

5. November 2024; Herbstversammlung 2024

Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur Psychische Gesundheit in Unternehmen

Resultate einer Befragung

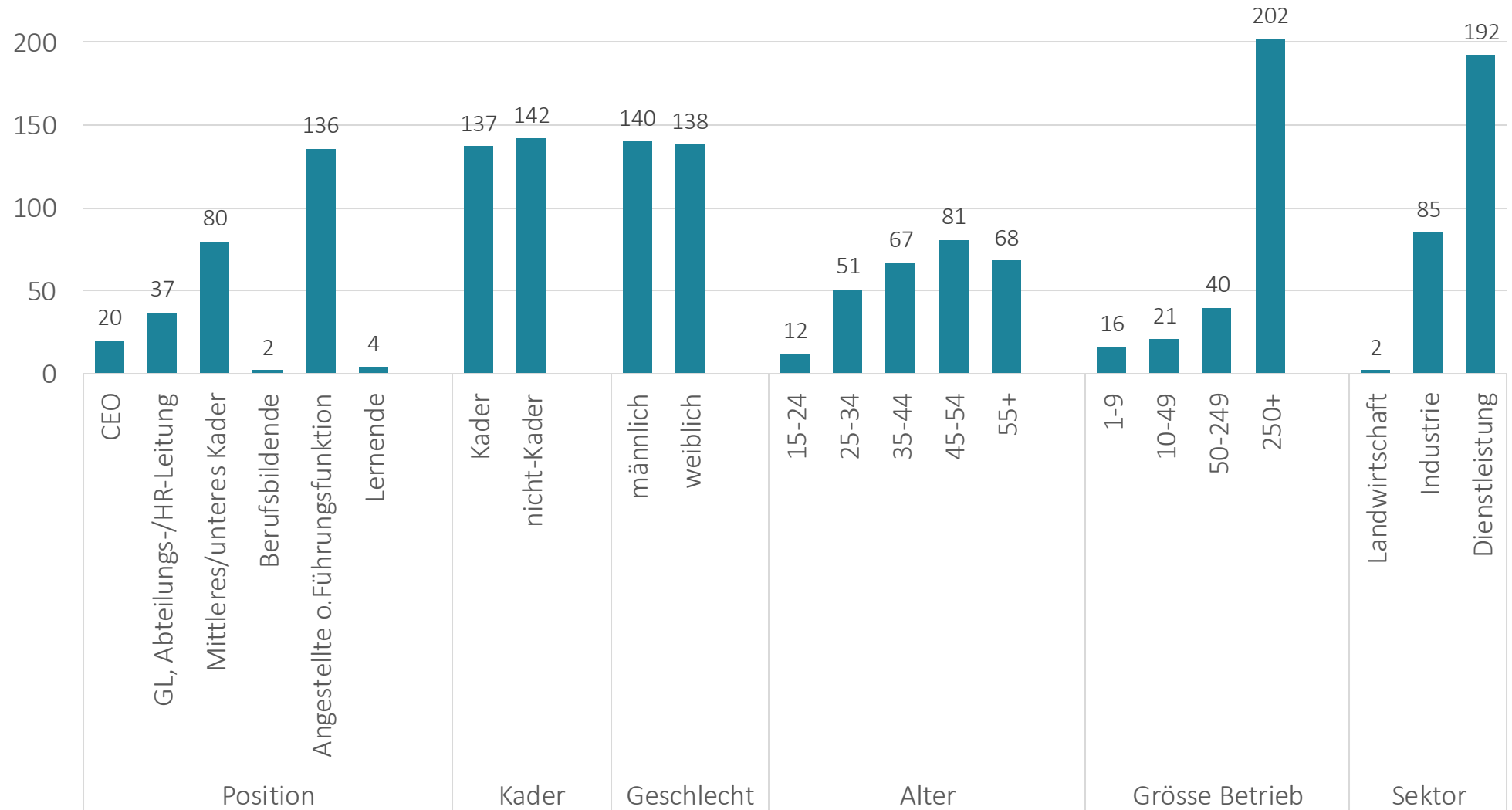
Zur Befragung

- Onlinebefragung
- Zielpublikum: Mitglieder der Handelskammer Winterthur
- Zeitraum: August – September 2024

- Ziele der Befragung: Daten und Erfahrungen zu psychischen Problemen in Unternehmen
 - > Wahrgenommene Häufigkeit
 - > Einflussfaktoren und Auswirkungen
 - > Umgang mit Problemsituationen
 - > Potentiale

- N = 279

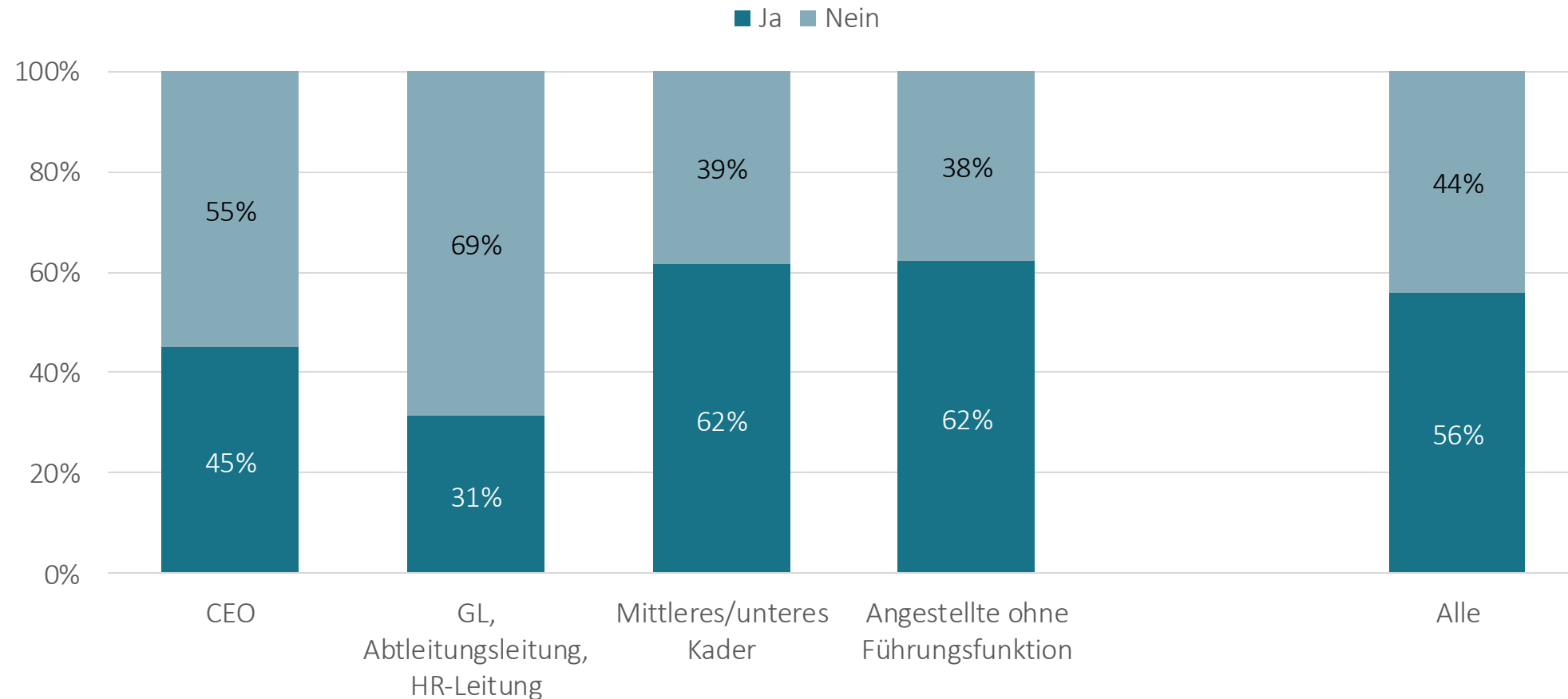
Stichprobe (N=279)



Häufigkeit psychischer Probleme und Relevanz für die Unternehmen

Psychische Probleme sind häufig ...

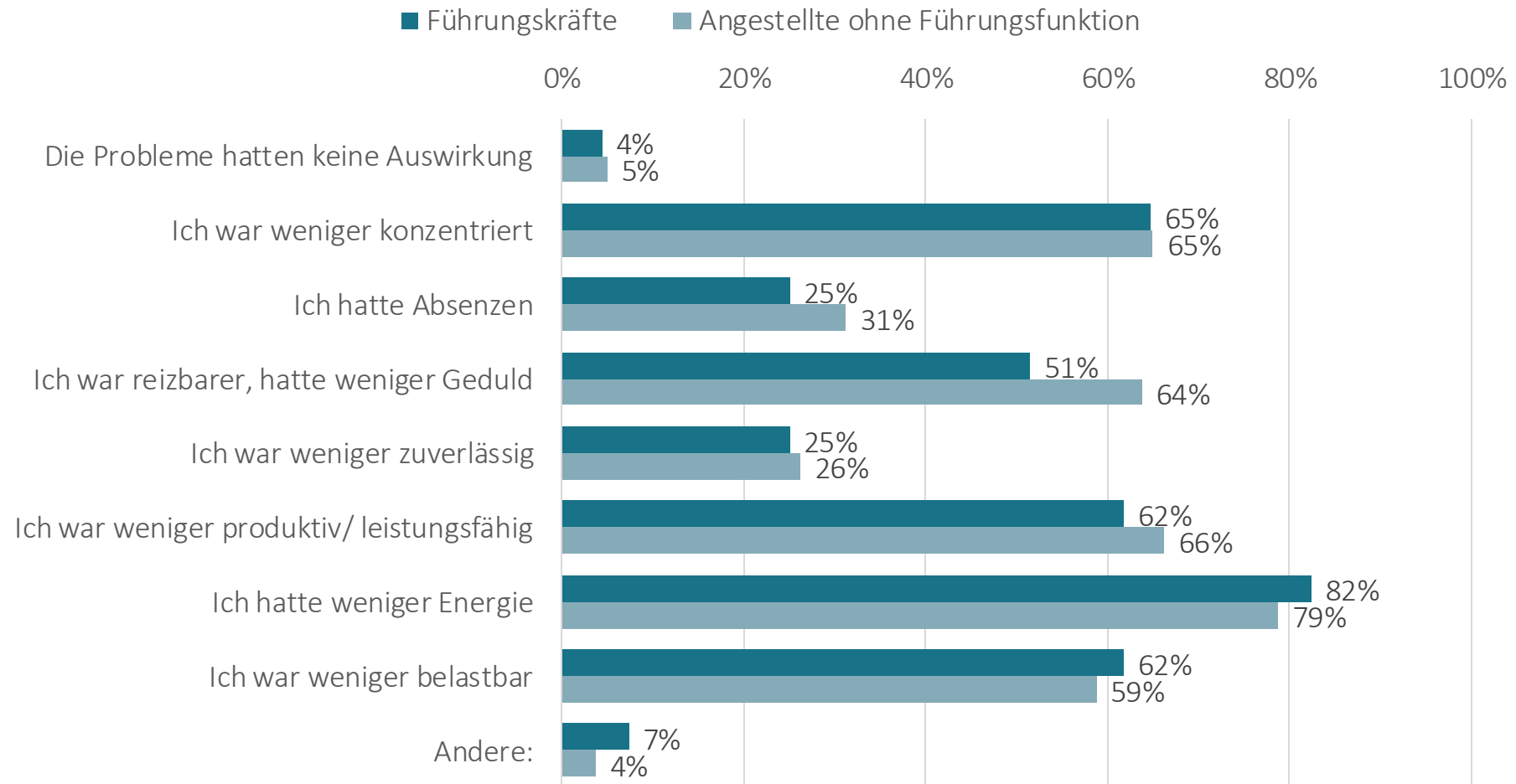
Waren Sie selber schon von psychischen Problemen* betroffen? (N=266)



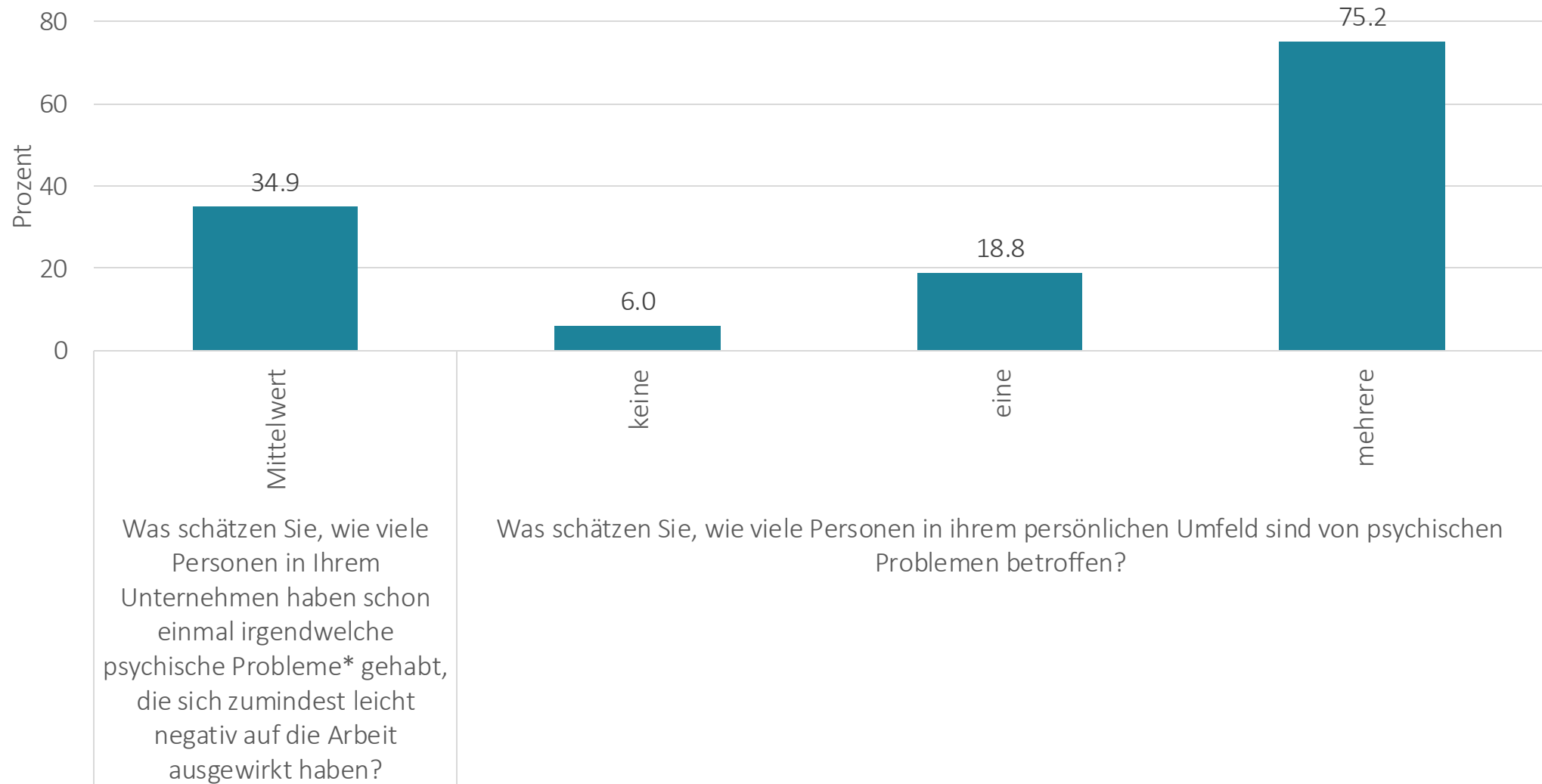
* «zB negative Gefühle oder Gedanken, Belastungen oder auch psychische Krankheiten oder Krisen»

... und haben Auswirkungen auf die Arbeit

«Wie haben sich diese auf Ihre Arbeit ausgewirkt?»

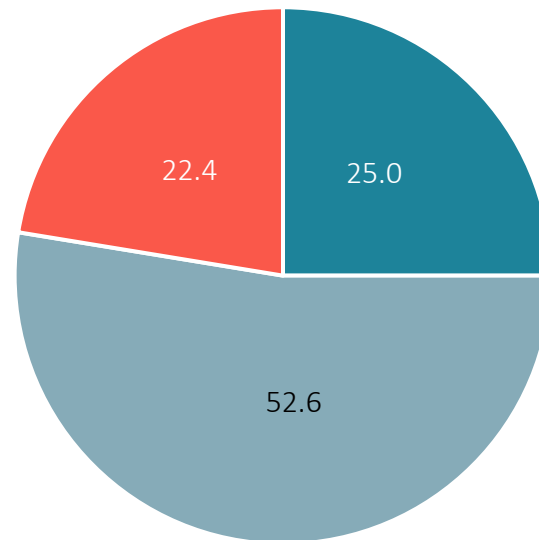


Psychische Probleme im Umfeld



Folgekosten und Gründe für Zunahme (alle)

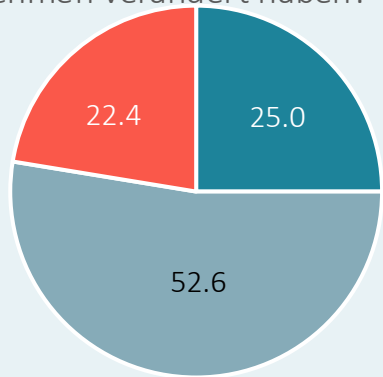
"Denken Sie, dass sich die Folgekosten aufgrund des Mehraufwands in den letzten 10 Jahren in Ihrem Unternehmen verändert haben?"



■ Ja, deutlich gestiegen
 ■ Ja, eher gestiegen
 ■ Nein, gleich geblieben

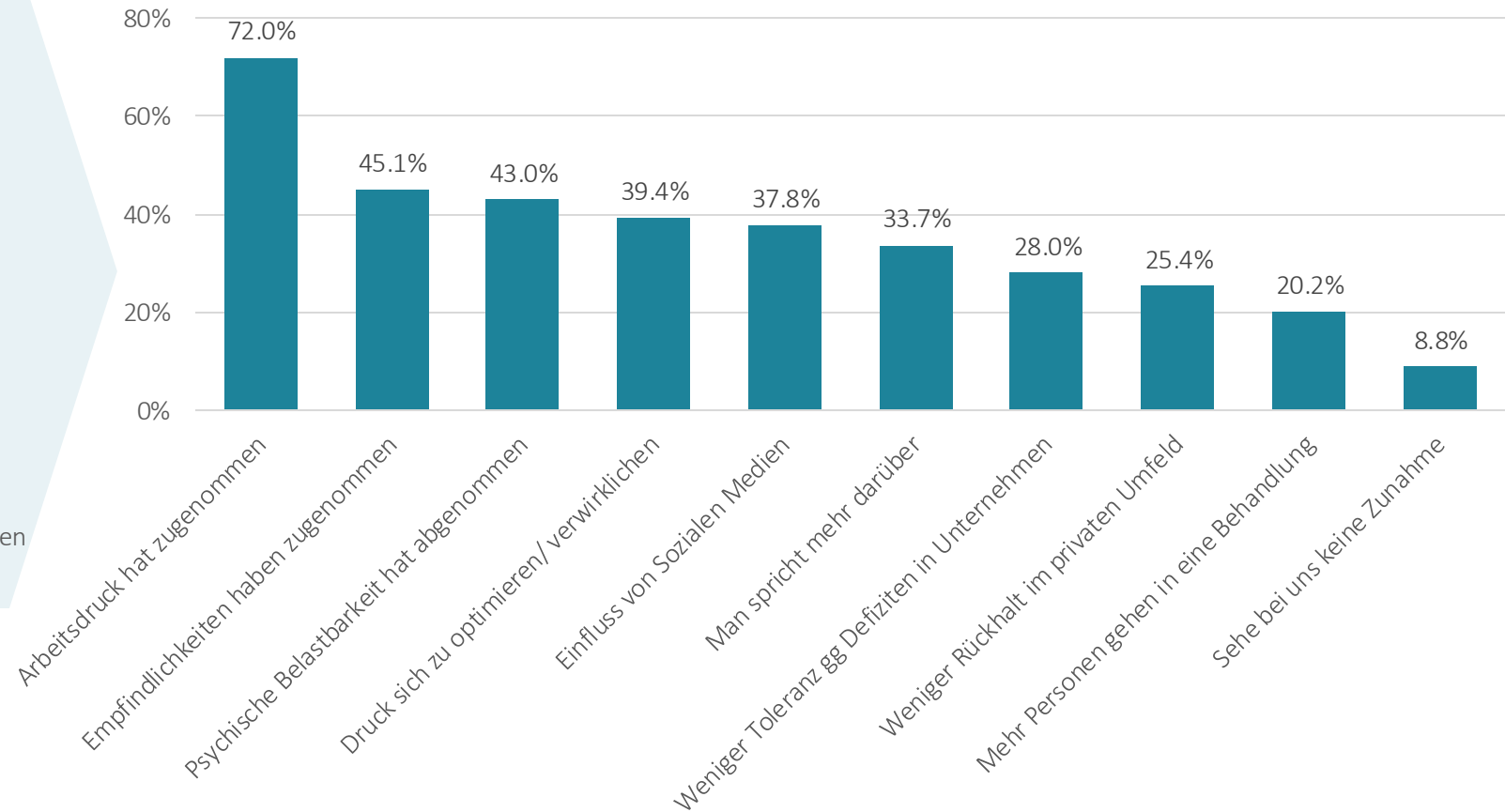
Folgekosten und Gründe für Zunahme (alle)

"Denken Sie, dass sich die Folgekosten aufgrund des Mehraufwands in den letzten 10 Jahren in Ihrem Unternehmen verändert haben?"



■ Ja, deutlich gestiegen
 ■ Ja, eher gestiegen
 ■ Nein, gleich geblieben

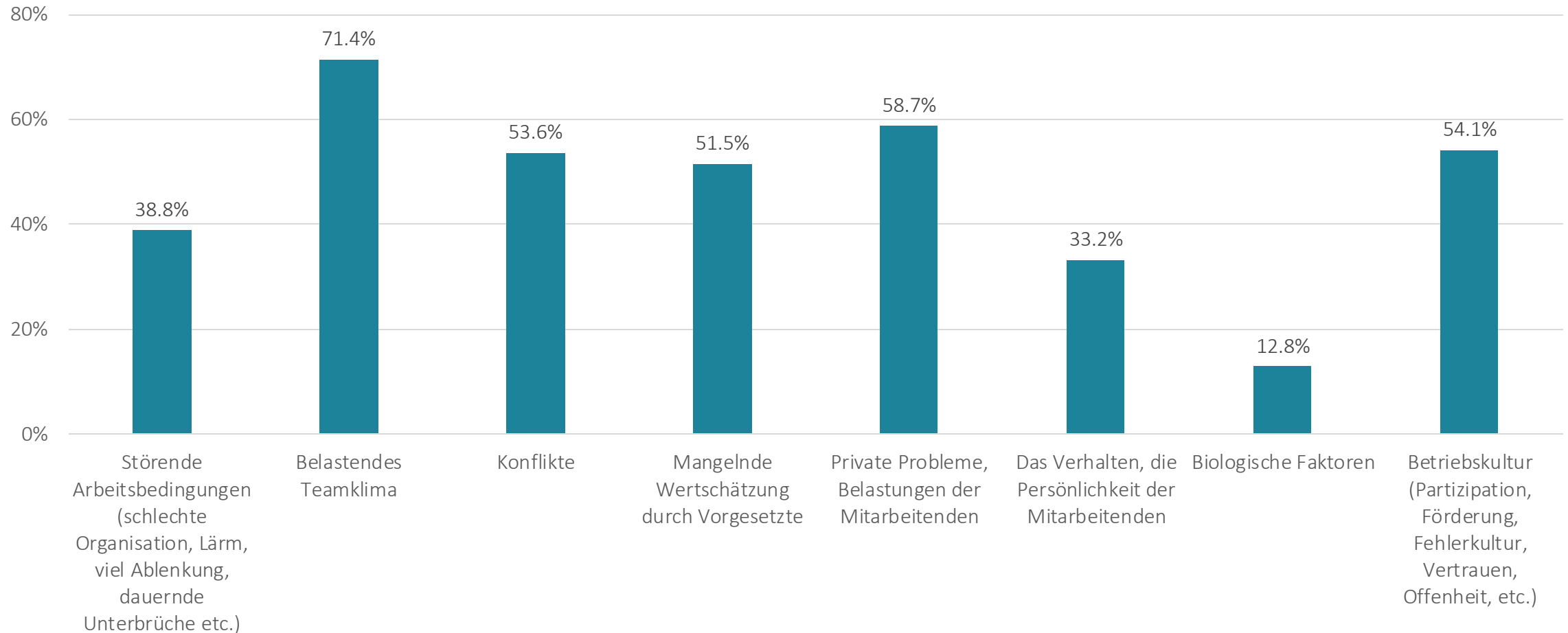
"Wo sehen Sie die Gründe für eine Zunahme?"



Welche Faktoren können zu psychischen Problemen führen?

Was wird als „sehr wichtig“ angesehen? ...

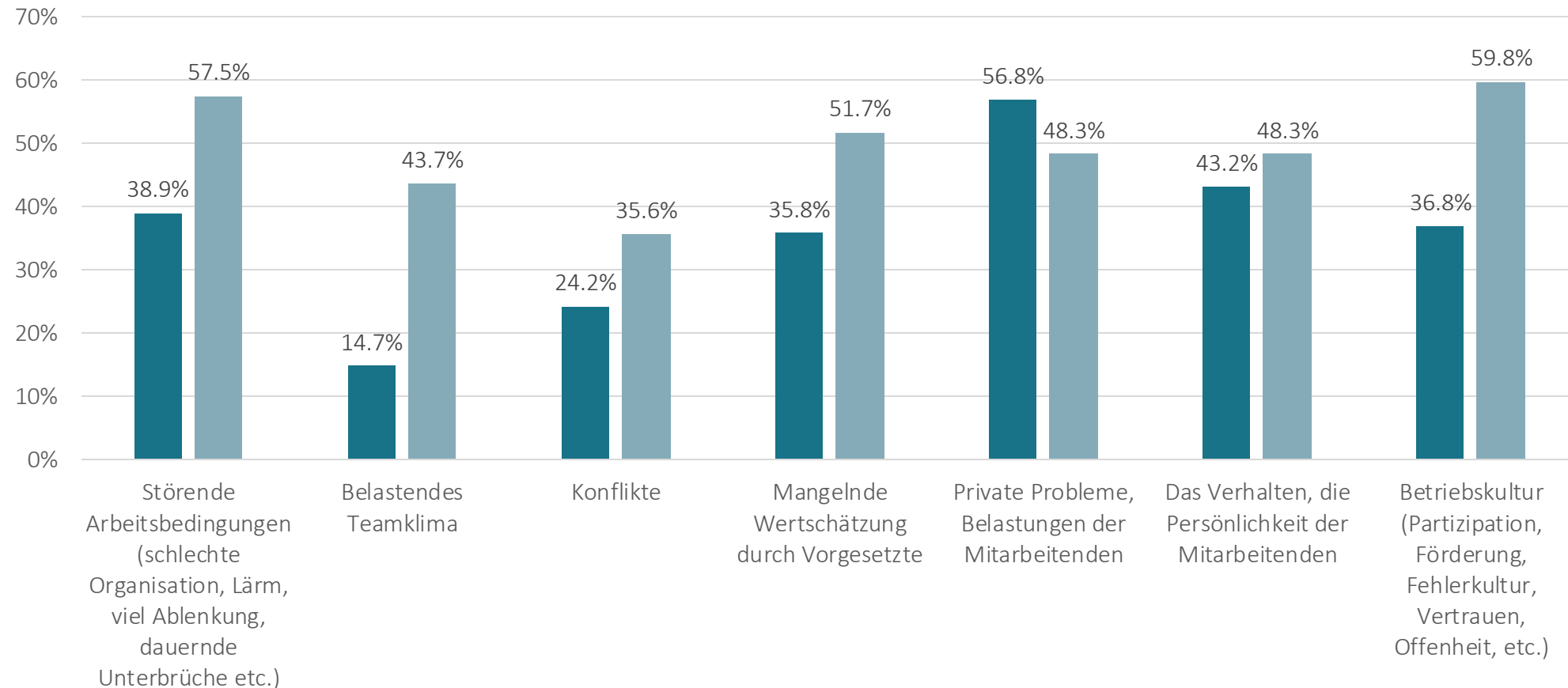
"Sehr wichtige" Faktoren (N=196)



... und wie wird die Situation beurteilt?

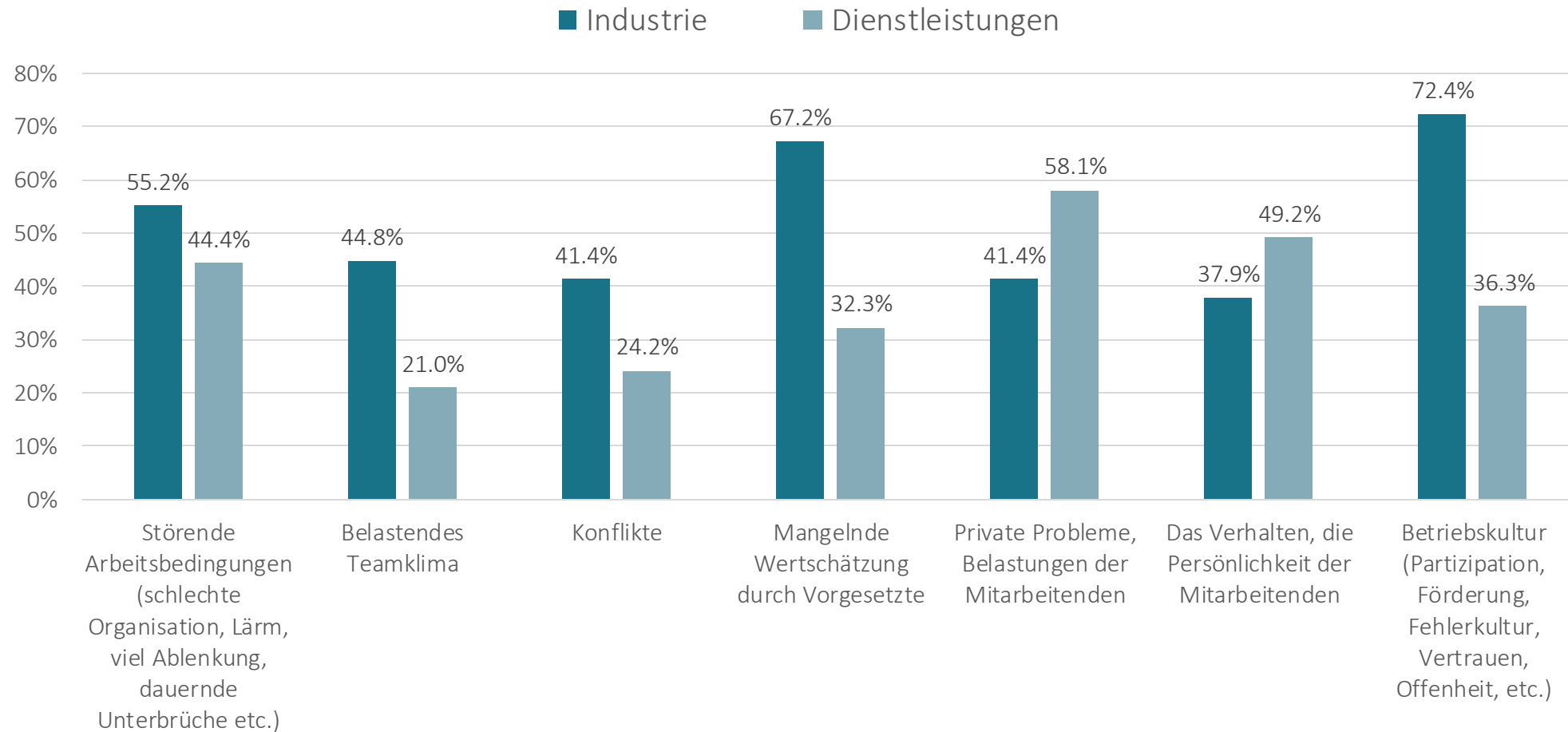
"Das ist in unserem Betrieb eher ein Problem"

■ Führungskräfte ■ Angestellte ohne Führungsfunktion



Unterschiede nach Sektor

"Das ist in unserem Betrieb eher ein Problem"



Fallvignette

"A. Lisa S. (32) arbeitet seit 1.5 Jahren als Sachbearbeiterin in einem mittelgrossen Unternehmen. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich bei Problemen an Vorgesetzte und HR zu wenden. In den letzten 2-3 Monaten zeigen sich bei Lisa Leistungsschwankungen, sie ist weniger zuverlässig und manchmal gereizt. Auch ist es zu mehreren Absenzen gekommen. Sie lässt durchblicken, dass einzelne sie mobben würden. Die Stimmung im Team ist gelöster, wenn Lisa nicht anwesend ist. Als die Vorgesetzte sie darauf anspricht, will sie nicht darüber reden, das sei privat und sie mache ja ihre Arbeit. Bekannt ist, dass Lisa auch zuhause gewisse Probleme hat mit ihrem Partner. Im Unternehmen ist es Sache der jeweiligen Vorgesetzten, wie mit psychischen Problemen umgegangen werden soll. Es herrscht generell ein verheimlichender Umgang mit Fehlern. «

1. Denken Sie, dass diese Probleme gut gelöst werden können? (ja, eher ja, eher nein, nein)

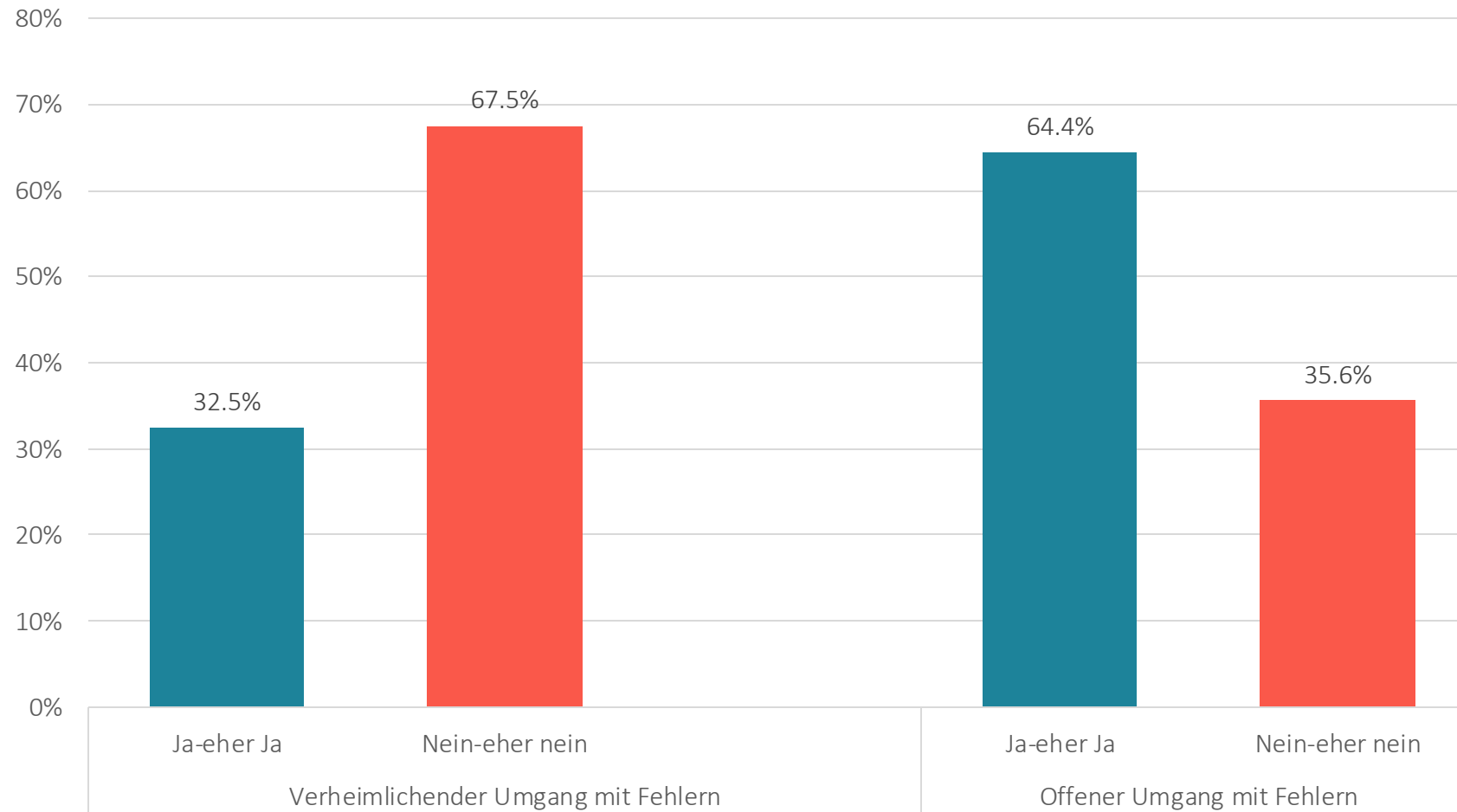
Fallvignette

"A. Lisa S. (32) arbeitet seit 1.5 Jahren als Sachbearbeiterin in einem mittelgrossen Unternehmen. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich bei Problemen an Vorgesetzte und HR zu wenden. In den letzten 2-3 Monaten zeigen sich bei Lisa Leistungsschwankungen, sie ist weniger zuverlässig und manchmal gereizt. Auch ist es zu mehreren Absenzen gekommen. Sie lässt durchblicken, dass einzelne sie mobben würden. Die Stimmung im Team ist gelüster, wenn Lisa nicht anwesend ist. Als die Vorgesetzte sie darauf anspricht, will sie nicht darüber reden, das sei privat und sie mache ja ihre Arbeit. Bekannt ist, dass Lisa auch zuhause gewisse Probleme hat mit ihrem Partner. Im Unternehmen ist es Sache der jeweiligen Vorgesetzten, wie mit psychischen Problemen umgegangen werden soll. Es herrscht generell ein **verheimlichender** / **offener** Umgang mit Fehlern. «

1. Denken Sie, dass diese Probleme gut gelöst werden können? (ja, eher ja, eher nein, nein)

Eine offene Fehlerkultur hilft

"Denken Sie, dass diese Probleme gut gelöst werden können?"

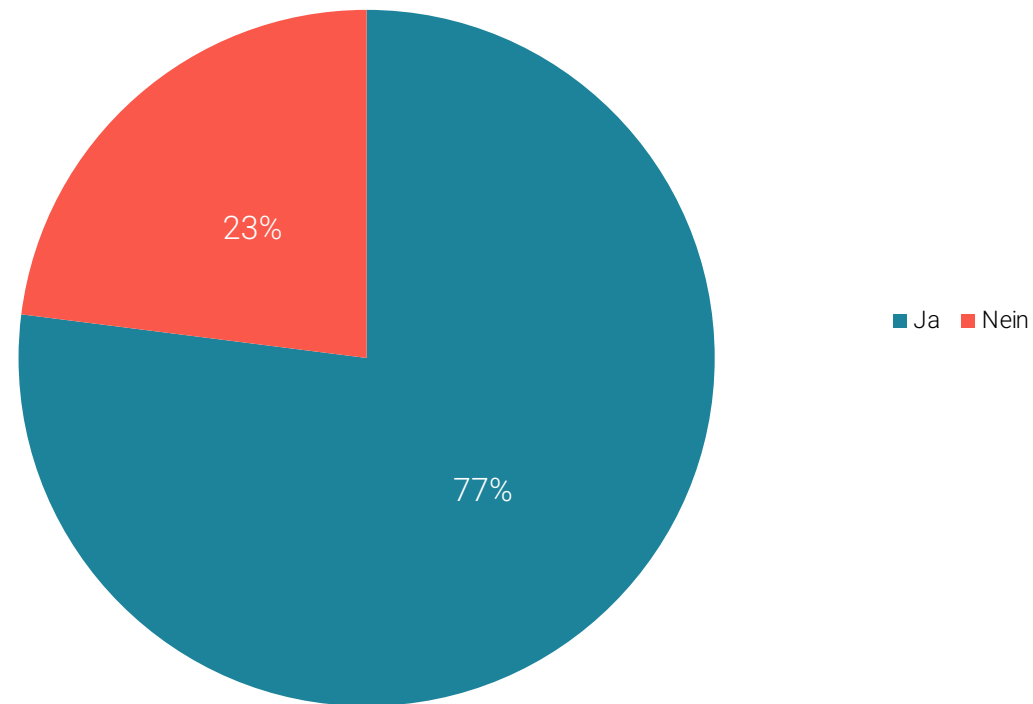


Folgen, Reaktionen und Lösungen von Problemsituationen

Eine erlebte Situation im Unternehmen

"Bitte erinnern Sie sich an eine Situation mit einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin/einem Lernenden/einer Lernenden, der oder die zumindest vorübergehend psychisch belastet / auffällig war.

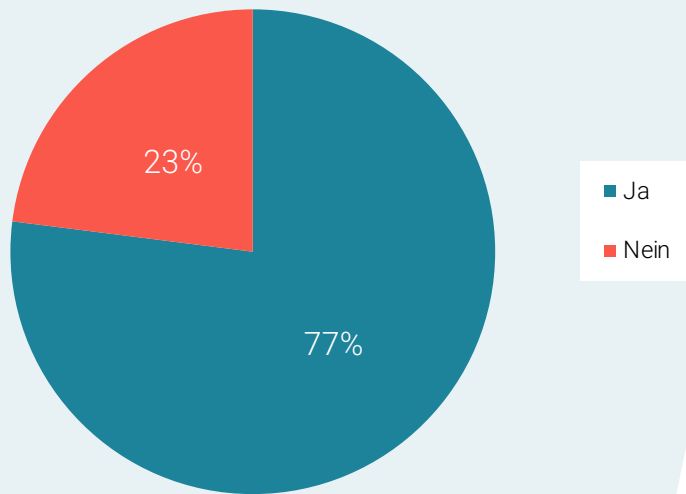
Ist Ihnen eine solche Situation in den Sinn gekommen?"



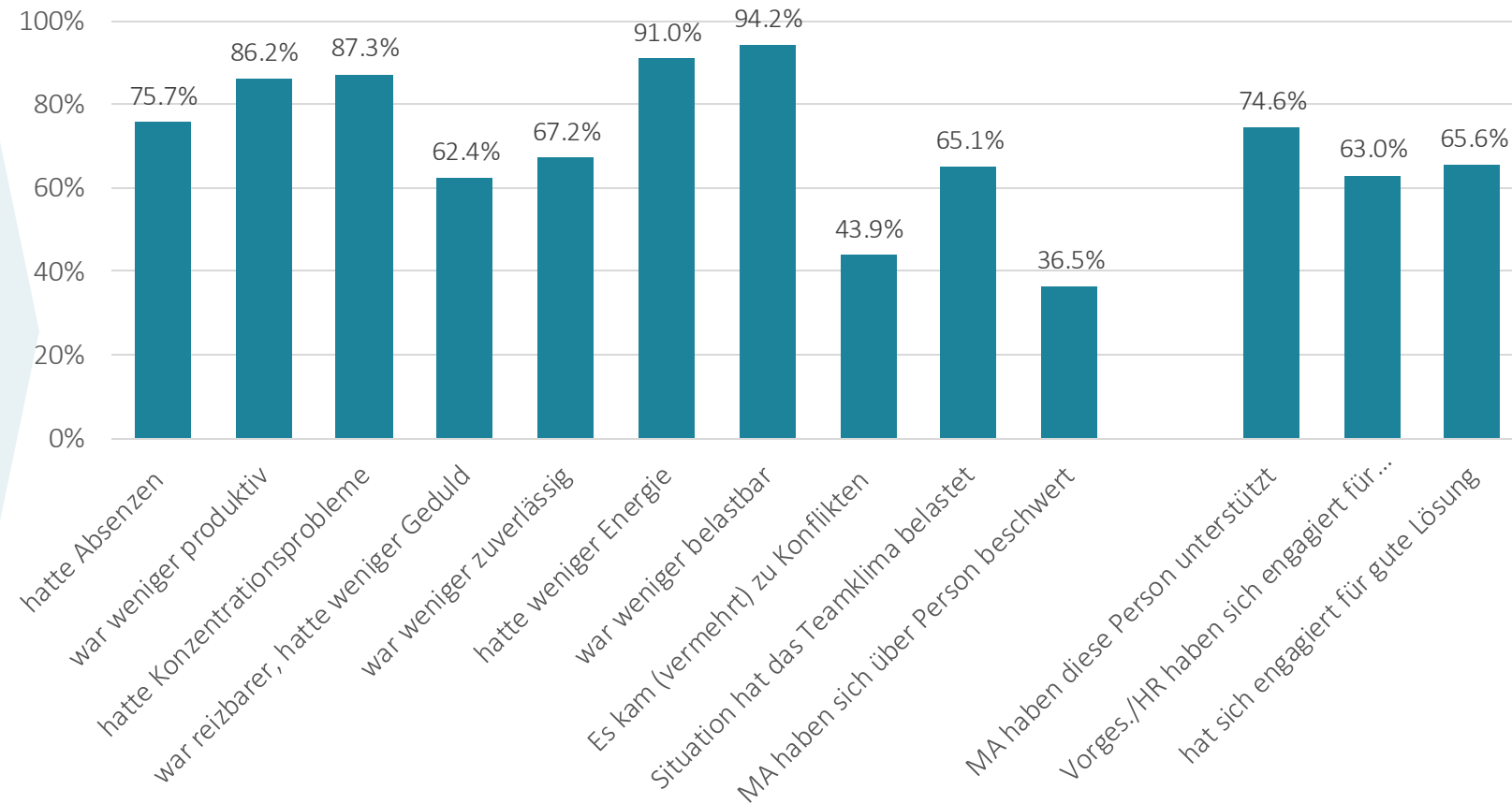
Eine erlebte Situation im Unternehmen

"Bitte erinnern Sie sich an eine Situation mit einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin/einem Lernenden/einer Lernenden, der oder die zumindest vorübergehend psychisch belastet / auffällig war.

Ist Ihnen eine solche Situation in den Sinn gekommen?"

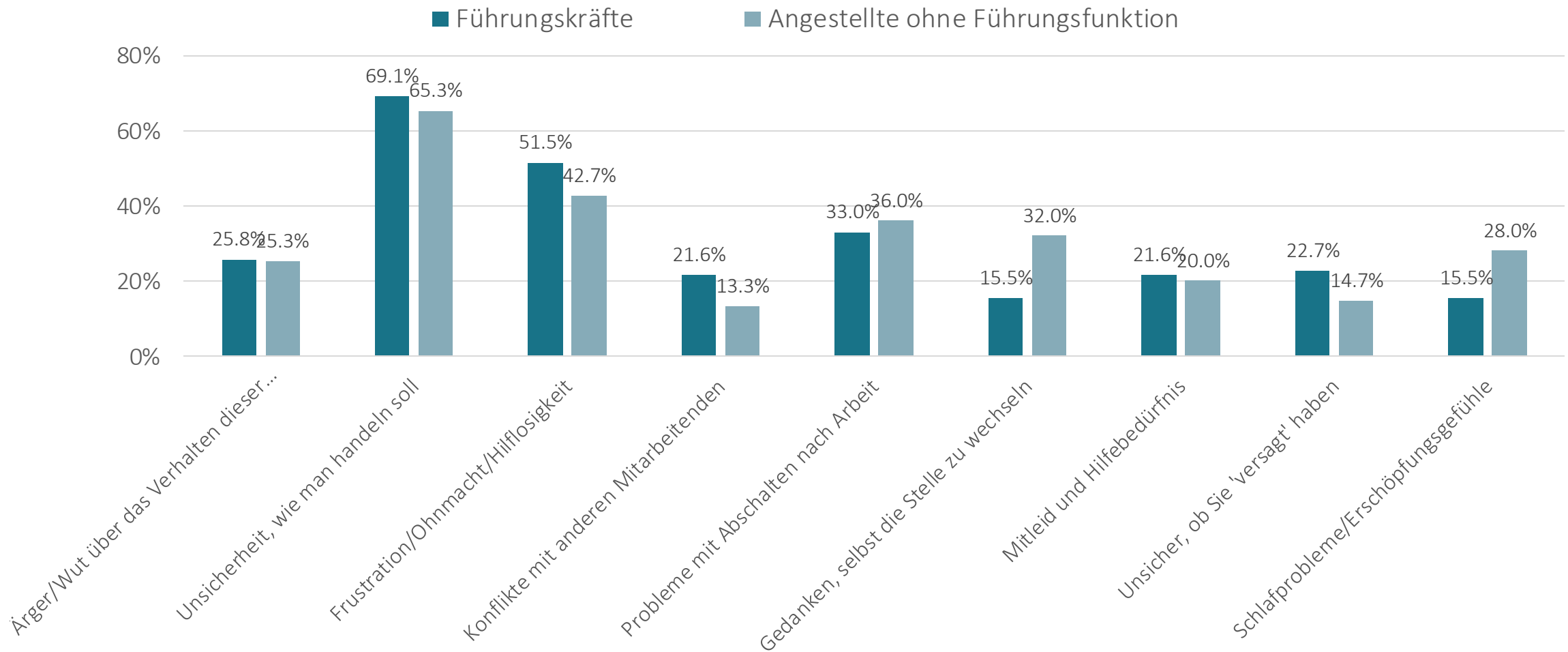


Zu welchen Auffälligkeiten / Folgen kam es im Verlauf dieser Situation?



Folgen für das betriebliche Umfeld

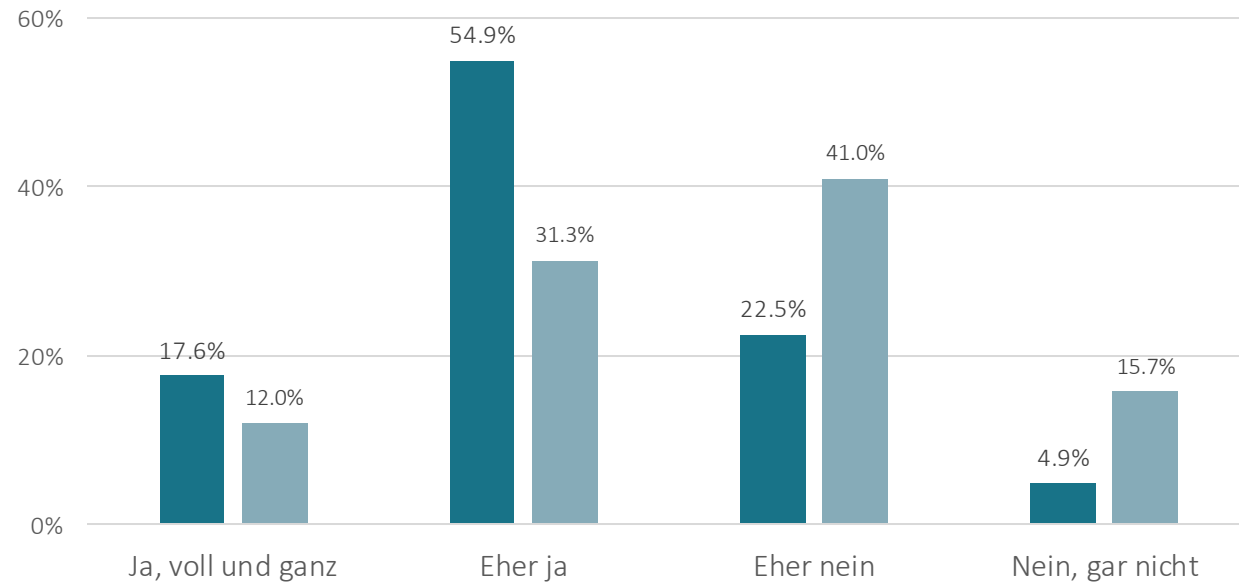
"Hatten Sie wegen der Situation mit dieser Person jemals...?"



Wurde die Situation bestmöglich gelöst?

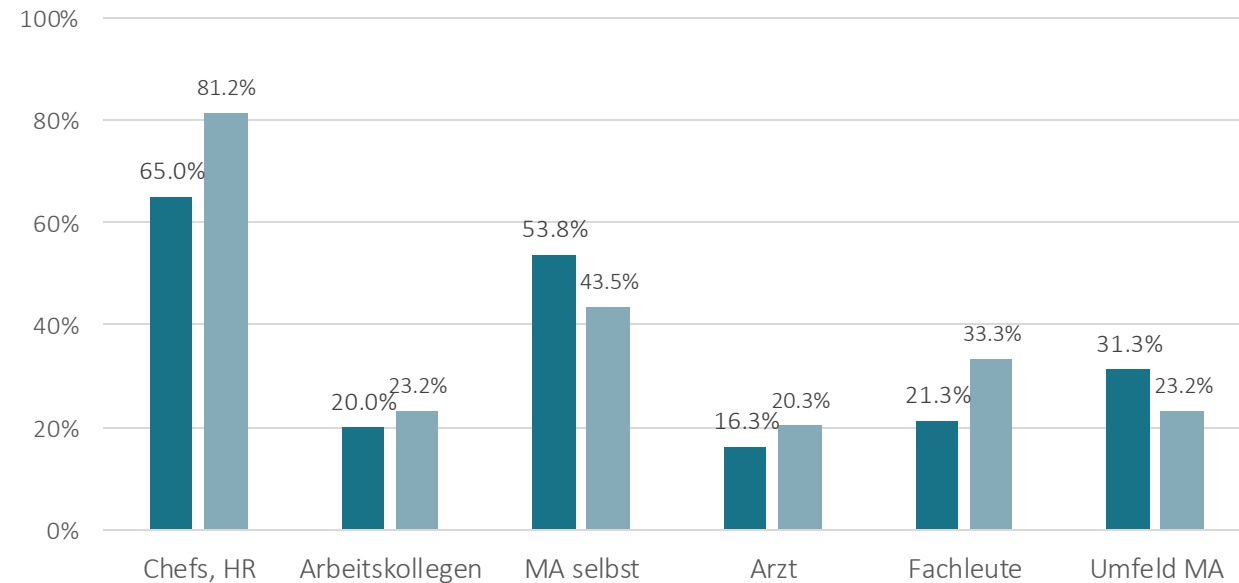
Denken Sie, dass diese Situation von allen Beteiligten bestmöglich gelöst wurde?

■ Führungskräfte ■ Angestellte ohne Führungsfunktion



"Wer hätte mehr zu einer besseren Lösung beitragen können/sollen?"

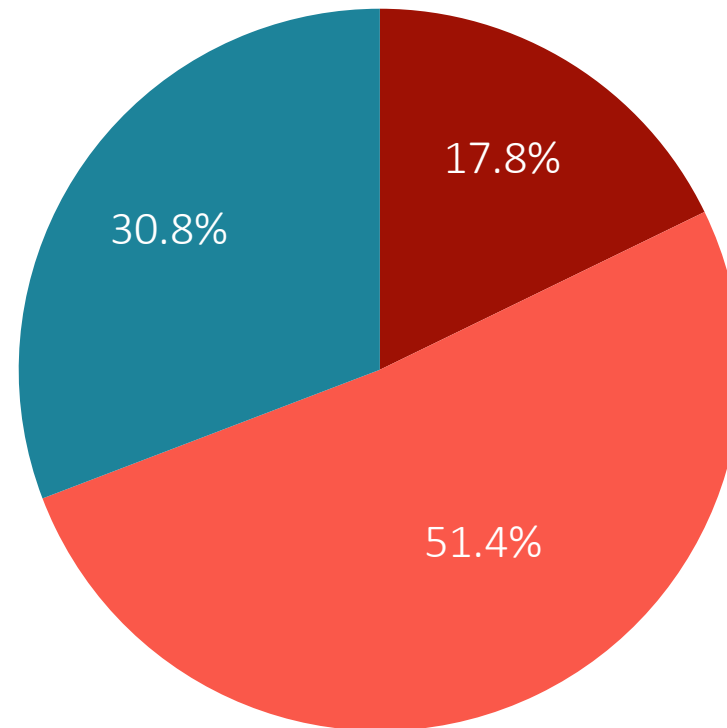
■ Führungskräfte ■ Angestellte ohne Führungsfunktion



Sicherheit im Umgang

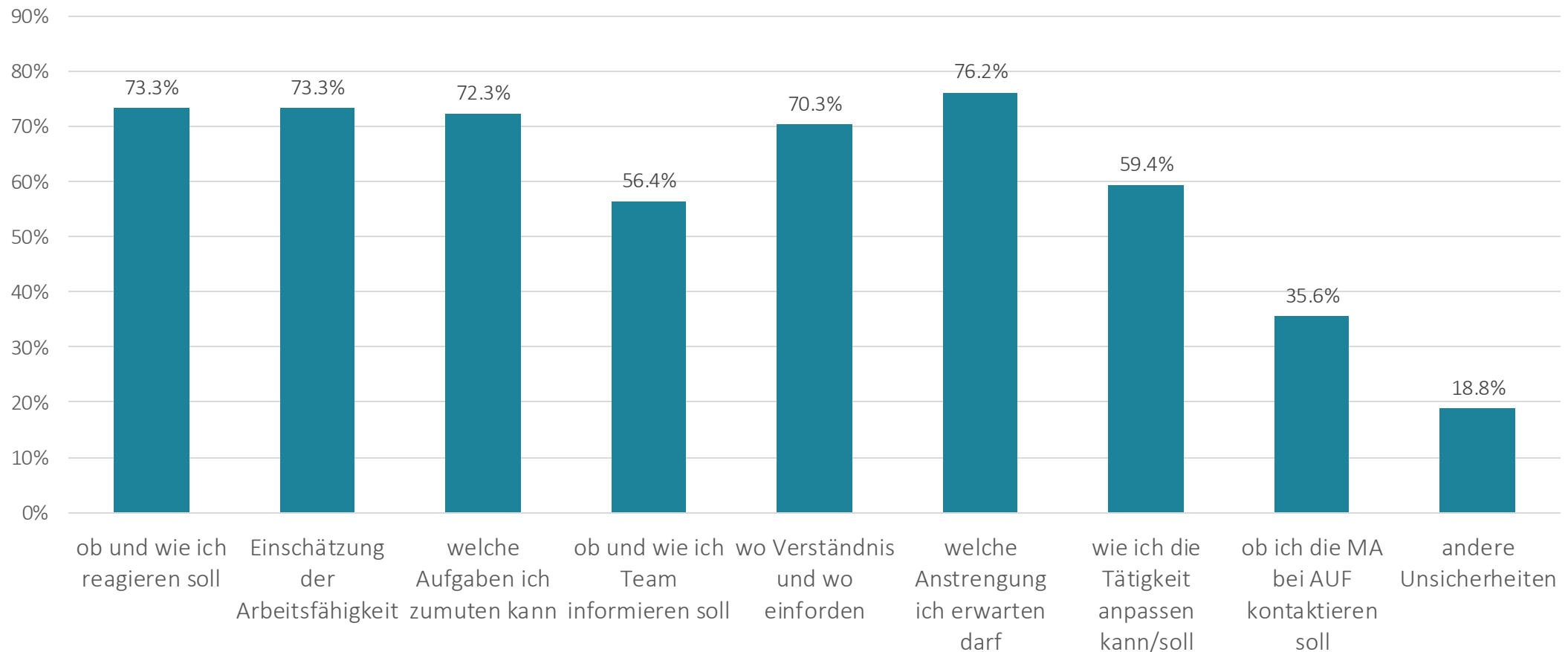
«Wenn Sie an Mitarbeitende mit körperlichen Einschränkungen denken: Wie sicher fühlen Sie sich im Vergleich im Umgang mit psychischen Einschränkungen im Unternehmen?»

■ viel unsicherer als bei körperlichen Erkrankungen ■ eher unsicherer ■ eher sicherer ■ viel sicherer



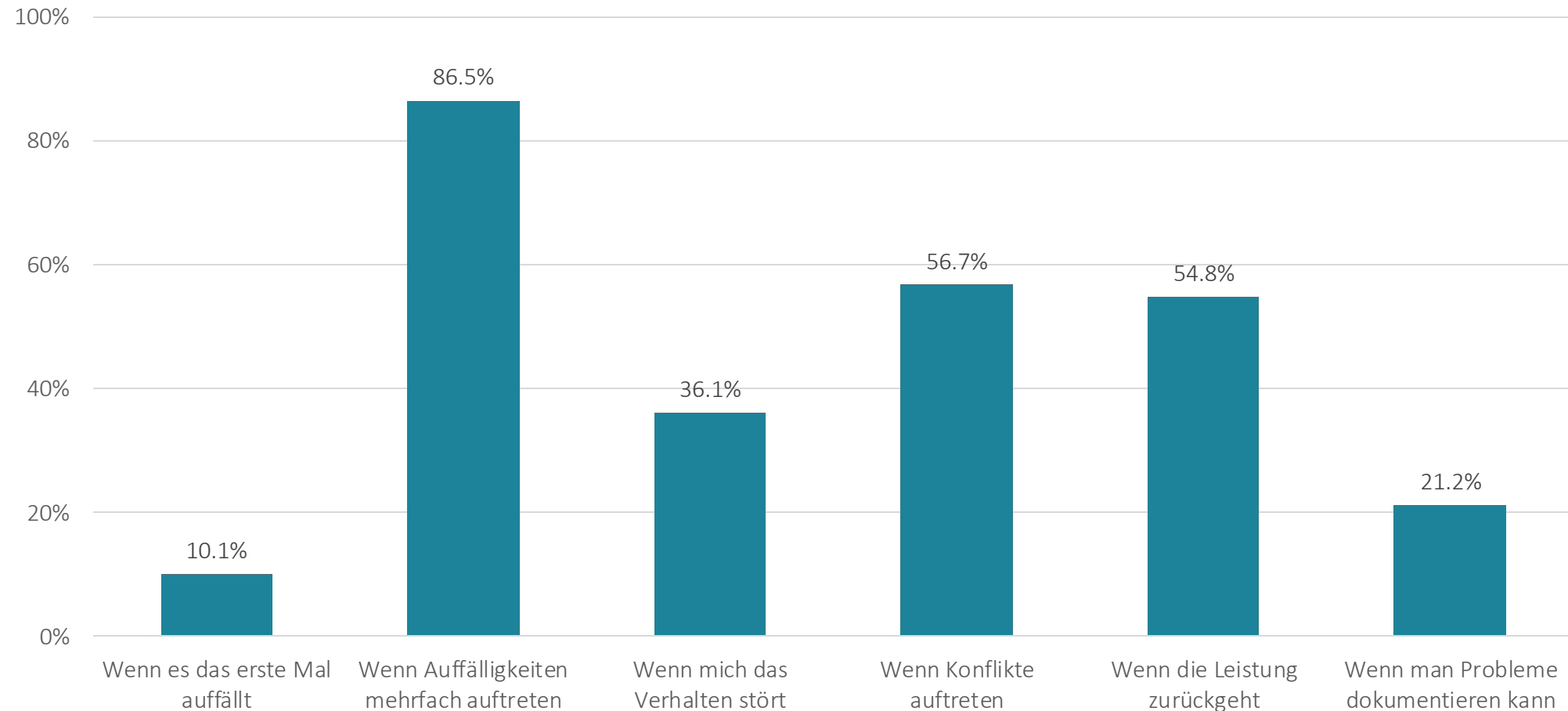
Unsicherheit bei psychischen Problemen

"Wo fühlen Sie sich allenfalls etwas unsicher, wie Sie mit psychischen Problemen bei Mitarbeitenden umgehen sollen?"



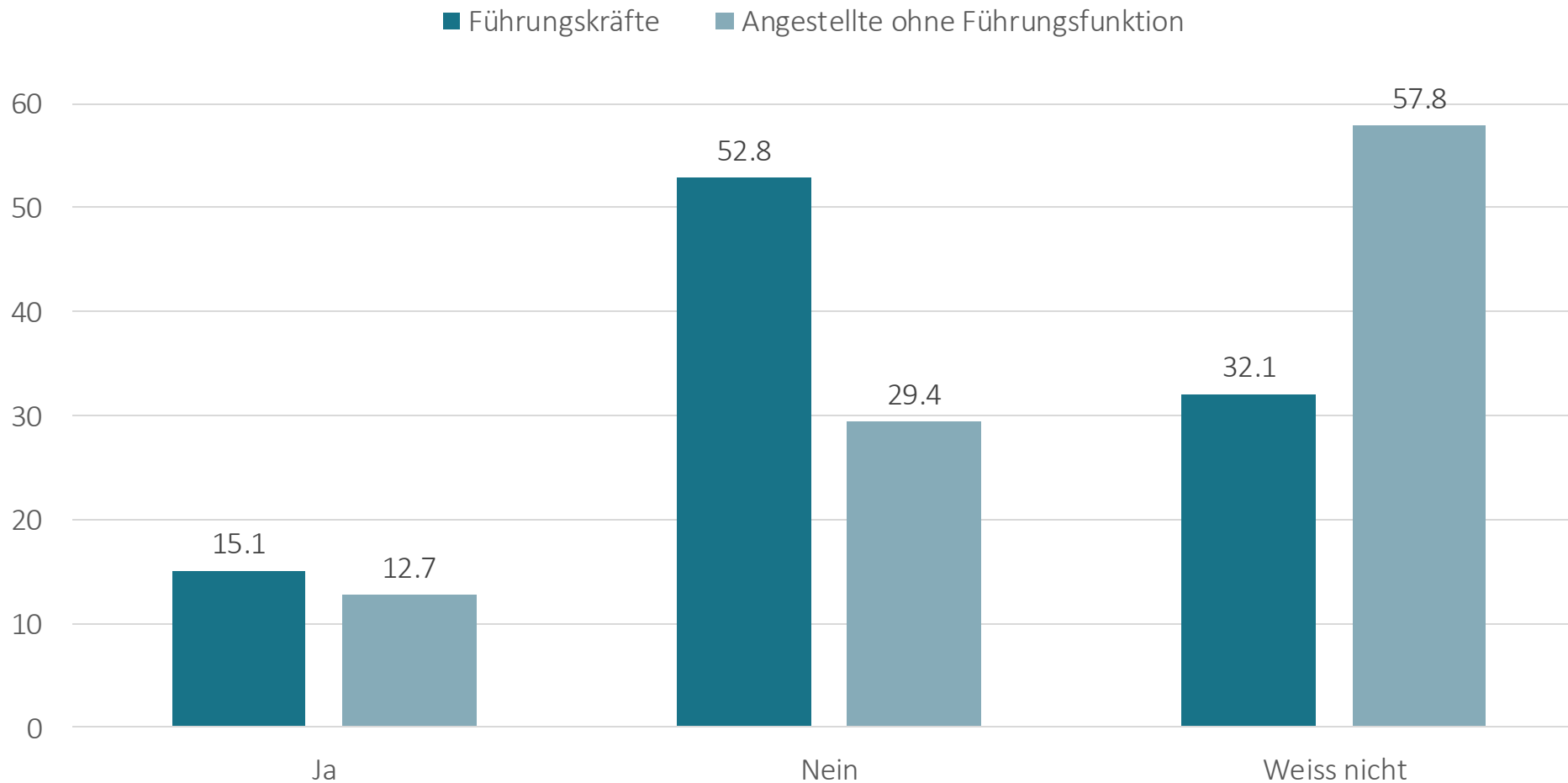
Der richtige Zeitpunkt

"Wann und wie rasch sollte man Ihrer Erfahrung nach psychische Auffälligkeiten bei Mitarbeitenden ansprechen?"



Orientierung in den Unternehmen

"Gibt es in Ihrem Unternehmen eine klare Orientierung und schriftliche Regeln, wie speziell mit psychischen Arbeitsproblemen umgegangen werden soll?"



Schlussfolgerung

Fazit

1. Mehr als die Hälfte der Befragten berichten psychische Probleme mit Auswirkung auf die Arbeit. Und zwei Drittel würden ihren Vorgesetzten psychische Probleme offenlegen. Dies ist **viel mehr** als in vergleichbaren früheren Befragungen.
 - > **Wir werden nicht kränker, aber wir sprechen offener über Probleme**
2. Dennoch sind Führungskräfte und ArbeitskollegInnen **sehr unsicher**, wie sie sich verhalten sollen. Und gleichzeitig gibt es nur in rund jedem 8. Unternehmen eine klare Orientierung, wie mit solchen Situationen umgegangen werden soll.
 - > **Die grosse Unsicherheit verhindert gute Lösungen, hier sollten die Unternehmen mehr tun als bisher**
3. **Belastendes Teamklima, Konflikte** und eine **problematische Betriebskultur** werden als Hauptgründe für psychische Arbeitsprobleme gesehen. Genauso diese Dinge sind aber entscheidend für die Problemlösung.
 - > **Hier sollten sich Unternehmen verstärkt engagieren für die Entwicklung einer «Mental Health Kultur», die Vertrauen schafft**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!