ist.

4.6 Bedarf und Entwicklung von KMU-vital

Dass das Angebot KMU-vital aufrechterhalten werden soll, wird kaum in Frage gestellt (Abbildung 18). Die Meinungen gehen jedoch auseinander, ob und wie stark in die Weiterentwicklung von KMU-vital investiert werden soll. Mehr als ein Drittel ist der Meinung, man solle das Angebot so belassen, wie es jetzt ist. Seitens KMU vertritt sogar fast jede zweite Person diese Meinung. Gut die Hälfte spricht sich für eine Überarbeitung und mehrheitlich auch für eine Weiterentwicklung des Programms aus. Vor allem Anbieter vertreten diese Meinung. Insgesamt 40% enthalten sich der Stimme.

Abbildung 17: Beurteilung der Internetseite (N=400, Detailfragen N=313)

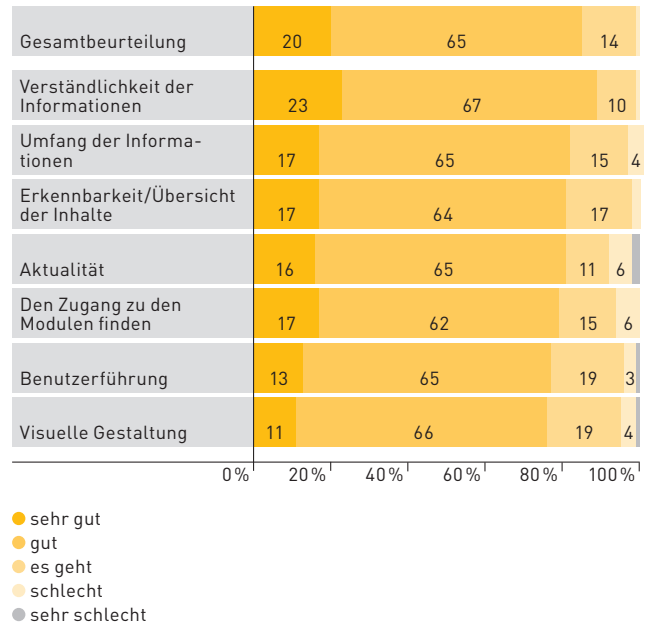
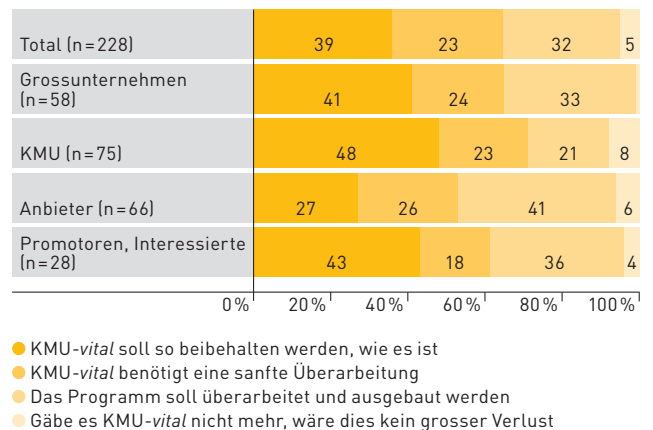


Abbildung 18: Meinung zur Weiterentwicklung von KMU-vital (N=377)



«Stressmanagement» und «BGF als Führungsaufgabe» – beides bestehende Module – erfahren den höchsten Zuspruch: Je rund 60% stufen den Bedarf als hoch ein (Abbildung 19). Demgegenüber wird das Modul «Wellness» mit Abstand als am wenigsten wichtig beurteilt. Mehrere Schwerpunkte, denen in KMU-vital bislang keine Module gewidmet sind, werden von den Befragten als ebenso wichtig eingestuft und sollen auf KMU-vital (stärker) bearbeitet werden.¹³

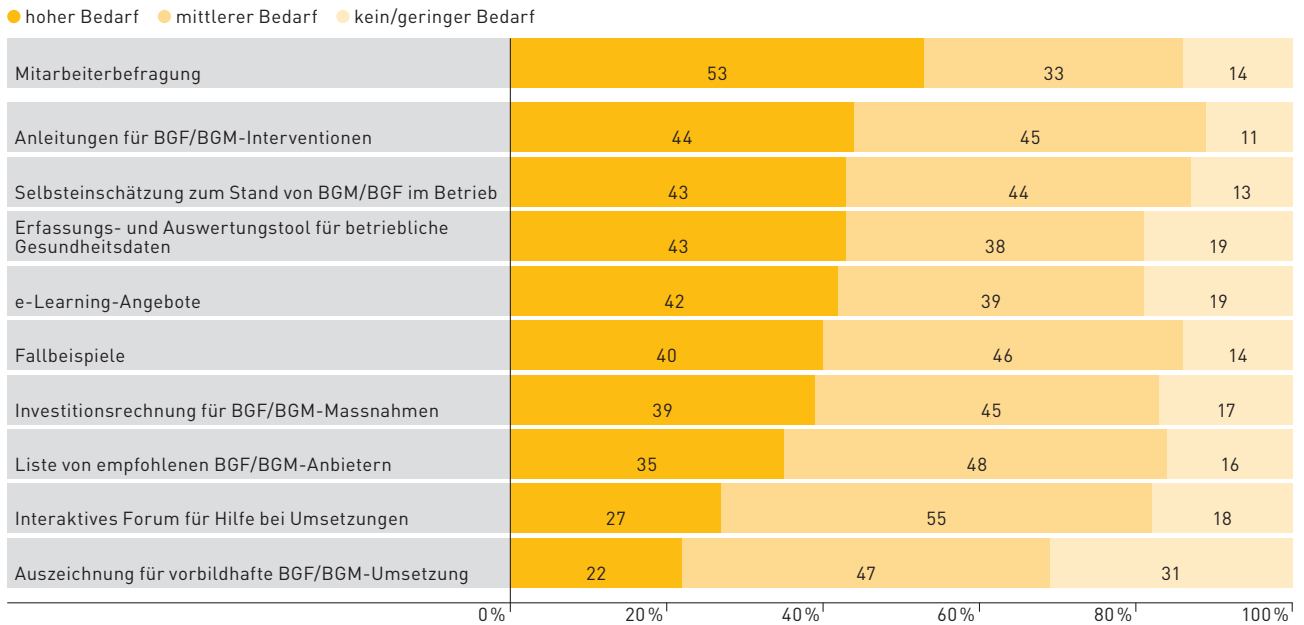
Die Mehrheit spricht sich auch für neue Angebote und Instrumente auf KMU-vital aus (Abbildung 20). Anbieter stufen den Bedarf tendenziell höher ein: Inhaltlich sind ihnen «BGF als Führungsaufgabe», «Arbeitsgestaltung» und «Suchtprävention» wichtiger (Tabelle 16 im Anhang). Seitens Angebote äussern sie einen höheren Bedarf nach der Mitarbeiterbefragung, einer Liste empfohlener Berater sowie nach Instrumenten zur Selbsteinschätzung, zur Erfassung und zur Investitionsrechnung von BGF/BGM (Tabelle 17 im Anhang). KMU äussern tendenziell einen geringeren Bedarf als Grossunternehmen, Ausnahme davon bildet die Mitarbeiterbefragung. Knapp die Hälfte der Anbieter wünscht sich zudem ein Anbieter-Portal zu KMU-vital, wobei aus den offenen Antworten ersichtlich ist, dass damit Unterschiedliches gemeint wird: Entweder wird ein Loginbereich für Anbieter mit zusätzlichen Dienstleistungen gemeint oder eine Plattform, auf der sich die Anbieter potenziellen Kunden vorstellen und präsentieren können. In der offenen Frage werden zusätzlich eine bessere Bekanntmachung von KMU-vital (11) sowie eine bessere Nutzerführung (2) verlangt bzw. vorgeschlagen.¹⁴ Jemand schlägt zudem vor, Tarife von Angeboten wie Seminare oder Analysen aufzuführen.

Abbildung 19: Bedarf nach Themen (N=377, n=281-293)

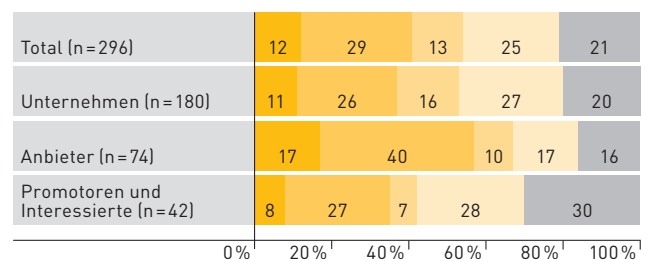


¹³ Mehrere Themen sind auf KMU-vital bereits unter «Fokusthemen» aufgegriffen worden.

¹⁴ Je einmal wird vorgeschlagen, zwischen Informationen und Massnahmen stärker zu differenzieren oder KMU-vital stärker an den BGM-Kriterien des Labels Friendly Workspace auszurichten.

Abbildung 20: Bedarf nach Instrumenten und Angeboten (N=377, n=303–311)

Im Weiteren zeigt rund die Hälfte der Befragten Interesse an einem Kurs über KMU-vital, wobei sich Anbieter interessierter zeigen (Abbildung 21). Auf den grössten Zuspruch stösst ein eintägiger Kurs. Rund jede zweite Person will keinen Kurs besuchen oder ist unentschlossen.

Abbildung 21: Interesse an einem Kurs über KMU-vital (N=377)

- Ja, einen zweitägigen Kurs würde ich besuchen
- Ja, einen eintägigen Kurs würde ich besuchen
- Ja, einen halbtägigen Kurs würde ich besuchen
- Nein, ich bin nicht interessiert
- Weiss nicht

4.7 Vergleich der Ergebnisse aus der Schweiz und aus dem Ausland

Von den 122 teilnehmenden Personen stammen 85 aus Deutschland, 23 aus Österreich, 10 aus Italien und 4 aus Liechtenstein. Mehr als die Hälfte sind Anbieter von BGF/BGM-Massnahmen, rund ein Viertel sind Mitglieder aus Unternehmen. Somit ist das Verhältnis zwischen diesen beiden Befragungsgruppen gerade umgekehrt als in der Schweiz (Anbieter 22%, Unternehmen 61%). Bei über 60% der Unternehmen aus dem Ausland handelt es sich um einen Grossbetrieb, während Kleinstbetriebe in der Stichprobe gänzlich fehlen. Betriebe ab 50 Mitarbeitenden sind gegenüber der Schweizer Stichprobe somit deutlich in der Überzahl.

Unternehmen aus dem Ausland stufen die Situation bezüglich externer Stressoren wie Veränderungsdruck oder beschleunigte Betriebsabläufe gleich

hoch ein wie in der Schweiz. Auch in ihrer Meinung über das Potenzial von BGF/BGM gibt es keine Unterschiede. Demgegenüber setzen Unternehmen aus dem Ausland Personalentwicklung und Absenzenmanagement aber weniger (systematisch) um als Schweizer Unternehmen.

Was die Nutzung von *KMU-vital* sowie den Entwicklungsbedarf anbelangt, unterscheiden sich die Unternehmen aus den beiden Stichproben nicht nennenswert voneinander (inkl. Kommentare). Unternehmen aus dem Ausland ziehen für die Umsetzung der Module tendenziell aber weniger häufig eine externe Unterstützung bei und stufen die Qualität der Webseite tendenziell höher ein.

Im Vergleich zu ihren Schweizer Kollegen bewerten auch die ausländischen Anbieter die Webseite positiver, und auch die Umsetzbarkeit von *KMU-vital* ist aus ihrer Sicht stärker gegeben. Ausländische Anbieter äussern zudem einen tendenziell höheren Ausbaubedarf. Zwar ist der Anteil derjenigen, die mit *KMU-vital* arbeiten, leicht höher, im Durchschnitt setzen die Anbieter im Ausland aber etwas weniger Module um als ihre Schweizer Kollegen.

5 Ergebnisteil 3: Qualitative Gespräche

5.1 Beschreibung der Stichprobe

Gesundheitsförderung Schweiz stellte eine Liste mit 20 Gesprächspartner/innen zusammen. Drei Personen sagten ab¹⁵, während eine Person nicht auf unsere wiederholte Kontaktaufnahme reagierte. Realisiert wurden 16 Interviews, vier davon mit Personen aus der Romandie. Die meisten Befragten haben Erfahrung als Anbieter von BGF/BGM-Massnahmen in anderen Unternehmen (Tabelle 6). Zwei Personen waren in die Entwicklung von KMU-vital involviert. Bei den Gesprächspartnern seitens Unternehmen handelte es sich in einem Fall um den BGM-Verantwortlichen und im anderen Fall um ein Mitglied des unteren Kaders ohne Funktion bezüglich BGF/BGM.

5.2 Kenntnisse von KMU-vital

Alle bis auf zwei Personen kennen KMU-vital gut bis sehr gut, auch wenn nicht alle damit in der Praxis gearbeitet haben. Insgesamt wenden sechs Promotoren und ein Unternehmen Module und Instrumente von KMU-vital an. Letzteres hatte zu Beginn noch externe Unterstützung beansprucht, setzt die Module heute aber selbstständig um. Die Mitarbeiterbefragung und der Gesundheitszirkel sind die am häufigsten umgesetzten Module.

Die Anwendung von KMU-vital scheiterte im zweiten Unternehmen an der fehlenden Unterstützung durch die Geschäftsleitung. Für die Umsetzung wäre die Beanspruchung einer externen Unterstützung vor-

Tabelle 6: Stichprobe Gesprächspartner

Typ	Untergruppe	Anzahl	Total
Promotoren mit Beratertätigkeit	Private Anbieter	4	13
	Versicherer	3	
	Institut (Fach)Hochschule	3	
	BGM-Foren	2	
	NGO	1	
Unternehmen			2
Promotoren ohne eigene Beratertätigkeit			1
Total			16

¹⁵ Gründe: Schon Onlinebefragung ausgefüllt, bereits andere Person aus Betrieb gibt Auskunft, kein Interesse an KMU-vital und Befragung

gesehen gewesen. Seitens Promotoren wird eine Nichtumsetzung in erster Linie mit der Verwendung eigener Instrumente begründet, die sie an die Bedürfnisse ihrer Kunden anpassen. In vier Fällen wurde *KMU-vital* zur Erarbeitung eigener Konzepte und Instrumente verwendet.

5.3 Beurteilung von *KMU-vital*

Die Stärke liegt aus Sicht der Befragten darin, dass *KMU-vital* einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt und mittels Modulen unterteilt in Einstieg, Analyse und Massnahmen ein strukturiertes Vorgehen vorgibt. Dies wird insbesondere im Vergleich mit anderen Programmen hervorgehoben, die meist nur eine bestimmte Thematik behandeln. Aus dem Ansatz werde klar, dass die Geschäftsleitung in die Umsetzung einbezogen werden müsse. *KMU-vital* bietet darüber hinaus umfassendes und gutes Grundlagenwissen, das weiterhin Gültigkeit hat. Die verschiedenen Instrumente und Hilfsmittel inkl. Leitfäden, Zeitplan und Ressourcen und insbesondere die einfach durchführbare Mitarbeiterbefragung sind weitere genannten Stärken. Die Mitarbeiterbefragung eigne sich im Gegensatz zum S-Tool besser für Arbeitsplätze ohne PC sowie für Mitarbeitende mit tieferem Ausbildungsniveau. Insbesondere die Analysemodule werden als tauglich beurteilt, um allfällige firmeninterne Probleme oder Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Dass das Angebot kostenlos ist, sei insbesondere für Betriebe mit wenig finanziellen Mitteln für BGF/BGM ein wichtiger Punkt. *KMU-vital* sei erprobt und praxisnah sowie einfach und verständlich.

Trotz des «Drehbuchs» wird aber Zweifel laut, ob *KMU-vital* eigenständig durch die Unternehmen umgesetzt wird. Die Mehrheit geht davon aus, dass eine externe Unterstützung oder eine firmeninterne Fachperson mit entsprechenden Kenntnissen über BGF/BGM und Prozessmoderation notwendig ist. Was *KMU-vital* nämlich fehle, sei eine Prozessbegleitung (Moderation, Allianzen schmieden, Geschäftsleitung überzeugen) sowie Empfehlungen, wie mit den Ergebnissen von Mitarbeiterbefragungen oder Gesundheitszirkeln umgegangen werden soll und wie diese kommuniziert werden sollen.

Letzteres sei wichtig, da durch den Einbezug der Mitarbeitenden – was an sich eine Stärke ist – auch Erwartungen geweckt werden. Geht die Geschäftsleitung nicht auf diese ein, können sich die Analysemodule zuweilen auch negativ auf das Betriebsklima auswirken. In kleinen Betrieben gewährleiste die Mitarbeiterbefragung zudem die Anonymität zu wenig. Im Weiteren befürchteten mehrere Befragte, dass der umfassende Ansatz aufgrund seiner Komplexität auch abschreckend auf Unternehmen wirken könne. Unklar bleibt, ob Unternehmen den ganzen Ablauf durchlaufen sollen oder auch nur einzelne Module umsetzen können. Ersteres benötigt viel Zeit und dürfte nur für Firmen in Frage kommen, die wirklich in das BGM investieren möchten. Der Ansatz von *KMU-vital* sei zudem zu starr und müsste stattdessen verschiedene Vorgehensweisen zulassen und besser auf branchenspezifische Bedürfnisse und den Stand von BGF/BGM in einem Unternehmen eingehen. Allgemein sollen die Instrumente mehr Spielraum für Anpassungen zulassen. Bei der Mitarbeitenden- und der Managementbefragung sollten zudem die Fragen und Antwortskalen überprüft werden, da einzelne Punkte missverständlich seien und die Auswertungsmöglichkeiten verfeinert werden sollten. Die Managementbefragung und der Gesundheitszirkel sollten zudem verkürzt werden. Im Weiteren komme *KMU-vital* veraltet daher, da die Referenzen zu alt und Hyperlinks teilweise nicht mehr gültig sind. Auch fehlen Quellenangaben. Jemand aus der Romandie beurteilt zudem die Übersetzung ins Französische als ungenügend.

Während drei Befragte *KMU-vital* ideal für BGF/BGM-Einsteiger beurteilen, setzt die Mehrheit der Befragten minimale Grundkenntnisse voraus (wie bereits erwähnt), um *KMU-vital* umsetzen zu können. Zuweilen wird diesbezüglich auch ein Zielkonflikt gesehen: Wer Anfänger sei, den befähigen die verfügbaren Informationen und Instrumente auf *KMU-vital* nicht ausreichend für eine selbstständige Umsetzung. Demgegenüber hätten jene, die über das nötige Grundwissen verfügen, keinen Bedarf mehr nach den ausführlichen Grundlageninformationen. Letztlich wissen die Befragten nicht, wer *KMU-vital* in der Praxis nutzt. Eine Befragte ist der Meinung, mit dem Label *Friendly Work Space* für Grossunternehmen, *KMU-vital* für mittlere Unternehmen und *VitaLab* für

Kleinbetriebe gäbe es für jede Betriebsgrösse ein adäquates Angebot.

5.4 Weiterentwicklung von *KMU-vital*

Aus Sicht aller Befragten muss *KMU-vital* (unbedingt) aufrechterhalten werden. Abgesehen von der Aktualisierung und Verbesserung der (Befragungs-) Instrumente würden zwei Personen *KMU-vital* so belassen, wie es ist. Die Mehrheit schlägt eine sanfte Überarbeitung vor, indem *KMU-vital* durch neue Themen, Instrumente und Dienstleistungen ergänzt wird. Fünf Befragte schlagen vor, das Angebot grundlegend zu verändern, indem der Ansatz von *KMU-vital* überarbeitet wird: Einerseits sollen die Prozessdynamik und die Unternehmensentwicklung stärker im Vordergrund stehen (Beraterwissen einbeziehen), andererseits soll *KMU-vital* gezielt verschiedene Zielgruppen (Funktion innerhalb Unternehmen, Stand Unternehmen, Branchen) ansprechen, differenziertere Einstiegsmöglichkeiten bieten und verschiedene Vorgehensweisen erlauben. Zwei Personen schlagen vor, vom Moduldenken wegzukommen und stattdessen stärker auf eine breite Palette an praxistauglichen Massnahmen zu setzen. Zwei andere Personen schlagen vor, ein gänzlich neues Produkt zu schaffen, indem *KMU-vital*, das Label Friendly Work Space und das S-Tool (sowie weitere Angebote) ineinander verschmelzen. Dieser Plattform müsste ein ganzheitliches BGM-Modell zugrunde liegen, wie die BGM-Kriterien des Labels Friendly Work Space oder ein neu entwickeltes (einfacheres) Modell.

Im Weiteren muss die Webseite «leben» und aktiv bewirtschaftet werden. Bevor neue Instrumente oder Module entwickelt werden, sollte gut geklärt werden, was es schon alles gibt. Einerseits sind neue Nischen zu besetzen, andererseits sollte auf die anderen Angebote verlinkt und Synergien genutzt werden. *KMU-vital* sollte zudem noch stärker darauf hinweisen, dass die Geschäftsleitung stark einbezogen sein muss. Auch sollte besser ersichtlich sein, wozu ein Arbeitgeber rechtlich verpflichtet ist. Zudem sei es nötig, *KMU-vital* besser zu vermarkten (Werbung, Fachartikel, Botschafter) und über Multiplikatoren wie Berufsverbände zu verbreiten. Mit Blick auf die

Instrumente auf *KMU-vital* beobachtet eine Anbieterin überdies eine Übersättigung bezüglich neuer Medien, weshalb sie in ihren Beratungen zunehmend wieder mit Flipcharts und Gruppendiskussionen arbeitet.

Die aktuellen Themen auf *KMU-vital* werden als gut gewählt und aktuell beurteilt, auch wenn nicht alle Befragten dazu Stellung nehmen. Am wichtigsten werden BGF als Führungsaufgabe und Stressmanagement beurteilt, wobei letzteres verschiedene Aspekte beinhalten sollte (Work-Life-Balance, ständige Erreichbarkeit, Burnout). Als weitere Themen werden Absenzenmanagement, Suchtprävention und psychische (psychosoziale) Gesundheit am häufigsten aufgeführt.

Folgende Angebote und Instrumente, die auf *KMU-vital* zur Verfügung stehen sollen, werden spontan am häufigsten genannt:

- Liste von BGF/BGM-Anbietern
- Tipps, Ideenpool, wie das Thema im Unternehmen am Laufen gehalten werden kann
- Mitarbeiterbefragung
- Fallbeispiele (regionale)
- Forum zum Austauschen, wobei eine gute Moderation schwierig sei
- Selbsteinschätzung zum Stand von BGF/BGM

Weitere Einzelnennungen sind: Newsticker, Hinweise auf Veranstaltungen, Studien oder Fachbücher, spielerische Elemente, französische Version des Buchs über *KMU-vital*, Schulungen über *KMU-vital* (insbesondere für Geschäftsleitungsmitglieder).

6 Zusammenfassung, Analyse und Schlussfolgerungen

6.1 Ausgangslage und Studiendesign

Gesundheitsförderung Schweiz schaltete 2004 *KMU-vital* – einen Werkzeugkasten für BGF/BGM bestehend aus zehn Modulen – im Internet auf. Wer die Instrumente und Grundlagen nutzen will, kann sich kostenlos registrieren. Über 6000 Personen haben dies bislang gemacht, rund 5000 davon aus der Schweiz. Anhand der Registrierung weiss Gesundheitsförderung Schweiz, wer grundsätzliches Interesse an *KMU-vital* zeigt. Die Downloadstatistiken und die Anzahl online durchgeführter Mitarbeiterbefragungen geben zudem Hinweise über die Nutzung von *KMU-vital*. Ob und in welcher Form eine Umsetzung der Module in der Praxis erfolgte, entzieht sich aber den Kenntnissen von Gesundheitsförderung Schweiz. Bereits 2007 gab sie daher eine Nutzerbefragung in Auftrag. Die vorliegende Studie stellt die zweite Befragung in dieser Reihe dar, die neben der Nutzung einen zweiten Fokus auf das Potenzial und den Entwicklungsbedarf von *KMU-vital* legt. Wie bei der ersten Befragung interessierte zudem, wie stark Unternehmen von Veränderungsdruck und Stress betroffen sind und welchen Stand sie bezüglich BGF/BGM ausweisen.

Die Studie setzt sich aus einer Sekundärauswertung der Registrierungsdaten, einer Onlinebefragung aller auf *KMU-vital* registrierten Personen sowie qualitativen Gesprächen mit ausgewählten Personen zusammen.

6.2 Sensibilisierung und Stand von BGF/BGM in den Unternehmen

Wer sich auf *KMU-vital* registriert, bekundet ein grundsätzliches Interesse an BGF/BGM. Von daher lässt sich die Stichprobe der Befragung nicht mit der allgemein verbreiteten Unternehmenskultur bezüglich BGF/BGM vergleichen. Tatsächlich haben fast alle Unternehmen in der Stichprobe BGF/BGM-Massnahmen umgesetzt und zwei Drittel haben eine/n BGF/BGM-Beauftragte/n. Jedes zweite Unterneh-

men zieht zudem aktuell eine externe Unterstützung bei, wenn auch nur selten systematisch. Durchschnittlich weisen die Unternehmen der Stichprobe einen guten Stand von BGF/BGM aus, auch wenn noch weiteres Ausbaupotenzial und insbesondere Potenzial zur Systematisierung besteht. Der Vergleich mit den Ergebnissen von 2007 und den Angaben bei der Registrierung belegt, dass die Unternehmen in den letzten Jahren diesbezüglich aktiv waren und vor allem in ein Absenzenmanagement, in Angebote zum Gesundheitsverhalten und in die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz investierten.

Was ihre Sensibilität oder ihre (realistische) Meinung über BGF/BGM-Massnahmen anbelangt, sind keine Unterschiede zwischen Grossunternehmen und KMU feststellbar. Grossunternehmen nehmen sich der Thematik BGF/BGM aber systematischer an als KMU. Darin dürften sich die alltäglichen Erfahrungen spiegeln, die in überschaubaren Kleinbetrieben anders sind als in Grossunternehmen. In den letzten Jahren sahen sich KMU aber zunehmend mehr mit externen Stressoren wie Veränderungsdruck, beschleunigten Geschäftsabläufen, ökonomischem Druck und Stress der Mitarbeitenden konfrontiert und glichen sich diesbezüglich den Grossunternehmen an. Bei letzteren hat sich die Situation demgegenüber leicht entschärft. Unabhängig von der Betriebsgrösse stimmen weniger als 10% der Aussage zu, dass in ihrem Betrieb keine Gesundheitsprobleme auftreten. Vieles spricht daher dafür, dass auch KMU und insbesondere Klein(st)betriebe zukünftig nicht darum herum kommen werden, sich der Thematik BGF/BGM systematischer anzunehmen, wenn sie ihre Ideale erfüllt sehen wollen.

6.3 Nutzung von *KMU-vital*

Bis am 26. November 2013 registrierten sich rund 700 Anbieter, 2100 Unternehmensvertreter und 2100 Einzelpersonen aus der Schweiz auf *KMU-vital* (D/F/I). Wie viele Unternehmen die 2100 Registrier-

ten repräsentieren, lässt sich nicht genau sagen, da sich umso mehr Personen pro Unternehmen registriert haben dürften, je mehr Mitarbeitende dieses zählt. Entsprechend ist davon auszugehen, dass *KMU-vital* nicht nur auf Ebene Gesamtbetrieb zur Anwendung kommt, sondern auch in einzelnen Abteilungen von Grossunternehmen.

Insgesamt bezogen die Registrierten aus der Schweiz **23 000 Dokumente** von *KMU-vital* (durchschnittlich 4,6) und führten **1 300 Mitarbeiterbefragungen** durch, an denen sich rund 32 000 Personen beteiligten. Die einzelnen Dokumente auf *KMU-vital* wurden von 17% bis 37% der Registrierten bezogen. Einstiegsworkshop, Gesundheitszirkel, Wellness und Stressmanagement stiessen auf das grösste Interesse.

Mit Abstand am häufigsten wird die Mitarbeiterbefragung umgesetzt, gefolgt vom Modul «Aspekte der Ergonomie». Rund 660 bzw. 560 Betriebe oder Abteilungen haben diese beiden Module bis Ende 2013 ein- oder mehrmals umgesetzt. Die weiteren Module wurden schweizweit in 200 bis 400 Betrieben/Abteilungen umgesetzt. Insgesamt haben rund **900 bis 1 000 Betriebe und Unternehmensabteilungen mit rund 12 600 Mitarbeitenden** mit *KMU-vital* gearbeitet. Die Reichweite des Programms liegt somit aktuell bei etwa 2% bis 2,5% der Unternehmen ab 10 Mitarbeitenden.

6.4 Wer nutzt *KMU-vital* in welcher Form?

Grossunternehmen nutzen *KMU-vital* häufiger und umfassender als KMU, insbesondere als Kleinunternehmen. Dies geht aus der Registrierungs- und Downloadstatistik sowie aus den Ergebnissen der Onlinebefragung hervor. Damit besteht ein gewisser Widerspruch zum Namen «*KMU-vital*». Im Weiteren zeigt sich das Vorhandensein einer/s BGM-Beauftragten für die Umsetzung von *KMU-vital* förderlich. Wer sich innerhalb der letzten drei Jahre auf *KMU-vital* registrierte, setzte im Vergleich zur Erhebung 2007 zudem mehr Module um. Dies lässt den Schluss zu, dass *KMU-vital* in jüngster Zeit vermehrt von Unternehmen genutzt wird, die bereits entschieden haben, ganzheitlich in BGF/BGM zu investieren. Im Weiteren wird die Vermutung der Gesprächspartner

bestätigt, dass *KMU-vital* in den seltensten Fällen ohne fremde Hilfe angewendet wird: Mehr als 80% der Unternehmen ziehen für die Umsetzung von mindestens einem Modul (punktuell) eine externe Unterstützung bei. Die Hälfte der einzelnen Module können von den Unternehmen aber selbstständig umgesetzt werden, wodurch diese die Kosten für eine Beratung einsparen können. Dieses Ergebnis zeugt seitens der Unternehmen zudem von guten Kenntnissen, was mittels betriebsinterner Kompetenzen umgesetzt werden kann und wann externe Hilfe nötig ist.

Im Gegensatz zu den Unternehmensvertretern beziehen Anbieter von BGF/BGM-Massnahmen deutlich mehr Dokumente von *KMU-vital*. Letztlich nutzen aber nur 40% die Instrumente in der Beratung von Unternehmen. Dass Anbieter durchschnittlich mehr Mitarbeiterbefragungen durchführen, ist nachvollziehbar, da die einzelnen Anbieter mehrere Unternehmen als Kunden zählen. Inwiefern den Anbietern die Struktur von *KMU-vital*, die Module und Instrumente als Grundlage zur Erarbeitung eigener Produkte dienen, lässt sich aufgrund der Daten nicht quantifizieren, dürfte aber nicht selten der Fall sein. Als Einzelperson registrierte Personen dürften *KMU-vital* in erster Linie als fachliche Grundlage nutzen, da in der Onlinebefragung nur Einzelne Auskunft über die Umsetzung von *KMU-vital* im eigenen Unternehmen oder über die Beratung anderer Unternehmen geben konnten.

6.5 Gründe für die Nichtnutzung von *KMU-vital*

Ein Drittel der befragten Unternehmensvertreter sowie zwei Drittel der befragten Anbieter von BGF/BGM-Massnahmen arbeiteten bislang nicht mit *KMU-vital*, obschon sie sich auf der Webseite registriert haben. Als häufigster Grund für die Nichtnutzung von *KMU-vital* wird seitens Anbieter und Unternehmen die Nutzung anderer Angebote und Instrumente – häufig eigene – aufgeführt. Seitens Unternehmen spielt der Stand im Entscheidungsprozess eine weitere Rolle sowie das allgemeine Interesse an einer Investition in BGF/BGM. **Äussere Rahmenbedingungen haben einen grösseren Einfluss auf die Nichtnutzung als das Produkt «*KMU-***

vital». Dies zeigt sich darin, dass KMU-*vital* nur im Einzelfall als untauglich beurteilt wird. Die Praxis-tauglichkeit, das Potenzial und die Qualität von KMU-*vital* werden zudem unabhängig von der Betriebsgrösse und unabhängig davon positiv beurteilt, ob und wie umfassend eine Umsetzung erfolgte. Am aufschlussreichsten ist diesbezüglich der Vergleich zwischen Unternehmen, die KMU-*vital* stark nutzten (fünf und mehr Module), und Unternehmen, die bislang ein bis zwei Module (mehrheitlich Analysemodule) umsetzten. Dieser Vergleich zeigt, dass letztlich das Zusammenspiel zwischen Sensibilisierung, (objektivem) Bedarf, verfügbaren Ressourcen und Einschätzung des Verhältnisses zwischen Aufwand und Nutzen entscheidend dafür ist, ob ein Unternehmen KMU-*vital* oder andere BGF/BGM-Massnahmen umsetzt. Dass sich Kleinunternehmen in ihrer Meinung bezüglich BGF/BGM nicht von den grösseren Unternehmen unterscheiden, lässt den Schluss zu, dass Kleinunternehmen die Thematik eher pragmatisch und weniger strukturiert angehen, als es KMU-*vital* vorgibt.

Letztlich hängt die Nutzung auch davon ab, ob KMU-*vital* bekannt ist. Die Ergebnisse belegen, **dass KMU-*vital* mit den Jahren zunehmend weniger vermarktet oder über Multiplikatoren verbreitet wurde.** Ausnahme hiervon bilden die Versicherer, die aber nach wie vor nur einen kleinen Beitrag zur Bekanntmachung leisten. Die meisten Registrierten sind über das Internetsurfen oder über eine Aus- und Weiterbildung auf KMU-*vital* gestossen, wobei ersterer der beiden Zugänge in den letzten drei Jahren deutlich zugenommen hat. Nachdem 2010 die Anzahl an Neuregistrierungen sprunghaft angestiegen ist, sinkt die Anzahl seitdem wieder kontinuierlich.

6.6 Gesamtbeurteilung von KMU-*vital*

KMU-*vital* schneidet in der Gesamtbeurteilung durchgehend positiv ab. Die Umsetzbarkeit von KMU-*vital* in kleinen und mittleren Unternehmen ist aus Sicht von 70 % der Befragten gegeben. Wer die Umsetzbarkeit von KMU-*vital* kritisch beurteilt, macht häufig äussere Faktoren dafür verantwortlich. KMU-*vital* wird im Weiteren ein hohes Potenzial zugesprochen, insbesondere zur Förderung der Ge-

sundheit und Partizipation der Mitarbeitenden, zur Förderung des Betriebsklimas und um (zunehmendem) Stress am Arbeitsplatz entgegenzuwirken (65–77%). Wer mit KMU-*vital* arbeitet, schätzt denn auch die Wirksamkeit von KMU-*vital* positiv ein. Beachtenswert ist auch die positive Wertung der verschiedenen Aspekte zur Beurteilung der Webseite, die sich seit 2007 trotz der Schnelllebigkeit des Internets kaum verändert hat. Dass die Aktualität in 81 % als gut eingestuft wird, ist ein starker Ausdruck dessen, dass die vor über zehn Jahren erarbeiteten Grundlagen noch immer Gültigkeit haben. Einzig aufgrund von alten Referenzen, fehlenden Hinweisen auf neue Entwicklungen oder nicht nachgeführten Beraterlisten kann der Eindruck entstehen, die Webseite sei veraltet. Die meisten weiteren Kritikpunkte beziehen sich auf die Instrumente von KMU-*vital*, insbesondere auf die Frageformulierungen und Antwortkategorien der Mitarbeiter- und Managementbefragungen sowie den Umstand, dass die Instrumente nicht in Form einer Vorlage für individuelle Anpassungen zur Verfügung gestellt werden.

6.7 Das «KMU-*vital* der Zukunft»

Entsprechend der positiven Gesamtbeurteilung und den mehrheitlich positiven Erfahrungen sind fast alle Befragten dafür, **das Programm KMU-*vital* aufrechtzuerhalten.** Knapp 40 % sehen keine Notwendigkeit, KMU-*vital* zu verändern. Rund ein Viertel der Befragten würde das Programm sanft überarbeiten, während sich ein Drittel der Befragten für eine Überarbeitung und einen Ausbau von KMU-*vital* ausspricht. Mehrere Schwerpunkte, denen in KMU-*vital* bislang keine Module gewidmet sind, werden von den Befragten als ebenso wichtig wie die bestehenden Module eingestuft (insbesondere Arbeit und Alter(n), Motivation, Absenzenmanagement, Case Management/Reintegration sowie Beruf und Familie mit 34–46 % hoher Bedarf). Auf ähnlich hohe Werte stossen alle bis auf zwei vorgeschlagene Instrumente und Angebote (35–44 %).

Die differenzierte Analyse inklusive der Kommentare in den offenen Fragen und der telefonischen Interviews zeigt, dass mit «Überarbeitung» nur in den seltensten Fällen eine eigentliche Neukonzeption

gemeint ist. Demgegenüber sehen auch mehrere Personen einen hohen Bedarf nach neuen Themen oder Instrumenten, obschon sie für die Belassung oder lediglich eine sanfte Überarbeitung von *KMU-vital* «stimmen». Damit besteht ein hoher Konsens, **dass der Grundaufbau von *KMU-vital* aufrechterhalten bleibt und das Angebot selektiv ausgebaut wird** – abgestimmt auf Bedarf und Kosten sowie unter Berücksichtigung bestehender Angebote. Damit kommt auch zum Ausdruck, dass *KMU-vital* ein eigenständiges (vom Label Friendly Work Space und S-Tool unabhängiges) Produkt bleiben soll. In diesem Zusammenhang wird nicht selten darauf hingewiesen, dass *KMU-vital* weiterhin kostenlos sein soll, um gegenüber den kostenpflichtigen Angeboten eine echte Alternative zu bieten.

6.8 Schlussfolgerungen

Ein Zweck der vorliegenden Studie besteht darin, eine Entscheidungsgrundlage für die Überarbeitung und den Ausbau von *KMU-vital* zu generieren. Die Ergebnisse belegen, dass bezüglich Überarbeitung und Ausbau des Bestehenden kein dringender Handlungsbedarf besteht: Das Produkt *KMU-vital* und seine Umsetzbarkeit werden durchgehend positiv beurteilt. Wird *KMU-vital* aufrechterhalten – was die Ergebnisse nahelegen –, sind mittel- bis langfristig aber dennoch Investitionen notwendig.

Ein Augenmerk soll dabei auf die Aktualisierung (Referenzen, Anbieterlisten, Literaturangaben, Hinweise auf weitere Angebote usw.), die Steigerung der Nutzerfreundlichkeit (Instrumente als Vorlage, Auswertungsmöglichkeiten, allenfalls branchenspezifische Unterlagen, Interaktivität) und die Verbesserung der bestehenden Module und Instrumente (vor allem Analysemodule) gerichtet sein. Wer neu auf die Webseite www.kmu-vital.ch kommt, soll den (wahren) Eindruck gewinnen, dass *KMU-vital* in der Praxis angewendet wird und dass die Erfahrungen damit überwiegend positiv sind. Die Beschreibung von aktuellen Fallbeispielen ist entsprechend in Erwägung zu ziehen. Auf jeden Fall sind für die laufende Bewirtschaftung der Webseite (Fokus Aktualität) entsprechende Ressourcen einzuplanen.

Wenn *KMU-vital* durch neue Module, Schwerpunktthemen oder Instrumente ausgebaut wird, dann mit dem Ziel, mit *KMU-vital* eine grössere Reichweite zu erzielen, um eine grössere Wirkung zu entfalten und die Investitionen zu rechtfertigen. Da die Nutzung von *KMU-vital* in Unternehmen stark von äusseren Rahmenbedingungen abhängt, empfehlen wir, zur Steigerung der Reichweite nicht nur einseitig mittels Vermarktung und Multiplikation in die Bekanntheit zu investieren. Gleichzeitig sollte – neben einer allgemeinen Förderung der Thematik BGF/BGM – auch der Einstieg in das Programm erleichtert (Attraktivitätssteigerung) und die Auseinandersetzung mit der Thematik gefördert werden. Als Grundlage für beide Ansätze empfehlen wir, die Zielgruppen von *KMU-vital* auszudifferenzieren. Neben einer zielgruppen-gerechten Vermarktung können dadurch an *KMU-vital* interessierte Personen differenzierter angesprochen und auf die aus ihrer Perspektive wichtigsten Erfolgsfaktoren und Hindernisse in der Umsetzung hingewiesen werden (z.B. nach Stand BGF/BGM, Unternehmensgrösse oder Funktion im Unternehmen). Hilfsmittel zur Selbsteinschätzung des Stands von BGF/BGM, eine Investitionsrechnung für BGF/BGM-Massnahmen, weitere Hilfsmittel wie Checklisten, verschiedene Vorgehensvorschläge zur Umsetzung von *KMU-vital* oder ein Kurs über *KMU-vital* können den Einstieg zusätzlich erleichtern.

Schliesslich werden mehrere Schwerpunkte, denen in *KMU-vital* bislang keine Module gewidmet sind, von den Befragten als ebenso wichtig eingestuft wie die bestehenden Module und könnten somit auf *KMU-vital* (stärker) bearbeitet werden. Der weitere Ausbau von *KMU-vital* kann – falls nicht sofort Ressourcen vorhanden sind – schrittweise erfolgen, wobei die Analyse vorausgehen sollte, welche Angebote bereits bestehen, ob Synergien genutzt werden können und wie das Kosten-Nutzen-Verhältnis einzuschätzen ist.

Bei der Weiterentwicklung sollte allgemein berücksichtigt werden, dass neben KMU auch (und vor allem) Grossunternehmen das *KMU-vital*-Angebot nutzen, während Kleinstbetriebe deutlich untervertreten sind. Zudem soll die Grundstruktur von *KMU-vital* (modularer Aufbau, einfacher Prozess mit Einstieg, Analyse, Massnahmen) bei der Überarbeitung oder Erweiterung beibehalten werden.

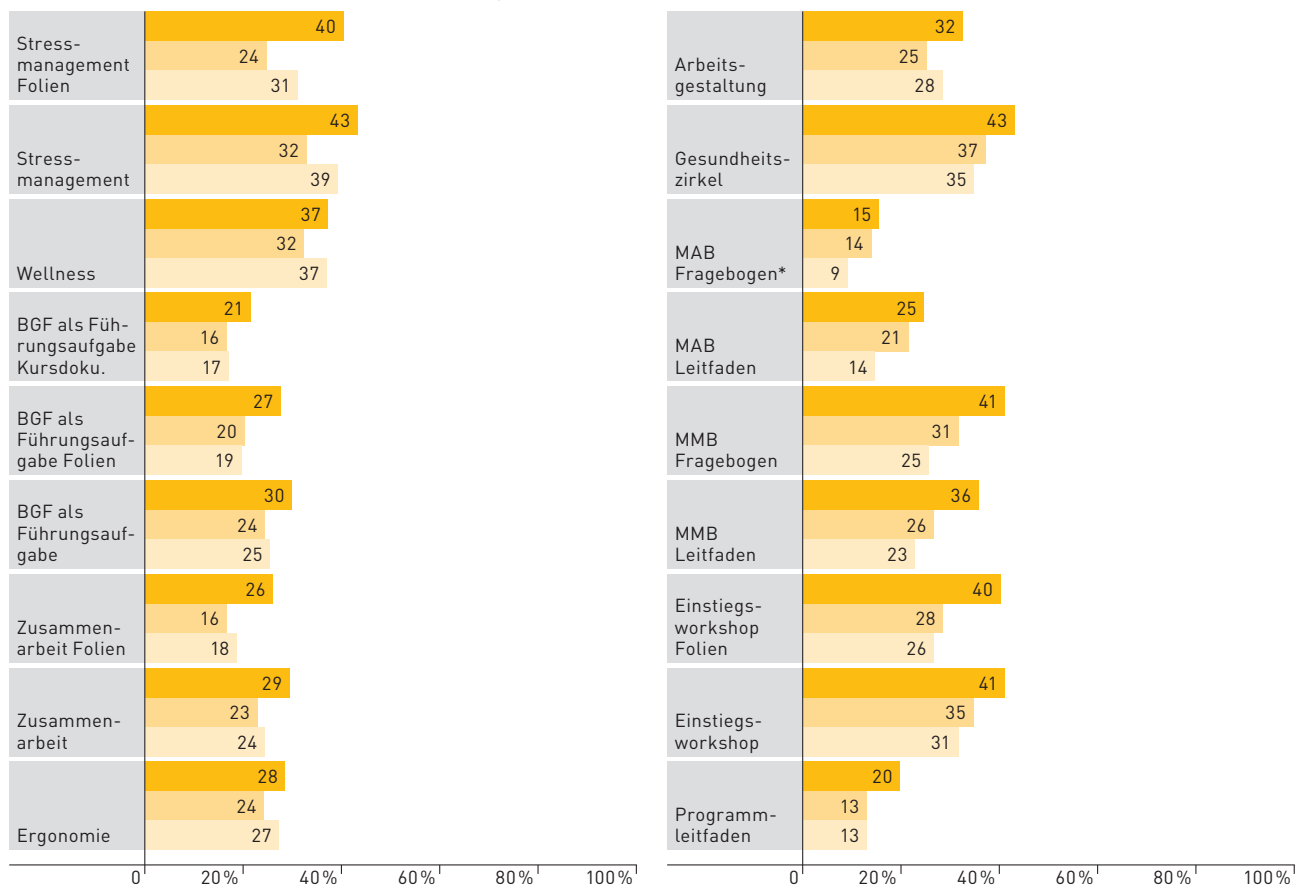
Dass *KMU-vital* als eigenständiges Produkt weitergeführt werden soll, spricht nicht dagegen, dieses zusammen mit weiteren Angeboten (von Gesundheitsförderung Schweiz) in eine übergeordnete Plattform BGF/BGM einzubinden oder dass zumindest «Brücken» zwischen den Produkten geschaffen werden. Falls es gelingt, eine passende übergeordnete Form und Struktur zu finden, brächte dies nicht nur den Vorteil von Synergien zur Vermarktung und zur Aufbereitung von fachlichen Grundlagen (wodurch *KMU-vital* «verschlankt» werden könnte). Auch die im vorletzten Abschnitt beschriebenen Hilfsmittel zur Erleichterung des Einstiegs und zur Förderung der Auseinandersetzung mit BGF/BGM könnten auf einem übergeordneten Modell betreffend BGM-Systematik aufbauen, um so Vorgehensvorschläge basierend auf einer grösseren Palette an Massnahmen und Interventionen aufzuzeigen.

Anhang

Sekundärauswertung

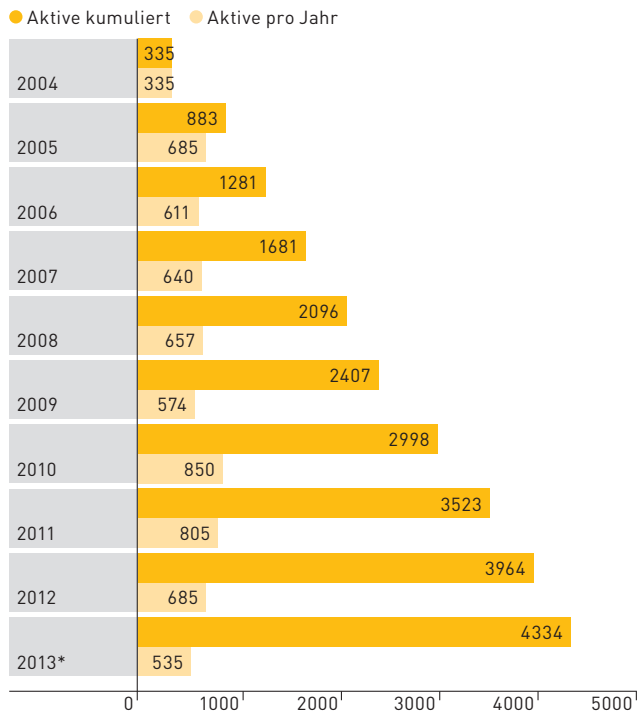
Abbildung 22: Häufigkeit der bezogenen Dokumente je Untergruppe (Anteil in %)

● Anbieter (n=696) ● Unternehmen (n=2142) ● Einzelpersonen (n=2128)



* Papierversion

Abbildung 23: Aktive Registrierte¹ auf KMU-vital aus der Schweiz



¹ Mindestens ein Dokument bezogen

* Stand 26. November 2013

Onlinebefragung: Fragestellungen an Unternehmen

Abbildung 24: Entscheidungsinstanzen über die Durchführung von BGF/BGM-Massnahmen

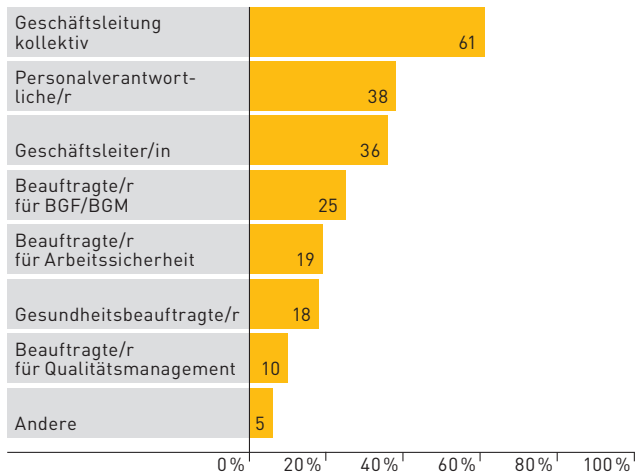
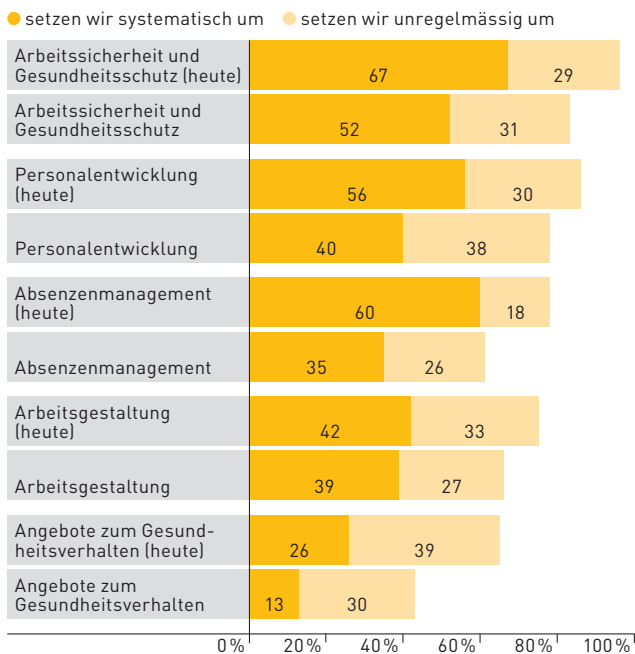
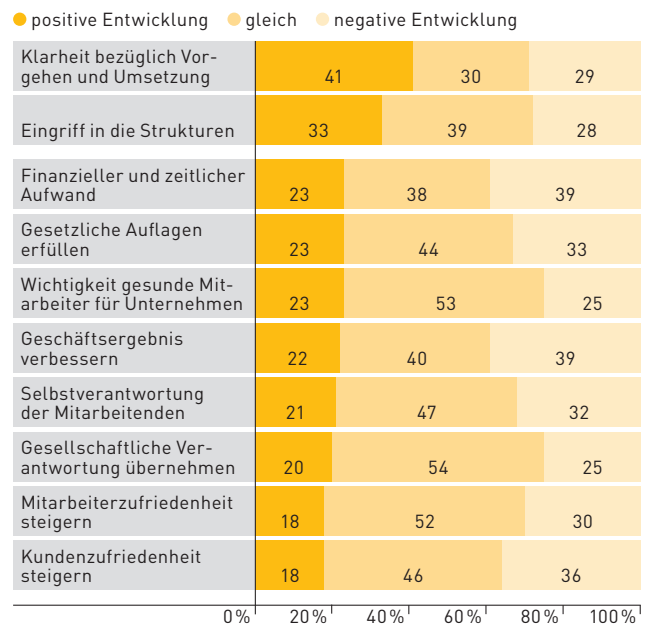


Abbildung 25: Entwicklung des Stands von BGF/BGM in den Unternehmen (n=203)



Bezüglich Arbeitsgestaltung ist die Entwicklung am schwächsten, was auch damit zu tun hat, dass der Anteil Personen, die den Stand heute tiefer einschätzen als bei der Registrierung, mit 28% am höchsten ist. Bei den anderen BGF-Bereichen liegt dieser Anteil bei 12–19%. Durchschnittlich liegen drei Jahre zwischen den beiden Messzeitpunkten.

Abbildung 26: Entwicklung der Meinung bezüglich BGF/BGM



Durchschnittlich liegen drei Jahre zwischen den beiden Messzeitpunkten (Registrierung/aktuelle Erhebung).

Tabelle 7: Stand von BGF/BGM in KMU und Grossunternehmen (Anteil «setzen wir nur unregelmässig um»/«setzen wir systematisch um», in %)

	KMU	Grossunternehmen
Angebote zum Gesundheitsverhalten	51	73
Personalentwicklung	78	88
Arbeitsgestaltung	71	74
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	89	95
Absenzenmanagement	74	81
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	70	74

Tabelle 8: Situation für KMU und Grossunternehmen (Anteil «trifft eher zu»/«trifft voll zu», in %)

	KMU	Grossunternehmen
Veränderungsdruck	73	86
Ökonomischer Druck	67	74
Beschleunigung der Geschäftsabläufe	76	83
Reorganisation des Unternehmens	52	64
Positive wirtschaftliche Lage	38	26
In unserem Unternehmen gibt es keine Gesundheitsprobleme	9	5
Die Mitarbeiter/innen leiden unter (zunehmendem) Stress	43	67

Tabelle 9: Zugang zu KMU-vital (ohne «weiss nicht mehr»)

	2004–2010 (n= 116)	2011–2013 (n= 123)	Total (n= 239)
Internetsurfen	27,6 %	39,0 %	33,2 %
Kollegen/Bekannte	7,8 %	13,0 %	10,4 %
Externe Berater	8,6 %	7,3 %	7,9 %
Suva	10,3 %	7,3 %	8,7 %
Medienartikel	8,6 %	5,7 %	7,1 %
Branchenverband	3,4 %	2,4 %	2,9 %
Kollektivversicherer	2,6 %	3,3 %	2,9 %
Anderes (Aus- und Weiterbildungen)	31,0 %	22,0 %	27,0 %

Tabelle 10: Hochrechnung umgesetzte Module

	Unternehmen	Personen
Einstiegsworkshop	264	1320
Mitarbeiterbefragung	662	14573
Gesundheitszirkel	374	1872
Managementbefragung	355	1776
Aspekte der Ergonomie	562	8424
Zusammenarbeit im Team	408	6120
Arbeitsgestaltung	379	5688
BGF als Führungsaufgabe	379	5688
Stressmanagement	336	5040
Wellness	235	3528
Total	3955	-

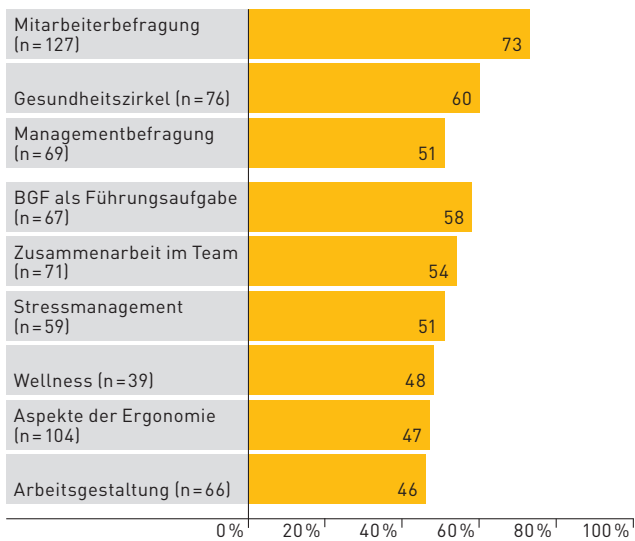
Abbildung 27: Regelmässige Umsetzung der Module vorgesehen (Anteil in %)

Tabelle 11: Umgesetzte Module von KMU-vital 2007 und 2014 (Anteil in %)²

	KMU			Grossunternehmen		
	2007	2014	Faktor	2007	2014	Faktor
Einstiegsworkshop	23	13	0,6	16	27	1,7
Managementbefragung	17	23	1,3	8	23	2,9
Mitarbeiterbefragung	31	44	1,4	24	44	1,8
Gesundheitszirkel	12	15	1,3	16	34	2,1
Arbeitsgestaltung	9	21	2,4	14	27	1,9
Aspekte der Ergonomie	20	35	1,7	19	38	2,0
Zusammenarbeit im Team	14	29	2,0	8	25	3,1
BGF als Führungsaufgabe	12	18	1,5	16	34	2,1
Wellness	5	7	1,4	11	28	2,6
Stressmanagement	7	13	1,9	19	36	1,9

² Stichprobe 2014 eingeschränkt auf Personen, die sich seit 2011 auf KMU-vital registriert haben. KMU: 2007=123, 2014=84; Grossunternehmen: 2007=37, 2014=64.

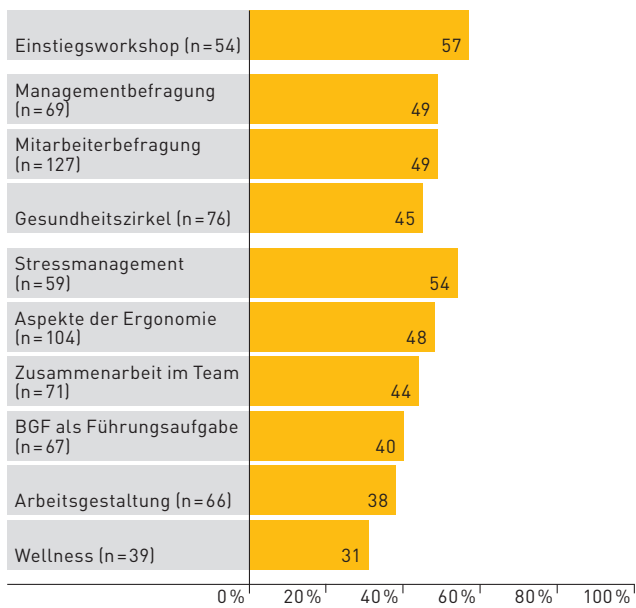
Abbildung 28: Externe Begleitung der Umsetzung der KMU-vital-Module (Anteil in %)

Tabelle 12: Häufigkeit von Problemen bei der Umsetzung der Module (Anteil in %)

	Total	mit externer Beratung	ohne externe Beratung	Differenz
Einstiegsworkshop (n=54)	16,7	22,6	8,7	13,9
Managementbefragung (n=69)	23,2	20,6	25,7	-5,1
Mitarbeiterbefragung (n=127)	21,6	32,8	10,9	21,9
Gesundheitszirkel (n=76)	22,4	26,5	19,0	7,5
Arbeitsgestaltung (n=66)	11,1	16,7	7,7	9,0
Aspekte der Ergonomie (n=104)	14,0	14,9	13,2	1,7
Zusammenarbeit im Team (n=71)	11,9	10,0	13,5	-3,5
BGF als Führungsaufgabe (n=67)	23,4	18,5	27,0	-8,5
Wellness (n=39)	15,8	9,1	18,5	-9,4
Stressmanagement (n=59)	10,3	9,4	12,0	-2,6

Onlinebefragung: Fragestellungen an Anbieter

Tabelle 13: Zuwachs Anzahl Beratungen seit 2011

Anzahl Unternehmen	2011	2012	2013		
0	19	14	21		
1	17	28	28		
2	7	11	14		
3	9	6	8		
4	4	6	5		
5 und mehr	19	21	27	Zuwachs	in %
Summe Unternehmen	169	197	235	66	39

Die Anbieter wurden danach gefragt, wie viele Unternehmen sie in den Jahren 2011 bis 2013 in der Umsetzung von BGF/BGM-Massnahmen begleitet haben. Aus den Angaben lässt sich der minimale Zuwachs berechnen.

Tabelle 14: Zugang zu KMU-vital (ohne «weiss nicht»)

	2004–2010 (n= 116)	2011–2013 (n= 116)	Total (n= 239)
Internetsurfen	26,4 %	31,0 %	28,4 %
Kollegen/Bekannte	15,1 %	14,3 %	14,7 %
Suva	5,7 %	9,5 %	7,4 %
Medienartikel	11,3 %	2,4 %	7,4 %
Branchenverband	5,7 %	2,4 %	4,2 %
Externe Berater	3,8 %	2,4 %	3,2 %
Kollektivversicherer	0,0 %	2,4 %	1,1 %
Anderes (Aus- und Weiterbildungen)	32,1 %	35,7 %	33,7 %

Abbildung 29: Wirkungen aus Sicht der Unternehmen und Anbieter (Anteil «positiv»)

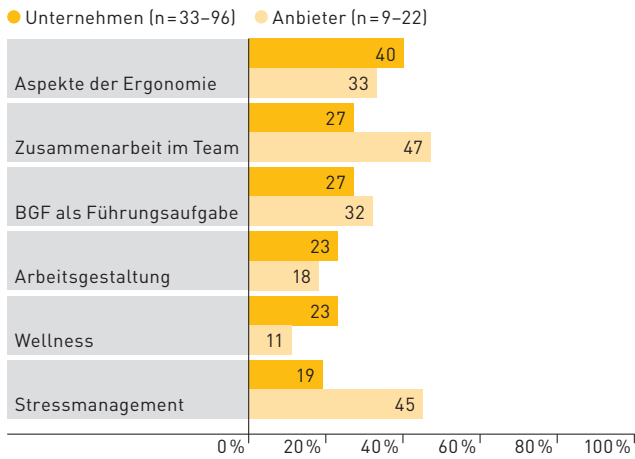
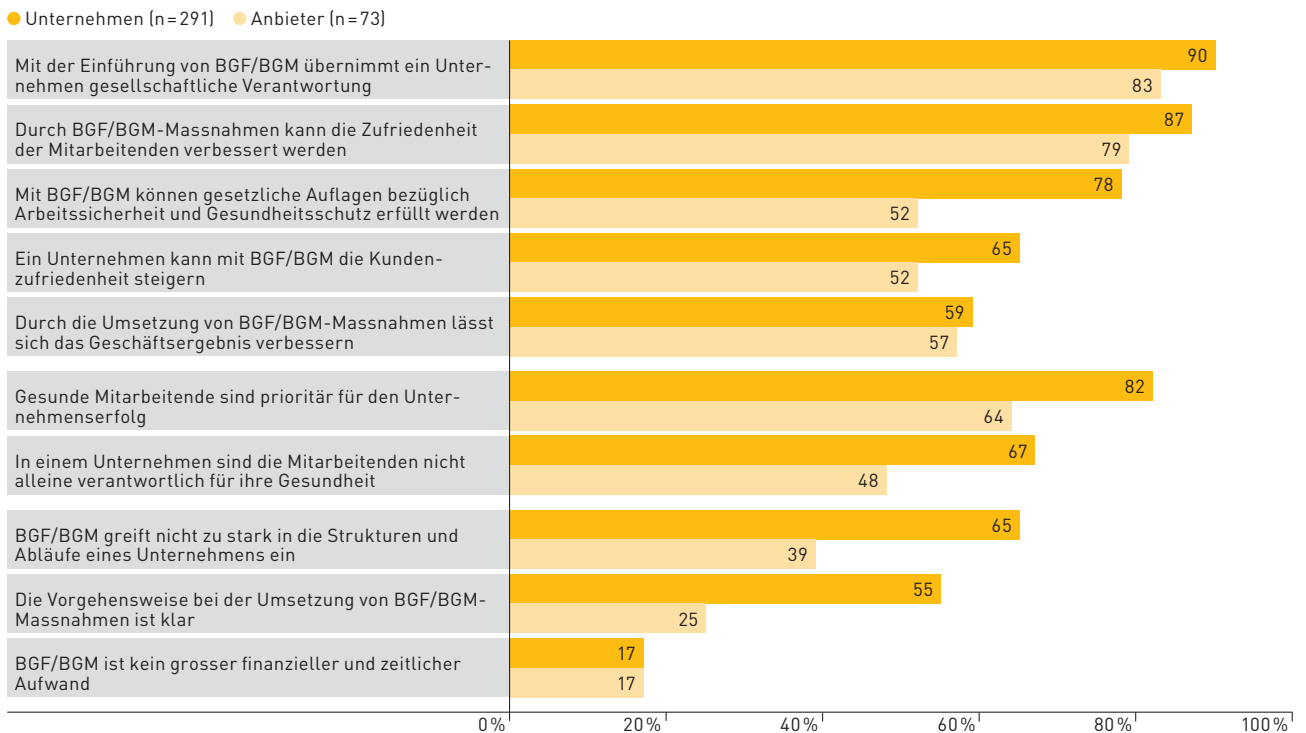


Abbildung 30: Sensibilisierung der Unternehmen aus Sicht der Unternehmen und Anbieter



Gesamtbeurteilung und Entwicklungsbedarf

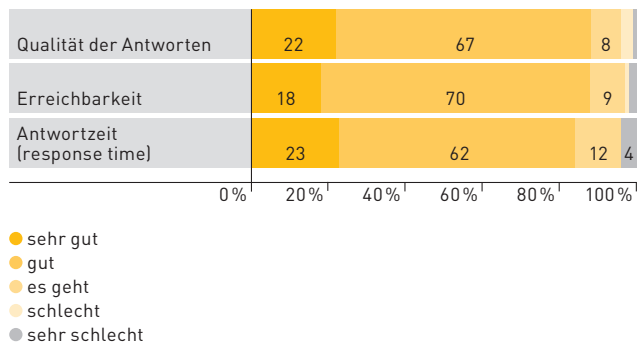
Abbildung 31: Kommentare zur Umsetzbarkeit von KMU-*vital* (Anzahl Nennungen)



Tabelle 15: Potenzial von KMU-*vital* aus Sicht von KMU und Grossunternehmen (Anteil «trifft voll zu» / «trifft eher zu» in %)

KMU- <i>vital</i> ...	KMU	Grossunternehmen
erleichtert die Durchführung firmeninterner Veränderungsprozesse	61	55
trägt zum Erhalt / zur Verbesserung des Betriebsklimas bei	69	59
hilft (zunehmendem) Stress am Arbeitsplatz entgegenzuwirken	68	58
trägt zum Erhalt / zur Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeitenden bei	79	72
trägt zum Erhalt / zur Verbesserung der Arbeitsleistung und Produktivität bei	62	59
fördert die Partizipation der Mitarbeitenden im betrieblichen Alltag	63	68
fördert die Chancengleichheit von Mann und Frau	35	29
fördert die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund	31	35
fördert die Gesundheit jüngerer Arbeitnehmenden	45	50
fördert die Gesundheit älterer Arbeitnehmenden	53	63

Die Unterschiede zwischen KMU und Grossunternehmen sind statistisch nicht signifikant.

Abbildung 32: Beurteilung der Serviceleistungen der Kontaktstelle**Tabelle 16:** Bedarf nach Themen seitens Untergruppen (Anteil «hoher Bedarf» in %) Welche Themen sollten Ihrer Meinung nach in KMU-vital bearbeitet werden?

	KMU	Grossbetriebe	Anbieter	Promotoren, Interessierte
Stressmanagement	63	64	64	53
BGF als Führungsaufgabe	46	65	72	57
Zusammenarbeit im Team	38	36	44	42
Aspekte der Ergonomie	36	35	36	44
Arbeitsgestaltung	23	28	41	30
Wellness	8	8	15	14
Generationenmanagement / Arbeit und Alter(n)	34	53	48	58
Motivation	44	36	36	43
Absenzenmanagement	35	47	39	34
Case Management / Reintegration	27	47	35	45
Beruf und Familie	28	38	38	30
Jugendliche / Lernende	23	28	27	33
Mobbing	22	27	26	26
Suchtprävention	18	31	36	16
Gender	7	16	12	19
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	8	14	15	12

Tabelle 17: Bedarf nach Instrumenten und Angeboten seitens Untergruppen (Anteil «hoher Bedarf» in %)
Welche Angebote/Instrumente sollten Ihrer Meinung nach in KMU-vital in Zukunft angeboten werden?

	KMU	Grossbetriebe	Anbieter	Promotoren, Interessierte
Mitarbeitenden-Befragung	54	43	67	48
Anleitungen für BGF/BGM-Interventionen	33	53	48	44
Selbsteinschätzung zum Stand von BGF/BGM im Betrieb	31	42	61	43
Erfassungs- und Auswertungstool für betriebliche Gesundheitsdaten	38	37	53	47
e-Learning-Angebote	37	53	34	49
Fallbeispiele	35	46	38	48
Investitionsrechnung für BGF/BGM-Massnahmen	28	43	51	36
Liste von empfohlenen BGF/BGM-Anbietern	25	35	51	34
Interaktives Forum für Hilfe bei Umsetzungen	22	24	34	32
Auszeichnung für vorbildhafte BGF/BGM-Umsetzung	21	24	23	23

Dufourstrasse 30, Postfach 311, CH-3000 Bern 6
Tel. +41 31 350 04 04, Fax +41 31 368 17 00
office.bern@promotionsante.ch

Avenue de la Gare 52, CH-1003 Lausanne
Tél. +41 21 345 15 15, fax +41 21 345 15 45
office.lausanne@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch
www.promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch