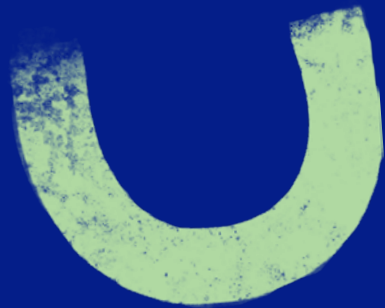


Handlungsbedarf für Unternehmen:

Warum Mentale Gesundheit von
Mitarbeitenden zur Priorität
werden muss



Inhaltsverzeichnis

- 01 Vorwort und Ziele
- 03 Expertenstimme zu diesem Report
- 05 Methodik
- 07 Ausgangslage:
Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz
- 11 Vorschau

13 Schlüsselergebnisse und Trends

- 15 Stress und psychische Belastungen am Arbeitsplatz:
Der Status Quo
- 32 Schlussfolgerung
- 33 Das mentale Wohlbefinden von Arbeitnehmenden ist
wichtig für Unternehmen
 - 33 Produktivitätsverluste
 - 36 Abwesenheiten
 - 39 Kündigungen/Entlassungen
 - 43 Personalbeschaffung
- 48 Schlussfolgerung
- 49 Das mentale Wohlbefinden von Arbeitnehmenden
ist wichtig für Arbeitnehmende
 - 50 Körperliche Gesundheit
 - 52 Privatleben
 - 53 Stressmanagement und Burnout
 - 53 Diversität und Inklusion
 - 54 Produktivität und Lernprozess

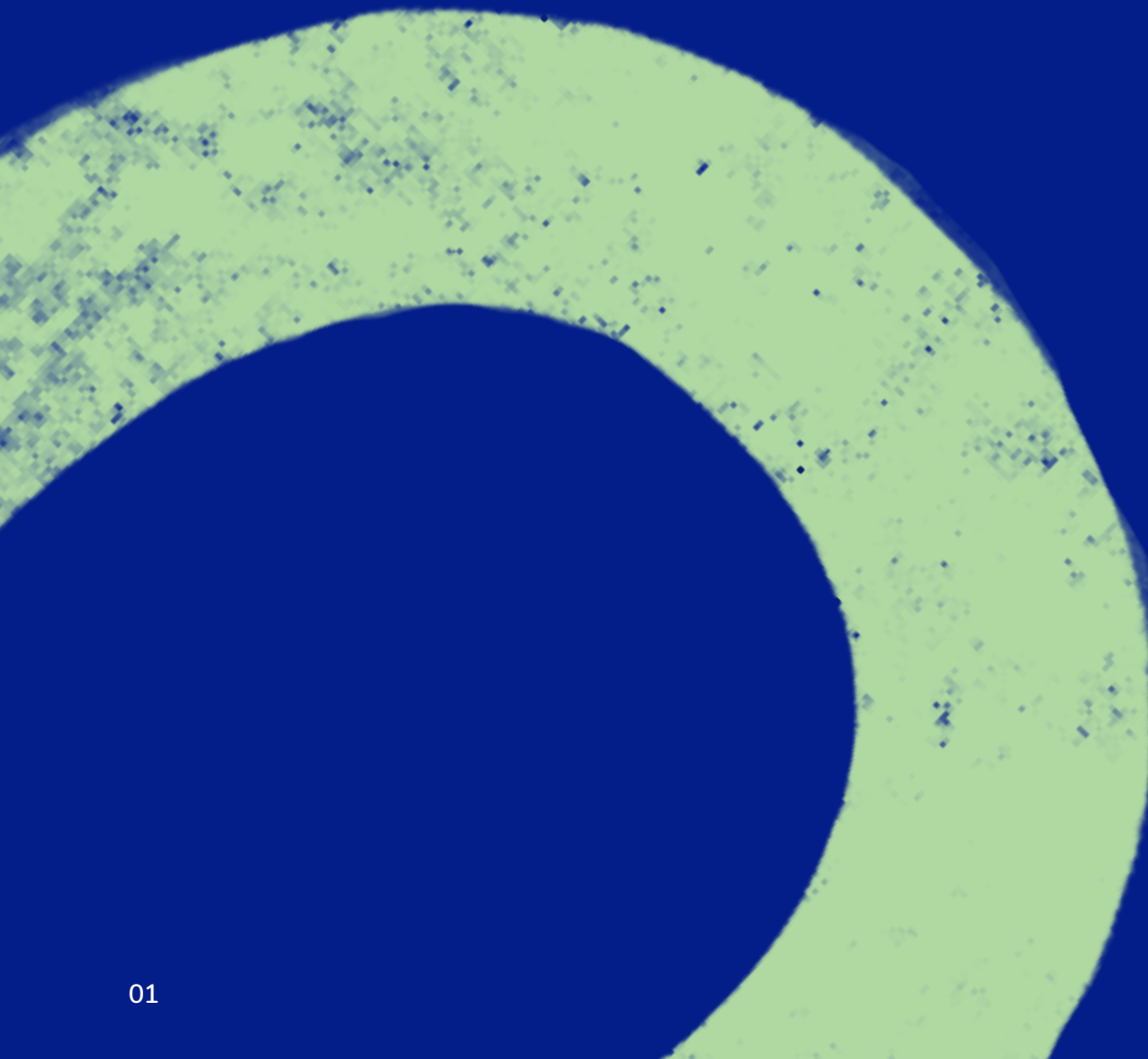
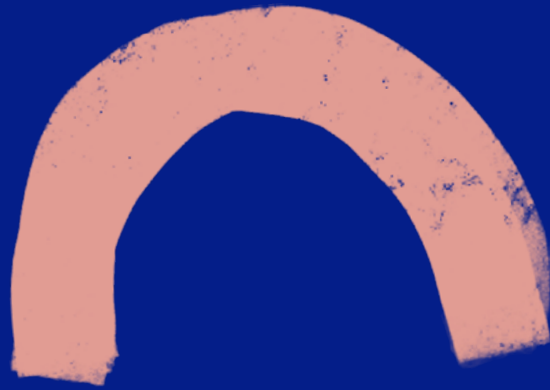
55 Fazit und Implikationen

- 57 Mangelhafter Umgang mit psychischen Belastungen
und mangelhaftes Angebot in diesem Bereich
- 57 Mangelndes Verständnis von Führungskräften
- 58 Die Last der Führung beim Umgang mit
psychischen Belastungen
- 58 Positionierung als attraktiver Arbeitsplatz

59 Demografische Daten der Studienteilnehmenden

67 Über nilo.health

Vorwort und Ziele





Mithilfe dieses Reports wollen wir herausfinden, wie der Status Quo zum Thema mentale Gesundheit am Arbeitsplatz aussieht.

- Werden Stress und psychische Belastungen offen thematisiert?
- Welche Maßnahmen werden von Arbeitgebenden ergriffen, um sich um das Wohl der Arbeitnehmenden zu kümmern?
- Was ist von hoher Relevanz, bleibt jedoch auf der Strecke?

Außerdem versuchen wir zu verstehen und zu erfassen, welche Vorteile sich für Arbeitgebende aus der Umsetzung von Angeboten rund um das mentale Wohlbefinden am Arbeitsplatz ergeben. Um aktuellen Trends zu folgen und den Bedürfnissen von Arbeitnehmenden gerecht zu werden, stellt sich an dieser Stelle auch die Frage nach präventiven Maßnahmen - lohnt es sich gleichermaßen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende, in die Prävention von psychischen Belastungen zu investieren? Die gesundheitlichen Folgen von unbehandelten psychischen Belastungen und unzureichender Erholung von stressigen Lebensphasen dürften den meisten Menschen bekannt sein. Aber auch für Unternehmen können psychische Belastungen ihrer Arbeitnehmenden negative Folgen haben - im Sinne von Produktivitäts- und Wissensverlusten, Fehltagen, Kündigungen und daraus resultierenden finanziellen Mehrbelastungen. Um ein möglichst gutes Bild davon zu erhalten, ob und wie diese (gesundheitlichen) Schäden wahrgenommen werden, haben wir sowohl Arbeitnehmende als auch HR-Verantwortliche und Führungskräfte befragt.

Wir bei nilo.health sind überzeugt davon, dass die mentale Gesundheit von Mitarbeitenden ganz oben auf die Prioritätenliste gehört, und zwar nicht erst dann, wenn sich gravierende psychische Belastungen abzeichnen, sondern bevor es überhaupt dazu kommt. Die Ergebnisse dieses Reports zeigen auf, dass Arbeitgebende oft kein vollumfängliches Bild der Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden im Bereich des mentalen Wohlbefindens haben. Arbeitnehmende wünschen sich neben einer offenen Unternehmenskultur und der Möglichkeit, mit Vorgesetzten zu sprechen, auch eine externe niedrigschwellige Instanz, mit der sie an ihrem mentalen Wohlbefinden arbeiten können.

Genau hier setzt nilo.health an: Wir unterstützen Arbeitgebende bei der gezielten Implementierung von Angeboten rund um die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und versorgen sie mit einer digitalen Plattform sowie mit qualifizierten Expert:innen auf diesem Gebiet.



Jonas Keil
Co-CEO nilo.health

Expertenstimme zu diesem Report





Dr. Eva Elisa Schneider

Psychologin, Psychotherapeutin & Expertin für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz

“Um dem Wandel in der Arbeitswelt Stand zu halten, ist die Integration von Angeboten zur mentalen Gesundheitsförderung unerlässlich. Der Report zeigt gezielt Stressfaktoren und Wünsche von Arbeitnehmenden auf und legt zugleich Diskrepanzen in der Wahrnehmung zwischen Arbeitnehmenden, HR-Verantwortlichen und Führungskräften offen. Besonders erfreulich ist es, dass Belastungen am Arbeitsplatz bereits häufig kommuniziert werden, es jedoch auch hier noch Potenzial zu mehr Offenheit gibt, um die Entstigmatisierung weiter zu fördern. Dies bildet die Grundlage, um ein selbstverständliches Bewusstsein für mentale Gesundheit zu schaffen und eine menschenzentrierte Arbeitskultur zu etablieren. Insgesamt mangelt es nach wie vor an vollumfänglichen Angeboten, die sämtliche Mitarbeitende maßgeschneidert mit ihren individuellen Bedürfnissen abholen. Hierzu liefert der Report wertvolle Ansatzpunkte und zeigt positive Effekte sowohl für Arbeitnehmende als auch Organisationen auf”.

Methodik



Unsere Fragestellungen haben wir im Rahmen einer quantitativen Online-Befragung über Survey Monkey mit 1.124 Teilnehmenden aus verschiedenen Industriesparten Deutschlands im Juni 2021 analysiert. Dabei haben wir drei Zielgruppen zu ihren unterschiedlichen Perspektiven befragt:

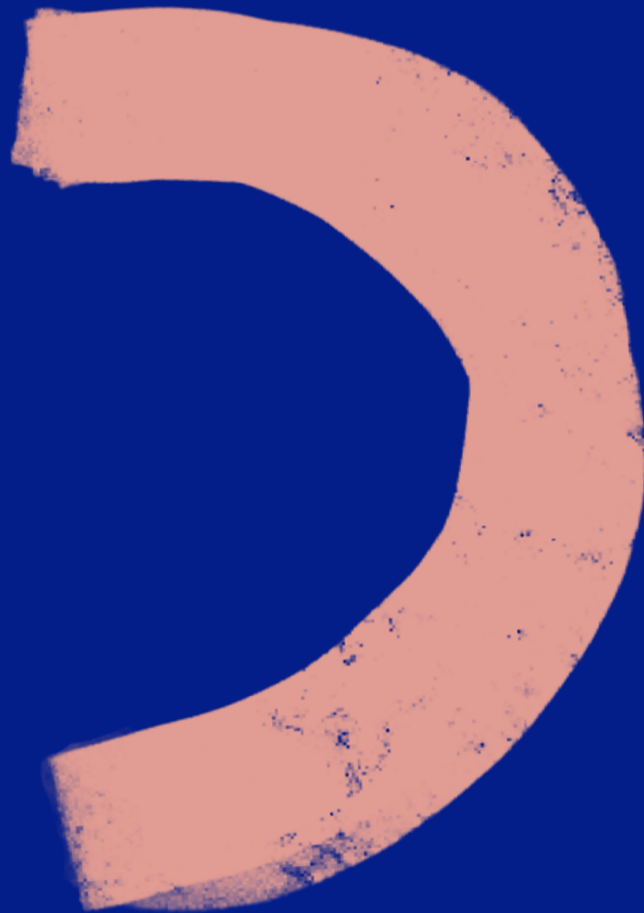
- **HR-Verantwortliche oder Personen, die im Personalwesen angestellt sind (35 %¹ aller Teilnehmenden),**
- **Geschäftsführende und Führungsverantwortliche (33 % aller Teilnehmenden),**
- **Angestellte/Fachkräfte ohne Führungsverantwortung (33 % aller Teilnehmenden).**

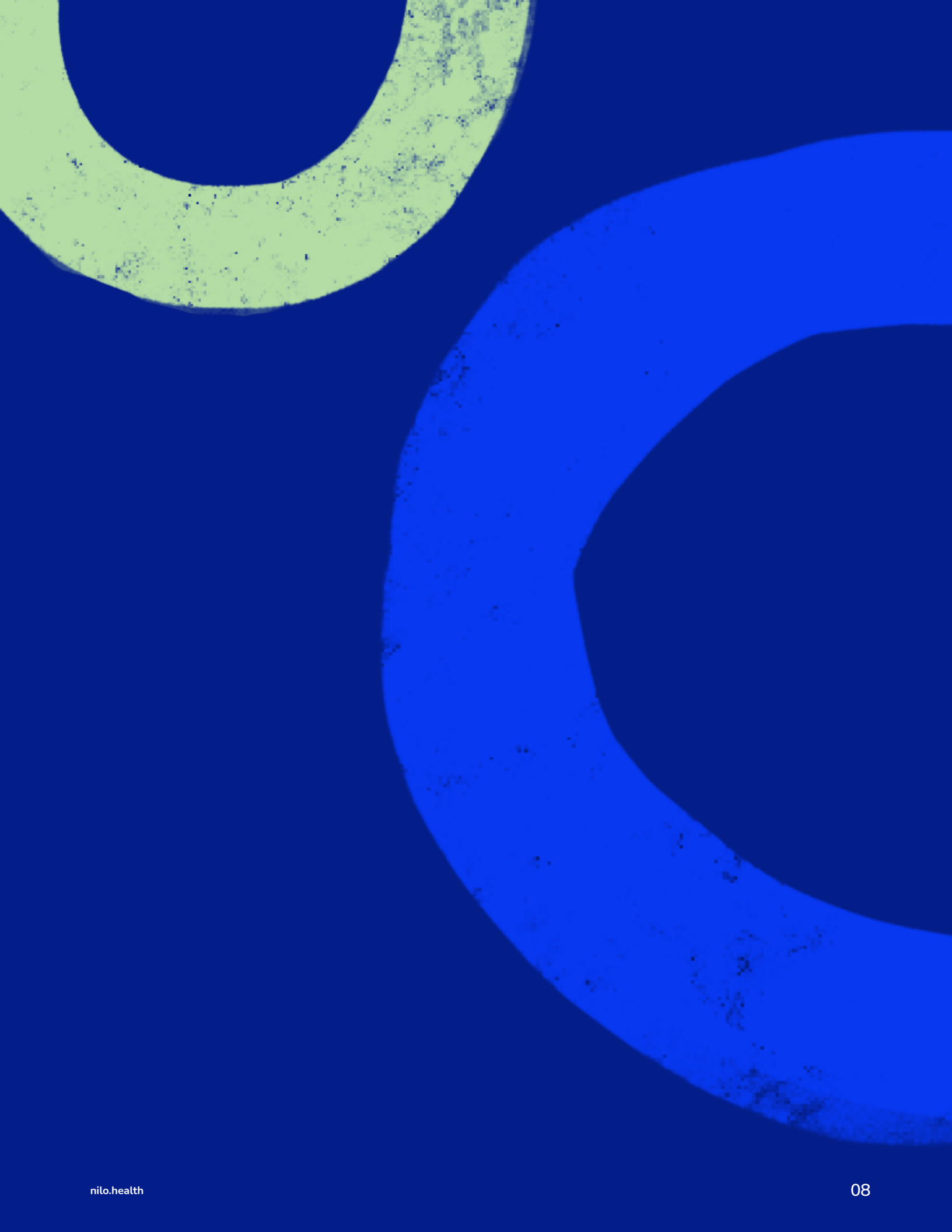
Bei bestimmten Fragen wurden gezielt die unterschiedlichen Sichtweisen von Führungsverantwortlichen und HR-Verantwortlichen erfragt, um differenzielle Einblicke aus verschiedenen Perspektiven zu gewinnen.

Die Befragten waren im Schnitt zwischen 18 und 65 Jahren alt. Von den Befragten waren 52 % männlich und 46 % weiblich und ca. 3 % wollten ihr Geschlecht nicht angeben. Die genauen demographischen Daten sind dem letzten Abschnitt („Demografische Daten der Studienteilnehmenden“) zu entnehmen.

¹Anmerkung: Die Prozentangaben wurden im Fließtext für eine bessere Lesbarkeit auf-, bzw. abgerundet, somit kann es teilweise zu prozentualen Summen ≠ 100 kommen.

Ausgangslage: Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz





Die bereits seit Jahren steigende psychische Belastung von Arbeitnehmenden weist seit 2020 eine zusätzliche Verschärfung auf. Dies ist einerseits der aktuellen Lage durch die Corona-Pandemie geschuldet, aber auch auf sich verändernde Dynamiken in der Arbeitswelt zurückzuführen. Laut aktuellen Studien lastet auf Arbeitnehmenden ein besonderer Druck durch Faktoren wie [Arbeitsplatzunsicherheit](#) und negative soziale Beziehungen zu Vorgesetzten und anderen [Mitarbeitenden](#). Außerdem berichten sieben von zehn Mitarbeitenden von einer enormen zusätzlichen Belastung durch die Corona-Pandemie und beschreiben 2020 als das stressigste Jahr ihres bisherigen Arbeitslebens.

Wenn wir über psychische Belastung am Arbeitsplatz sprechen, müssen verschiedene Dimensionen mit einbezogen werden:

a. Die Sicht der Arbeitnehmenden

Unsere Stimmung und unser mentales Wohlbefinden lässt sich nicht isoliert nur im Arbeitskontext oder nur im Privatleben betrachten, sondern überträgt sich zusätzlich auch vom einen auf das andere. So kann beispielsweise ein hohes, arbeitsbedingtes Stresslevel auch zu zusätzlichen Problemen im Privatleben [führen](#). Genauso können aber private Belastungen und Faktoren die Arbeitsfähigkeit [beeinflussen](#). Zudem können mentale Belastungen zusätzlich körperliche Krankheitssymptome auslösen. Die bekanntesten sind Kopfschmerzen, Verspannungen, Magen-Darm-Probleme und [Herzrasen](#). Wir halten also fest: ein gesundes mentales Wohlbefinden wirkt sich ganzheitlich auf sämtliche Lebensbereiche aus, was sich sowohl im Privatleben als auch im Arbeitskontext niederschlägt

b. Die Sicht der Arbeitgebenden

Stress und mentale Belastungen können zu ernsthaften psychischen Krankheitsbildern führen, welche eine verringerte Produktivität der Arbeitnehmenden bis hin zu langen Ausfallzeiten durch [Krankheit](#) und Unternehmensaustritten zur Folge haben [können](#). Aktuelle Studien bestätigen diese Befunde und befürworten daher Investitionen in die mentale Gesundheit von Arbeitnehmenden. Die negativen Effekte durch beispielsweise Kündigungen werden in einer Studie von Finances Online (2021) deutlich: So kann eine Kündigung das Unternehmen im Schnitt bis zu einem Drittel des Jahresgehalts der/des ausscheidenden Mitarbeitenden kosten. Dabei setzen sich die Kosten aus einer verringerten Produktivität, Personalbeschaffung, ggf. dem Übergang mit Zeitarbeitnehmenden und der Einarbeitungsphase der/des neuen Arbeitnehmenden [zusammen](#). Unter zusätzlichem Anbetracht des aktuell stattfindenden Generationenwechsels könnten dies für Arbeitgebende schockierende Neuigkeiten sein: Millennials und Post-Millennials wechseln nicht nur generell öfter ihren Arbeitsplatz als ältere Generationen, sondern sind auch in Bezug auf das Thema mentale Gesundheit deutlich stärker sensibilisiert. So zeigt eine Studie des Harvard Business Review (2019), dass 75 % der beiden genannten Generationen schon einmal eine Stelle aufgrund psychischer Belastungen aufgegeben [haben](#).

Laut des Bundesministeriums für Gesundheit weist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage, welche auf

psychische Belastungen und Verhaltensstörungen zurückzuführen sind, in den letzten Jahren einen steigenden Trend [auf](#). Tatsächlich waren psychische Erkrankungen im Jahr 2020 mit rund 265 Fehltagen je 100 Versicherte der zweitwichtigste Grund für eine Krankschreibung. Allerdings verursachen psychische Erkrankungen mit Abstand die längsten Fehlzeiten, was einen immensen Kostenpunkt für Unternehmen [darstellt](#). Außerdem muss auch auf die negativen Effekte von Präsentismus verwiesen werden: Viele Arbeitnehmende arbeiten trotz physischer oder psychischer Belastung/Krankheit und verursachen damit [Produktivitätsverluste](#), die 7,5 Mal höher eingeschätzt werden als durch Absentismus verursachte Produktivitätsverluste. Arbeitnehmende gehen besonders häufig trotz mentalen Belastungen zur Arbeit, oftmals aufgrund der Stigmatisierung und fehlender Akzeptanz für solche Krankheitsbilder vonseiten der [Arbeitgebenden](#).

Zusammenfassend wird deutlich, dass mentale Gesundheit am Arbeitsplatz nicht nur aus Kostensicht, sondern auch im Hinblick auf den Generationenwandel zunehmend an essentieller Bedeutung gewinnt. Für Arbeitgebende steigt dementsprechend der Handlungsdruck, geeignete Unterstützungsangebote und Maßnahmen zu ergreifen, um negative Folgen von psychischen Belastungen vorzubeugen und entgegenzuwirken.

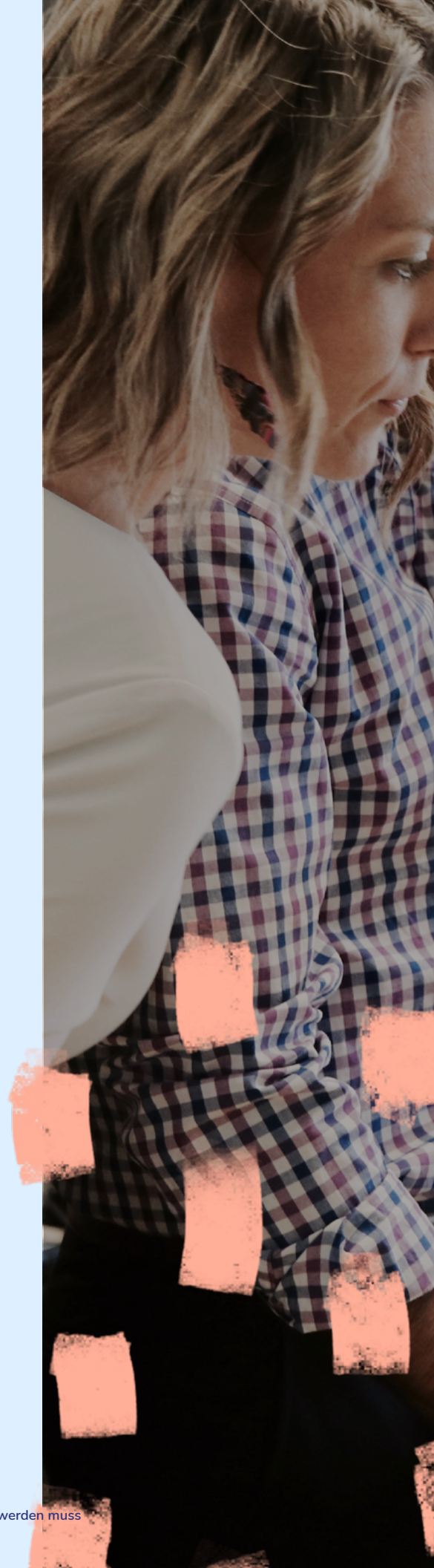
Vorschau

Die Ergebnisse dieses Reports geben über folgende Punkte Aufschluss:

Das wiederholte Auftreten von Missverständnissen und Diskrepanzen zwischen den Sichtweisen von Arbeitgebenden, HR-Verantwortlichen und Arbeitnehmenden zu verschiedenen Themen.

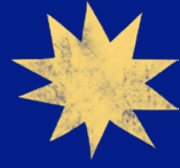
Wie HR- und Führungsverantwortliche zu mentalen Belastungen ihrer Mitarbeitenden und damit einhergehenden Produktivitätsverlusten ihres Unternehmens stehen.

Ob und wie bereits Maßnahmen für das mentale Wohlbefinden von Mitarbeitenden umgesetzt werden.





Schlüsselergebnisse und Trends



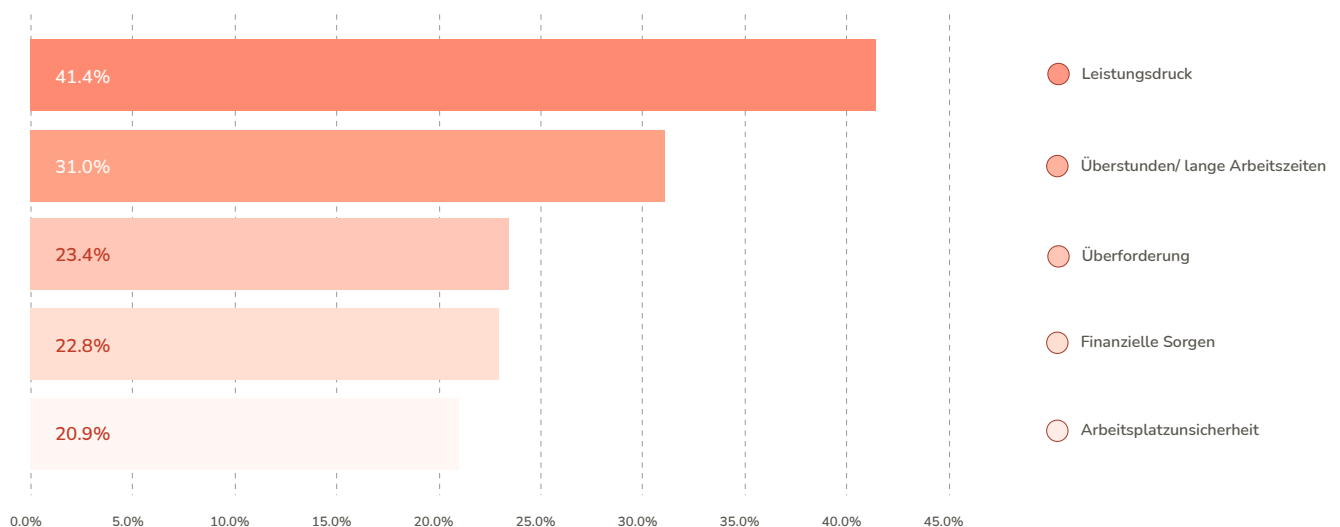
Stress und psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Der Status Quo

“ ———

HR- und Führungsverantwortliche wissen nicht, was ihre Mitarbeitenden wirklich belastet.

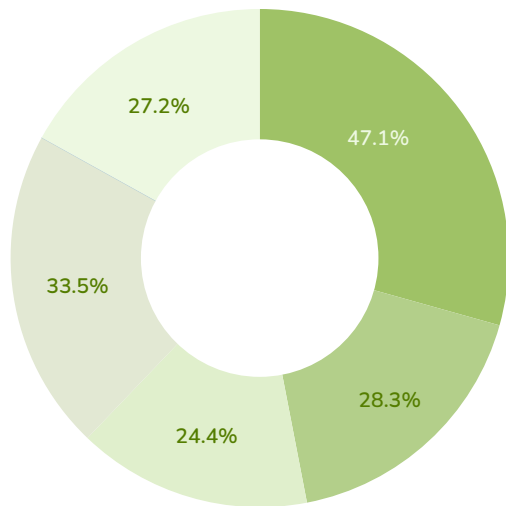
Welche Faktoren am Arbeitsplatz verursachen Ihrem Empfinden nach am meisten Stress? Nennen Sie Ihre top 5 Faktoren.

ARBEITNEHMENDE

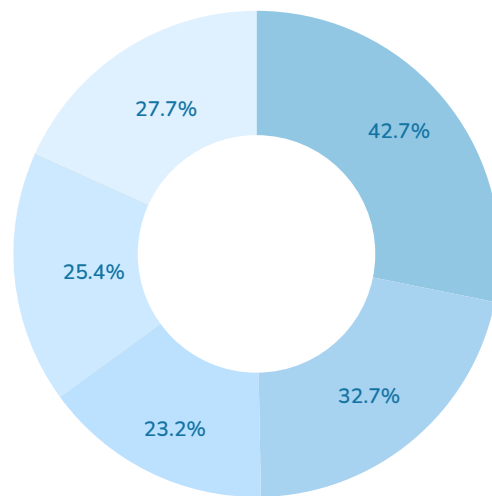


Was schätzen Sie, welche Faktoren am Arbeitsplatz verursachen am meisten Stress für Arbeitnehmende? Nennen Sie Ihre top 5 Faktoren.

● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE



- Arbeitsplatzunsicherheit
- Ständige Verfügbarkeit/Erreichbarkeit durch Digitalisierung
- Diskriminierung/Mobbing
- Leistungsdruck
- Überforderung



- Arbeitsplatzunsicherheit
- Ständige Verfügbarkeit/Erreichbarkeit durch Digitalisierung
- Diskriminierung/Mobbing
- Leistungsdruck zum Vorgesetzten
- Überstunden/lange Arbeitszeiten

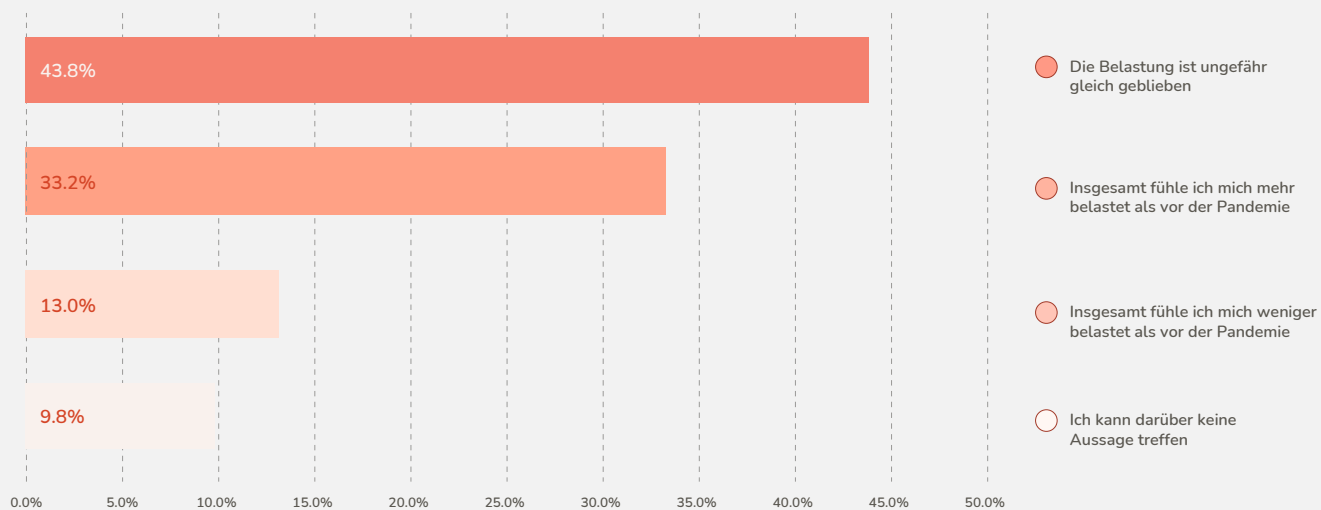
Während die Wahrnehmungen von HR- und Führungsverantwortlichen ähnlich sind, geben Arbeitnehmende andere Stressoren am Arbeitsplatz an. Die derzeit größten Stressoren aus Arbeitnehmendensicht sind Leistungsdruck und Überstunden. Daraus wird ersichtlich, dass Führungsverantwortliche sowie HR-Verantwortliche ein anderes Bild davon haben, was ihre Mitarbeitenden wirklich belastet. Um jedoch gezielte und effektive Maßnahmen umsetzen zu können, ist ein einheitliches Bild bzw. ein offener und ehrlicher Diskurs über die unterschiedlichen Perspektiven vonnöten. Dementsprechend stellt eine sorgfältige Analyse der tatsächlichen Belastungsfaktoren die Grundlage für die Auswahl geeigneter Maßnahmen dar.

“ ———

Eine steigende Tendenz der Belastung am Arbeitsplatz muss nicht nur von Arbeitgebenden wahrgenommen werden, sondern auch gezielt angegangen werden.

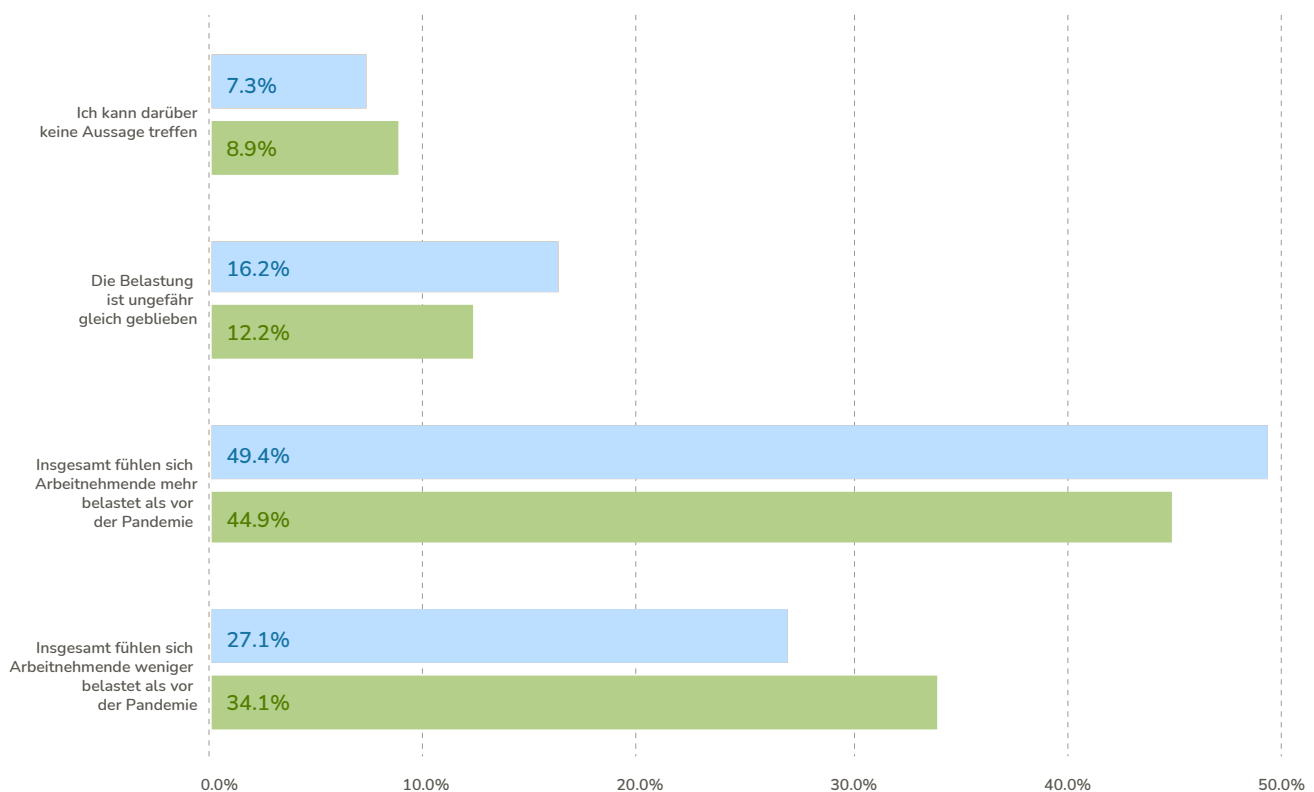
Wie hat sich Ihre Belastung am Arbeitsplatz seit Ausbruch der Corona-Pandemie entwickelt?

ARBEITNEHMENDE



Was schätzen Sie: Wie hat sich die Belastung am Arbeitsplatz für Arbeitnehmende seit Ausbruch der Corona-Pandemie entwickelt?

● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE

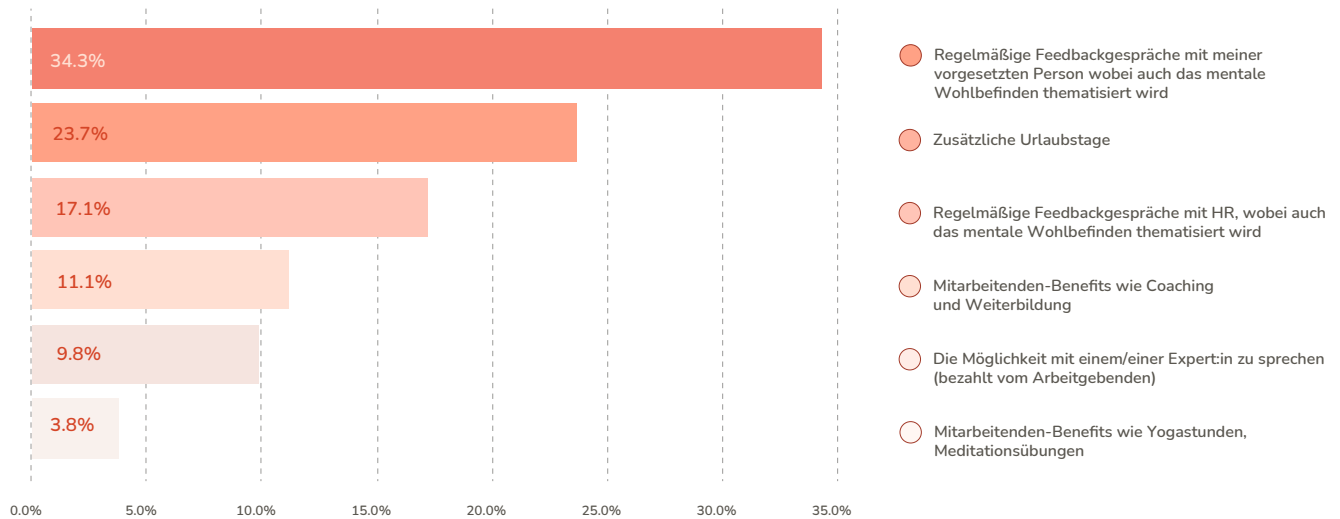


Die zusätzliche Belastung durch die Corona-Pandemie ist für alle drei befragten Gruppen präsent. Während sich 33 % der Arbeitnehmenden seit Ausbruch der Pandemie stärker und 43 % gleich stark psychisch belastet fühlen, ist es erstaunlich, dass HR-Verantwortliche (45 %) und Führungskräfte (49 %) die Belastungszunahme für ihre Mitarbeitenden noch wesentlich höher einschätzen. Hierbei bleibt offen, woran HR- und

Führungsverantwortliche dies festmachen und, ob es gezielte Hinweise wie in etwa eine geringere Produktivität der Mitarbeitenden, gibt. Fakt ist, dass sich ein Drittel der Arbeitnehmenden zusätzlich belastet fühlen und dies von HR- und Führungsverantwortlichen wahrgenommen wird. Eine entsprechende Bereitstellung von Angeboten und Maßnahmen für diese Zielgruppe von Arbeitnehmenden ist folglich deutlich impliziert.

Welche Maßnahmen für Ihr mentales Wohlbefinden werden an Ihrem Arbeitsplatz bereits umgesetzt?

ARBEITNEHMENDE

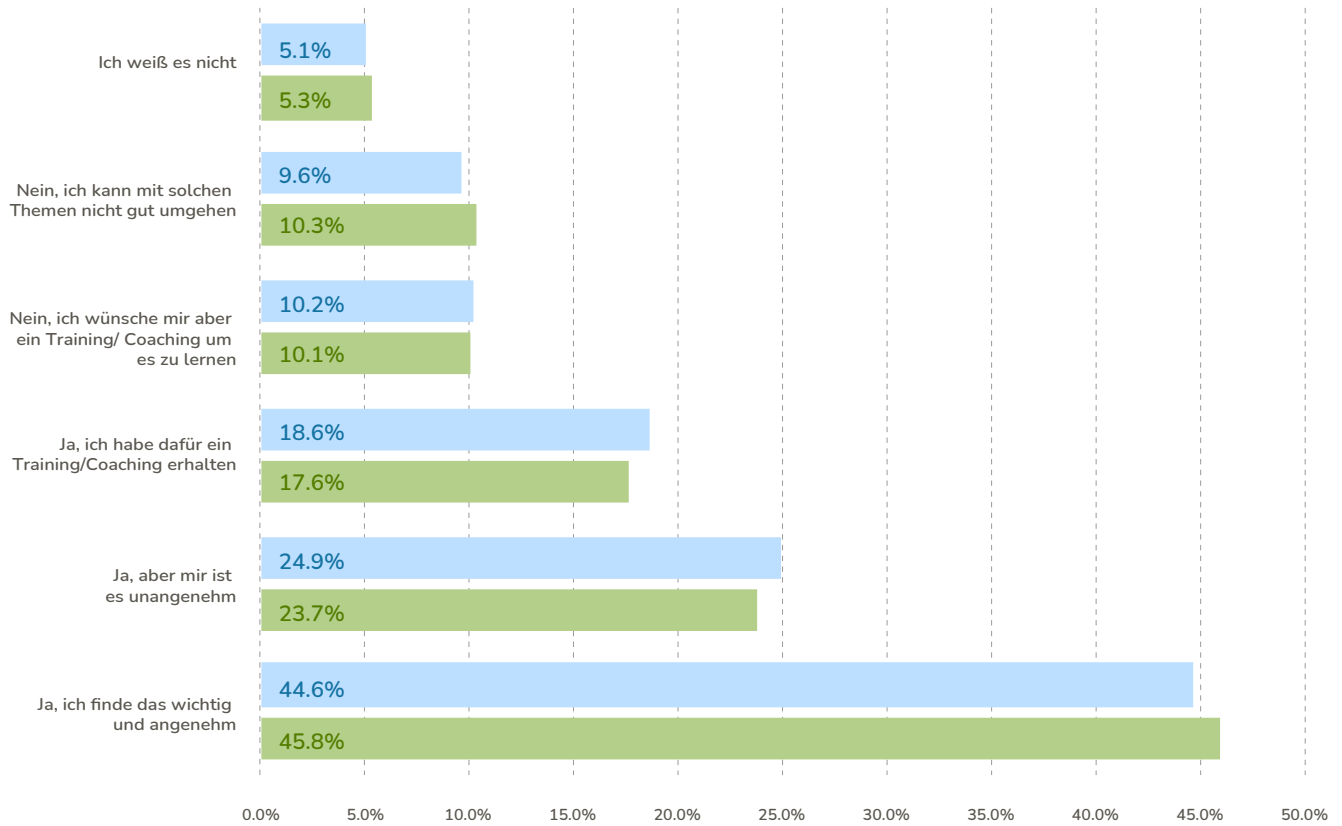


Um herauszufinden, ob und welche Maßnahmen derzeit von Arbeitgebenden ergriffen werden, um Stress und Belastungen am Arbeitsplatz abzufedern, haben wir Arbeitnehmende nach angebotenen Maßnahmen befragt. 34 % der Befragten gaben an, dass sie bei regelmäßigen Feedbackgesprächen mit ihren Vorgesetzten oder HR auch ihr mentales Wohlbefinden thematisieren können - das ist erfreulich.

Allerdings stellt sich an diesem Punkt auch die Frage, ob Führungsverantwortliche und HR-Verantwortliche den mentalen Belastungen ihrer Mitarbeitenden ausreichend Sorge tragen können und über das nötige Hintergrundwissen verfügen, um den psychischen Belangen ihrer Mitarbeitenden angemessen begegnen zu können.

Fühlen Sie sich fähig, mit Mitarbeitenden über psychische Belastungen zu sprechen?

● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE





“ —

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz werden vorrangig in Feedbackgesprächen mit Vorgesetzten angesprochen. Inwiefern können HR-und Führungsverantwortliche entsprechende Themen jedoch vollumfänglich professionell begleiten?

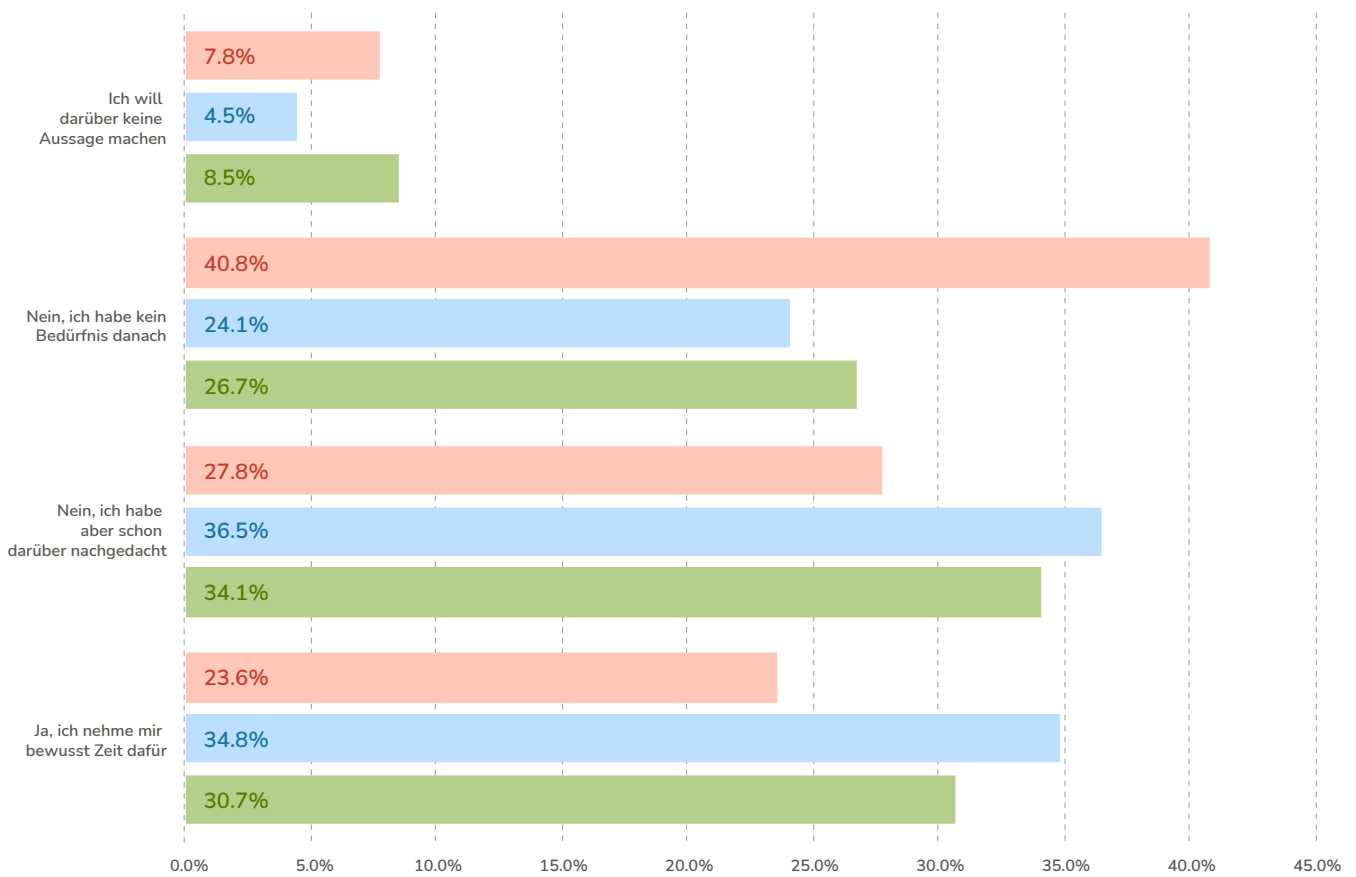
45 % beider Zielgruppen nehmen die Thematisierung von psychischen Belastungen als wichtig und angenehm wahr. Allerdings geben auch 25 % der Führungskräfte an, dass es ihnen unangenehm sei, mit ihren Mitarbeitenden offen über psychische Belastungen zu sprechen. Das überrascht nicht, wenn man bedenkt, dass nur 18 % von ihnen dafür ein Coaching erhalten haben. Die Auseinandersetzung mit den psychischen Belangen anderer Personen kann viele Führungskräfte überfordern, da oftmals andere Punkte und operative Notwendigkeiten auf der regulären Tagesordnung stehen und das Thema keiner routinierten Kommunikation unterliegt. Die dafür erforderlichen Kompetenzen der gesunden Führung erwerben viele Führungskräfte erst durch einen Lernprozess wie beispielsweise mithilfe von Coachings.

Abgesehen von Feedbackgesprächen (58 %) und zusätzlichen Urlaubstagen (34%) werden nur wenige interne Maßnahmen für die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden von den Arbeitgebenden ergriffen. Überraschenderweise werden aber auch sehr wenige externe Maßnahmen wie z. B. Expert:innengespräche angeboten (10 %).

Besonders auffällig ist, dass wenig präventive Maßnahmen umgesetzt werden. Angesichts der Kosten, welche Unternehmen durch mentale Belastungen ihrer Mitarbeitenden entstehen können, sollte hier nicht erst reagiert werden, wenn Belastungsfaktoren die Arbeit bereits signifikant negativ beeinflussen, sondern vielmehr kontinuierlich und präventiv agiert werden. Hierfür eignet sich ein Angebot für Angestellte, welches anders als Feedbackgespräche vom ersten Arbeitstag an täglich abrufbar ist, sodass eine kontinuierliche Anlaufstelle gegeben ist. Dies könnten beispielsweise auch digitale Angebote sein, welche die Hemmschwelle für das Arbeiten an der mentalen Gesundheit deutlich [herabsetzen](#). Gerade in einer hybriden Arbeitswelt werden zeit- und ortsunabhängig abrufbare Angebote zunehmend relevanter, um sämtliche Mitarbeitende zu erreichen und auch unter wechselnden Arbeitsbedingungen, Arbeitsorten und ggf. sogar wechselnden Zeitzonen eine kontinuierliche Unterstützung sichern zu können.

Arbeiten Sie privat an Ihrem mentalen Wohlbefinden – z. B. in Form von Meditieren, Journaling, Gesprächen mit einer Fachperson o. ä.?

● ARBEITNEHMENDE ● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE



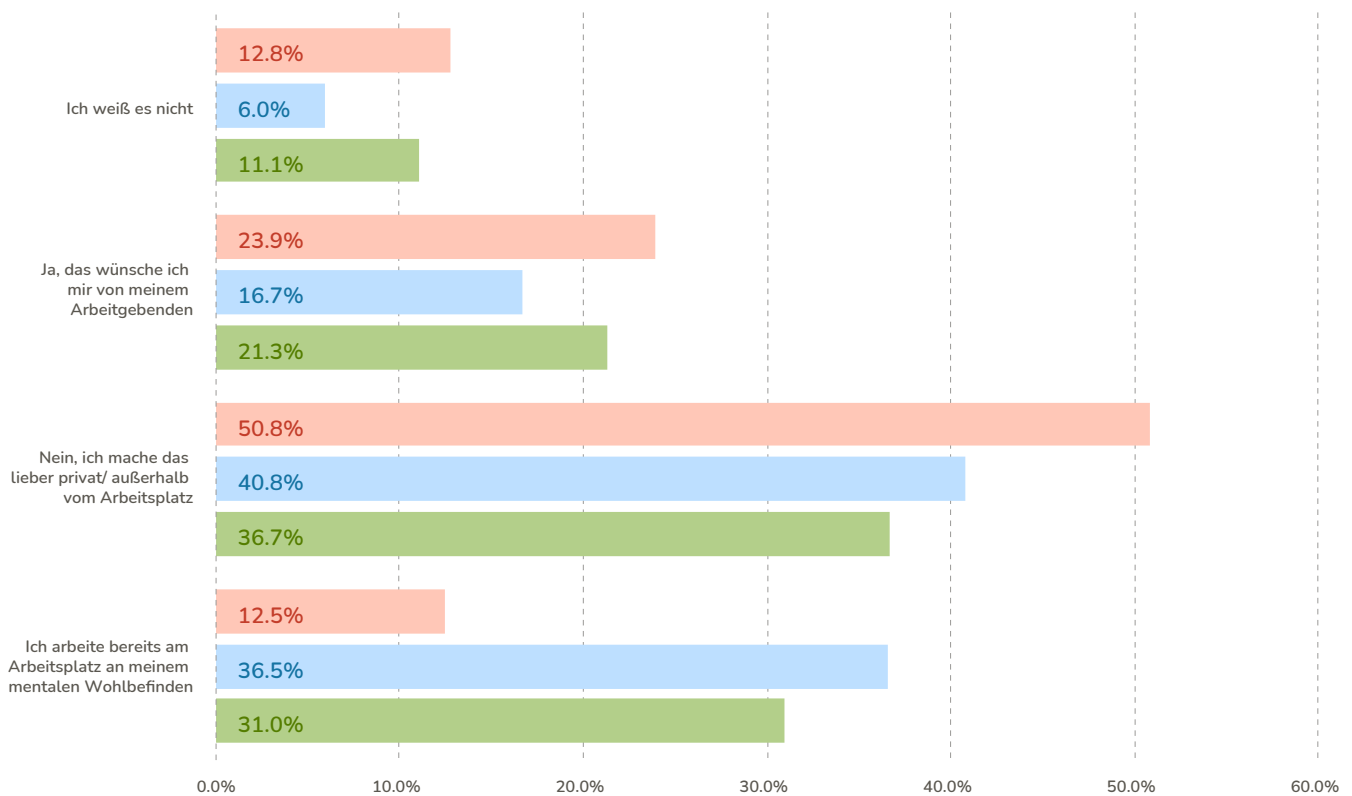
“ ———

Besonders HR-und Führungsverantwortliche überlegen, auch privat an ihrem mentalen Wohlbefinden zu arbeiten oder machen es bereits.

HR-und Führungsverantwortliche scheinen dem Thema „Arbeiten an der eigenen mentalen Gesundheit“ offener gegenüberzustehen (31 % bzw. 35 %) als Arbeitnehmende (24 %) selbst. Bei allen drei Gruppen wird deutlich, dass ein Bewusstsein, wenn nicht gar ein Bedürfnis nach proaktiver Arbeit an der mentalen Gesundheit vorhanden ist, welche beispielsweise in Form von professioneller Unterstützung stattfinden kann. Um vor allem diejenigen Mitarbeitenden zu erreichen, die „schon einmal darüber nachgedacht haben“, könnte es hilfreich sein, ein niederschwelliges digitales Angebot für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz zu schaffen, um den Zugang zu erleichtern. Diese These deckt sich mit unserer Erfahrung: So finden 60 % aller nilo Nutzer:innen ihren ersten Zugang zu psychologischer Unterstützung durch eben dieses einfach abrufbare Angebot an ihrem Arbeitsplatz.

Wünschen Sie sich auch am Arbeitsplatz an Ihrem mentalen Wohlbefinden zu arbeiten?

● ARBEITNEHMENDE ● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE



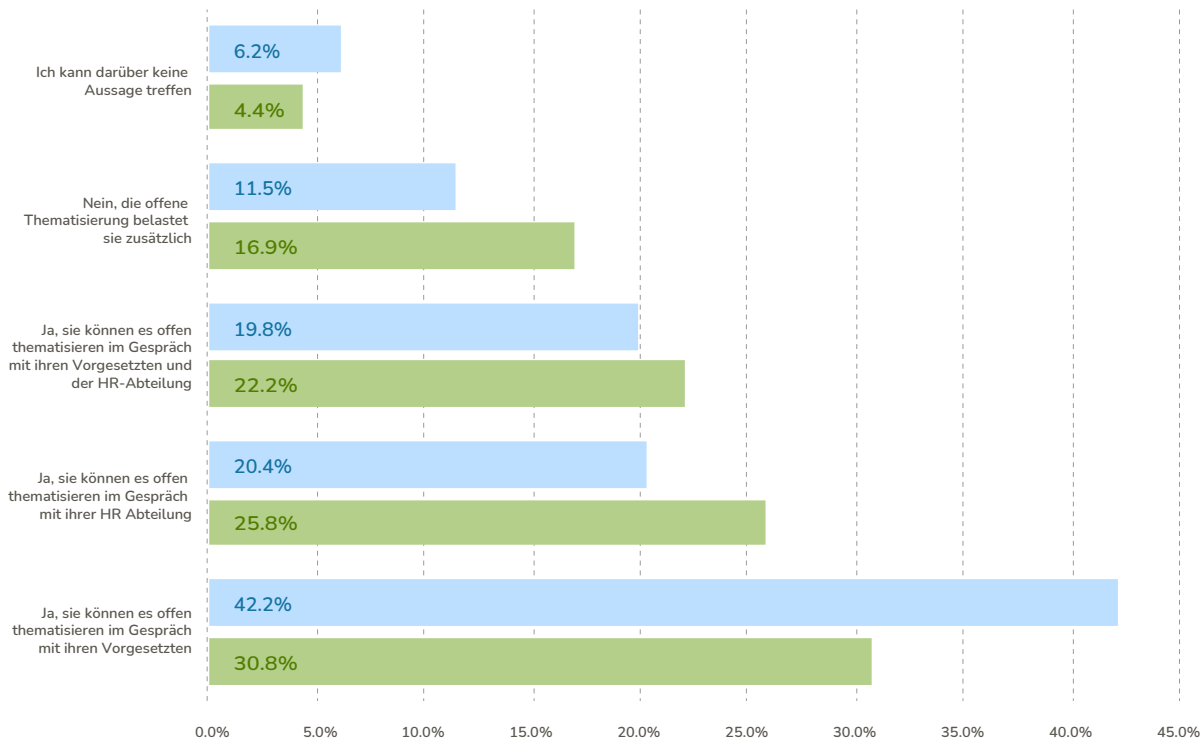
“ ———

Es besteht ein Bedürfnis nach Auslagerung der persönlichen Arbeit am Wohlbefinden.

Auch bei dieser Frage zeichnet sich ab, dass ein signifikanter Anteil der HR- und Führungsverantwortlichen schon am Arbeitsplatz etwas für ihr mentales Wohlbefinden tun. Interessant ist aber auch, dass viele der Befragten solche Angebote lieber außerhalb des Arbeitsplatzes wahrnehmen möchten. Daraus leitet sich der Wunsch nach neutral wahrgenommenen oder außenstehenden Instanzen ab, wie etwa unabhängigen Psycholog:innen oder Dienstleistungen, welche eine gewisse Neutralität und Distanz zum Arbeitsplatz aufweisen. In Bezug auf den Status Quo an Maßnahmen, welche aktuell von Arbeitgebenden umgesetzt werden (s.o.), scheinen Feedbackgespräche mit den Vorgesetzten den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden nicht vollständig gerecht zu werden, sodass hier für Arbeitgebende Handlungsbedarf besteht.

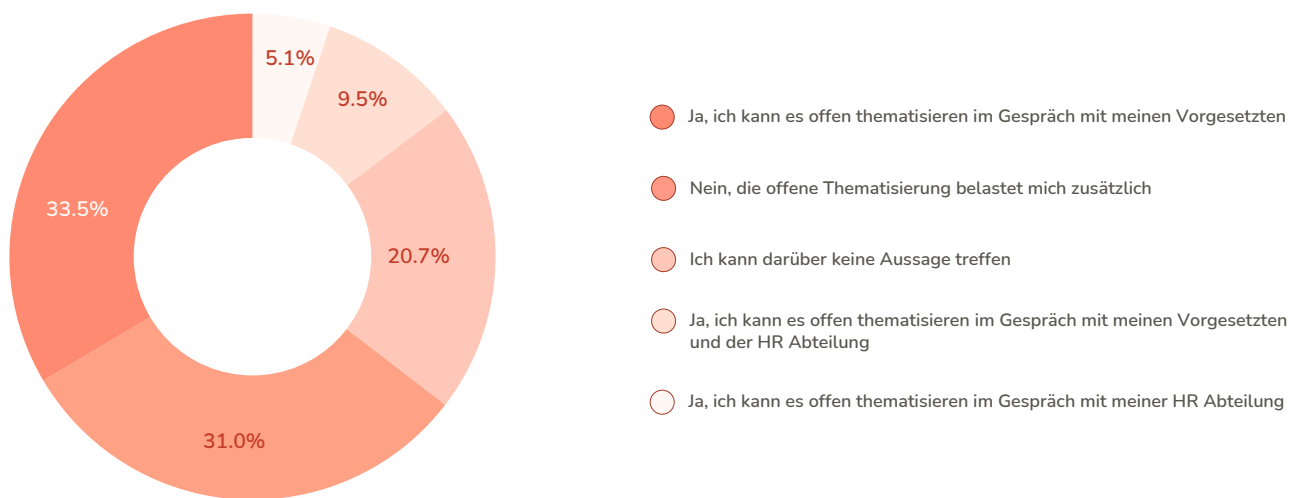
Denken Sie, dass Arbeitnehmende über empfundenen Stress und Belastungen am Arbeitsplatz sprechen können, ohne sich zusätzlich belastet zu fühlen?

● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE



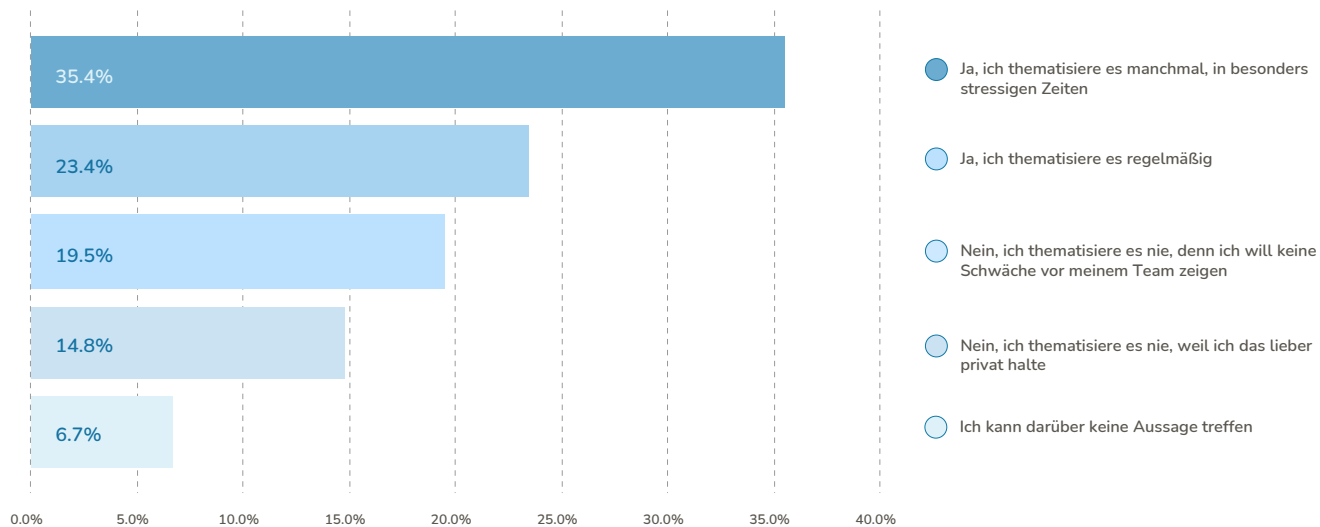
Können Sie offen über empfundenen Stress und Belastungen am Arbeitsplatz sprechen, ohne sich zusätzlich belastet zu fühlen?

ARBEITNEHMENDE



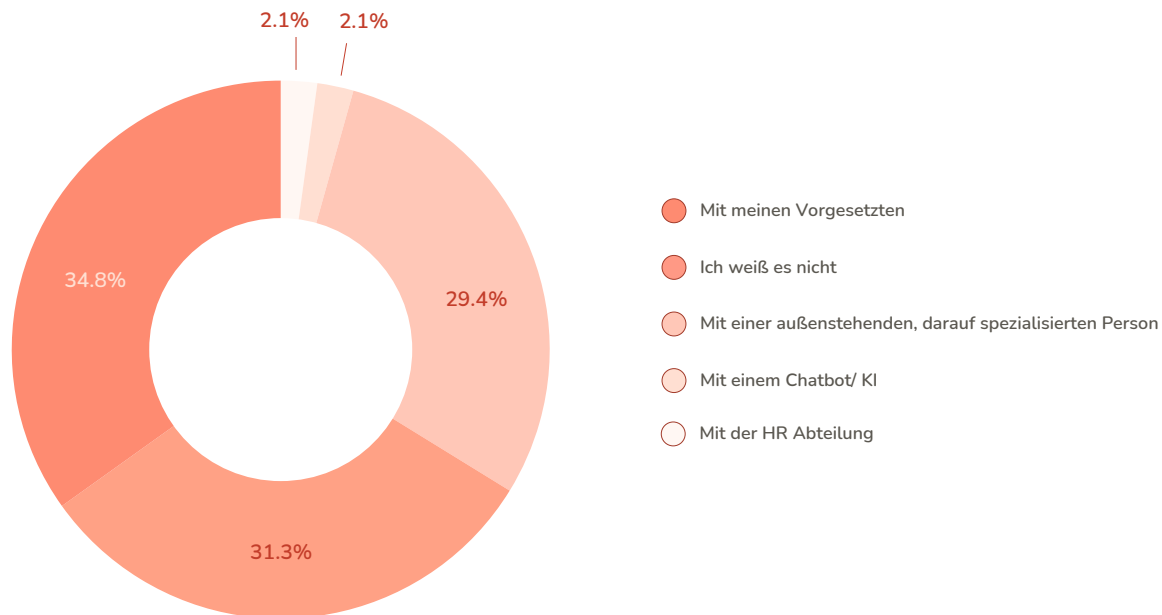
Sprechen Sie offen mit Ihrem Team über das empfundene Stresslevel und psychische Belastungen?

FÜHRUNGSKRÄFTE



Mit wem würden Sie am liebsten über Ihr mentales Wohlbefinden und Belastungen am Arbeitsplatz sprechen?

ARBEITNEHMENDE






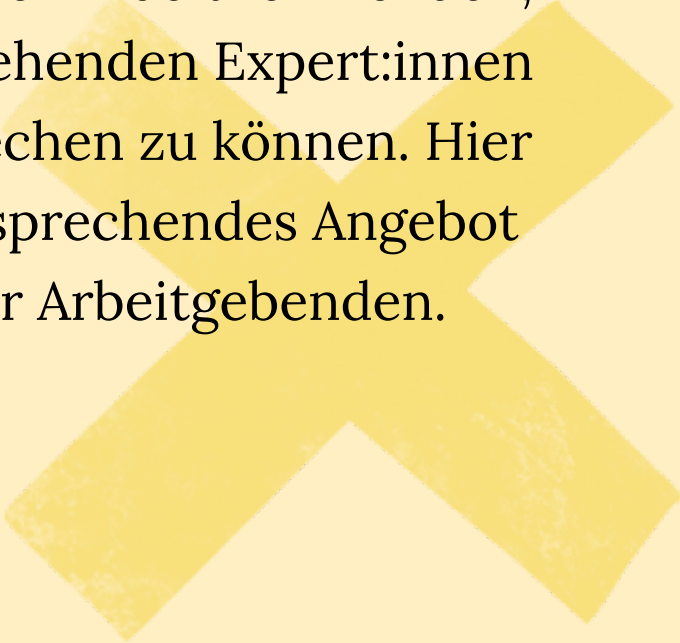
Eine offene Kommunikation über Belastungen am Arbeitsplatz ist für Arbeitnehmende hauptsächlich mit Vorgesetzten (33 %) möglich. HR-Verantwortliche werden nur sehr selten diesbezüglich angesprochen (5 %). Dies überrascht, da die Personalabteilung in der Regel als die Instanz mit einem offenen Ohr für Belange der Arbeitnehmenden bekannt ist. Erschreckend ist hingegen die große Anzahl an Arbeitnehmenden (31 %), die sich durch eine offene Kommunikation ihres mentalen Wohlbefindens zusätzlich belastet fühlen und daher mit niemandem am Arbeitsplatz über das mentale Wohlbefinden sprechen. Dies weist auf die immer noch existierende Stigmatisierung dieses Themas [hin](#). Gleichzeitig sprechen aber 59 % der Führungsverantwortlichen offen vor ihrem Team über ihre eigenen Belastungen. Das ist erfreulich und ein positiver Ansatz, um den eigenen Mitarbeitenden als Vorbild dienen zu können.

Neben dem Gespräch mit Führungskräften (35 %) wünschen sich Arbeitnehmende zu einem beachtlichen Teil (29 %), mit einer neutralen, außenstehenden Person über ihr mentales Wohlbefinden zu sprechen. Um diesem Bedürfnis gerecht zu werden, sollten Arbeitgebende ein entsprechendes Angebot für ihre Mitarbeitenden bieten und die Möglichkeit schaffen, mit einer neutralen Fachkraft sprechen zu können. So kann eine maximale Bandbreite an individualisierten Unterstützungsangeboten gesichert werden.

“ —



Arbeitnehmende sprechen hauptsächlich mit ihren Vorgesetzten über ihre mentale Verfassung. Allerdings wünscht sich auch ein großer Teil der Arbeitnehmenden, mit außenstehenden Expert:innen darüber sprechen zu können. Hier fehlt ein entsprechendes Angebot vonseiten der Arbeitgebenden.





Schlussfolgerung

Die psychische Belastung von Arbeitnehmenden steigt seit Ausbruch der Pandemie tendenziell an. Erschreckend ist die damit verbundene Stigmatisierung, welche zeigt, dass Arbeitnehmende eine anhaltende Belastung oftmals nicht offen mit ihrer Personalabteilung/ personalverantwortlichen Person thematisieren. Neben den Vorgesetzten wünschen sie sich mit außenstehenden Personen darüber zu sprechen.

Für HR-Verantwortliche und Führungskräfte gilt es, darauf angemessen zu reagieren. Im Hinblick auf Belastungsfaktoren und daraus resultierenden Bedürfnissen scheint es jedoch Fehleinschätzungen zu geben. Dies kann beispielsweise mit einem Komitee für mentale Gesundheit,

“

Um der Komplexität des Themas und den individuellen Bedürfnissen von Arbeitnehmenden angemessen begegnen zu können, empfehlen wir Arbeitgebenden ein möglichst umfassendes Angebot für mentale Gesundheit bereitzustellen und das Thema (mentale) Gesundheit möglichst ganzheitlich in Unternehmen zu verankern.

Zugang zu einer digitalen Plattform für mentales Wohlbefinden oder der Zusammenarbeit mit neutralen Instanzen erfolgen. Solche Angebote führen letztlich dazu, dass HR-Verantwortliche und Führungspersonen entlastet werden und zusätzlich ein größeres Vertrauen bei Arbeitnehmenden entsteht, um offen über sensible Themen zu sprechen.

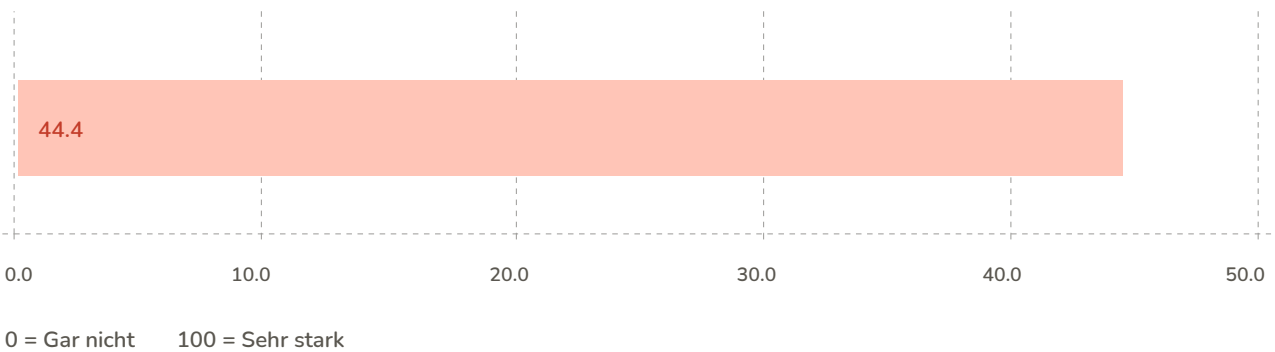
Das mentale Wohlbefinden von Arbeitnehmenden ist wichtig für Unternehmen

Produktivitätsverluste

Bitte geben Sie an, wie sehr Ihre Produktivität unter Stress und sonstigen Belastungen leidet.

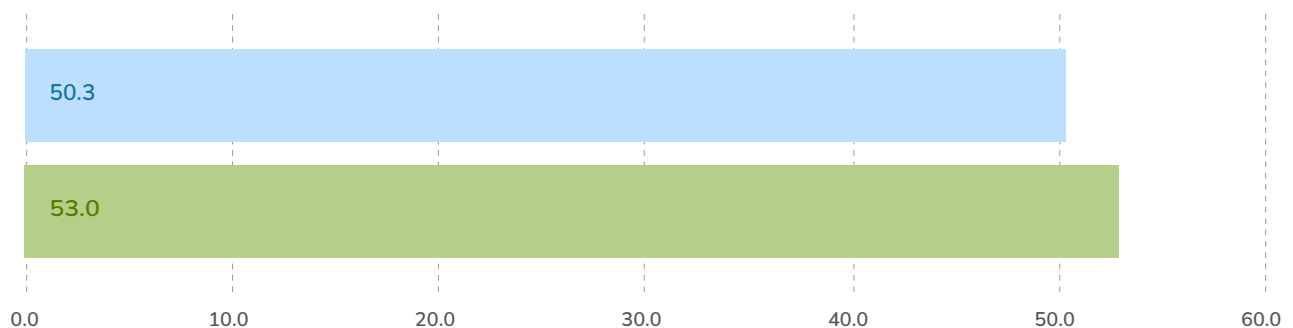
ARBEITNEHMENDE

Durchschnitt



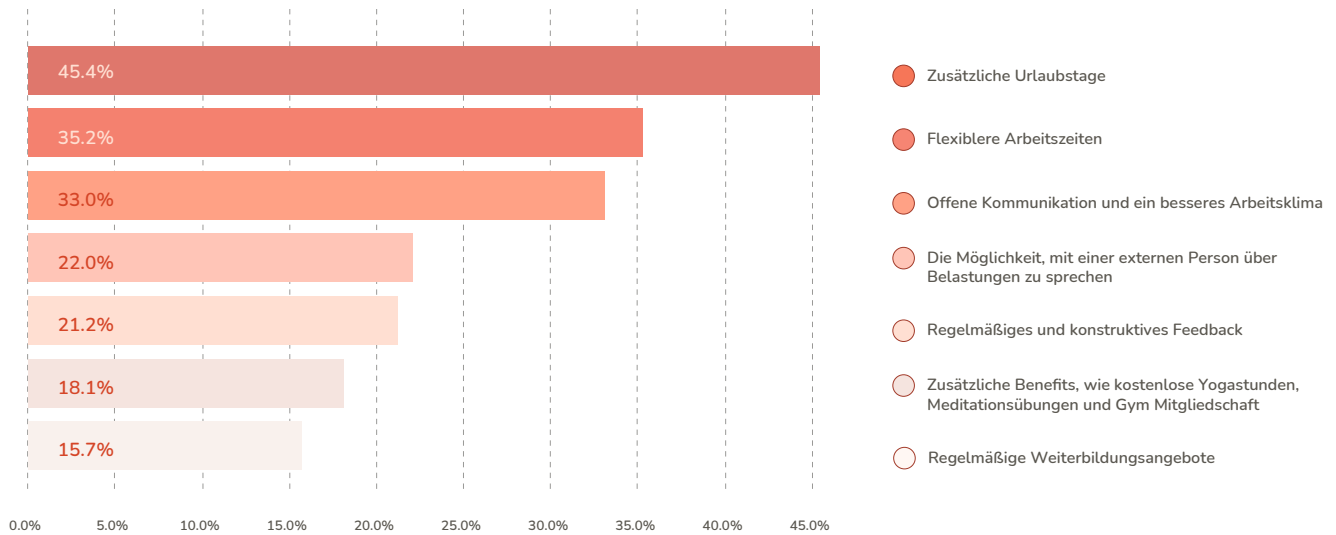
Bitte geben Sie an, wie sehr die Produktivität der Angestellten unter Stress und sonstigen Belastungen leidet.

● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE



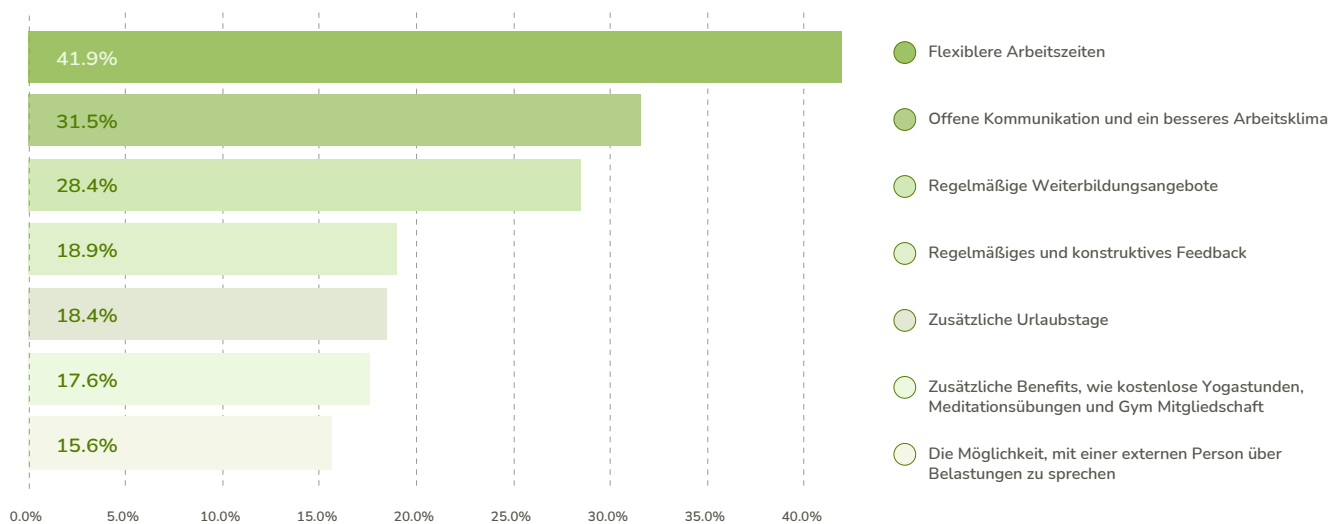
Welche Maßnahmen der Arbeitgebenden würden Ihnen helfen, Ihre Produktivität zu steigern?

ARBEITNEHMENDE



Welche Maßnahmen würden Ihrer Meinung nach helfen, die Produktivität von Arbeitnehmenden zu steigern?

HR-VERANTWORTLICHE



Durch Stress und andere Belastungen am Arbeitsplatz kommt es zu Produktivitätsverlusten, darüber sind sich Arbeitnehmende und HR- und Führungsverantwortliche einig. Dabei schätzen HR- und Führungsverantwortliche die Produktivitätsverluste sogar noch etwas höher ein als Arbeitnehmende selbst. Dies verdeutlicht nochmals, dass sich HR- und Führungsverantwortliche über die Implikationen von Stress und psychischen Belastungen im Klaren sind, es ihnen aber nicht gelingt, diese richtig zu verstehen und entsprechende Vorkehrungen zu treffen.

Bei der Frage, mit welchen Maßnahmen Arbeitgebende die Produktivität ihrer Arbeitnehmenden steigern könnten, zeigt sich erneut eine Diskrepanz zwischen den verschiedenen Zielgruppen. Während sich Arbeitnehmende zusätzliche Urlaubstage wünschen, glauben HR-Verantwortliche, dass mit flexibleren Arbeitszeiten eher die mentale Belastung reduziert und die Produktivität gesteigert werden kann. Allerdings wird deutlich, dass sich Arbeitnehmende überarbeitet fühlen und daher einen großen Wunsch nach mehr Urlaubstagen und einer flexibleren Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben. Auf diesen Trend könnten Unternehmen reagieren und beispielsweise zusätzliche „Gesundheitstage“ anstelle von „Urlaubstagen“ oder flexiblere Arbeitszeitmodelle einführen, wie es konkret auch die aktuell breit debattierte 4-Tage-Woche [vorschlägt](#).

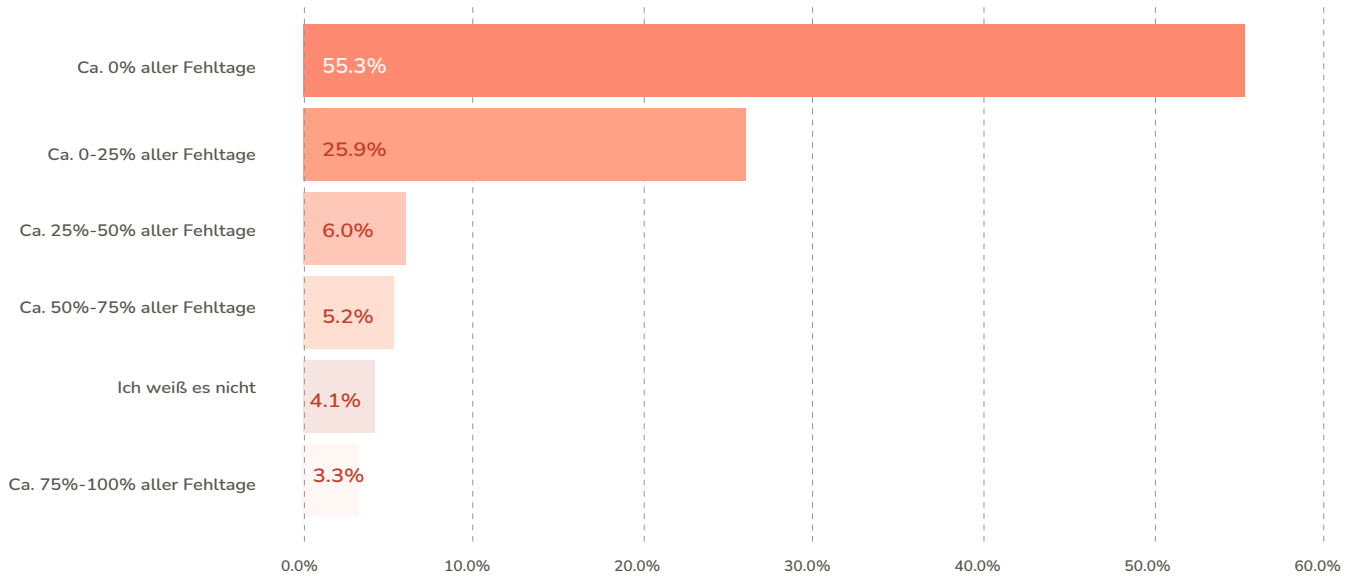
“ ———

Stress und psychische Belastungen führen zu Produktivitätsverlusten. Um die Produktivität wieder zu steigern, sehnen sich Arbeitnehmende nach flexibleren Arbeitszeitmodellen und zusätzlichen Erholungstagen.

Abwesenheiten

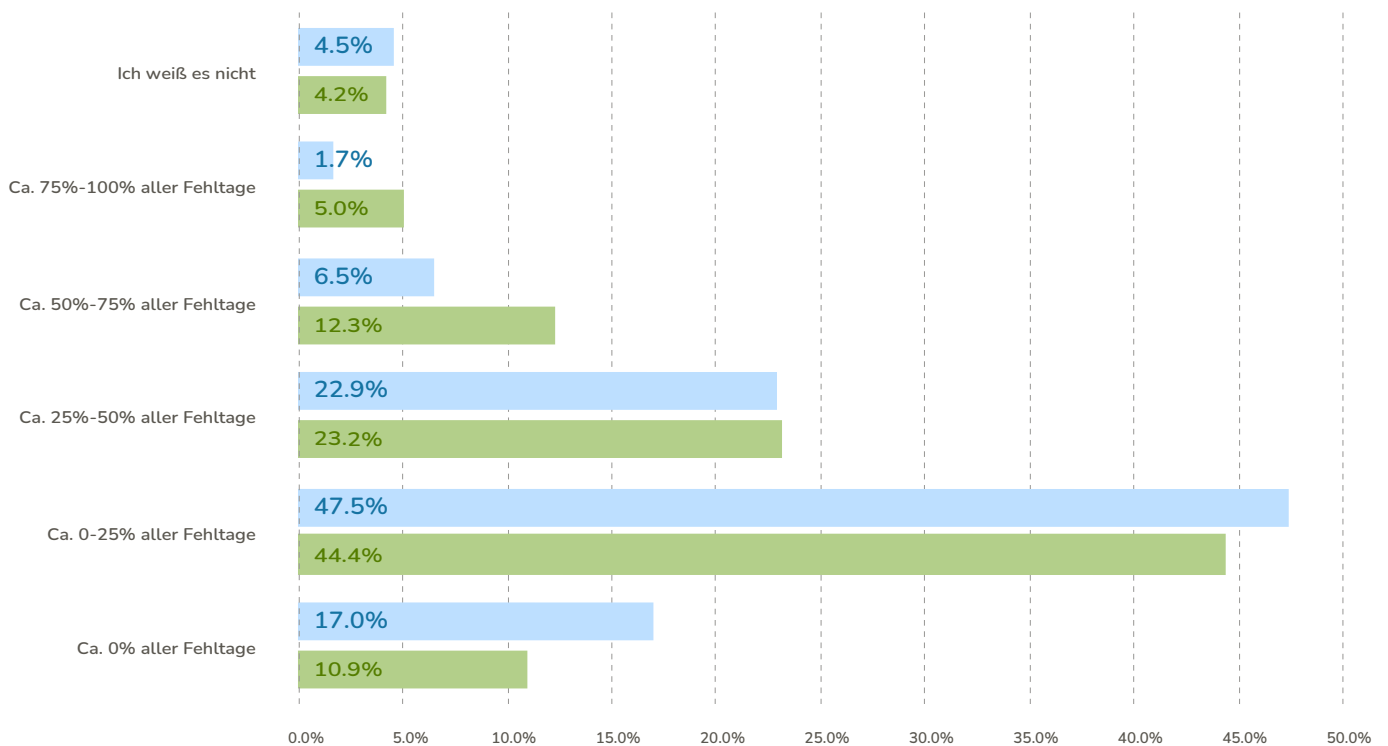
Wie viele Ihrer Fehltage waren im letzten Jahr stressbedingt? Machen Sie bitte eine ungefähre Angabe.


ARBEITNEHMENDE



Was glauben Sie, wie viele Fehltage in Ihrem Unternehmen/Team waren im letzten Jahr stressbedingt? Machen Sie bitte eine ungefähre Angabe.


● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE





“ —

HR-und Führungsverantwortliche wissen, dass Stress und psychische Belastungen eine Ursache für zahlreiche Fehltage ihrer Mitarbeitenden sind und damit hohe Kosten verursacht werden, dennoch wird dem kaum aktiv entgegengesteuert.



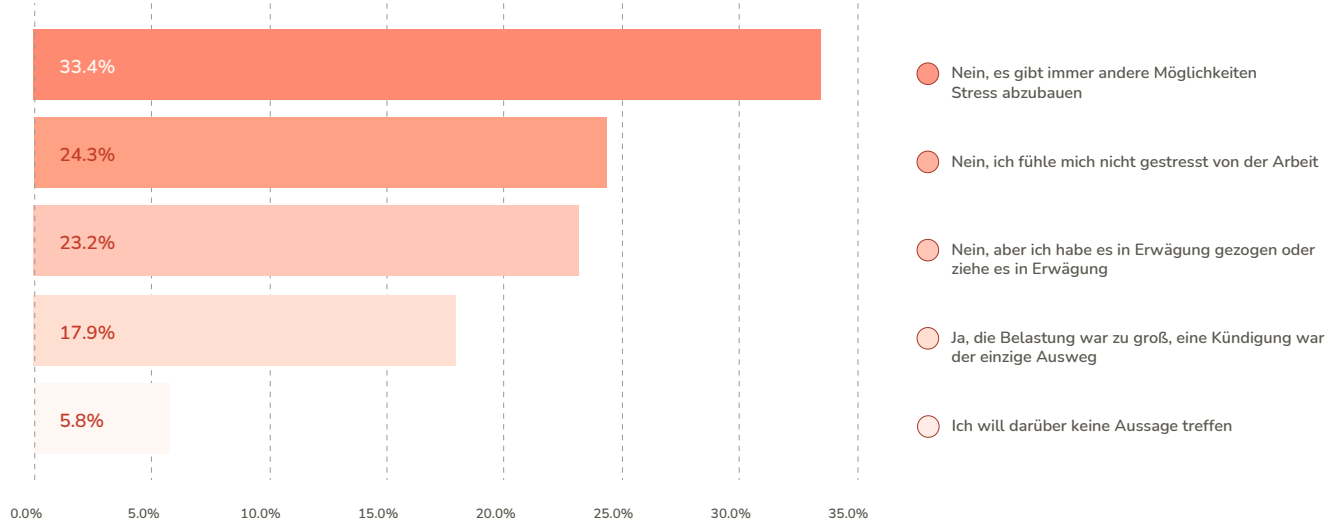


Aus bisherigen Studien wissen wir, dass Stress und mentale Belastungen auch einen wesentlichen Teil zu Abwesenheiten und Krankheitstagen sowie Präsentismus von Angestellten beitragen [können](#). Das wiederum wirkt sich nicht nur negativ auf die Produktivität des Unternehmens aus, sondern birgt auch zusätzlich hohe Kosten wegen der so entstandenen Produktivitätsverluste und Krankheitstage. An dieser Stelle bleibt wieder zu erwähnen, dass es einerseits erfreulich ist, dass HR- und Führungsverantwortliche ein Bewusstsein für diese Zusammenhänge haben. Allerdings geht aus dieser Befragung hervor, dass leider kaum präventive und passgenaue Maßnahmen ergriffen werden, um dem entgegenzuwirken.

Kündigungen/Entlassungen

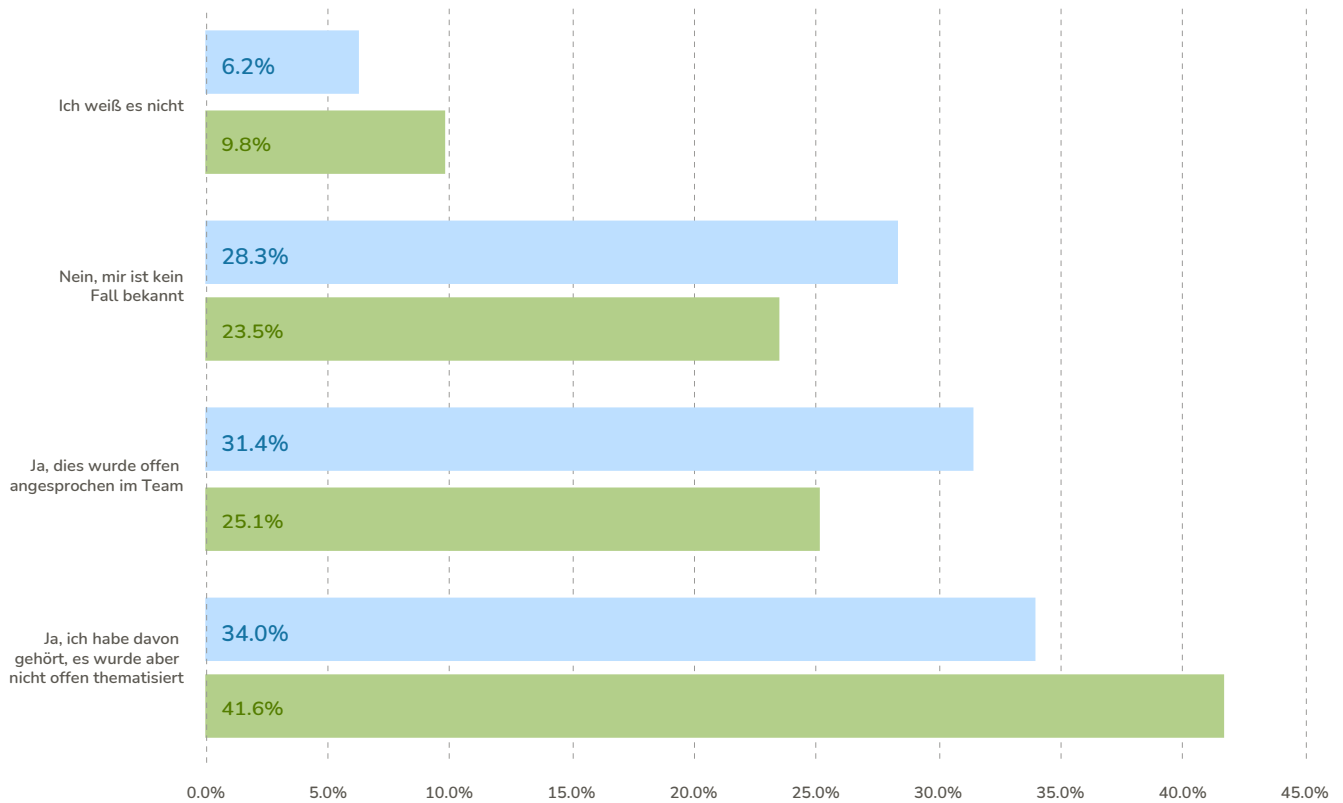
Haben Sie schon einmal stressbedingt Ihren Job gekündigt?

ARBEITNEHMENDE



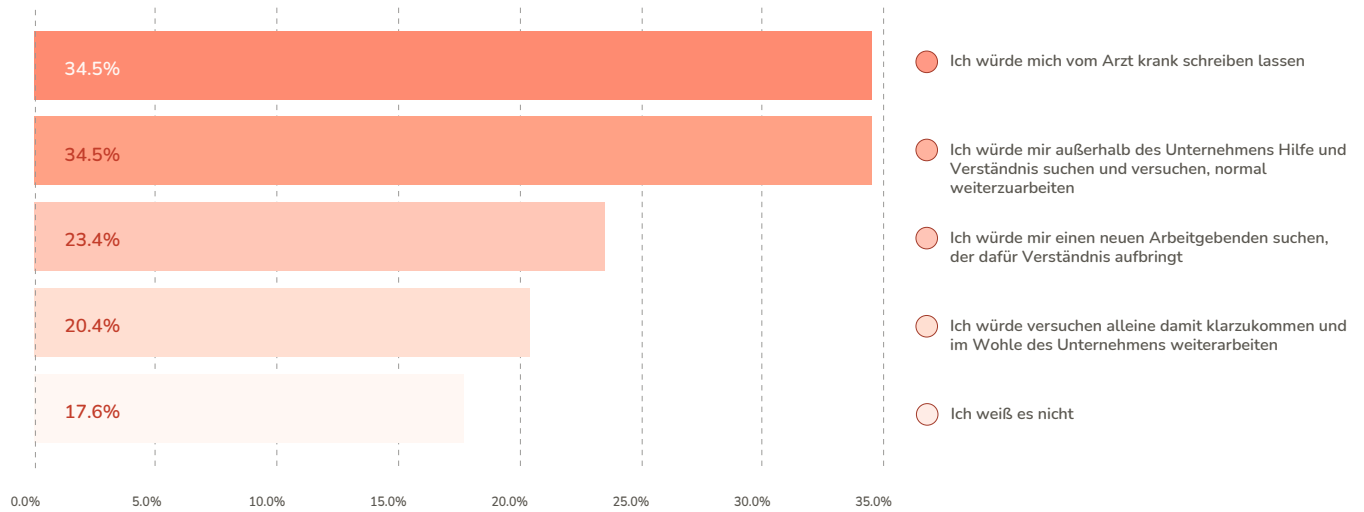
Haben in Ihrem Unternehmen/Team bereits Mitarbeitende wegen eines zu hohen Stresslevels/einer zu hohen Belastung gekündigt?

● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE



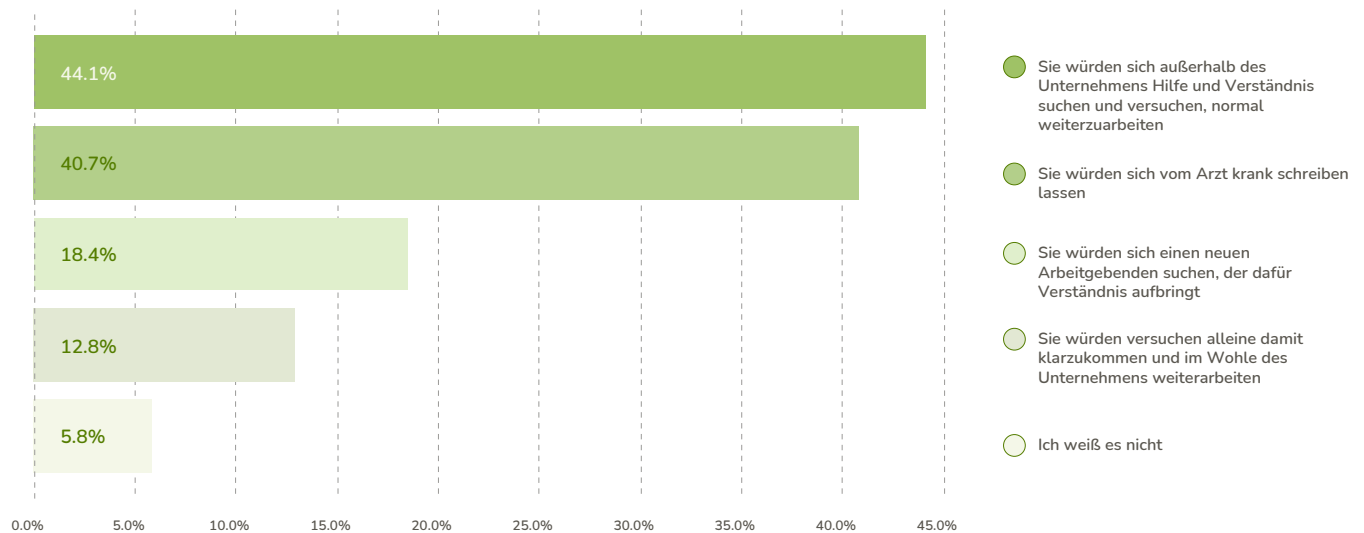
Was wäre die Konsequenz für Sie, wenn Ihre Vorgesetzten kein Verständnis für Ihre psychischen Belastungen zeigen?

ARBEITNEHMENDE



Was sind Ihrer Meinung nach mögliche Reaktionen von Arbeitnehmenden, wenn für psychische Belastungen kein Verständnis gezeigt/nicht angemessen reagiert wird?

HR-VERANTWORTLICHE



“ ———

Arbeitgebende, die psychische Belastungen ihrer Angestellten nicht ernst nehmen, riskieren Fehltage bis hin zu Kündigungen ihrer Mitarbeitenden. Daher sollten sie dringend auf die Bedürfnisse ihrer Angestellten reagieren, um negative Folgen zu verhindern.

Auch Unternehmensaustritte sind große Kostentreiber für Unternehmen. Umso alarmierender sind die Antworten von HR- und Führungsverantwortlichen, welche bestätigen, dass bereits einige Mitarbeitende aufgrund von psychischen Belastungen das Unternehmen verlassen haben. Scheinbar ist dieser Kündigungsgrund also Führungsverantwortlichen und HR-Manager:innen bewusst. Daher stellt sich die Frage, welche Maßnahmen ergriffen werden können und sollten, um einerseits die Mitarbeitenden zu entlasten und andererseits das Stigma zu brechen und solche Kündigungen/Entlassungen zu verhindern.

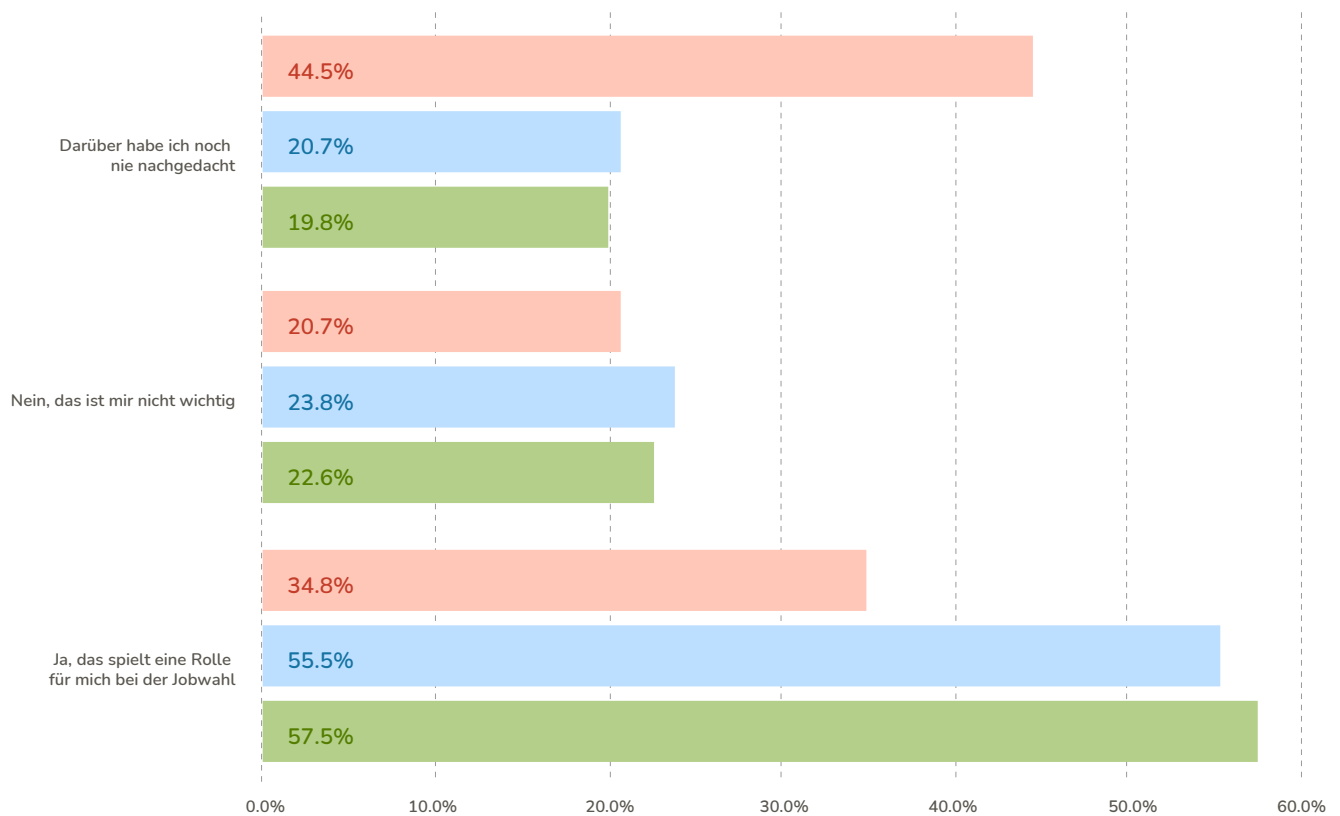
Zudem ist es erschreckend zu sehen, dass Arbeitnehmende sich entweder außerhalb des Unternehmens Unterstützung suchen, sich vom Arzt krankschreiben lassen oder sich einen neuen Arbeitgebenden suchen würden, wenn ihr aktueller Arbeitsplatz kein Verständnis für psychische Belastungen aufbringt. Die proaktive Thematisierung und die Umsetzung von Maßnahmen für das Wohl der Mitarbeitenden ist auch für die Bindung von Mitarbeitenden von großer Bedeutung.

Es zeichnet sich ab, dass viele Mitarbeitende grundsätzlich dazu bereit sind, ihre Stelle zu kündigen und nach einem alternativen Arbeitsplatz zu suchen, wenn die aktuellen Arbeitsbedingungen nicht ihren Anforderungen entsprechen. Dies deckt sich mit vorangegangenen Studien, die implizieren, dass Millennials und Post-Millennials tendenziell öfter und vor allem schneller ihre Arbeitgebenden wechseln, wenn Konditionen und Leistungen für sie nicht stimmen. Für Unternehmen bedeutet das nicht nur, wertvolle Personalressourcen zu verlieren, sondern auch das Entstehen wesentlicher Kosten, die damit einhergehen. Daher implizieren die Ergebnisse der Befragung auch, dass Arbeitgebende mit Angeboten rund um das mentale Wohlbefinden ihre Mitarbeitendenbindung erhöhen könnten. Und um wertvolle Mitarbeitende zu halten, müssen Unternehmen ein möglichst positives und erfüllendes Arbeitsumfeld schaffen.

Personalbeschaffung

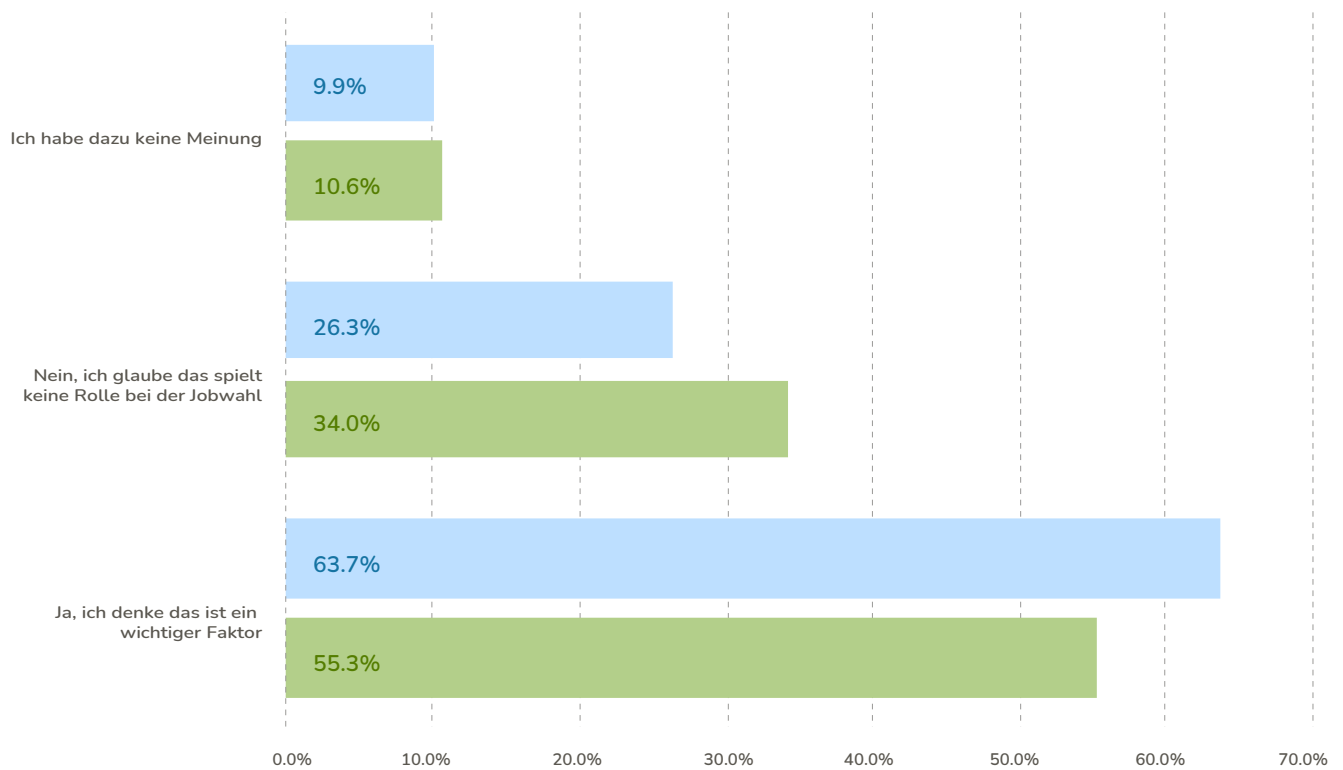
Würden Sie selbst eher in eine Organisation gehen, die sich proaktiv um Ihr mentales Wohlbefinden kümmert?

● ARBEITNEHMENDE ● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE



Denken Sie, dass Zusatzangebote rund um die mentale Gesundheit für Arbeitnehmende einen Pluspunkt bei der Jobwahl darstellen können?

● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE





Zusatzangebote rund um das mentale Wohlbefinden können auch im Sinne des Employer Branding als Anreiz für potentielle Job-Kandidat:innen dienen, sich aktiv für ein bestimmtes Unternehmen zu entscheiden. Sowohl den eigenen Mitarbeitenden als auch potentiellen Job-Kandidat:innen zu signalisieren, dass ihre Bedürfnisse wahrgenommen werden und Arbeitgebende sich nicht nur um rein monetäre Anreize bemühen, kann die Attraktivität eines Arbeitsplatzes enorm steigern. Das bedeutet im Gegenzug auch, dass Arbeitgebende, die keine solchen Angebote bieten, gegenüber anderen Arbeitgebern im Nachteil sind.

Auch hier gilt wieder: HR- und Führungsverantwortliche scheinen sich der Relevanz von Angeboten zu mentaler Gesundheit bewusst zu sein. Verglichen mit tatsächlich existierenden Zusatzangeboten rund um das mentale Wohlbefinden von Arbeitnehmenden zeigt sich jedoch noch eine deutliche Diskrepanz sowie Handlungsbedarf vonseiten der Arbeitgebenden.



“ —

Zusatzangebote rund um das mentale Wohlbefinden von Arbeitnehmenden dienen Arbeitgebenden als Employer Branding und spielen eine wichtige Rolle, um Spitzenkräfte anzuziehen.



Schlussfolgerung

Aus diesem Teil der Befragung ergeben sich die Implikationen von psychischen Belastungen und Stress am Arbeitsplatz für Arbeitgebende: Wenn sich Arbeitnehmende zunehmend gestresst und belastet fühlen, so kann das in Produktivitätsverlusten resultieren und letztlich auch zum Verlassen eines Unternehmens führen. All dies bedeutet enorme Kosten und Wissensverluste für Unternehmen.

“

—

Daher ist es besonders wichtig, präventive Angebote zu schaffen, um solch gravierenden Konsequenzen proaktiv entgegenzuwirken. Besonders hervorzuheben sind mögliche positive Auswirkungen auf die Mitarbeiter:innenbindung und das Employer Branding, welche die verantwortungsbewusste Umsetzung gezielter Maßnahmen und Angebote mit sich bringen kann.

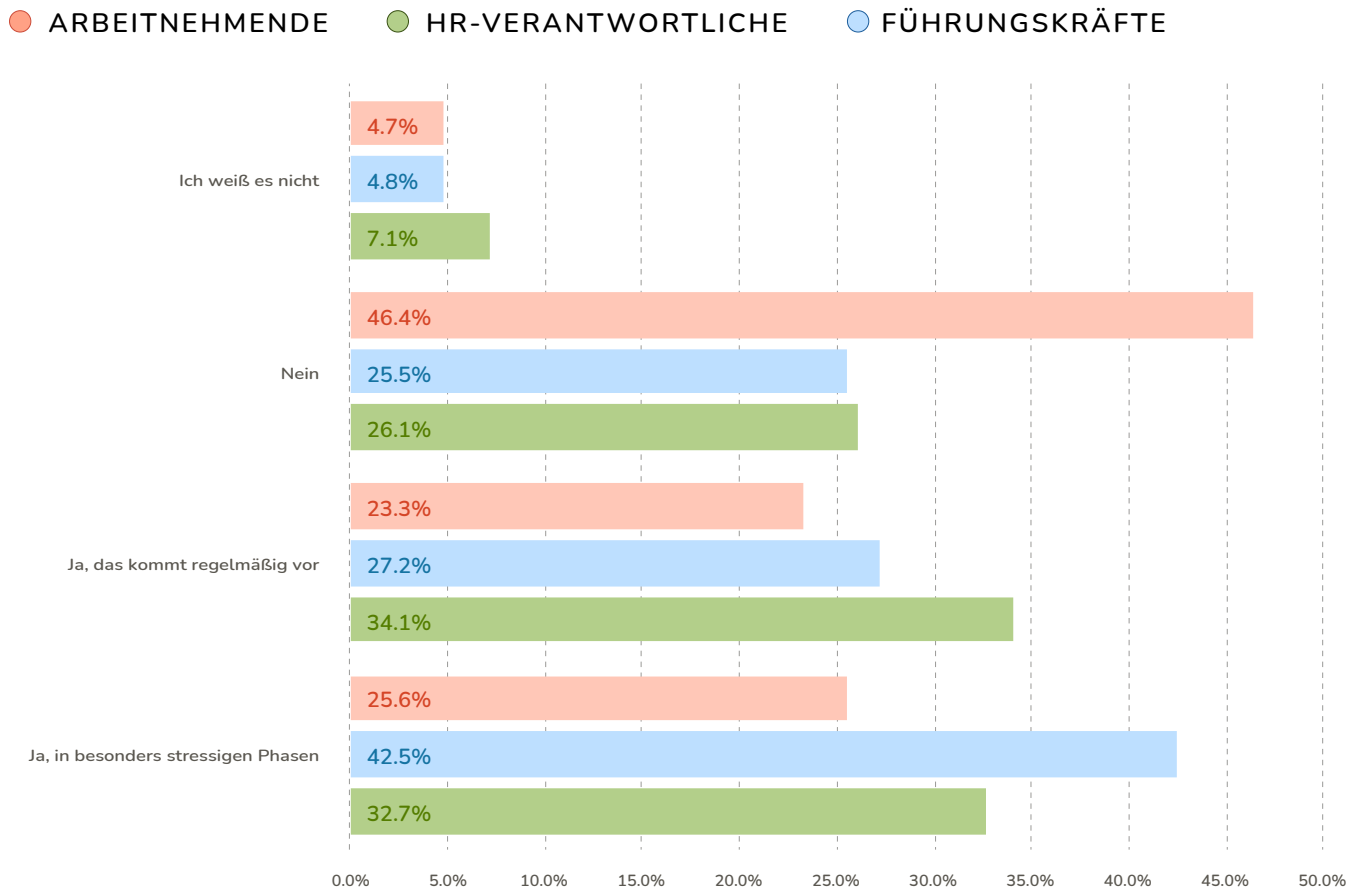
Das mentale Wohlbefinden von Arbeitnehmenden ist wichtig für Arbeitnehmende

“ ———

Stress und Belastungen am Arbeitsplatz können sowohl psychische, als auch ernsthafte körperliche Folgen nach sich ziehen. Dies ist besonders bei HR- und Führungsverantwortlichen der Fall.

Körperliche Gesundheit

Haben Sie bereits körperliche Auswirkungen von jobbedingten Belastungen gespürt, z.B. in Form von schlechtem Schlaf, Verspannungen, Schmerzen, Gewichtszu- oder -abnahme, Übelkeit o. ä.?



Es ist bereits lange bekannt, dass psychischer Stress auch schnell körperlich spürbar wird. Unsere Ergebnisse zeigen, dass körperliche Beschwerden besonders bei HR- und Führungsverantwortlichen auftreten. Um eigenen gesundheitlichen Verschlechterungen vorzubeugen oder schwerwiegendere Beschwerden abzuwenden, besteht für HR-Verantwortliche und Führungskräfte vermutlich ein erhöhter Handlungsbedarf. Somit steht für sie nicht nur die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden, sondern ebenso ihre eigene Gesundheit im Fokus. Dafür bieten sich verschiedene Maßnahmen an, wie z.B. die Verbesserung des Arbeitsklimas, flexiblere Arbeitsbedingungen, zusätzliche Gesundheitstage oder externe Angebote, die als „Gesundheitsbegleiter“ für mehr Balance am Arbeitsplatz sorgen und gezielt auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppen eingehen.



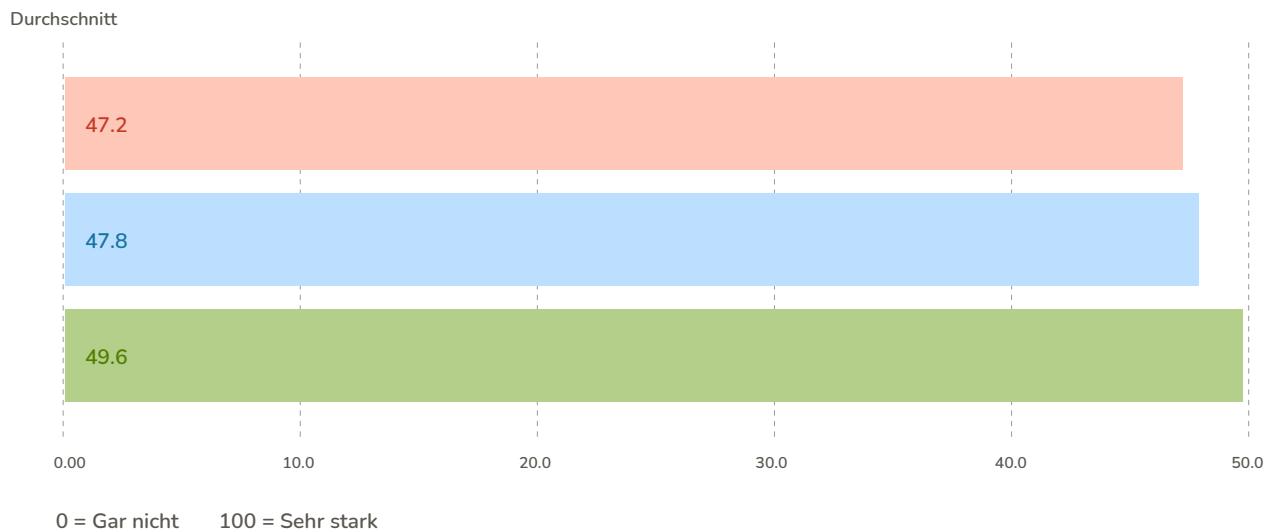
“ ———

Jobbedingte Belastungen wirken sich unausweichlich auch auf das Privatleben aus. Dagegen hilft nur, die Belastungen zu reduzieren bzw. mit präventiven Mitteln entgegenzuwirken.

Privatleben

Wie sehr wirkt sich Ihre Stimmung vom Arbeitsplatz (positiv oder negativ) auf Ihr Privatleben aus?

● ARBEITNEHMENDE ● HR-VERANTWORTLICHE ● FÜHRUNGSKRÄFTE



Genauso wie sich psychische Belastungen aus dem Privatleben auf die Stimmung und die Performance bei der Arbeit auswirken, so wirken sich auch Belastungen von der Arbeit auf das Privatleben von Arbeitnehmenden aus. Daher besteht ein effektiver Weg, weniger Belastungen aus dem Arbeitsumfeld mit nach Hause zu nehmen, darin, die Belastung am Arbeitsplatz zu reduzieren. Dies würde sich nicht nur auf das Privatleben und die holistische Gesundheit der Arbeitnehmenden auswirken, sondern kann auch die Produktivität und Balance am Arbeitsplatz positiv beeinflussen.

Stressmanagement und Burnout

Der Umgang mit Stress und psychischen Belastungen, welche arbeitsbedingt entstehen, ist nicht nur in Bezug auf die Produktivität und den Erfolg des Unternehmens relevant, sondern selbstverständlich auch für die Mitarbeitenden selbst. Beispielsweise können stressbedingte Belastungen zu ernsthaften psychischen Störungen oder einem Burnout [führen](#)². Da belastete Personen oftmals - unabhängig vom Arbeitsplatz - erst sehr spät professionelle Hilfe [suchen](#), kann eine breite Gruppe an Personen bereits sehr stark von frühzeitigen Angeboten seitens der Arbeitgebenden profitieren. Folglich ziehen Arbeitnehmende daraus nicht nur einen Nutzen für ihre Produktivität und ihr Stressmanagement am Arbeitsplatz, sondern auch für ihr mentales Wohlbefinden und ihre Belastbarkeit im privaten Kontext. Da beide Bereiche - beruflich und privat - oft nur schwer voneinander zu trennen sind, bietet es sich an, psychologische Angebote am Arbeitsplatz auch für private Anliegen zu [nutzen](#).

Diversität und Inklusion

Marginalisierte Gruppen sind aufgrund von z.B. Diskriminierungserfahrungen mit zusätzlichen Belastungen und strukturellem Stress konfrontiert, was sich negativ und langanhaltend auf die mentale Gesundheit auswirken kann. [Aus diesem Grund](#) ist es von besonderer Bedeutung, explizite [Unterstützungsangebote](#) für [beispielsweise](#) [LSBTQIA*](#) oder [PoC](#) bereitzustellen. [Durch einen verantwortungsbewussten Umgang](#) können gerade hier [externe und spezialisierte Fachleute](#) einen besonderen Mehrwert bieten, da sie einen [neutralen und geschützten Raum](#) ermöglichen, um kompetent und umfassend auf die [Belange entsprechender Personengruppen](#) eingehen zu [können](#)³.

Zunächst ist es aber wichtig, dass Arbeitgebende verstehen, welche Hintergründe und Bedürfnisse ihre Mitarbeitenden haben, um im Anschluss gezielt darauf abgestimmte Angebote zu schaffen. Viele

LSBTQIA*-Personen legen ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz nicht offen, weshalb damit einhergehende Belastungen unternehmensseitig kaum bekannt sind. Dies erschwert folglich die Schaffung eines passenden Angebots. Höchstwahrscheinlich könnten Arbeitgebende mit einer offenen Thematisierung eine erste Sensibilisierung der Belegschaft ermöglichen und den Austausch fördern. Aus vorangegangenen Studien zeichnet sich [beispielsweise](#) ab, dass sich traditionell benachteiligte Personengruppen wie [beispielsweise](#) [LSBTQIA*](#), durch unternehmensinterne Netzwerke selbst organisieren und gegenseitig helfen. Außerdem bieten manche Arbeitgebende Trainings zum Thema Diversity Awareness [an](#). Auffällig ist jedoch das Fehlen von kontinuierlichen und unabhängigen Angeboten mit Expert:innen, welche auf diese Themen spezialisiert sind.

Produktivität und Lernprozess

Psychische Belastungen durch Stress und sonstige Faktoren am Arbeitsplatz wirken sich auch auf die persönliche Entwicklung von Arbeitnehmenden aus: Personen mit einem permanenten Stressempfinden und enormen Leistungsdruck arbeiten nachweislich unproduktiver und besitzen oft weniger Kapazität für ausgleichende Aktivitäten, was schließlich einen Teufelskreis zur Folge [hat](#)⁴. Außerdem führt hoher Leistungsdruck - in dieser Befragung als Top-Stressor identifiziert - dazu, dass Arbeitnehmende sich unter Druck setzen, keine Fehler zu machen. Entstandene Fehler werden eher vertuscht anstatt offen mit ihnen [umzugehen](#), was die Lernfähigkeit und die Produktivität verringert und die psychologische Sicherheit einschränkt. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz haben [dementsprechend nicht nur individuelle, sondern auch systemische Folgen](#). Daraus lässt sich als oberstes Ziel ableiten, solchen Belastungen präventiv und strukturell entgegenzuwirken. Dies umfasst einen nachhaltigen Umgang mit Stress, eine achtsame Unternehmenskultur und das Hinarbeiten auf Lernziele und deren Reflexion, um schlussendlich die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu unterstützen⁵.

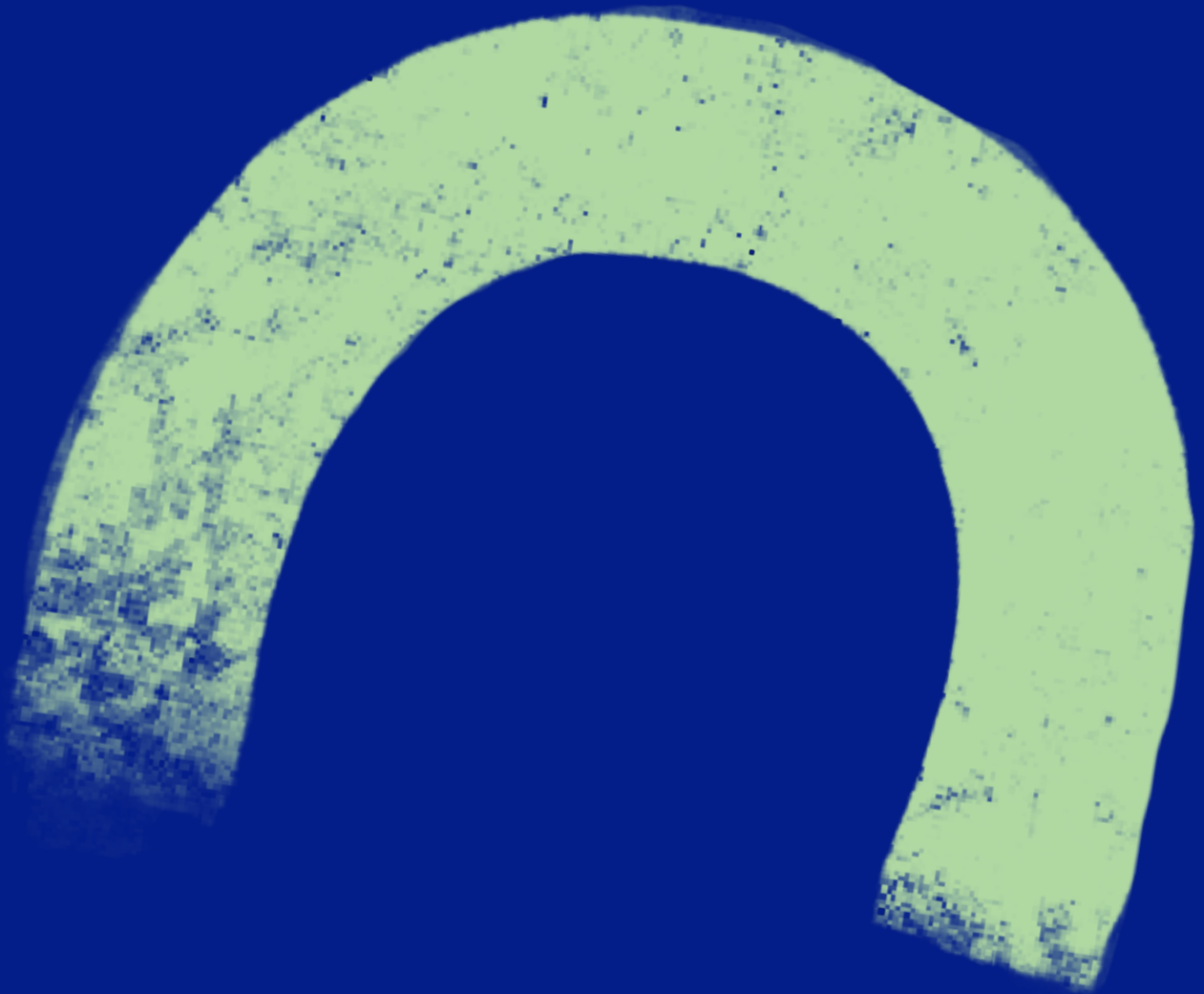
² Berger, M., Schneller, C. & Maier, W., „Arbeit, psychische Erkrankungen und Burn-out“, Nervenarzt 83, 1364–1372 (2012).

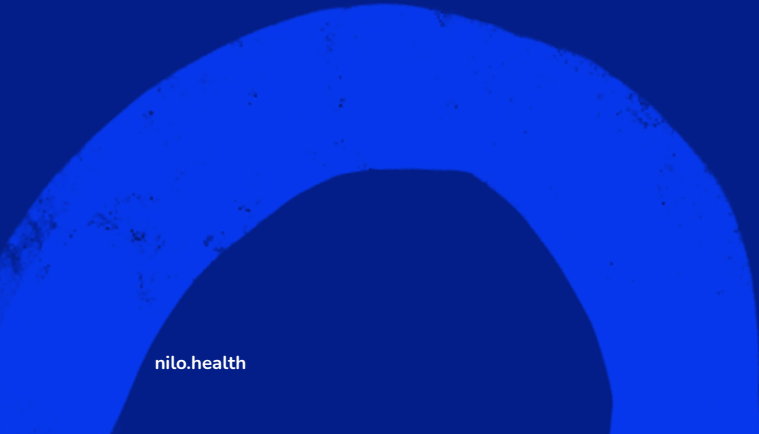
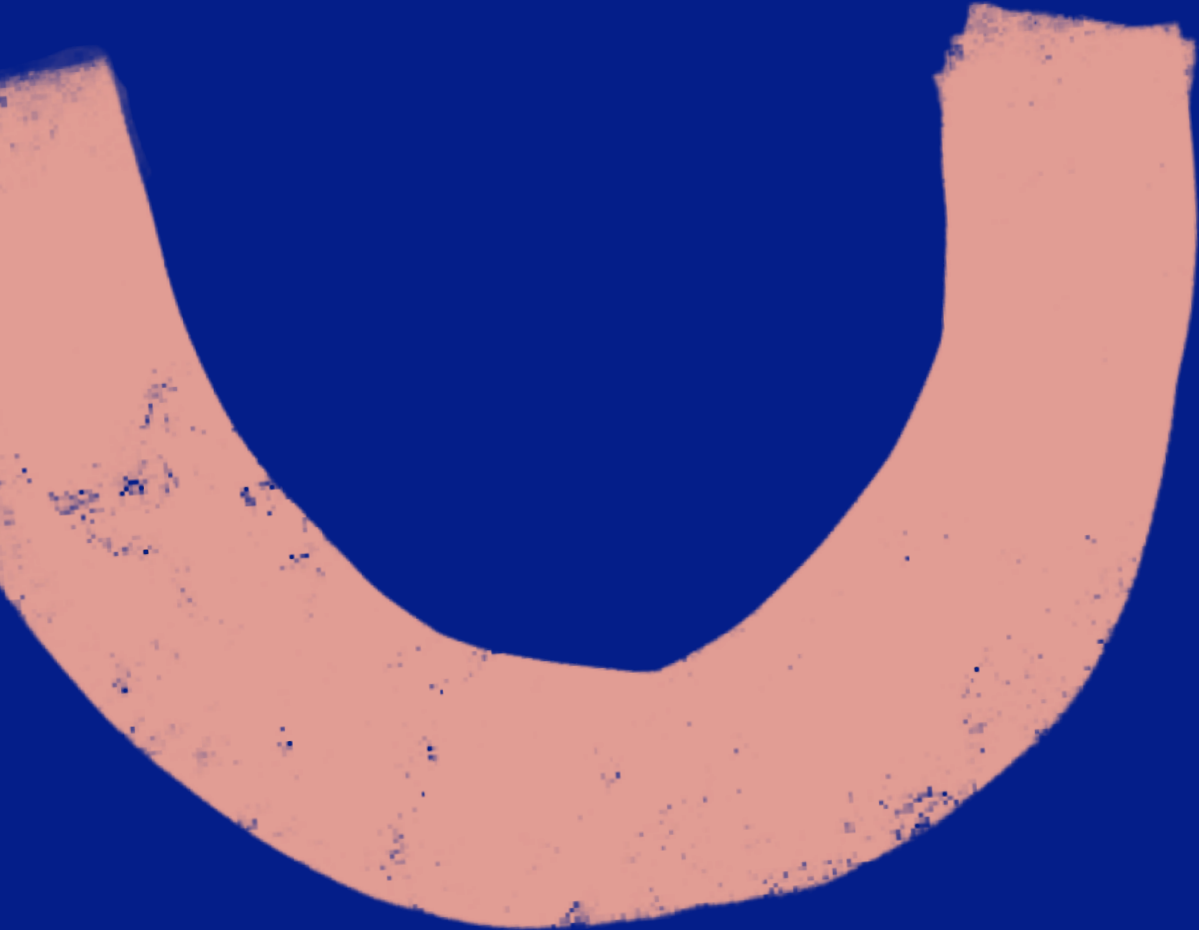
³ Murphy, L. D., Thomas, C. L., Cobb, H. R., Hartman, A. E., “A review of the LGBTQ+ work-family interface: What do we know and where do we go from here?”, J Organ Behav. 2021; 42: 139–161.

⁴ Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S. and Rockett, P. (2019), “Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress”, International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 68, No. 6, pp. 1018-1041.

⁵ Kersemaekers, W., Rupperecht, S., Wittmann, M., Tamdjidi, C., Falke, P., Donders, R., Speckens, A. and Kohls, N. (2018), “A Workplace Mindfulness Intervention May Be Associated With Improved Psychological Well-Being and Productivity. A Preliminary Field Study in a Company Setting.” Front. Psychol. 9:195. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00195

Fazit und Implikationen





Mangelhafter Umgang mit psychischen Belastungen und mangelhaftes Angebot in diesem Bereich

Arbeitnehmende fühlen sich durch verschiedene Faktoren wie u.a. die Corona-Pandemie zunehmend psychisch belastet. Obwohl dies HR- und Führungsverantwortlichen klar ist, werden psychische Belastungen und das mentale Wohlbefinden von Arbeitnehmenden leider immer noch viel zu wenig thematisiert und bislang kaum mit gezielten Angeboten vonseiten der Arbeitgebenden entgegengewirkt.

Mangelndes Verständnis von Führungskräften

Die Diskrepanz zwischen den Meinungen von Arbeitnehmenden und HR- sowie Führungsverantwortlichen zeigt, dass Führungskräfte und Personalverantwortliche nicht immer wissen, was ihre Mitarbeitenden belastet, und somit auch kaum richtig auf deren Bedürfnisse eingehen können.

Die Last der Führung beim Umgang mit psychischen Belastungen

Diskutabel bleibt, ob Führungsverantwortliche oder Personalverantwortliche überhaupt die richtigen Instanzen sind, um mit Mitarbeitenden über ihr mentales Wohlbefinden zu sprechen. Hierbei stellt sich vorrangig die Frage, ob sie über das entsprechende professionelle Werkzeug verfügen, um richtig und ausreichend sensibel mit diesen Themen umzugehen. Ein beachtlicher Teil der Arbeitnehmenden will mit niemandem aus dem eigenen Unternehmen über persönliche Belastungen sprechen, da sie dies zusätzlich belasten würde. Um den Belangen der Arbeitnehmenden Sorge zu tragen und sich als proaktives Unternehmen zu positionieren, empfehlen wir, Angebote & Maßnahmen für das mentale Wohlbefinden der Mitarbeitenden an eine externe, neutrale Instanz auszulagern - dies kann in Form von digitalem oder persönlichem Zugang erfolgen. Folglich zeigt das zum einen, dass sich Arbeitgebende um das Wohl ihrer Angestellten sorgen und kümmern, und kann zum anderen das Vertrauen von Mitarbeitenden in ihre Führungskräfte stärken.

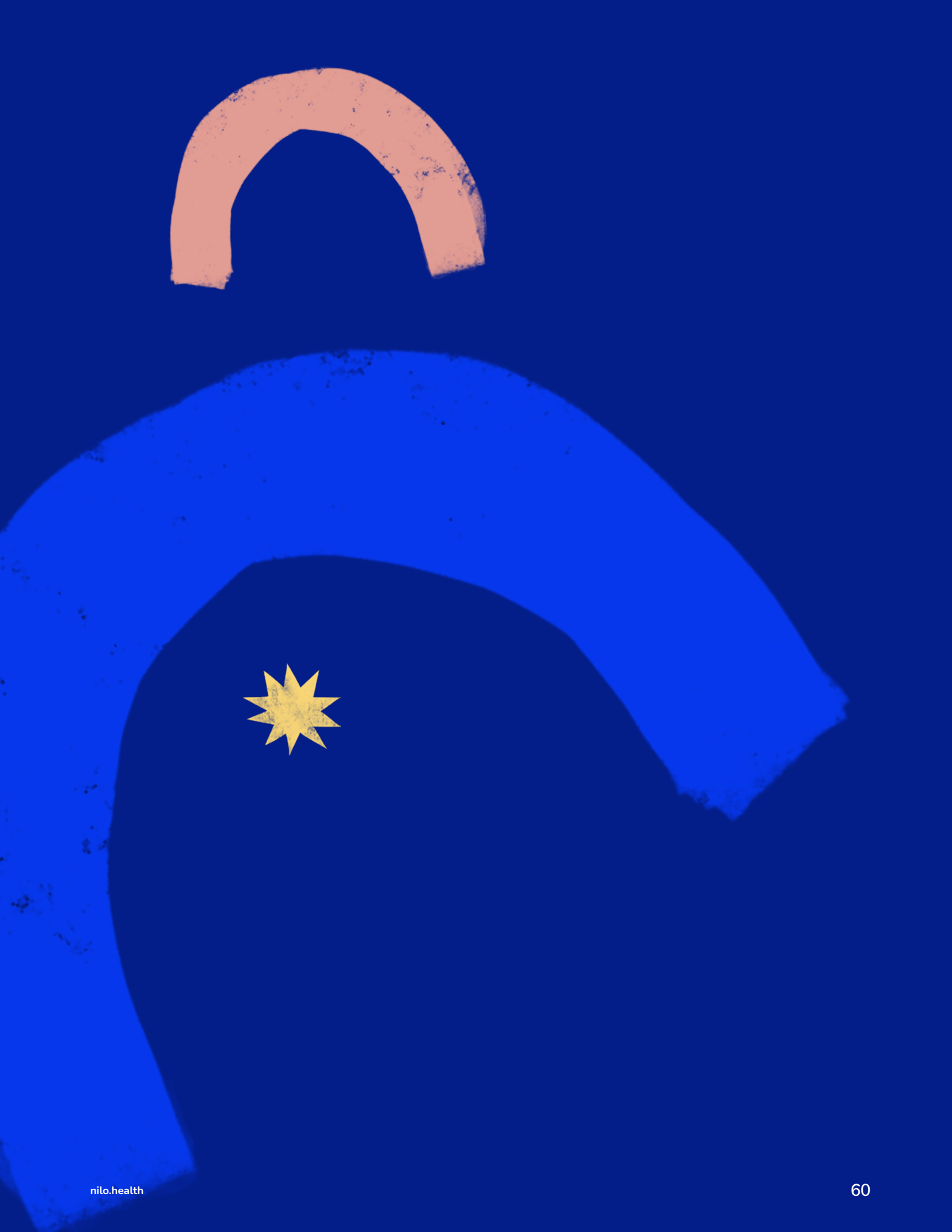
Positionierung als attraktiver Arbeitsplatz

Die proaktive Beschäftigung mit dem Wohlbefinden der Arbeitnehmenden hat positive Auswirkungen auf die Anziehung, Produktivität, Krankheitstage und die Bindung von Mitarbeitenden. All diese Faktoren ersparen Unternehmen de facto eine Menge Kosten, was in vorangegangenen Studien bereits beobachtet wurde. Unsere Befragung hat dies noch einmal deutlich bestätigt. Gerade in Bezug auf die Produktivität, die Krankheitstage und die Bindung von Mitarbeitenden ist es sehr wichtig, dass Unternehmen nicht zu spät reagieren, sondern zukunftsfähig bleiben und bereits präventiv Maßnahmen zum Einsatz kommen. Die übergeordneten Effekte, welche durch die Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfeldes entstehen, locken Talente an, binden wertvolle Mitarbeitende und erzielen eine kompetitive Marktstellung, was schließlich i.S. des Employer Branding besonders positiv heraussticht.

Letztlich gilt es, ganz abgesehen von den wirtschaftlichen Argumenten, die menschliche Perspektive auf den Status Quo nicht zu vergessen: Die mentale Gesundheit von Arbeitnehmenden ist wichtig und sollte nicht leichtfertig behandelt werden, denn sie betrifft uns alle.

Demografische Daten der Studienteilnehmenden

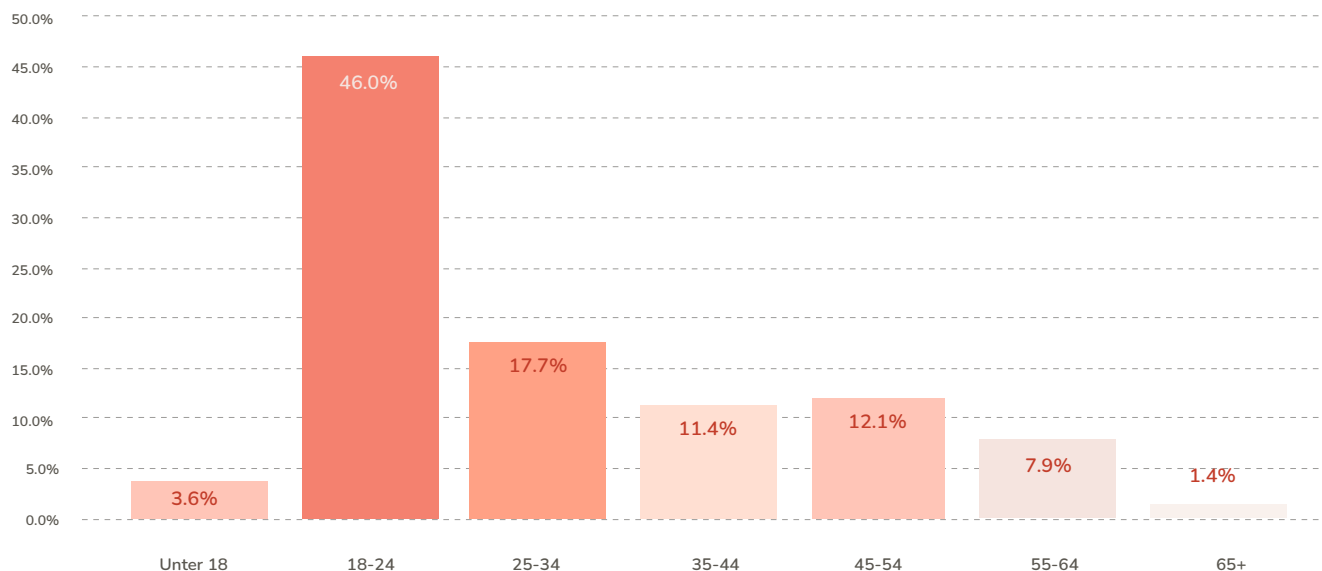




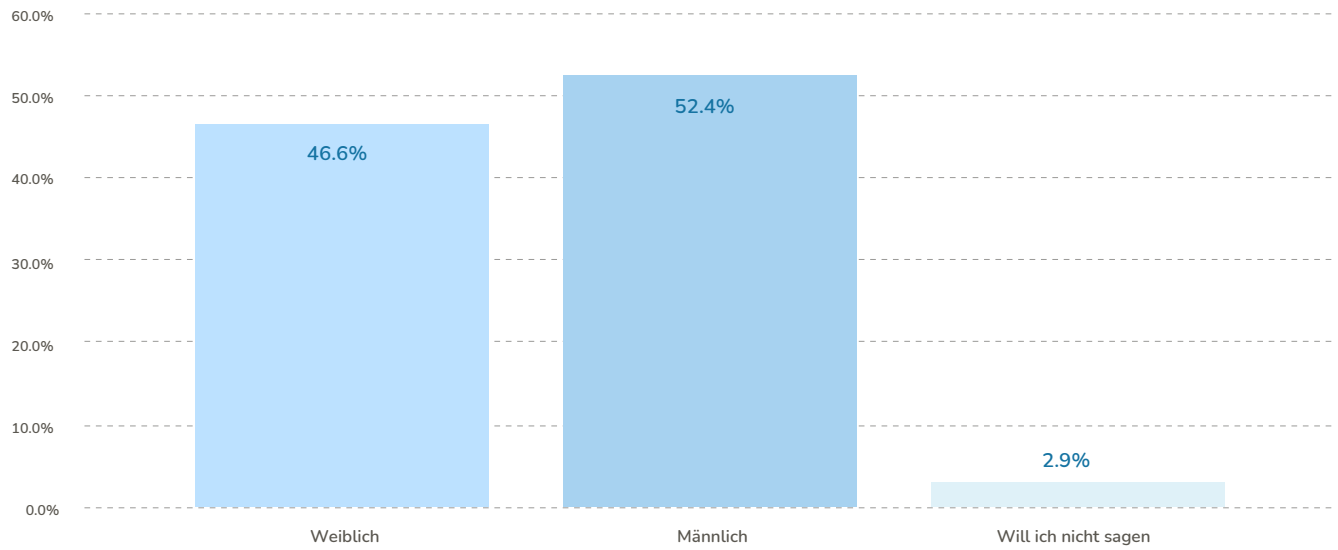
Die Befragten waren zu 95 % zwischen 18 und 65 Jahren alt, ein kleiner Teil (4 %) war unter 18 Jahre alt und ein weiterer, kleiner Teil (1 %) war über 65 Jahre alt. Ein großer Teil (40 %) der Befragten der Zielgruppe „Arbeitnehmende“ war zwischen 18 und 34 Jahren und damit verhältnismäßig jung. Bei der Analyse der Befragung muss dies beachtet werden, da Millennials und die Generation Z teilweise andere Bedürfnisse für ihre mentale Gesundheit haben als andere Generationen. Beispielsweise haben sie ein stärkeres Bedürfnis nach persönlicher Weiterentwicklung und Wachstum und sind mit der Verwendung digitaler Medien vertrauter - auch im professionellen Umfeld.

Von den Befragten waren 52 % männlich und 46 % weiblich. Ca. 3 % wollten ihr Geschlecht nicht angeben. Alle Befragten arbeiteten in unterschiedlichen Branchen, wobei der größte prozentuale Anteil in der Automobilindustrie tätig war (12 %). Des Weiteren war ca. ein Drittel aller Befragten in kleinen und mittleren Unternehmen angestellt (31 %), gefolgt von weiteren 27 % in Großkonzernen, 16 % im öffentlichen Dienst, 12 % in Familienunternehmen, 11 % in Startups und zuletzt ca. 2 % in NPOs und NGOs. Die Mehrheit der Unternehmen befindet sich im städtischen Raum (63 %) und ein kleinerer Teil im ländlichen Raum (37 %). Während ca. die Hälfte der Befragten zur Zeit der Befragung im Büro arbeiteten (49 %), waren die restlichen Befragten coronabedingt entweder von zu Hause (25 %) oder in einer Hybridform aus Home-Office und Büro tätig (25 %). Ein Viertel der Befragten gab an, psychische Vorbelastungen wie z.B. Depressionen, Panikattacken und Angstzustände zu haben (25 %).

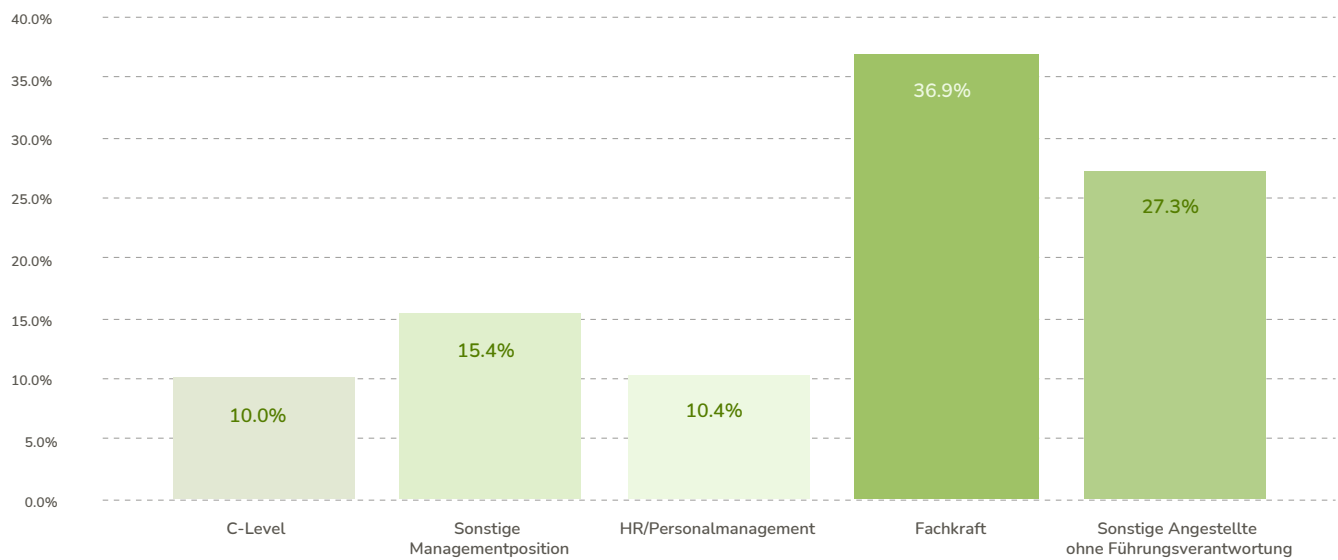
ALTER



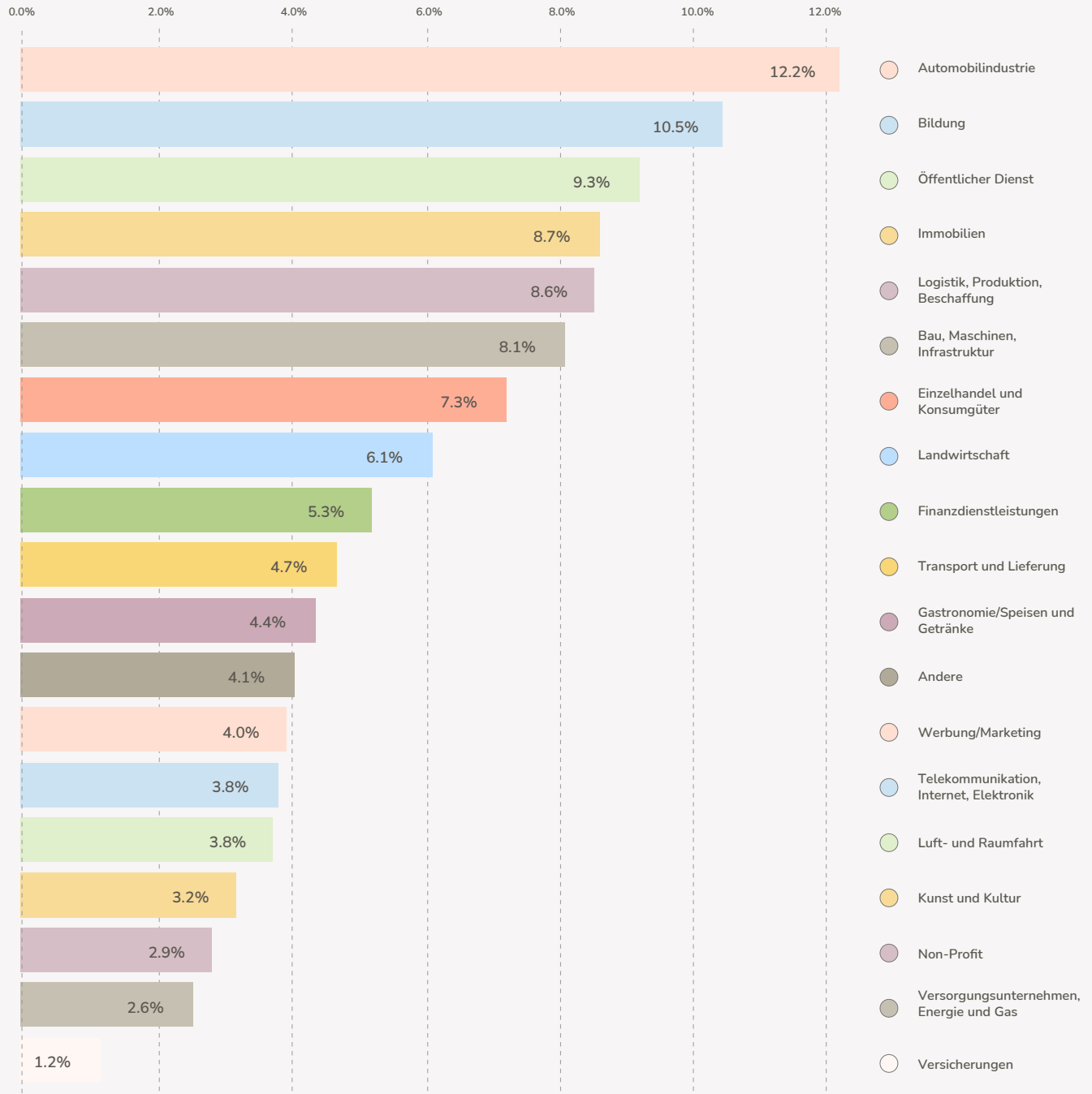
GESCHLECHT



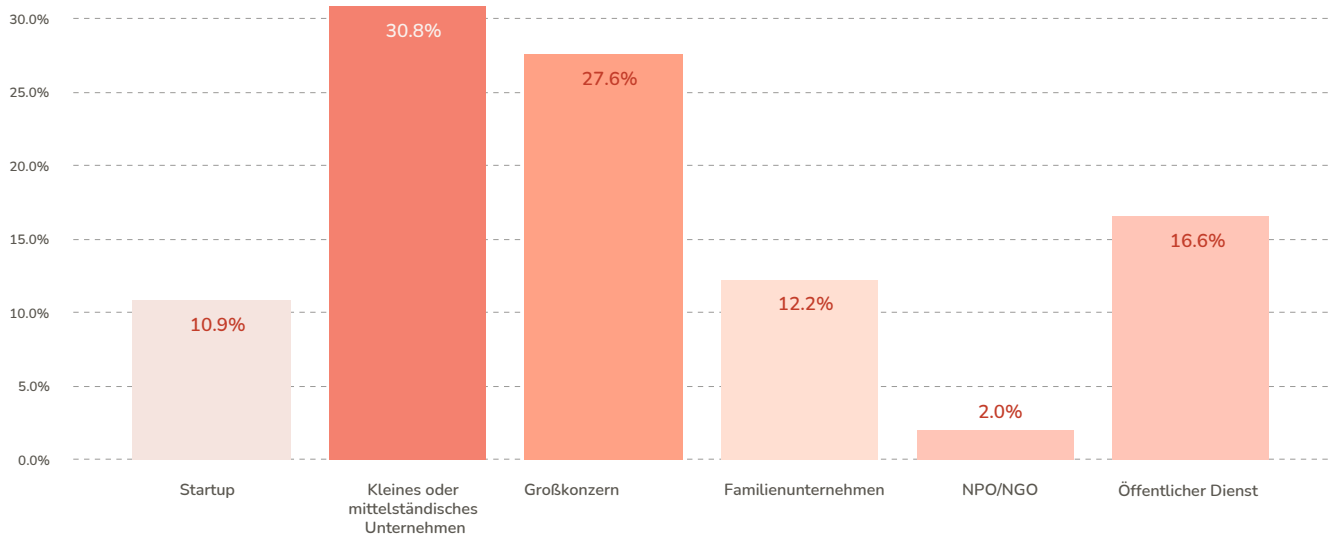
JOB-LEVEL



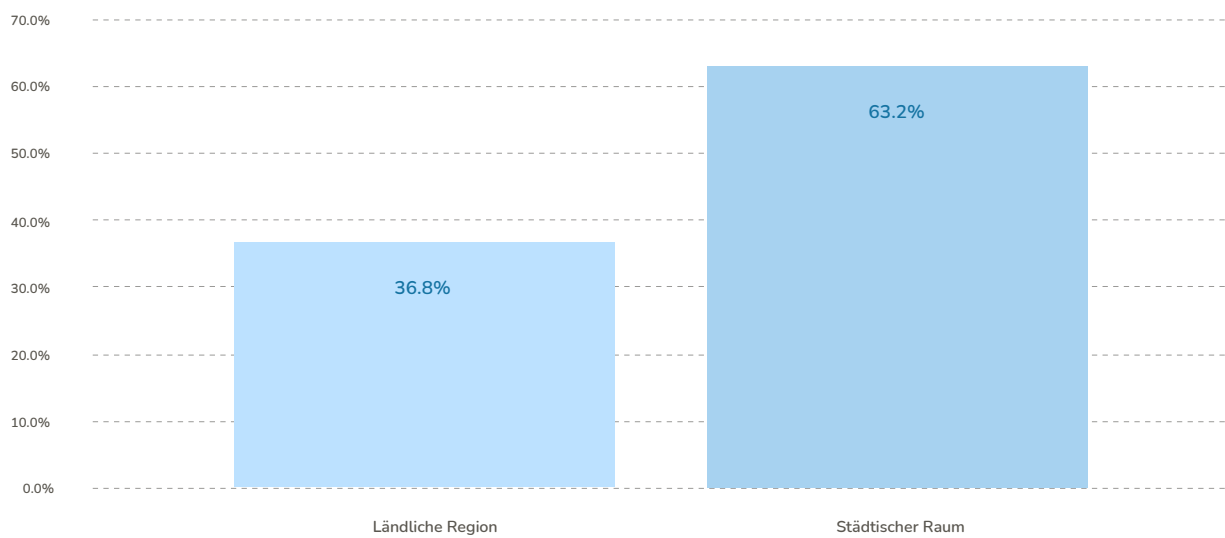
BRANCHE (MEHRAUSWAHL MÖGLICH)



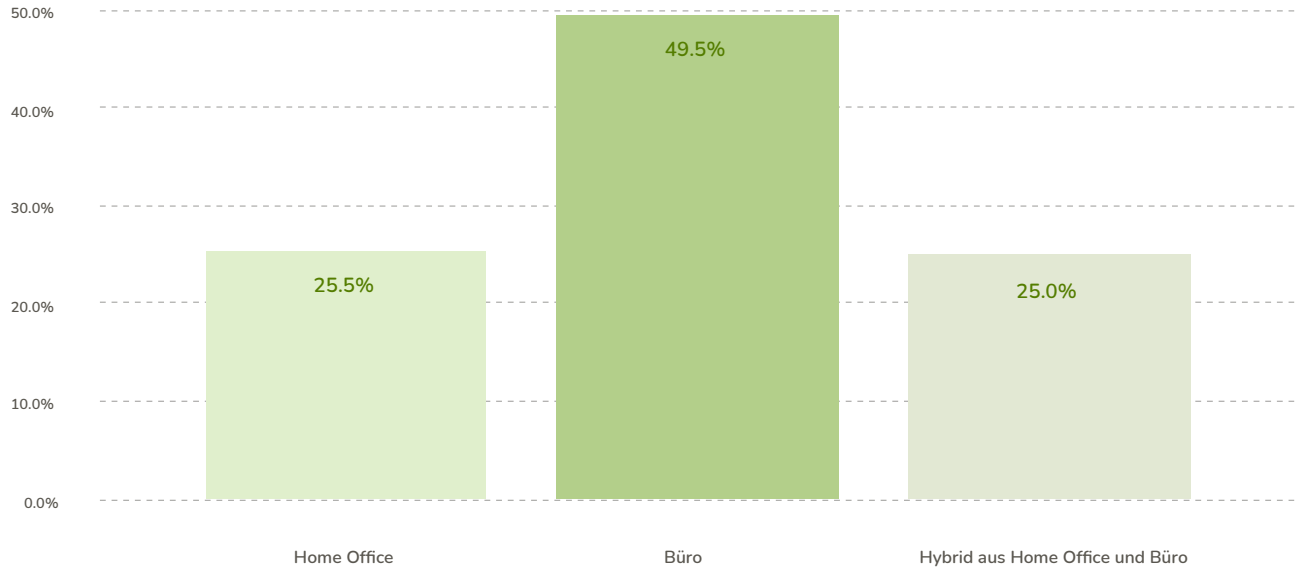
UNTERNEHMENSART



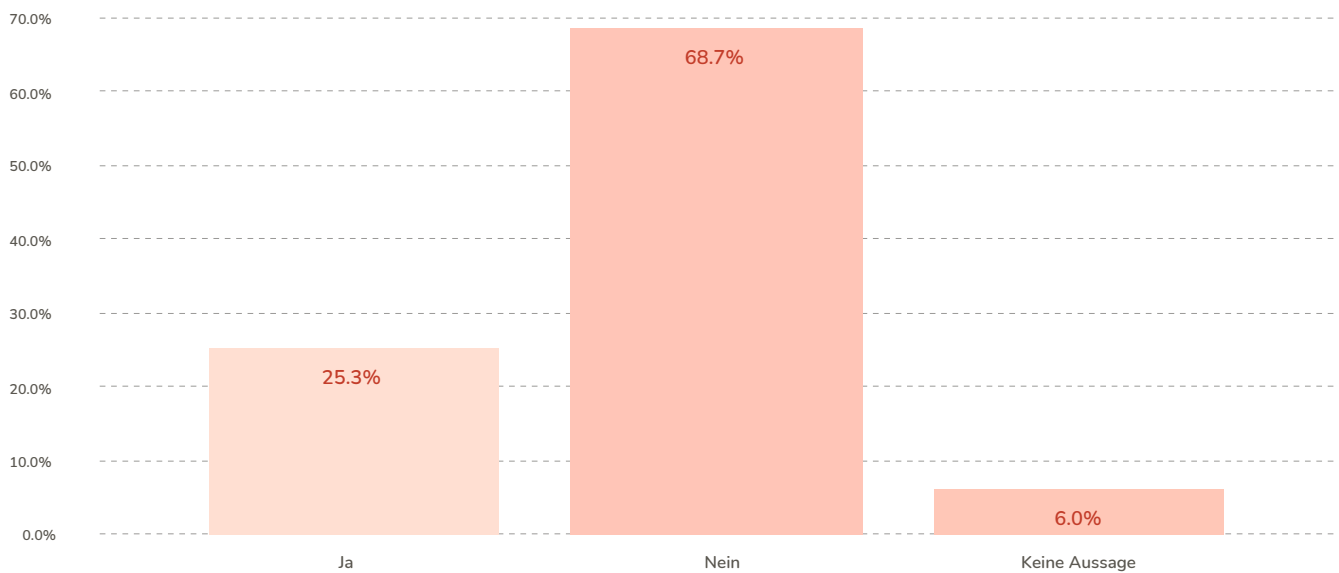
UNTERNEHMEN BEFINDET SICH IN FOLGENDER REGION



DERZEITIGE ARBEITSUMGEBUNG (BEZIEHT SICH AUF JUNI 2021)



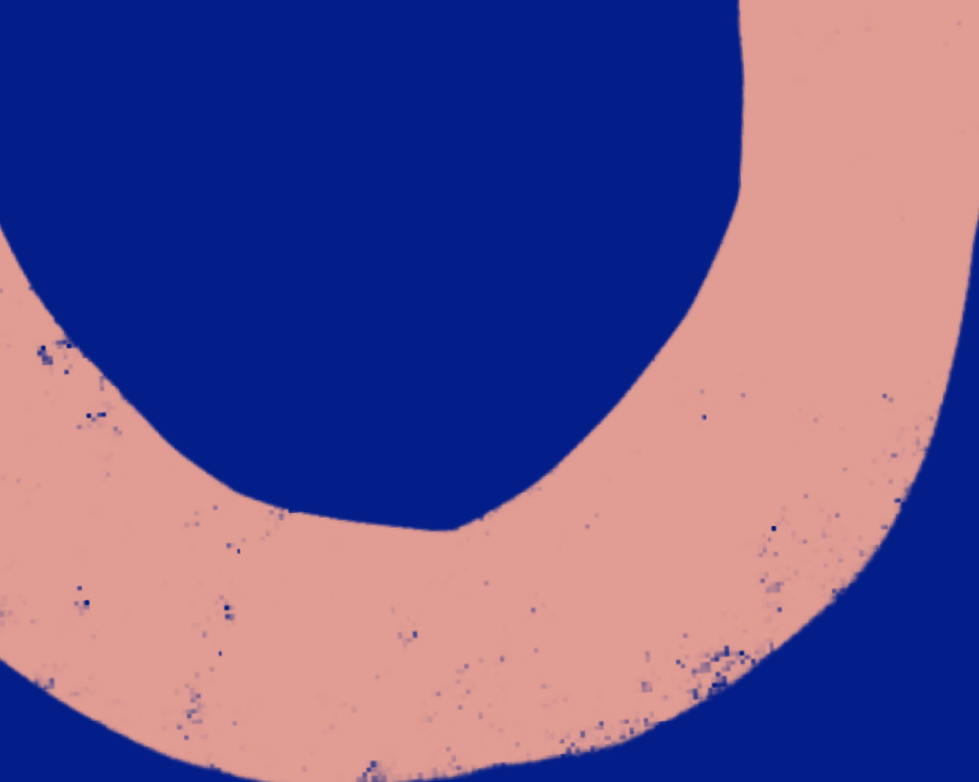
PSYCHISCHE VORBELASTUNGEN:



Über nilo.health

Unser Ziel ist es, den Zugang zu mentaler Unterstützung zu erleichtern und Menschen zu befähigen, proaktiv an ihrem mentalen Wohlbefinden zu arbeiten. Wir glauben, dass Menschen ein besseres Leben führen, wenn wir unsere mentale Gesundheit verstehen, ernst nehmen und proaktiv weiterentwickeln.

Wir sind der ganzheitliche Anbieter für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz. Wir bieten 1-zu-1-Videositzungen mit hochqualifizierten Psycholog:innen und Therapeut:innen sowie digitale Programme und Tools an - alles auf einer Plattform.



Buche jetzt eine Demo:

DEMO ANFRAGEN

Mehr Informationen unter:
<https://nilohealth.com>