

# Survey: World Mental Health Day 2024



## Rückblick und Ergebnisse

Im Rahmen des vergangenen World Mental Health Days, der erstmals am 10. Oktober 1992 auf Initiative von Richard C. HUNTER begangen wurde, wollte ich kürzlich von meinem Netzwerk wissen, wo wir aktuell in Bezug auf dieses Thema stehen. Die World Federation for Mental Health (WFMH), 1948 gegründet, hatte für das Jahr 2024 das Motto „It’s time to prioritize mental health in the workplace!“ ausgerufen.

In diesem Zusammenhang habe ich einen Survey erstellt, an dem 50 Personen teilgenommen haben und dessen wesentliche Ergebnisse ich hier teilen möchte. Sie zeigen deutlich, dass das Thema zwar zunehmend an öffentlicher Bedeutung gewinnt, jedoch noch viel Potenzial für Verbesserungen besteht.

Kurz vorweg werfen wir noch einen schnellen Blick auf die beiden Begriffe Mental Health und Psychologische Sicherheit:

*Mentale Gesundheit* bedeutet mehr als die Abwesenheit psychischer Erkrankungen – sie beschreibt einen Zustand des Wohlbefindens, in dem Menschen mit Herausforderungen umgehen, ihr Potenzial entfalten und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Sie beeinflusst unsere Entscheidungsfähigkeit, Beziehungen und Lebensgestaltung und variiert individuell je nach Belastungsempfinden und Kontext.

*Psychologische Sicherheit* beschreibt das Vertrauen in einem Team oder einer Organisation, ohne Angst vor negativen Konsequenzen Ideen äußern, Fehler zugeben oder Kritik üben zu können. Sie fördert offene Kommunikation, Vertrauen, Lernen aus Fehlern und Innovation. Fehlt sie, entstehen Angst, Zurückhaltung und geringere Leistungsfähigkeit.

Fünzig Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sich Zeit genommen und zehn Fragen beantwortet, bei denen es darum ging, wie „Mentale Gesundheit“ und „Psychologische Sicherheit“ am jeweiligen Arbeitsplatz erlebt werden. Ihnen danke ich ganz herzlich für ihr Mitwirken und die Offenheit!

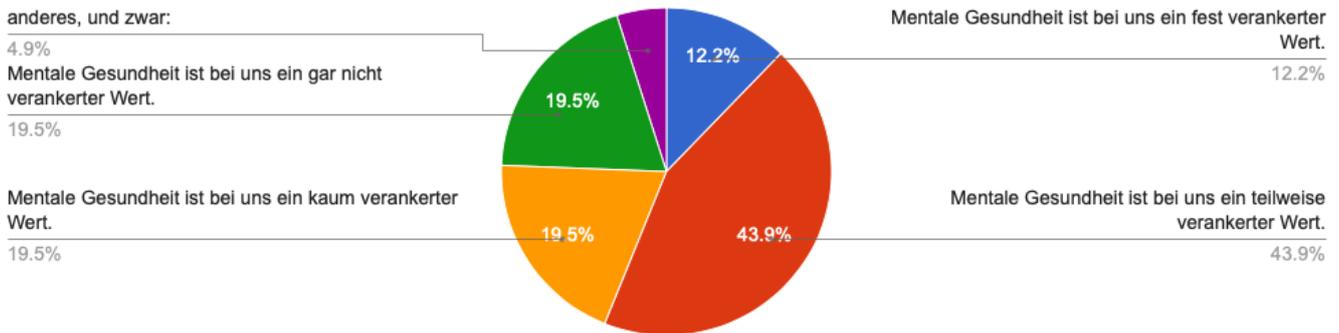
Die Ergebnisse sind in den folgenden Graphiken zu sehen, eine Einordnung findet sich am Schluss des Dokuments.



# Survey: World Mental Health Day 2024

## Rückblick und Ergebnisse

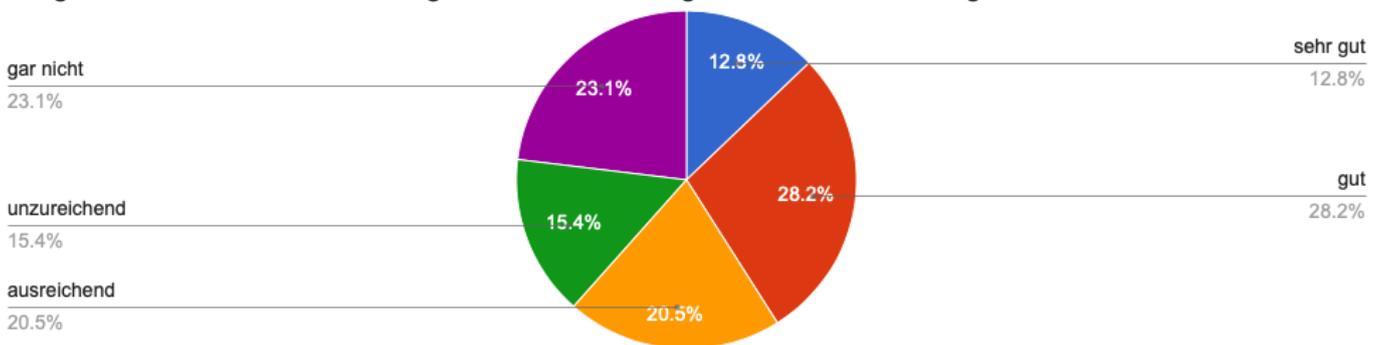
### Wie nimmst Du das Thema "Mentale Gesundheit" in der Unternehmenskultur Deines Arbeitgebers wahr?



Mein Arbeitgeber macht viel Druck und wundert sich, wenn Menschen zusammen brechen oder ausfallen.

Zu mentaler Gesundheit bietet der Arbeitgeber Fortbildungen und Seminare an, aber die Arbeitnehmer nehmen das Angebot weniger wahr, als es wahrscheinlich nötig wäre. Es gibt den Mentalen Gesundheits-Wert auf jeden Fall und er wird als wichtig angesehen, aber er wird (auch aus Zeitmangel im Arbeitsalltag) zu wenig genutzt.

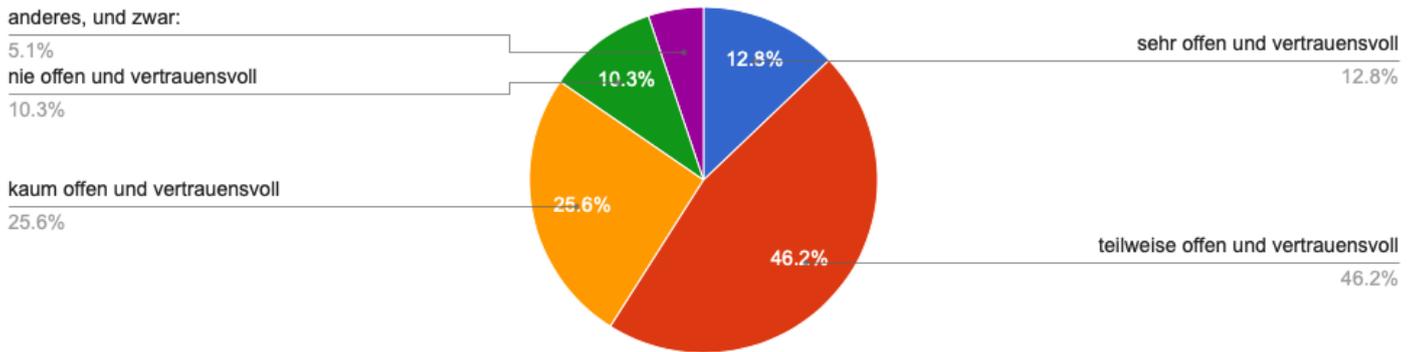
### Wie gut fühlst Du Dich von den Führungskräften Deines Arbeitgebers unterstützt in Bezug auf Deine mentale Gesundheit?



# Survey: World Mental Health Day 2024

## Rückblick und Ergebnisse

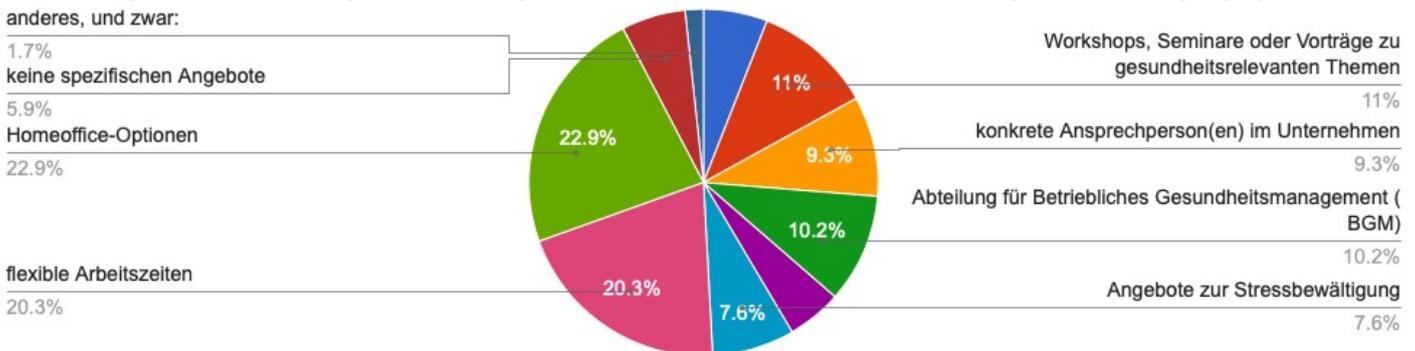
### Wie offen und vertrauensvoll wird über das Thema "Mentale Gesundheit" in Deinem Team gesprochen?



kann ich noch nicht sagen

Das Thema existiert nicht.

### Welche Angebote zur Erhaltung und Förderung von mentaler Gesundheit stellt Dein Arbeitgeber zur Verfügung? (Mehrfach...)



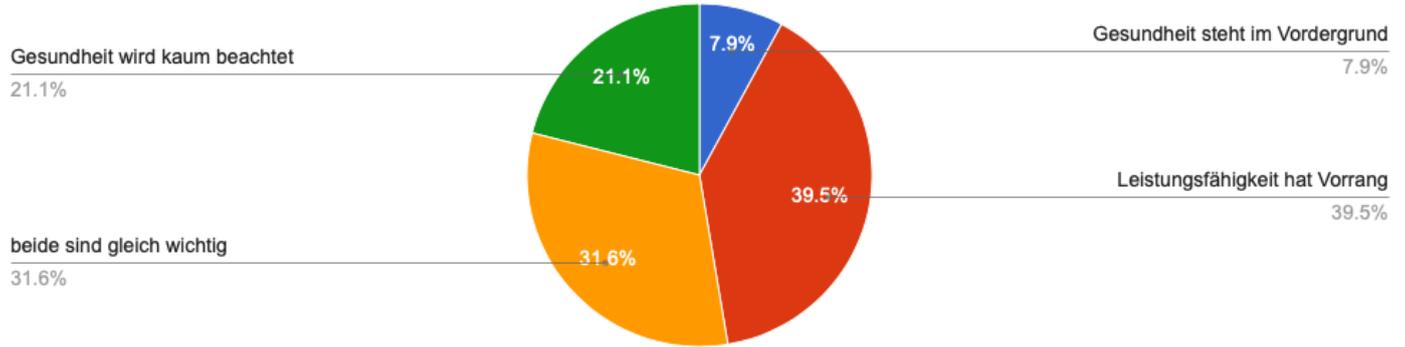
Supervision und Coaching gibt es lediglich für päd. Fachkräfte, nicht für die Verwaltung.

fixe Arbeitstage

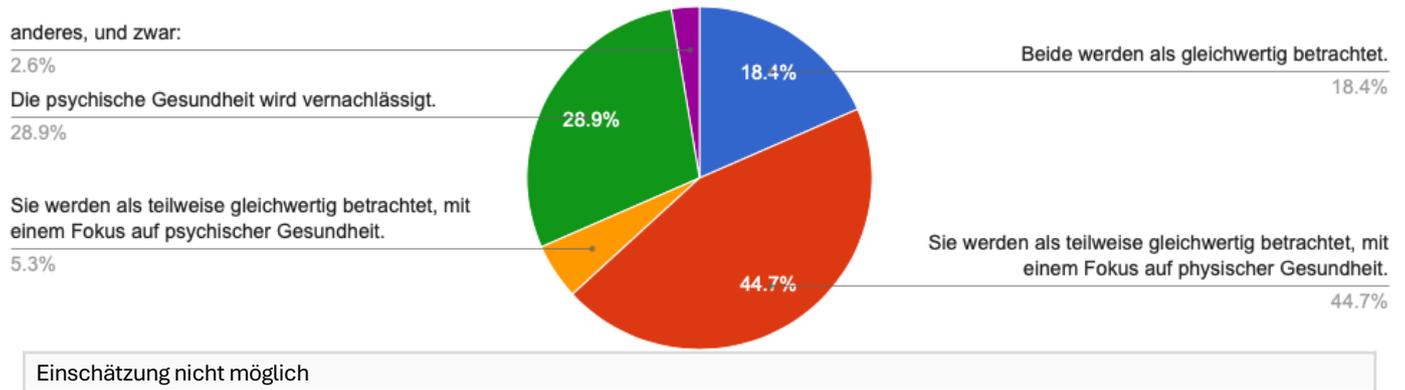
# Survey: World Mental Health Day 2024

## Rückblick und Ergebnisse

### Wie gleichwertig werden Deiner Meinung nach Gesundheit und Leistungsfähigkeit bei Deinem Arbeitgeber behandelt?



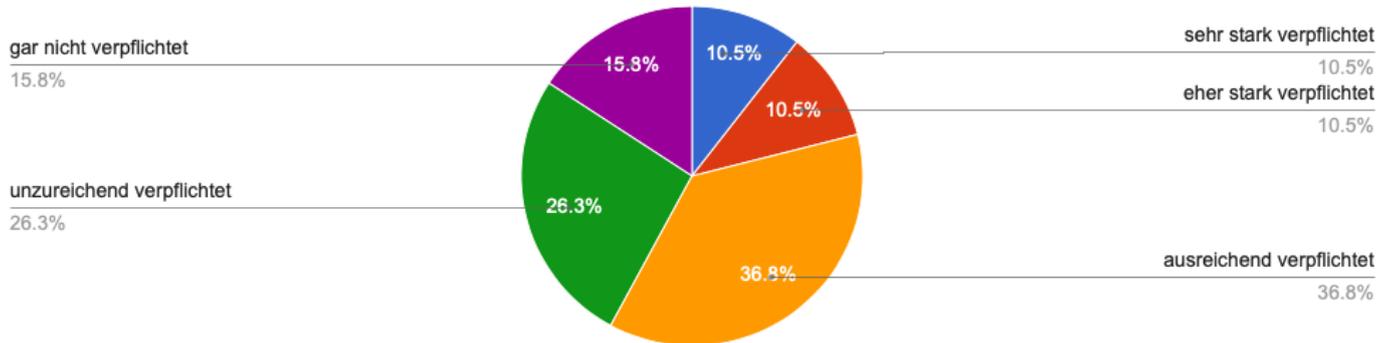
### Wie werden physische und psychische Gesundheit bei Deinem Arbeitgeber im Vergleich betrachtet und behandelt?



# Survey: World Mental Health Day 2024

## Rückblick und Ergebnisse

Wie stark nimmst Du die Fürsorgepflicht Deines Arbeitgebers in Bezug auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden...



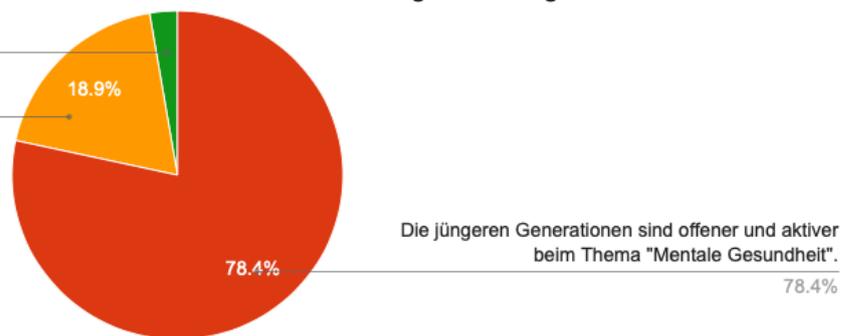
Wie schätzt Du den Umgang mit dem Thema "Mentale Gesundheit" bei Deinem Arbeitgeber im Vergleich zwischen den Gen...

anderes, und zwar:

2.7%

Ich nehme keine großen Unterschiede zwischen den Generationen bei diesem Thema wahr.

18.9%

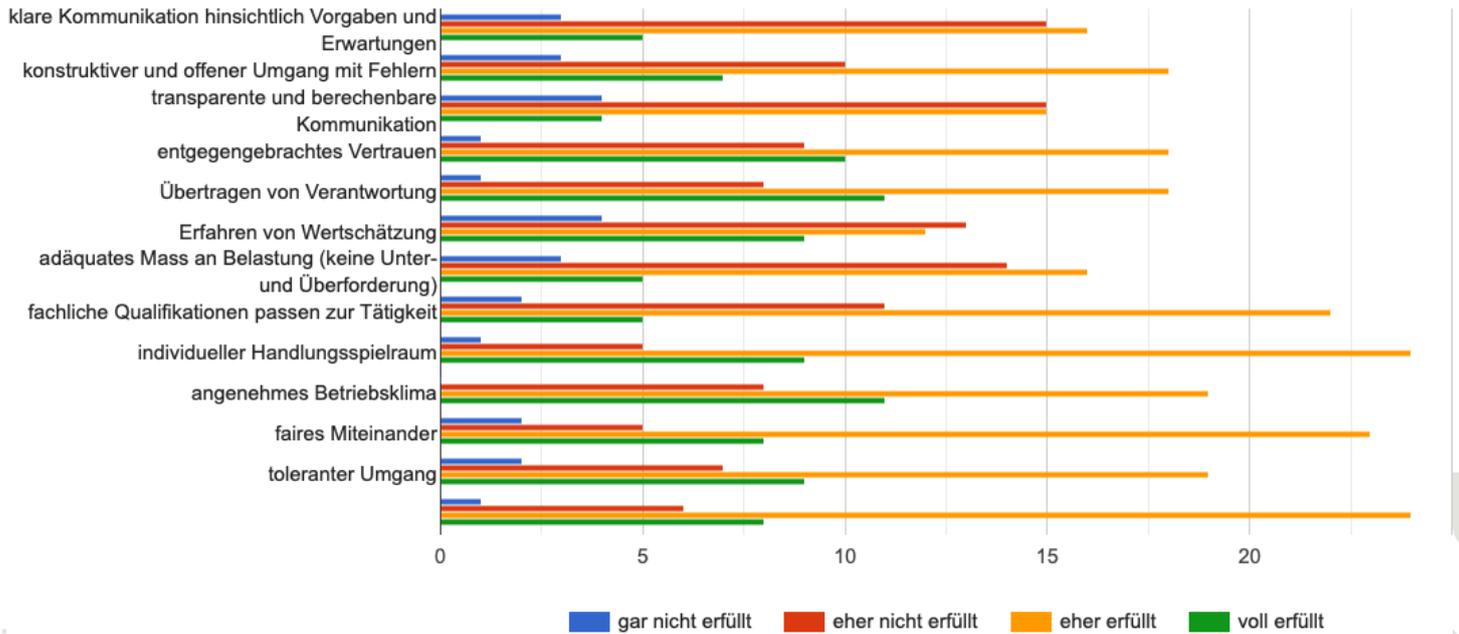


Ich nehme eher individuelle, nicht generationsbedingte Unterschiede wahr.

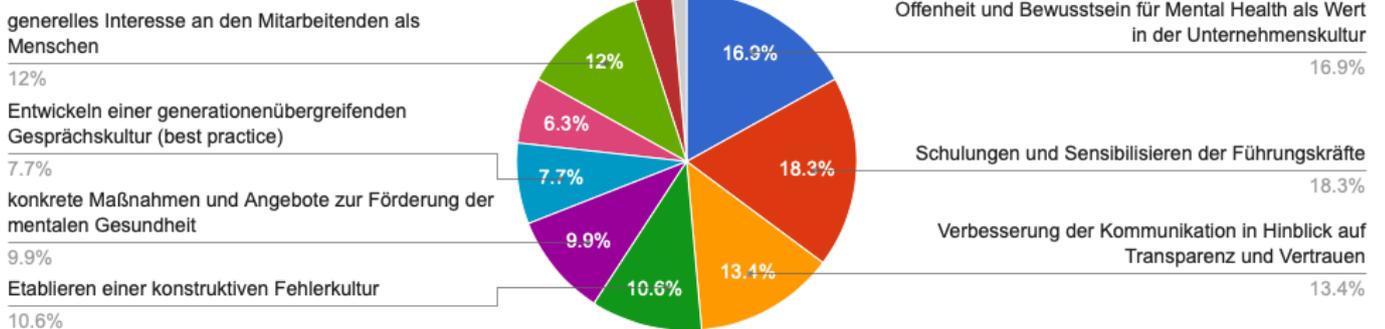
# Survey: World Mental Health Day 2024

## Rückblick und Ergebnisse

Wie steht es um die "Psychologische Sicherheit" in Deiner Arbeitsumgebung? Welche der folgenden Punkte siehst Du als erfüllt? (1 = gar nicht erfüllt bis 4 = voll erfüllt)



### Und zu guter Letzt: Was würdest Du Dir von Deinem Arbeitgeber wünschen, damit Mentale Gesundheit und Psychologische...



Psychologische Ersthelfer für Mitarbeiter, so muss es nicht zwangsläufig über Führungskräfte gehen und in schwierigen Situationen kann man niederschwellig Hilfe bekommen. (zuhören , aufnehmen und vermitteln)

# Survey: World Mental Health Day 2024

## Rückblick und Ergebnisse

### Zusammenfassung der Survey-Ergebnisse

#### *Mentale Gesundheit in der Unternehmenskultur*

Mental Health ist bei vielen Arbeitgebern noch nicht fest in der Unternehmenskultur verankert. Nur ein kleiner Teil der Befragten empfindet das Thema als einen klar etablierten Wert, während fast zwei Drittel es als nur teilweise oder kaum verankert wahrnehmen. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit, Mental Health stärker als integralen Bestandteil der Unternehmenswerte zu etablieren.

#### *Rolle der Führungskräfte*

Die Unterstützung durch Führungskräfte spielt eine entscheidende Rolle für das mentale Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Die Umfrage zeigt, dass sich nur ein kleiner Anteil der Befragten sehr gut unterstützt fühlt. Viele empfinden die Unterstützung ihrer Führungskraft als unzureichend oder gar nicht vorhanden. Neben dem Schaffen eines Bewusstseins in der Unternehmensführung sollten die Führungskräfte über entsprechende Schulungsangebote sensibilisiert und unterstützt werden.

#### *Offenheit im Team*

Der Austausch über mentale Gesundheit ist in den meisten Teams noch nicht selbstverständlich. Weniger als die Hälfte der Befragten empfindet die Kommunikation darüber als offen und vertrauensvoll. Umso wichtiger ist es, eine Kultur der Offenheit zu fördern, um Stigmatisierung abzubauen und den Dialog zu erleichtern.

#### *Angebote zur Förderung der Mental Health*

Flexibilität am Arbeitsplatz, wie Homeoffice-Optionen und flexible Arbeitszeitmodelle, sind die häufigsten Angebote zur Förderung der mentalen Gesundheit. Spezifische Programme wie Workshops oder Seminare zu dem Thema werden selten angeboten. Hier können Unternehmen hier noch gezielter agieren.

#### *Gesundheit vs. Leistungsfähigkeit*

In vielen Unternehmen steht die Leistungsfähigkeit weiterhin im Vordergrund. Ein beachtlicher Anteil der Befragten hat das Gefühl, dass Gesundheit nicht den gleichen Stellenwert wie die Leistung hat. Ein Gleichgewicht zwischen beiden Aspekten herzustellen wäre ein wichtiger Schritt.

#### *Physische und psychische Gesundheit im Vergleich*

Obwohl ein Teil der Befragten beide Gesundheitsaspekte als gleichwertig wahrnimmt, liegt der Fokus bei den meisten Arbeitgebern auf der physischen Gesundheit. Die psychische Gesundheit wird noch häufig vernachlässigt, was zeigt, dass hier großer Handlungsbedarf besteht.

#### *Fürsorgepflicht des Arbeitgebers*

Die Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in Bezug auf mentale Gesundheit ist recht unterschiedlich. Während einige Befragte den Arbeitgeber als ausreichend verpflichtet sehen, empfindet ein erheblicher Teil die Fürsorge als unzureichend oder nicht vorhanden. Auch hier kann noch mehr Bewusstsein geschaffen werden.

# Survey: World Mental Health Day 2024

## Rückblick und Ergebnisse

### *Generationenunterschiede im Umgang mit Mental Health*

Interessant ist der offenbar deutliche Unterschied im Umgang mit Mental Health zwischen den Generationen. Die jüngere Generation gilt als offener und aktiver im Umgang mit diesem Thema, was eine Aufmerksamkeitsverschiebung und ggf. positiven Wandel für die Zukunft erwarten lässt.

### *Psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz*

Psychologische Sicherheit spielt eine entscheidende Rolle für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden. Unsere Umfrage zeigt, dass es in vielen Bereichen bereits positive Entwicklungen gibt, aber auch noch Verbesserungspotenzial besteht.

Besonders gut bewertet wurden Aspekte wie ein angenehmes Betriebsklima, individueller Handlungsspielraum und das Übertragen von Verantwortung – viele Teilnehmende empfanden diese Punkte als „eher erfüllt“ oder „voll erfüllt“. Dies deutet darauf hin, dass einige Unternehmen bereits Strukturen geschaffen haben, die Vertrauen und Eigenständigkeit fördern.

Allerdings zeigen die Ergebnisse auch Herausforderungen: Ein toleranter Umgang, faires Miteinander und der Umgang mit Fehlern wurden vergleichsweise häufiger als „gar nicht erfüllt“ oder „eher nicht erfüllt“ bewertet. Auch das Erfahren von Wertschätzung und eine klare, berechenbare Kommunikation scheinen in vielen Arbeitsumfeldern noch nicht ausreichend etabliert zu sein.

Diese Erkenntnisse verdeutlichen, dass psychologische Sicherheit kein Selbstläufer ist, sondern aktiv durch eine offene Kommunikationskultur, Wertschätzung und konstruktiven Umgang mit Fehlern gefördert werden muss. Unternehmen, die dies priorisieren, schaffen nicht nur eine gesündere Arbeitsumgebung, sondern profitieren auch von motivierteren und produktiveren Teams.

### **Fazit**

Auch, wenn es sich nur um eine kleine Stichprobe handelt, unterstreichen die Ergebnisse der Umfrage, wie wichtig es ist, Mental Health am Arbeitsplatz als prioritäres Thema zu behandeln, besonders in Zeiten der Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität.

Unternehmen, die eine offene Kultur fördern, Führungskräfte schulen und gezielte Angebote schaffen, tragen aktiv zu einem gesünderen, produktiveren Arbeitsumfeld bei und machen sich nicht nur als Arbeitgeber attraktiv, sondern vermeiden in Zeiten des Fachkräftemangels unnötige Turnovers, die einen Zeit- und Kostenfaktor darstellen.