

Umgang mit psychischen Problemen in Unternehmen

Ergebnisse einer Befragung von
Führungskräften und Mitarbeitenden

MSc Nicolas Schmaeh, WorkMed AG

6. Mai 2025



Praxisevent
2025

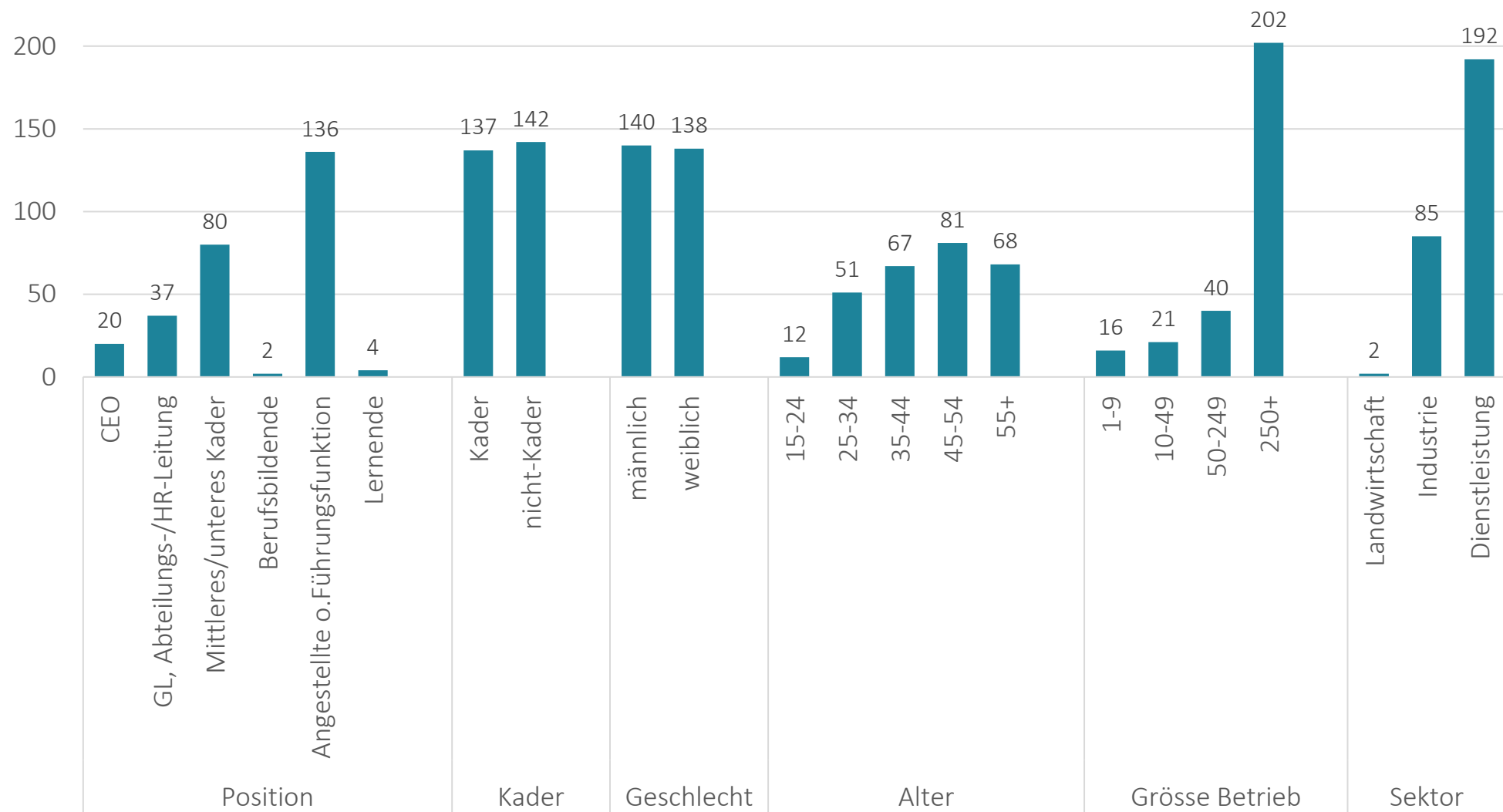
Zur Befragung

- 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

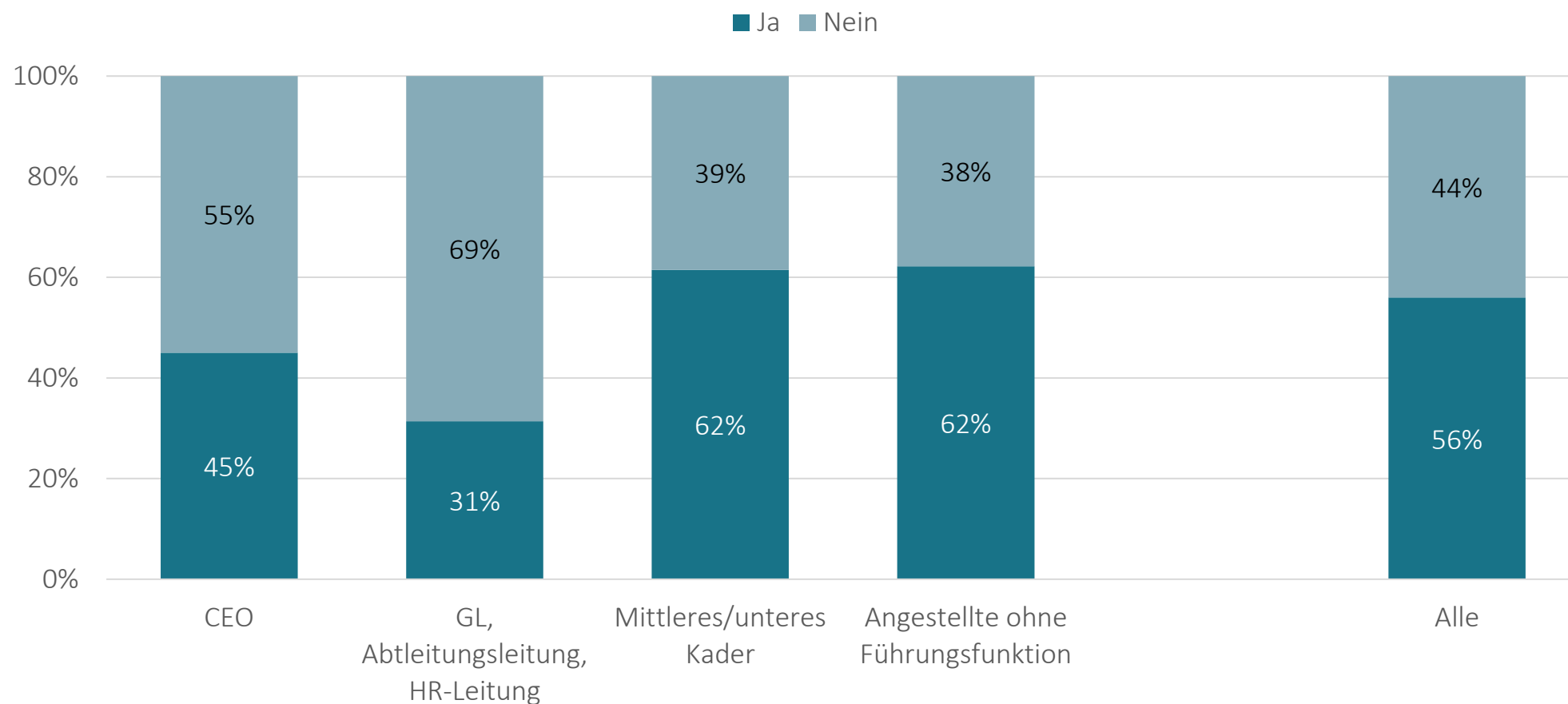
Stichprobe (N=279)



Häufigkeit psychischer Probleme und Relevanz für die Unternehmen

Psychische Probleme sind häufig ...

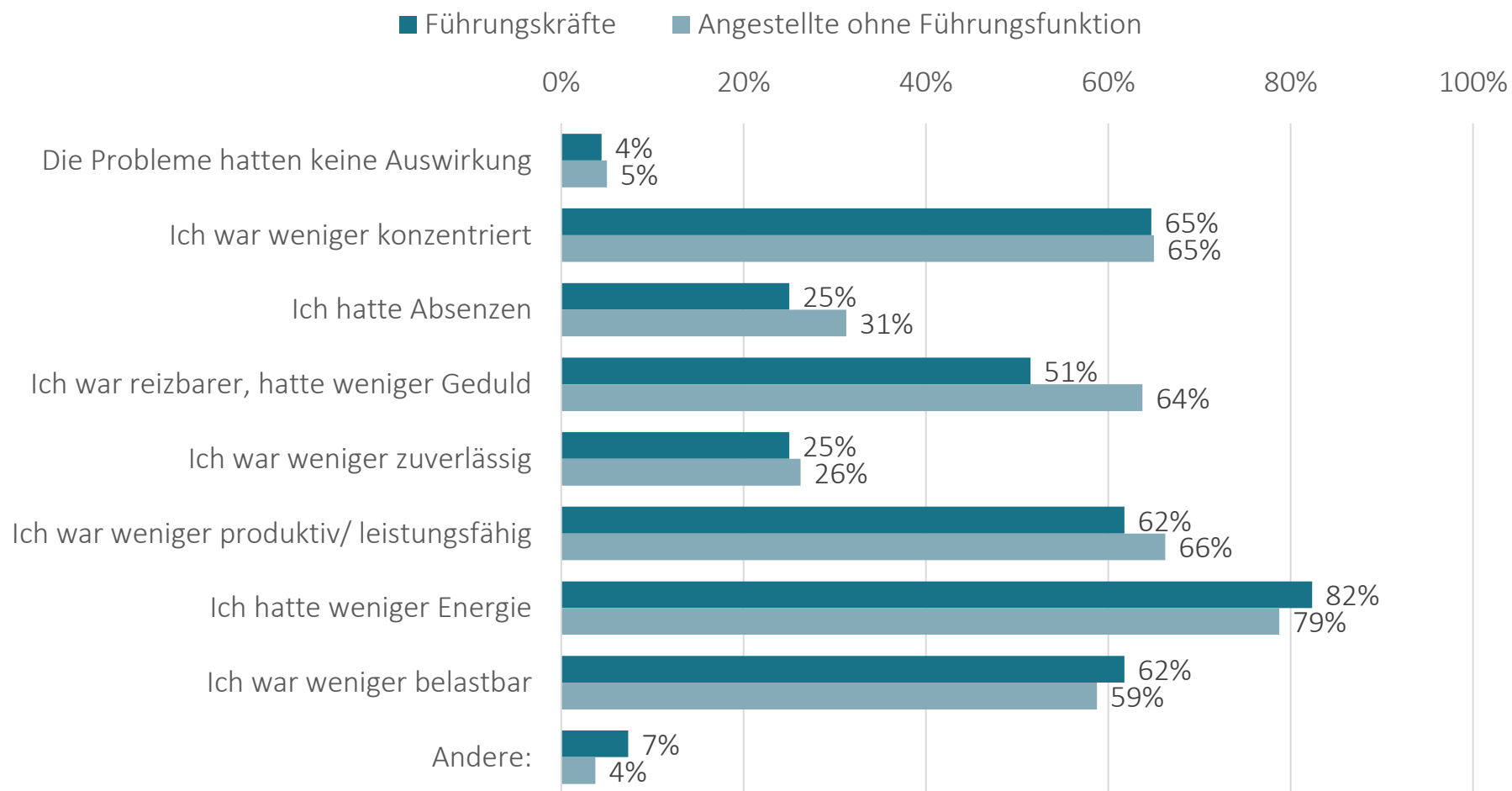
Waren Sie selber schon von psychischen Problemen* betroffen? (N=266)



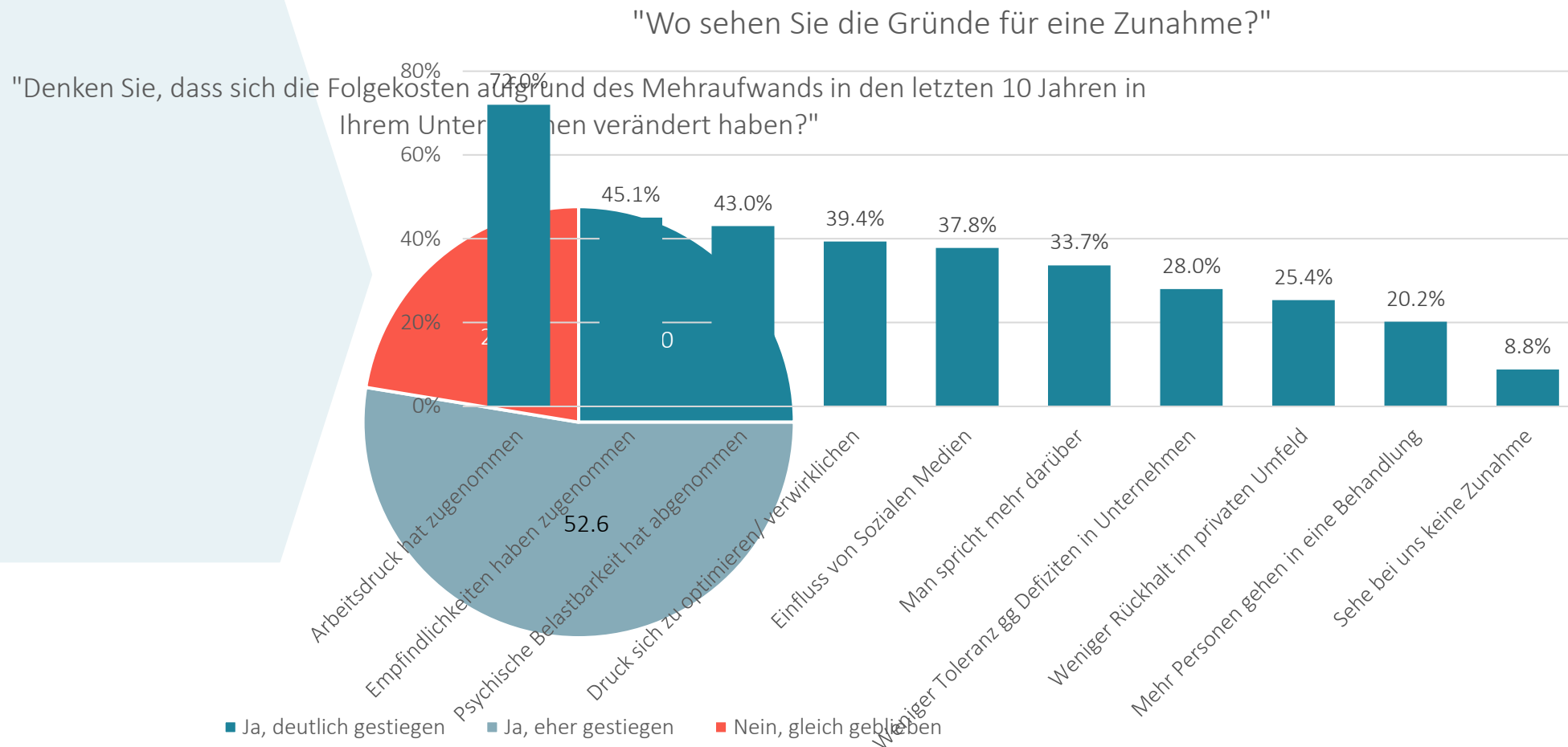
* «zB negative Gefühle oder Gedanken, Belastungen oder auch psychische Krankheiten oder Krisen»

... und haben Auswirkungen auf die Arbeit

«Wie haben sich diese auf Ihre Arbeit ausgewirkt?»



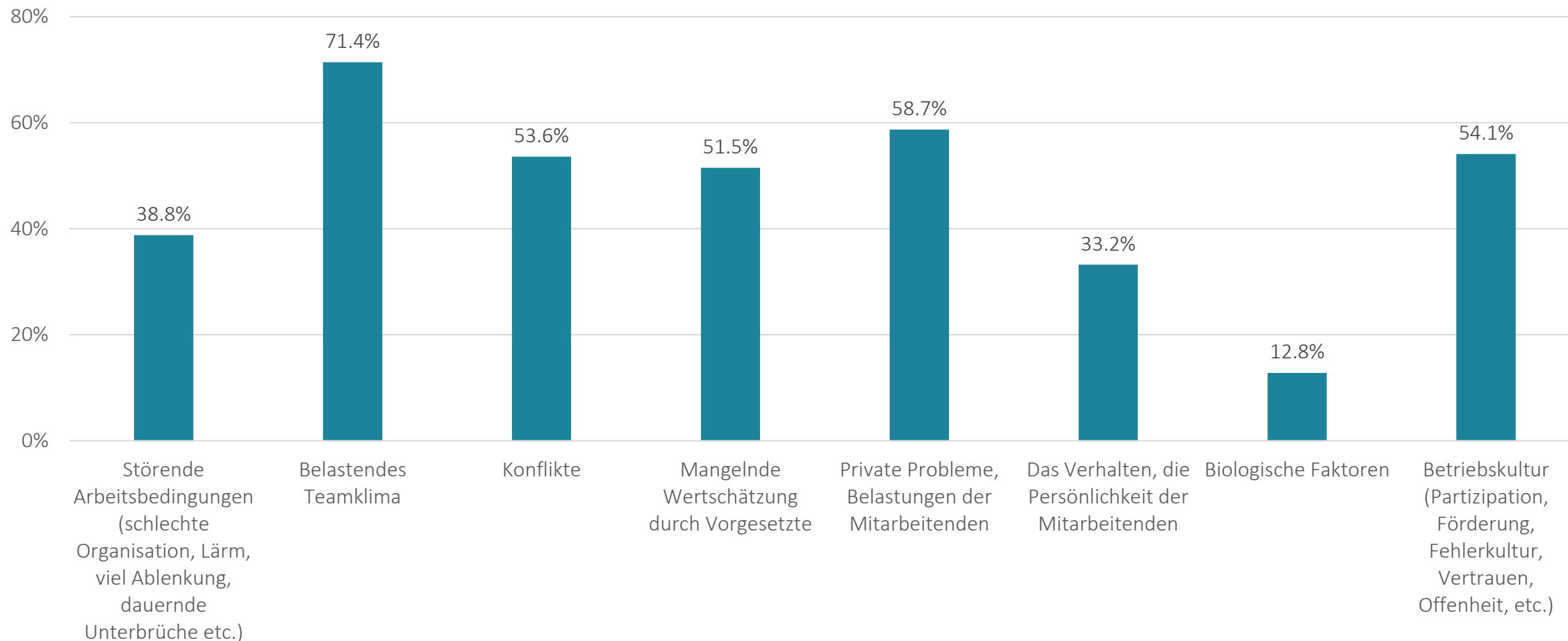
Folgekosten und Gründe für Zunahme (alle)



Welche Faktoren können zu psychischen Problemen führen?

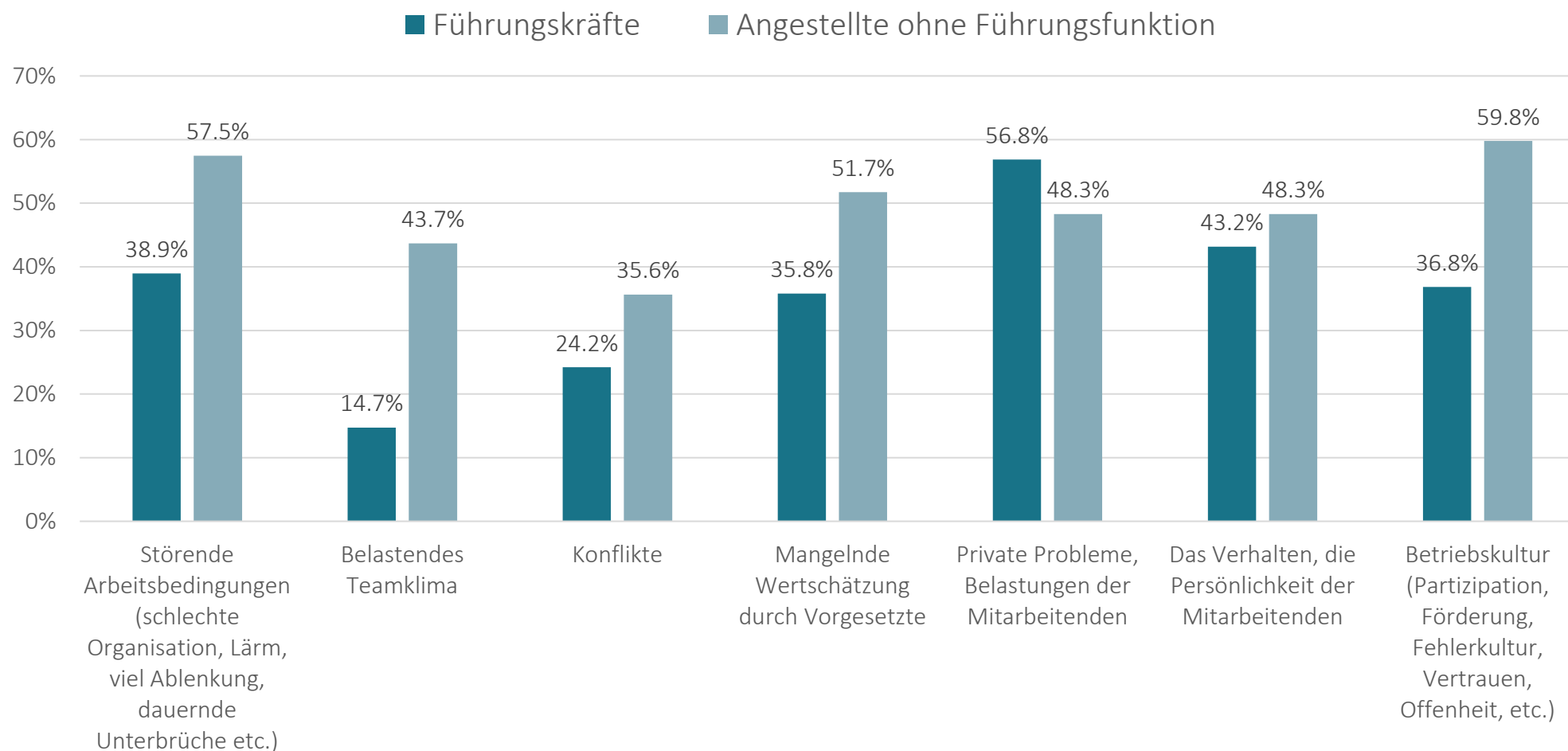
Was wird als „sehr wichtig“ angesehen? ...

"Sehr wichtige" Faktoren (N=196)



... und wie wird die Situation beurteilt?

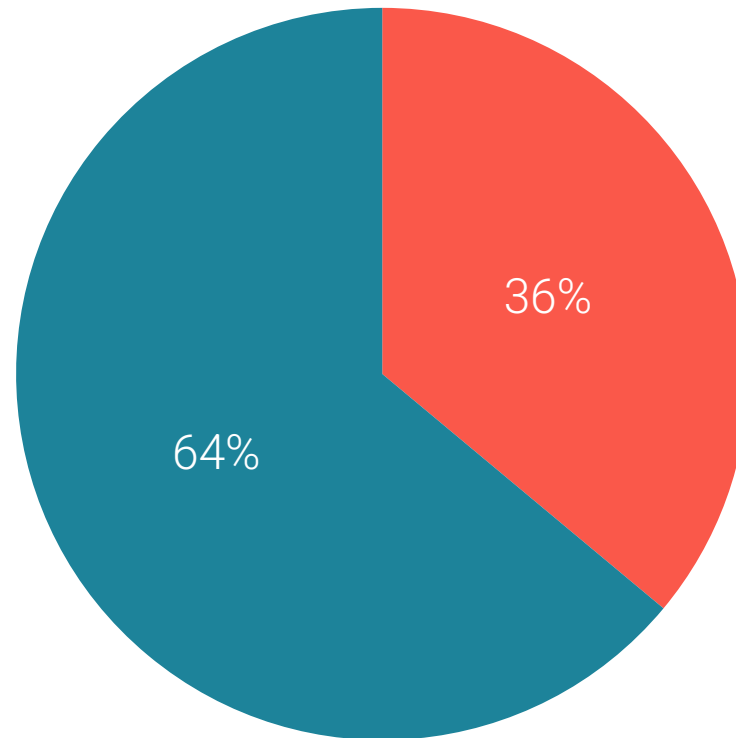
"Das ist in unserem Betrieb eher ein Problem"



Offenlegen

"In unserem Unternehmen würde ich psychische
Einschränkungen gegenüber meinen Vorgesetzten offenlegen"

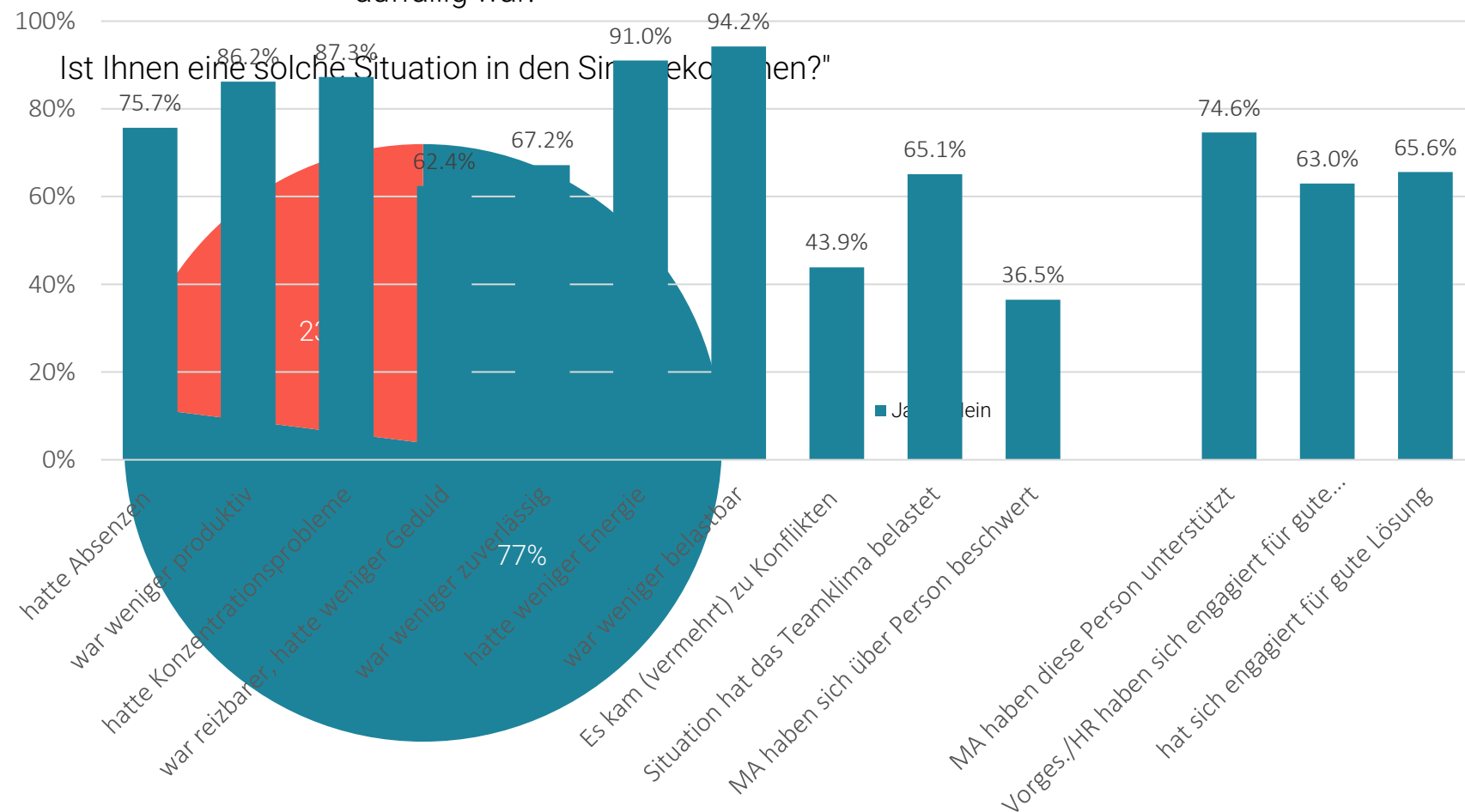
■ eher nein ■ eher ja



Folgen, Reaktionen und Lösungen von Problemsituationen

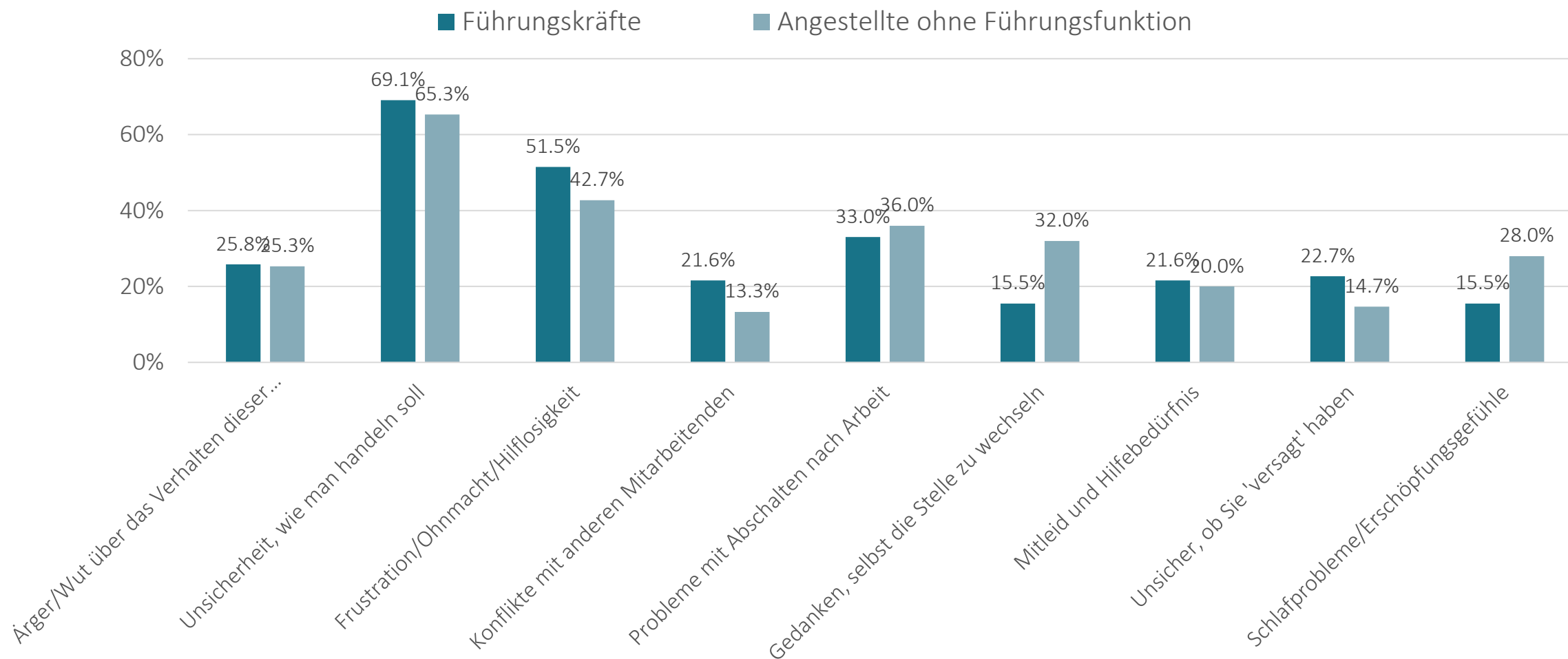
Eine erlebte Situation im Unternehmen

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



Folgen für das betriebliche Umfeld

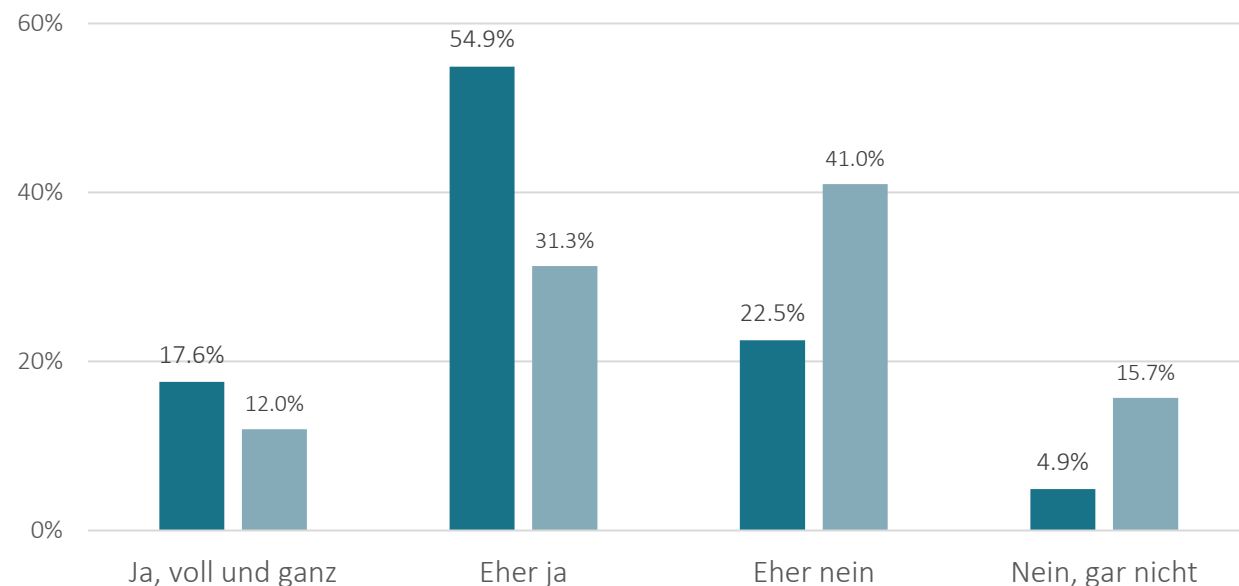
"Hatten Sie wegen der Situation mit dieser Person jemals...?"



Wurde die Situation bestmöglich gelöst?

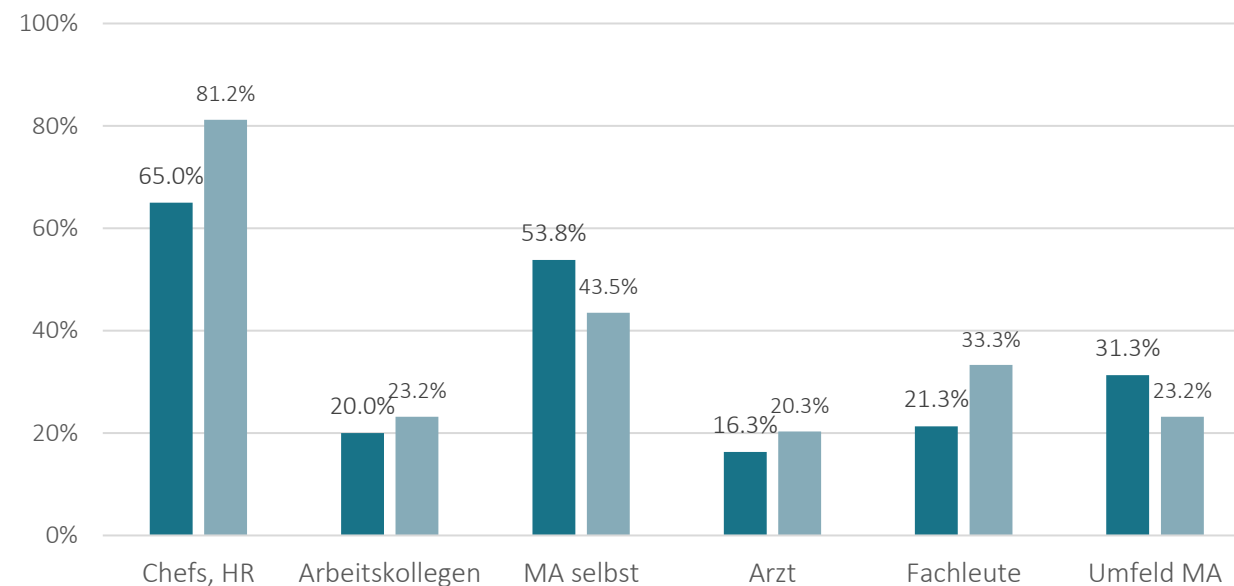
Denken Sie, dass diese Situation von allen Beteiligten bestmöglich gelöst wurde?

■ Führungskräfte ■ Angestellte ohne Führungsfunktion



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

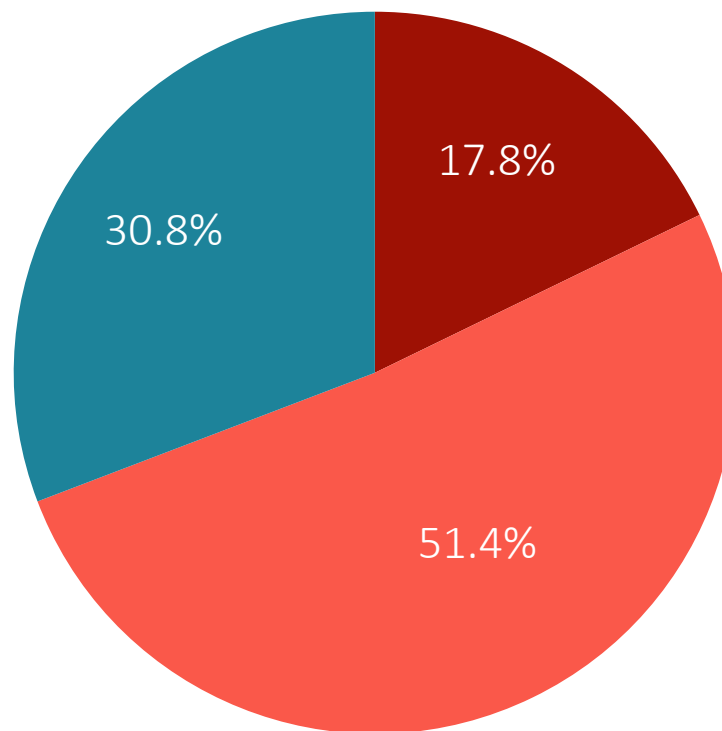
■ Führungskräfte ■ Angestellte ohne Führungsfunktion



Sicherheit im Umgang

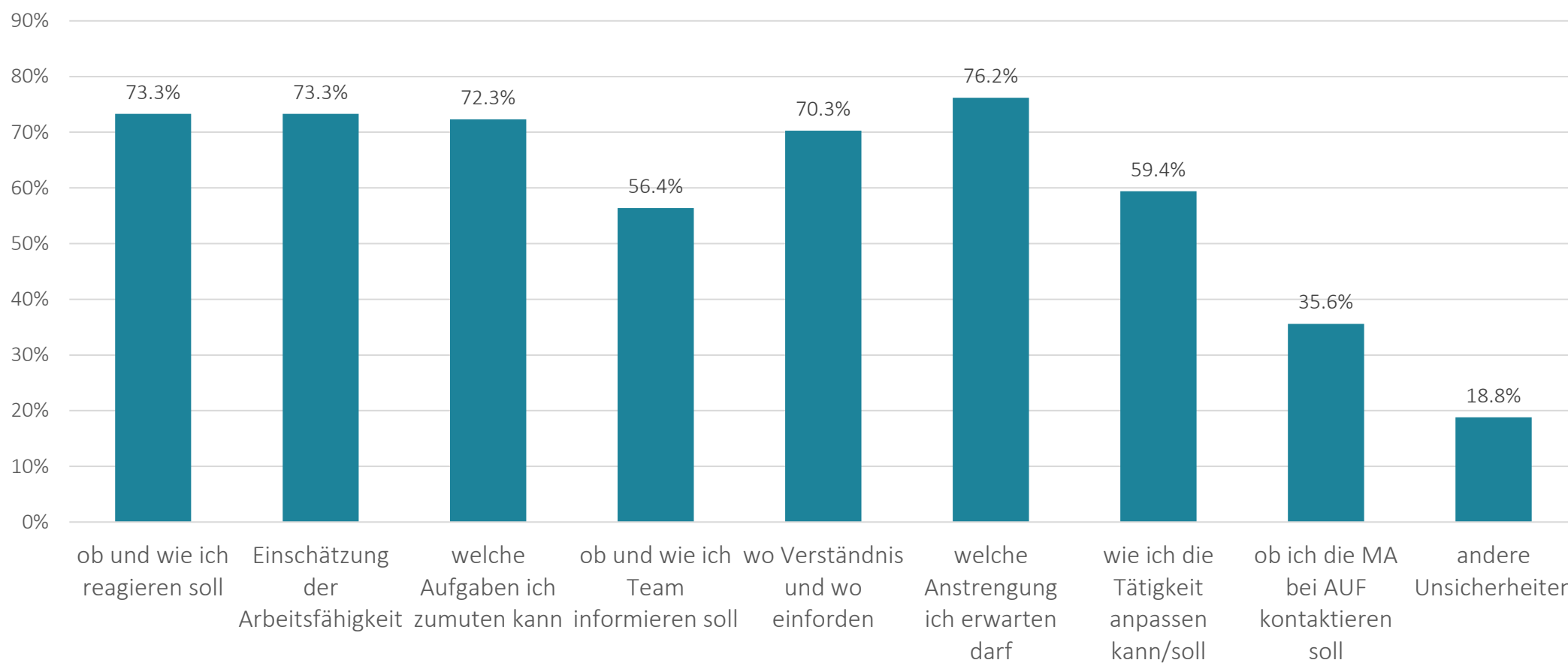
«Wenn Sie an Mitarbeitende mit körperlichen Einschränkungen denken: Wie sicher fühlen Sie sich im Vergleich im Umgang mit psychischen Einschränkungen im Unternehmen?»

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



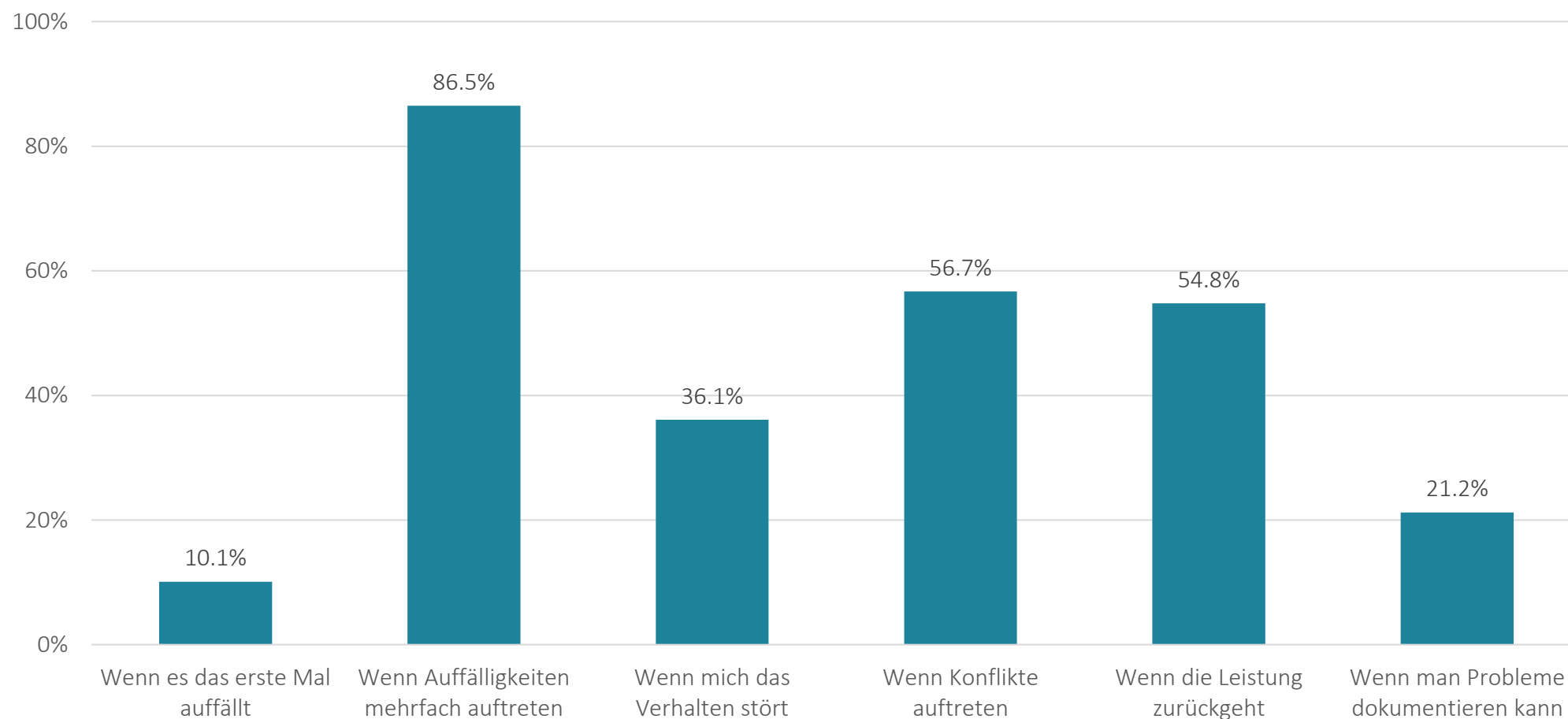
Unsicherheit bei psychischen Problemen

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



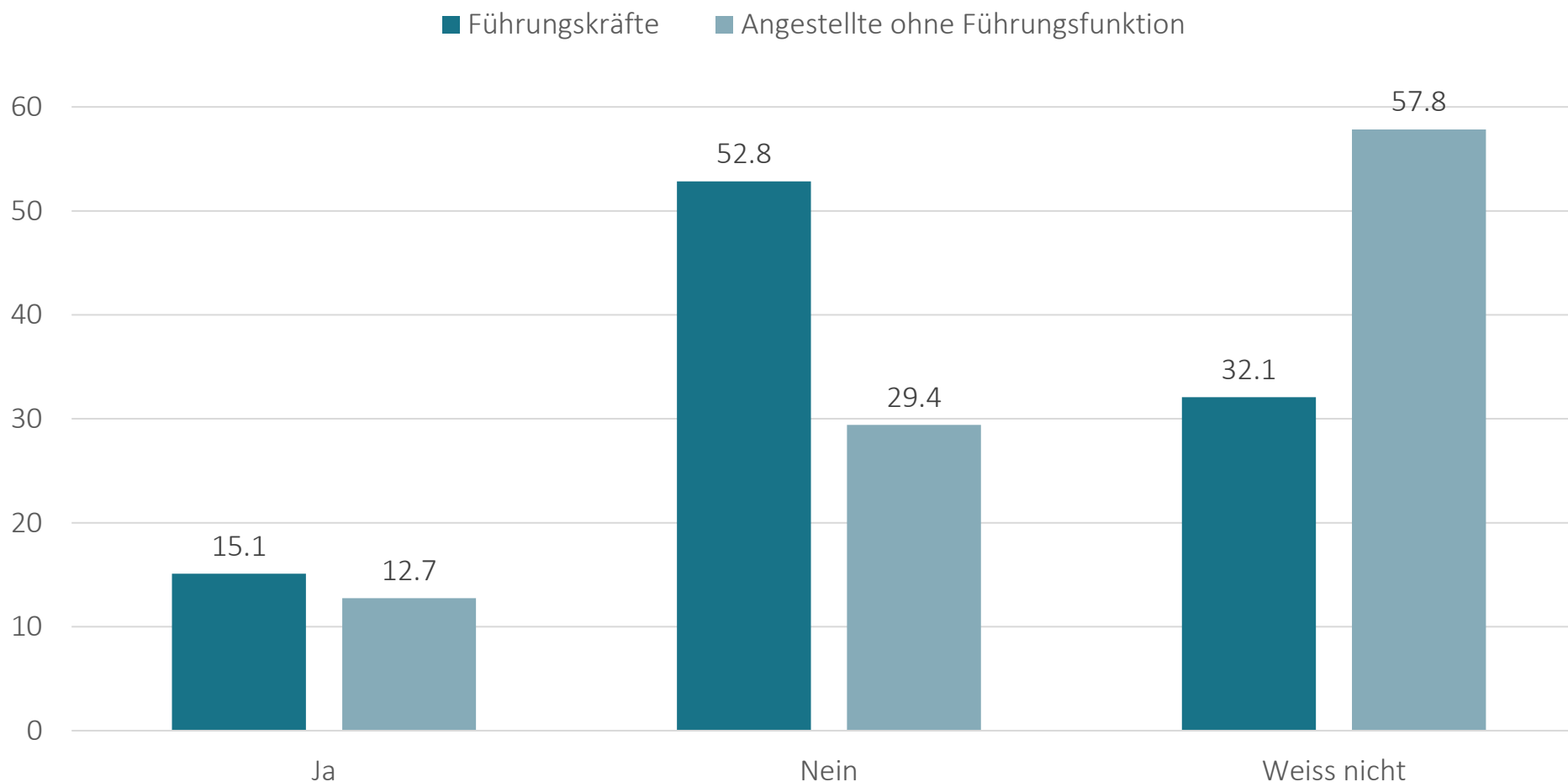
Der richtige Zeitpunkt

"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.

> **Enttabuisierung psychischer Probleme: Wir sprechen offener darüber**

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**