

Bericht

# Betriebliches Gesundheitsmanagement: Trends und Prognosen, die Sie 2025 nicht außer Acht lassen dürfen



# Einführung

**Die Arbeitswelt unterliegt einem schnellen Wandel.  
In immer mehr Bereiche hält KI Einzug, Menschen  
können sich schlechter von wirtschaftlichen Sorgen  
frei machen, und die Erwartungen von Arbeitneh-  
menden an ihren Job ändern sich ständig.**

Das ist kein Hintergrundphänomen und keine Modescheinung, diese Trends haben einen starken Einfluss auf das Befinden Ihrer Beschäftigten. Daher haben wir den vorliegenden Bericht verfasst. Darin beschäftigen wir uns mit den wichtigsten Trends, denen wir im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) begegnen, und unseren Prognosen dafür, wie Sie sich diese Trends in Ihrem Unternehmen zunutze machen können.

Aus einer aktuellen Untersuchung von Gallup geht hervor, dass nur 24 % der Beschäftigten weltweit bei der Arbeit motiviert sind. Das zeigt, wie dringend sich etwas ändern muss. Eines ist klar: Eine ganzheitliche, proaktive BGM-Strategie ist heute kein „Nice-to-have“ mehr sondern ein strategisches „Must-have“.

Unternehmen sind sich durchaus bewusst, dass sie in BGM-Maßnahmen investieren müssen, jedoch haben viele schlechte Erfahrungen mit Investitionen in kurzfristige Erfolge oder in unausgereifte Technologien gemacht.

Kommt Ihnen das bekannt vor? In Zukunft wissen Sie es besser. Erfahren Sie in unseren BGM-Trends und -Prognosen für 2025, welche strategischen Prioritäten Sie setzen sollten. Und wenn Sie sehen möchten, warum sich tausende Unternehmen zur Motivation Ihrer Beschäftigten für Personify Health entscheiden, [kontaktieren Sie uns](#).



01

BGM-Trends und -Prognosen für 2025

# Ganzheitliche Gesundheit und Investitionen in Mitarbeitende *im Ganzen*

*Der Mensch selbst lässt sich nicht in isolierte Bestandteile trennen, und seine Gesundheit ebenso wenig. Angesichts der Herausforderungen der modernen Arbeitswelt müssen wir die Behandlung von Symptomen allein hinter uns lassen und vielmehr akzeptieren, dass psychische, finanzielle und körperliche Gesundheit eng miteinander verflochten sind.*

*Im Jahr 2025 stellt sich nicht mehr die Frage, ob wir in Mitarbeitende im Ganzen investieren sollten, sondern nur noch, wie intelligent uns dies gelingt. Besonders erfolgreiche Unternehmen haben verstanden, dass die Förderung ganzheitlicher Gesundheitskonzepte nicht nur einen Mehrwert bietet, sondern eine zentrale Verantwortung darstellt.*



**Dr. David Batman**  
MSC, MB.CH.B. FFOM, Fachberater  
für Arbeitsmedizin, Mitglied  
des Wissenschaftsbeirats von  
Personify Health

# Ganzheitliche Gesundheit und Investitionen in Mitarbeitende im Ganzen

**Trend:** Heute werden sich Menschen mehr und mehr bewusst, wie stark ihr Wohlbefinden von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird. Sie suchen daher aktiv nach Arbeitgebenden, die einen ganzheitlichen Ansatz priorisieren.

Herausforderungen rund um das psychische Wohlbefinden, wie das Gefühl von Einsamkeit bei 20 % der Beschäftigten weltweit, wirken sich direkt auf die Motivation und Produktivität aus.

Wenig überraschend trägt finanzieller Stress, der durch die anhaltende Krise bei den Lebenshaltungskosten verstärkt wird, erheblich zur Verschlechterung des allgemeinen Wohlbefindens bei. Gleichzeitig haben 60 % der Beschäftigten das Gefühl, ihre Arbeitgebenden seien sich nicht bewusst, welchem finanziellem Stress sie ausgesetzt sind.

Diese Schwierigkeiten dürfen nicht isoliert betrachtet werden. Sie sind eng miteinander und mit dem Mitarbeiterwohlbefinden verflochten.

**Prognose:** 2025 und auch in Zukunft werden führende Unternehmen zeigen, welchen Wert ein ganzheitliches BGM-Konzept für eine rundum leistungsfähige Belegschaft hat. Gefragt ist ein Ansatz, der die Verknüpfung von psychischem, finanziellem, sozialem und körperlichem Wohlbefinden berücksichtigt.

Hierbei geht es darum, Einzelinitiativen und Silodenken hinter sich zu lassen und stattdessen aufeinander abgestimmte Strategien umzusetzen, die Menschen im Ganzen unterstützen.

**Auswirkungen:** Ein ganzheitlicher BGM-Ansatz bietet enorme Vorteile:

- **Reduzierung des Stigmas:** Offene Gespräche über die psychische Gesundheit reduzieren das Stigma und ermutigen Betroffene, sich Hilfe zu suchen, was sich positiv auf die Gesundheit auswirkt.
- **Gesteigerte Produktivität:** Mitarbeitende, die in allen Bereichen rund um die Gesundheit Unterstützung erfahren, sind konzentrierter, motivierter und produktiver. Mind hat herausgefunden, dass 60 % der Beschäftigten sich produktiver fühlen, wenn ihre psychische Gesundheit gefördert wird.
- **Höhere Mitarbeiterbindung:** Mit ganzheitlichen BGM-Konzepten lassen sich Fachkräfte gewinnen und halten – Fluktuationsskosten sinken.
- **Weniger Fehlzeiten und Präsentismus:** Wenn die Ursachen von Herausforderungen im BGM-Bereich bekämpft werden, gibt es weniger Fehlzeiten und mangelnde Motivation, sodass die Belegschaft präsenter und produktiver ist.

Wir brauchen ein Umdenken von „*Warum in ganzheitliche BGM-Ansätze investieren?*“ zu „*Warum passiert das nicht längst?*“ Attraktiv und gesucht sind Arbeitgebende, die für verschiedene mit dem Wohlbefinden verknüpfte Aspekte Verständnis haben und ganzheitliche Unterstützung anbieten.

02

BGM-Trends und -Prognosen für 2025

# Die Ära daten- gestützter BGM- Konzepte: Schluss mit Spekulieren!

66



Unser Konzept geht über allgemeingültige BGM-Initiativen und kurzfristige „Sofortlösungen“ hinaus. Datengestützte Einblicke tragen entscheidend zum Verständnis des Bedarfs eines Unternehmens bei und ermöglichen die richtige Unterstützung zur richtigen Zeit. Unsere Lösungen bieten die Tools, mit denen Sie Ihre Belegschaft verstehen, Fortschritte nachverfolgen und die Wirkung Ihrer BGM-Investitionen messen können. Personify Health ist nicht einfach nur eine weitere Plattform, wir sind Ihr Partner für eine gesündere, produktivere Zukunft Ihres Unternehmens.



**Jill King**  
SVP of International  
bei Personify Health

# Die Ära datengestützter BGM-Konzepte: Schluss mit Spekulieren!

**Trend:** Allgemeingültige BGM-Initiativen liegen schon lange im Trend – viel zu lange, denn sie greifen zu kurz. Mitarbeitende schätzen ihr Wohlbefinden seit der Pandemie schlechter ein, wie aus dem [Globalen BGM-Bericht von Indeed](#) hervorgeht. Die Werte haben sich danach nicht erholt, sondern sind im Laufe der zurückliegenden vier Jahre weiter gesunken.

Unternehmen müssen daher gut gemeinte aber oft ineffektive „Sofortlösungen“ hinter sich lassen und einen strategischeren, datengestützten Ansatz verfolgen.

**Prognose:** Datengestützte BGM-Strategien sind 2025 und in Zukunft von entscheidender Bedeutung. Interne Daten sind für die Unternehmen besonders wichtig und müssen entsprechend genutzt werden. Darunter fallen Kennzahlen wie die Fluktuation, Fehlzeiten und Präsentismus. Nur so lassen sich einzelne Fokusbereiche identifizieren, damit die BGM-Strategie den Nagel auf den Kopf trifft.

Letztlich verfolgen wir bei Personify Health das Ziel, Unternehmen mithilfe interner Daten bei der Ermittlung der Ursachen hoher Fluktuation zu unterstützen. Diese kann etwa im Zusammenhang mit Burnout oder einer unausgewogenen Work-Life-Balance stehen. Im Idealfall investiert das Unternehmen dann zielgerichtet in entsprechende Technologien und/oder Programme und misst die Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung und andere relevante KPIs.

Das ist die Zukunft der BGM-Welt, in der sich alles um fundierte, strategische Entscheidungen dreht. Und die gibt es nur mit D A T E N.

**Auswirkungen:** Ein datengestützter BGM-Ansatz wirkt sich wie folgt aus:

- **Begründete Investitionen:** Anhand konkreter Daten lässt sich der ROI von BGM-Programmen der Führungsebene präsentieren, um Unterstützung und Gelder zu sichern
- **Optimierte Ressourcenzuteilung:** Dateneinblicke ermöglichen Unternehmen die Verbesserung ihrer BGM-Strategie, sodass Ressourcen effizient und effektiv genutzt werden.
- **Verbesserte Geschäftsergebnisse:** Unternehmen, die sich konkreten Herausforderungen im BGM-Bereich stellen, verbessern die Motivation, Produktivität und Bindung ihrer Mitarbeitenden, wodurch sie rentabler und erfolgreicher werden. Damit bekämpfen sie den Trend zu schlechterem Wohlbefinden und fördern eine gesündere und produktivere Belegschaft.

**4,4** Mal wahrscheinlicher bei der Arbeit motiviert

**7** Mal wahrscheinlicher stark überzeugt, ihr Unternehmen als guten Arbeitgebenden weiterzuempfehlen

**73 %** haben eher nicht das Gefühl, bei der Arbeit sehr häufig oder immer ausgebrannt zu sein

**53 %** sind eher nicht bereit, nach einer neuen Stelle Ausschau zu halten oder aktiv zu suchen

**50 %** geben an, eher ein erfolgreiches Leben zu führen

03

BGM-Trends und -Prognosen für 2025

# Environmental, Social, Governance – die Bedeutung von ESG für BGM-Konzepte



# Environmental, Social, Governance – die Bedeutung von ESG für BGM-Konzepte

**Trend:** Unternehmen stehen zunehmend unter Druck, einen Beitrag zum Schutz des Planeten und zum Wohl der Gesellschaft zu leisten. Konsumenten, Investoren und Regulierer fordern mehr Transparenz und Verantwortlichkeit – und das mit Recht.

Beeindruckende **76 %** der Verbraucherinnen und Verbraucher würden auf Marken verzichten, die sich nicht um das Wohl von Umwelt und Gesellschaft bemühen. Fachkräfte suchen aktiv nach sinnerfüllten Arbeitsumgebungen. Diese Entwicklungen sorgen dafür, dass **ESG** nicht nur als Trend oder Modewort gelten darf.

**Prognose:** 2025 werden Unternehmen reines Greenwashing hinter sich lassen und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden tatsächlich in ihre ESG-Strategie einbeziehen. Das Stichwort lautet „**ESG-Kennzahlen mit BGM-Bezug**“ – messbare Ziele, anhand derer die direkten Auswirkungen von Maßnahmen für die Gesundheit der Mitarbeitenden auf soziale und ökologische Leistungskennzahlen deutlich werden.

## Laut unseren Experten bietet das folgende Vorteile:

- Datenintegration:** Technologien wie BGM-Plattformen erleichtern die Erfassung und Analyse von ESG-Daten, etwa wie viele Mitarbeitende an Nachhaltigkeitsinitiativen teilnehmen und welchen Beitrag BGM-Programme zu sozialen und ökologischen Zielen leisten.
- Zielgerichtete Initiativen:** Unternehmen führen BGM-Programme ein, die ESG-Ziele aktiv unterstützen. Sie fördern nachhaltiges Pendeln, ehrenamtliches Engagement und den Aufbau einer inklusiven Arbeitsumgebung.

- Transparente Berichte:** Unternehmen gehen offen mit ihren „**ESG-Kennzahlen mit BGM-Bezug**“ um, anhand derer der Mehrwert von BGM im ESG-Bereich deutlich wird.

Verbraucherinnen und Verbraucher werden gegenüber Unternehmen zunehmend misstrauisch. Punkten Sie mit Belegen der positiven Auswirkungen Ihrer Maßnahmen auf ESG-Faktoren in folgenden Bereichen:

- Unternehmensreputation:** Durch starkes Engagement für ESG und Mitarbeiterwohlbefinden **verbessert sich der Ruf des Unternehmens** bei Verbrauchern, Investoren und potenziellen Mitarbeitenden.
- Gewinnung und Bindung von Personal:** Mitarbeitende, insbesondere jüngere Generationen, identifizieren sich eher mit Unternehmen, die ESG und BGM-Maßnahmen priorisieren.
- Potenzielle Risiken:** Ein proaktives ESG-Management mindert regulatorische und Reputationsrisiken.
- Investorenvertrauen:** Starke Zahlen im ESG-Bereich sind für Investoren dauerhaft attraktiv, da nachhaltige und verantwortungsvolle Investitionen immer gefragter sind.
- Entscheidungsfindung:** Die Nutzung der Daten von Plattformen wie **Personify Health** ermöglicht fundierte Entscheidungen und gezielte Eingriffe, belegt den ROI und demonstriert den Einfluss von BGM-Programmen auf ESG-Ziele.

04

BGM-Trends und -Prognosen für 2025

# Weg von Initiativen, hin zum institutionel- len BGM-Konzept

66



Gute BGM-Konzepte sind nicht geprägt von eher flüchtigen Initiativen; sie verankern eine Kultur der Unterstützung im Unternehmen. Bei Personify Health sind wir uns bewusst, dass dauerhafte Veränderungen eine BGM-Institutionalisierung erfordern. Hier und da ein Seminar ist dazu nicht ausreichend. Es geht um datengestützte Strategien, die Selbstbefähigung der Mitarbeitenden und die Gestaltung einer Arbeitsumgebung, in der Wohlbefinden kein schmückendes Beiwerk ist, sondern ein Lebensstil.



**Jill King**  
SVP of International  
bei Personify Health

# Weg von Initiativen, hin zum institutionellen BGM-Konzept

**Trend:** Viel zu lange waren BGM-Konzepte geprägt von eher flüchtigen Initiativen – Yoga am Mittag, das einmalig angebotene Achtsamkeitswebinar, das jährliche Gesundheitsfest. Derartige Angebote können durchaus kurzfristige Erfolge erzielen, gehen aber nicht die systemischen Probleme rund um das Mitarbeiterwohl befinden an.

Dann zeigt sich immer wieder: Erst passiert ganz viel, doch im Anschluss kehrt alles zum Ausgangspunkt zurück. Diese Initiativen mit geringer Wirkung sind zwar gut gemeint, doch sie weisen kaum einen greifbaren ROI auf. Denn Sie erzielen einfach keine langfristigen Veränderungen.

**Prognose:** 2025 wenden sich erfolgreiche Unternehmen von Einzelinitiativen ab und richten ihren Fokus auf die BGM-Institutionalisierung. Dabei wird das BGM-Konzept tief in der Unternehmenskultur selbst verankert und somit zu einem wesentlichen Bestandteil des Betriebs.  
Das Umdenken von Initiativen zu institutionellen Änderungen umfasst:

- **Integration von Richtlinien und Prozessen:** BGM-Aspekte werden in die wichtigsten HR-Richtlinien und Prozesse integriert, von Rekrutierung und Onboarding über Performance-Management bis hin zu Karriereentwicklung. Es geht dabei um flexible Betriebsrichtlinien, die mit Überzeugung unterstützt werden, also um mehr als bloße Lippenbekenntnisse.
- **Verantwortlichkeit von Führungskräften:** Führungskräfte aller Ebenen sind für die Förderung einer Kultur des Wohlbefindens

verantwortlich. Daher werden Führungskräfte so geschult, dass sie Herausforderungen im BGM-Bereich in ihren Teams erkennen und angehen können. Außerdem wird ein psychosozial sicheres Umfeld geschaffen, in dem sich Mitarbeitende wohl dabei fühlen, ihre Meinung zu sagen. Benötigen Sie Hilfe bei der Schulung von Führungskräften rund um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz? [Kontaktieren Sie uns.](#)

- **Änderung der Datenkultur:** Unternehmen müssen Daten nutzen, um die Ursachen von Herausforderungen im BGM-Bereich zu verstehen und die Auswirkungen ihrer Maßnahmen nachzuverfolgen. Dazu gehört der Umstieg von einfachen Teilnahmezahlen auf greifbare Ergebnisse wie reduzierte Fehlzeiten, höhere Produktivität und verbesserte Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

- **Selbstbefähigung von Mitarbeitenden:** Mitarbeitende sollten sich aktiv an der Gestaltung der BGM-Strategie beteiligen, damit diese ihren Bedürfnissen entspricht und ihre Prioritäten widerspiegelt. Dies umfasst den Einsatz von Wellbeing-Champions zur Koordination der Mitarbeitenden und Feedback-Mechanismen, über die Mitarbeitende Bedenken äußern und Lösungen mitgestalten können.

- **Strategische Ressourcenzuteilung:** Die strategische Zuweisung des Budgets für BGM-Maßnahmen erfolgt gebündelt an die Initiativen mit der größten Wirkung, nicht per Gießkanne an zahlreiche Einzelaktivitäten mit geringer Wirkung. Hierzu erfolgt eine strenge Bewertung der Effektivität verschiedener Programme und eine Fokussierung auf langfristige Erfolge.

# Wir sind Personify Health.

Die erste personalisierte BGM-Plattform, die Angebote rund um Gesundheit, Wohlbefinden und Beratung an einem Ort vereint. Personify Health unterstützt Beschäftigte auf ihrem individuellen Weg in Richtung mehr Gesundheit und Wohlbefinden. Dabei ist uns kein Unternehmen zu groß oder zu klein. Egal, ob Ihre Belegschaft aus 5 oder 50.000 Personen besteht: Personify Health bietet ansprechende und personalisierte Hilfestellungen für das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden.

## Because health is personal™

Erfahren Sie, wie Personify Health Gesundheit und Wohlergehen Ihrer Belegschaft unterstützen kann.

Sprechen Sie mit unserem BGM-Expertenteam

Weitere Informationen finden Sie unter [personifyhealth.com/global/de](http://personifyhealth.com/global/de)  
Besuchen Sie uns auf [Facebook](#) | [Twitter](#) | [LinkedIn](#)

 ~personify  
HEALTH™