



TELUS Mental Health Index.

Deutschland | September 2025

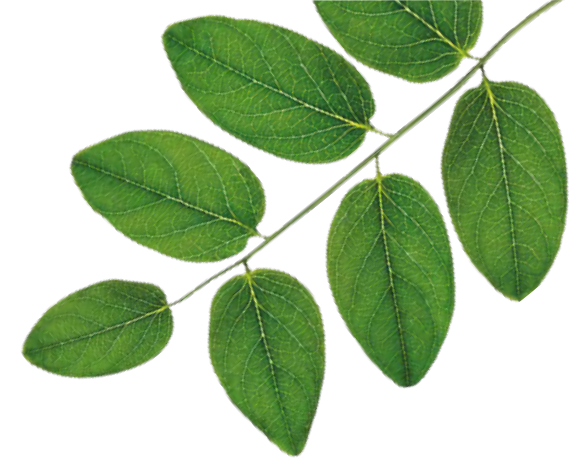
Inhaltsverzeichnis

1. Was Sie für den September 2025 wissen müssen.....	3
2. Der Mental Health Index.....	6
Risiko für psychische Belastungen	7
Teilbereiches des Mental Health Index	8
Angst.....	9
Isolation.....	10
Arbeitsproduktivität	11
Finanzielles Risiko.....	12
Psychische Gesundheit nach Geschlecht und Alter	13
Psychische Gesundheit nach Beschäftigungsstatus	13
Notfallrücklagen	13
3. Der Mental Health Index nach Branchen.....	15
4. Im Fokus	16
Unterstützung des Arbeitgebenden für das Wohlbefinden	16
Physisches Wohlbefinden	16
Mentales Wohlbefinden	18
Finanzielles Wohlbefinden	19
Employee Assistance Program (EAP).....	20
Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz	21
Balance und Anerkennung: Perspektiven auf Führungsrollen	25
Unterstützung der Führung für Work-Life-Balance	28
Eigenschaften von Führungskräften und ihre Auswirkungen auf die psychische Gesundheit	32
Autonomie.....	32
Charisma	34
Humanität	36
Partizipativ	38
Teamorientierung	40
Selbstlosigkeit	42
5. Überblick über den TELUS Mental Health Index	44
Methodik	44
Berechnungen.....	44
Zusätzliche Daten und Analysen.....	44

Was Sie für den September 2025 wissen müssen.

Der psychische Gesundheitswert der Beschäftigten in Deutschland **bleibt nahezu** auf seinem niedrigsten gemessenen Niveau. Etwa zwei von fünf Beschäftigten berichten von Angstgefühlen und fehlenden Notfallrücklagen für Grundbedürfnisse, während ein Drittel sich isoliert fühlt und sagt, dass ihre psychische Gesundheit die Arbeitsproduktivität beeinträchtigt.

- Mit 61,6 Prozent hat sich die psychische Gesundheit der Beschäftigten im Vergleich zum Juni 2025 geringfügig verbessert
- 39 Prozent der Beschäftigten haben ein hohes Risiko für psychische Belastungen, 39 Prozent ein moderates Risiko und 22 Prozent ein geringes Risiko
- Alle Werte in den Teilbereichen des MHI – mit Ausnahme von Optimismus und Angst – haben sich seit Juni 2025 leicht verbessert
- Angst hat seit über einem Jahr den niedrigsten Wert
- 39 Prozent der Beschäftigten haben keine Notfallrücklagen für Grundbedürfnisse
- 37 Prozent der Beschäftigten fühlen sich ängstlich
- 33 Prozent der Beschäftigten sagen, dass ihre mentale Gesundheit die Arbeitsproduktivität beeinträchtigt
- 32 Prozent der Beschäftigten fühlen sich isoliert
- 29 Prozent der Beschäftigten fühlen sich depressiv
- Führungskräfte haben weiterhin einen höheren psychischen Gesundheitswert als Nicht-Führungskräfte
- Beschäftigte in der Produktion haben einen niedrigeren psychischen Gesundheitswert als Beschäftigte im Dienstleistungssektor und Büroangestellte



Beschäftigte hinterfragen die **Balance von Aufwand und Anerkennung** in Führungsrollen; ein Viertel sieht übermäßigen Stress.

- 58 Prozent der Beschäftigten finden, dass die Anerkennung den zusätzlichen Aufwand in Führungsrollen angemessen widerspiegelt; 17 Prozent halten sie für unzureichend
- 49 Prozent glauben, dass Führungskräfte eine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten können; 51 Prozent sind unsicher oder widersprechen
- 49 Prozent glauben, dass eine Führungsrolle ohne übermäßigen Stress bewältigbar wäre; 24 Prozent halten sie für unbewältigbar

Starke Führungsqualitäten

– Autonomie, Charisma, Menschlichkeit, Partizipation, Teamorientierung und Selbstlosigkeit – korrelieren direkt mit höheren psychischen Gesundheitswerten.

- Beschäftigte, die ihre Führungskraft in diesen sechs Eigenschaften als stark bewerten, haben höhere psychische Gesundheitswerte als jene mit schwach bewerteten Führungskräften
- Beschäftigte unter schwachen Führungskräften berichten häufiger, dass die Unterstützung für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr zurückgegangen ist
- 64 Prozent der Beschäftigten sagen, dass die Unterstützung ihrer direkten Führungskraft für Work-Life-Balance sich im vergangenen Jahr nicht verändert hat; 26 Prozent sagen, sie habe sich verbessert, 10 Prozent sagen, sie sei schlechter geworden
- 63 Prozent der Beschäftigten sagen, dass die Unterstützung durch die Unternehmensleitung sich nicht verändert hat; 27 Prozent sagen, sie habe sich verbessert, 10 Prozent sagen, sie sei schlechter geworden
- Führungskräfte, Beschäftigte unter 40 und Eltern berichten häufiger von einer Verbesserung der Work-Life-Balance-Unterstützung



Beschäftigte erwarten KI-bedingte Veränderungen in ihren Jobs; mehr als die Hälfte ist zuversichtlich, sich gut anpassen zu können.

- 37 Prozent der Beschäftigten glauben, dass KI-Technologie einige Veränderungen in ihren Jobs verursachen könnte; weitere 15 Prozent erwarten erhebliche Veränderungen
- Führungskräfte, Eltern und jüngere Beschäftigte erwarten häufiger KI-bedingte Veränderungen
- Beschäftigte in der Produktion und im Dienstleistungssektor glauben mehr als doppelt so häufig wie Büroangestellte, dass KI ihre Jobs nicht verändern wird
- 71 Prozent der Beschäftigten erwarten, mit KI-bedingten Veränderungen gut umgehen zu können; 22 Prozent sind unsicher, sechs Prozent erwarten Schwierigkeiten
- 52 Prozent der Beschäftigten glauben, dass KI wahrscheinlich nicht zu einem möglichen Arbeitsplatzverlust führen wird; weitere 21 Prozent sind unsicher



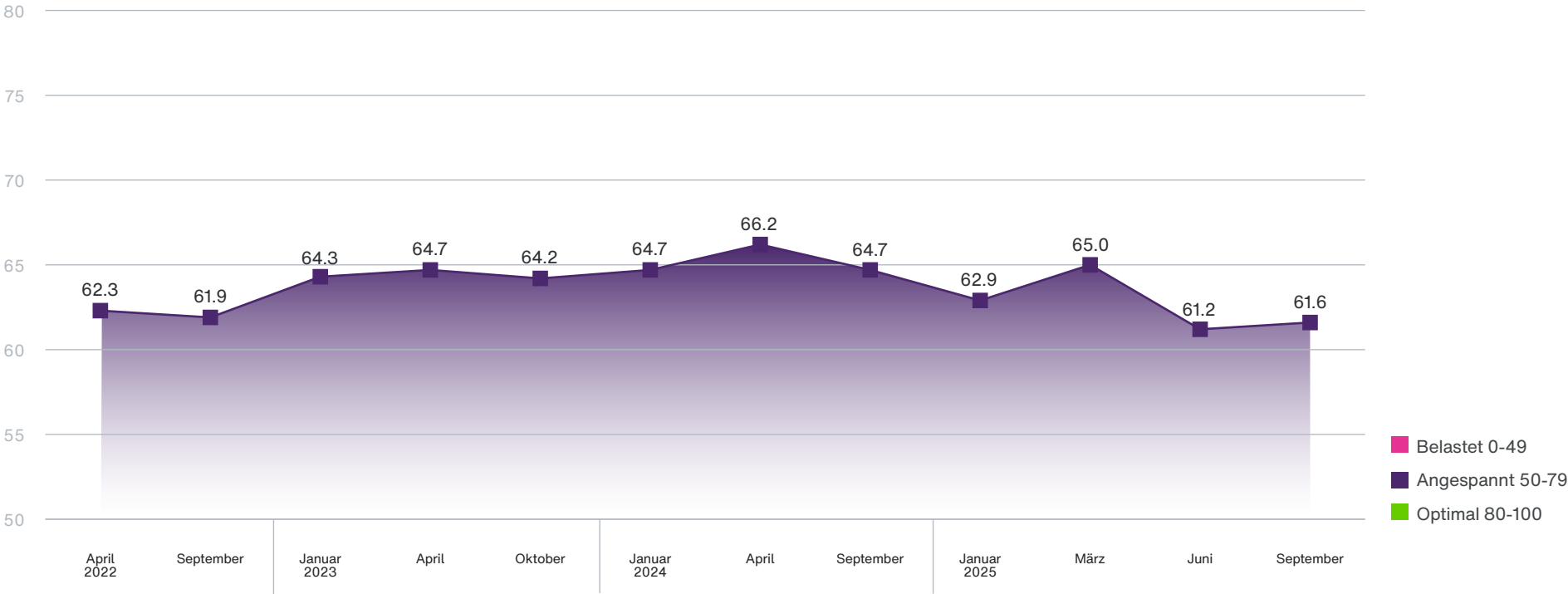
Etwa zwei von fünf Beschäftigten bewerten die Unterstützung ihres Arbeitgebenden für das Wohlbefinden als unzureichend; Frauen und Nicht-Führungskräfte sind überproportional betroffen. Fast drei von fünf Beschäftigten sagen, dass ihr Arbeitgeber kein EAP anbietet.

- 40 Prozent der Beschäftigten bewerten die Unterstützung ihres Arbeitgebenden für das finanzielle Wohlbefinden als mittelmäßig oder schlecht
- Beschäftigte, die die finanzielle Unterstützung als schlecht bewerten, haben einen um 13 Punkte niedrigeren psychischen Gesundheitswert als jene mit ausgezeichneter Unterstützung
- 40 Prozent der Beschäftigten bewerten die Unterstützung für mentales Wohlbefinden als mittelmäßig oder schlecht
- Beschäftigte, die die mentale Unterstützung als schlecht bewerten, haben einen um 14 Punkte niedrigeren psychischen Gesundheitswert als jene mit ausgezeichneter Unterstützung
- 37 Prozent der Beschäftigten bewerten die Unterstützung für körperliches Wohlbefinden als mittelmäßig oder schlecht
- Beschäftigte, die die körperliche Unterstützung als schlecht bewerten, haben einen um fast 11 Punkte niedrigeren psychischen Gesundheitswert als jene mit ausgezeichneter Unterstützung
- Frauen bewerten die Unterstützung des Arbeitgebenden in allen Bereichen – finanziell, mental, körperlich – häufiger als schlecht
- Nicht-Führungskräfte und Beschäftigte ohne Kinder bewerten die Unterstützung für mentales und körperliches Wohlbefinden häufiger als schlecht
- Beschäftigte über 50 bewerten die Unterstützung für das finanzielle Wohlbefinden mehr als doppelt so häufig als schlecht wie jüngere Beschäftigte
- 56 Prozent der Beschäftigten sagen, dass ihr Arbeitgeber kein Employee Assistance Program (EAP) anbietet; weitere 28 Prozent sind unsicher

Der Mental Health Index.

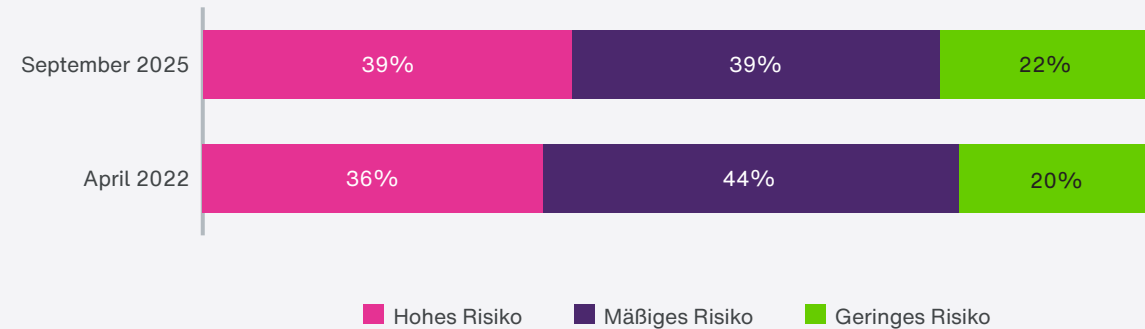
Der Gesamtwert des Mental Health Index (MHI) für den September 2025 beträgt 61,6. Seit dem Höchststand im April 2024 ist die psychische Gesundheit der Beschäftigten in Deutschland rückläufig, trotz einer kurzen Erholung im März 2025. Im September 2025 ist der psychische Gesundheitswert weniger als einen halben Punkt höher als im Juni und bleibt damit nahe dem niedrigsten Stand seit Einführung des Index im April 2022.

Aktueller Monat September 2025	Juni 2025
61.6	61.2



Risiko für psychische Belastungen.

Im September 2025 haben 39 Prozent der Beschäftigten ein hohes Risiko für psychische Belastungen, 39 Prozent ein moderates Risiko und 22 Prozent ein geringes Risiko. Mehr als drei Jahre nach Einführung des Mental Health Index im April 2022 ist der Anteil der Beschäftigten in der Hochrisikogruppe um drei Prozentpunkte gestiegen.



Etwa 30 Prozent der Beschäftigten in der Hochrisikogruppe berichten von diagnostizierter Angst oder Depression, sieben Prozent in der moderaten Risikogruppe und ein Prozent der Beschäftigten in der Niedrigrisikogruppe berichten von diagnostizierter Angst oder Depression.

Teilbereiches des Mental Health Index.

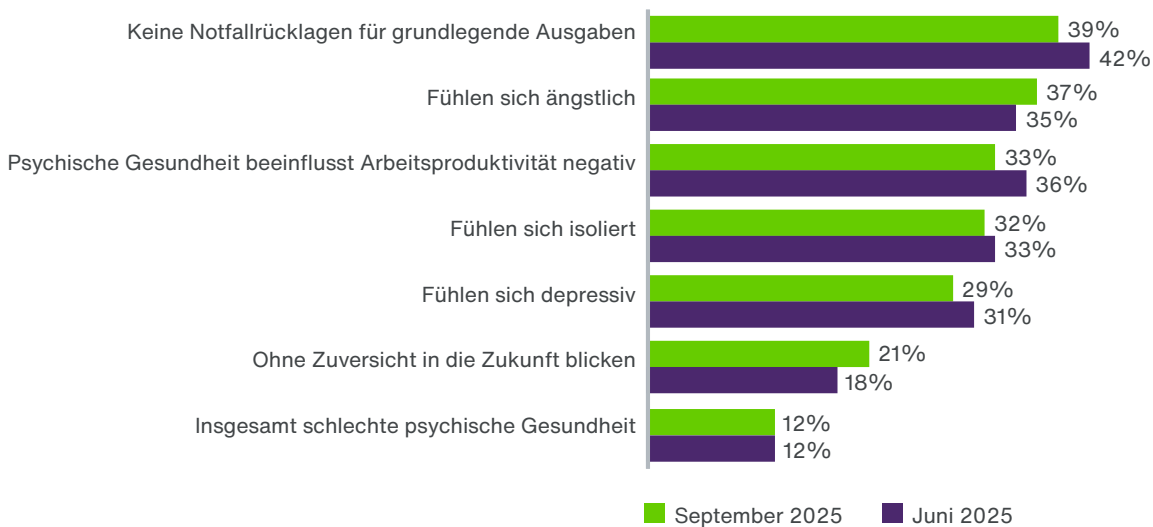
Angst (54,7) hat seit mehr als einem Jahr den niedrigsten Wert der Teilbereiche des Mental Health Index. Es folgen Arbeitsproduktivität (59,1), Isolation (60,0), Depression (60,5), finanzielles Risiko (60,9) und Optimismus (62,0). Die allgemeine psychische Gesundheit (71,3) bleibt im September 2025 die positivste Messgröße der psychischen Gesundheit.

- Angst hat hier seit mehr als einem Jahr den niedrigsten Wert
- Alle Werte der Teilbereiche des MHI – abgesehen von Angst und Optimismus – haben sich seit Juni 2025 verbessert

Fast zwei von fünf Beschäftigten (39 Prozent) haben keine Notfallrücklagen für Grundbedürfnisse, 37 Prozent fühlen sich ängstlich, 33 Prozent sagen, dass ihre psychische Gesundheit die Arbeitsproduktivität beeinträchtigt, 32 Prozent fühlen sich isoliert, 29 Prozent fühlen sich depressiv, 21 Prozent blicken nicht optimistisch in ihre Zukunft, und 12 Prozent geben eine schlechte psychologische Gesundheit an.

Teilbereiches des Mental Health Index	September 2025	Juni 2025
Angst	54.7	55.0
Arbeitsproduktivität	59.1	57.8
Isolation	60.0	59.6
Depression	60.5	58.8
Finanzielle Risiken	60.9	59.2
Optimismus	62.0	63.4
Psychische Gesundheit	71.3	70.7

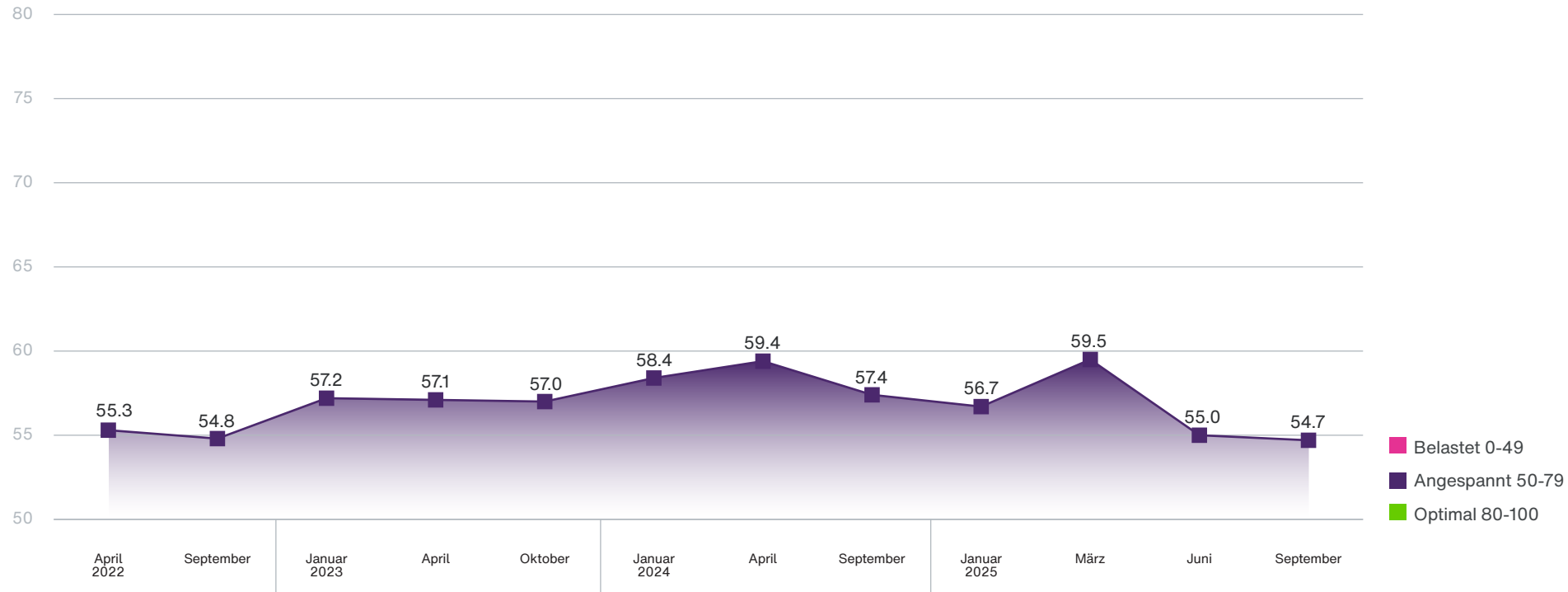
Risikoprozentual nach MHI-Teilwert



Angst

Im September 2025 berichten 37 Prozent der Beschäftigten, dass sie sich häufig unruhig und nervös fühlen.

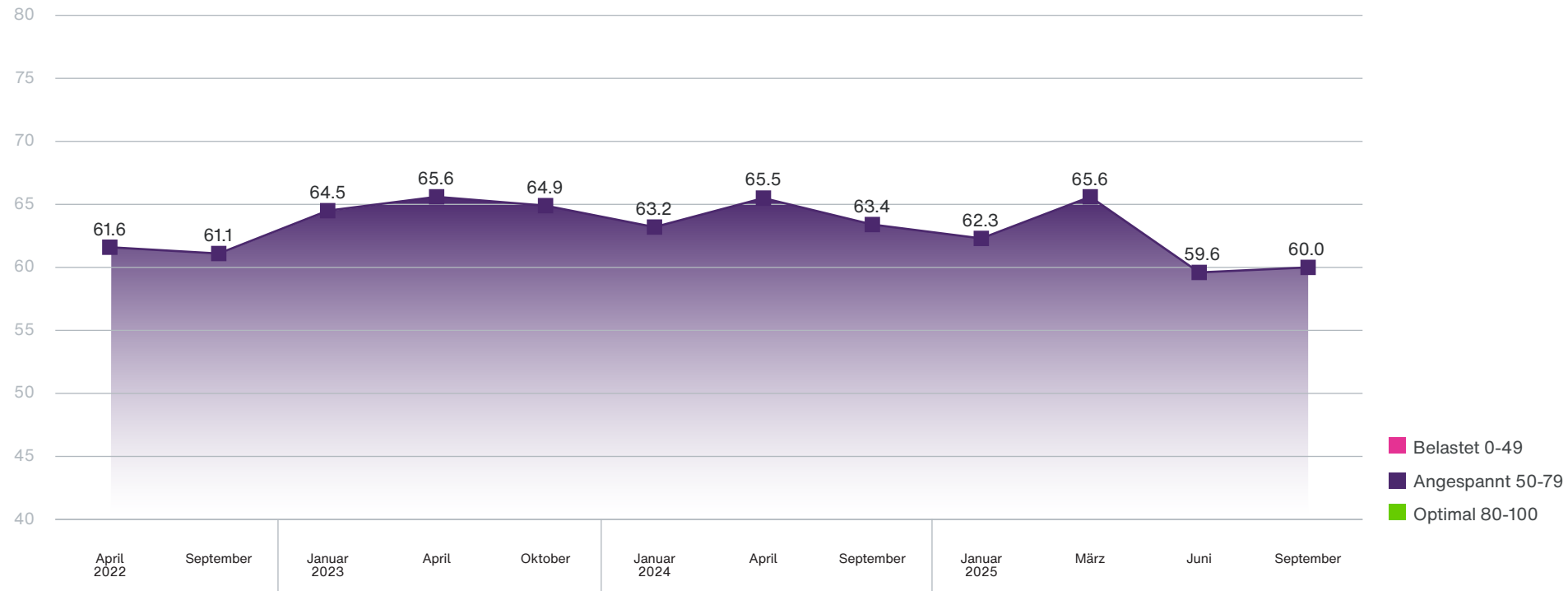
Der Wert für den Bereich Angst zeigt bis April 2024 einen steigenden Trend. Nach zwei Phasen des Rückgangs erreichte der Wert im März 2025 seinen Höchststand. Im Juni 2025 wurde ein deutlicher Rückgang um 4,5 Punkte verzeichnet, und im September 2025 setzt sich der Abwärtstrend fort und führt zum niedrigsten Wert seit Einführung des MHI im April 2022.



Isolation

Im September 2025 berichten 32 Prozent der Beschäftigten, dass sie sich häufig allein fühlen.

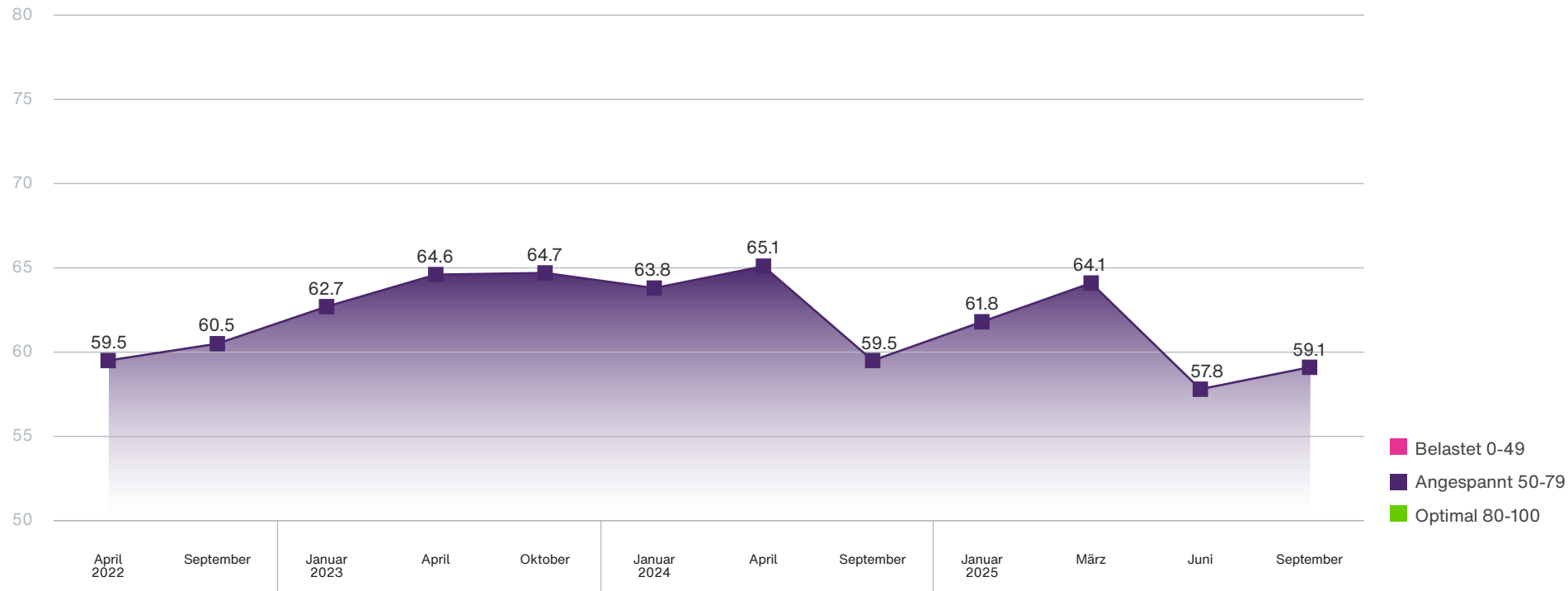
Der Wert des Bereichs Isolation verbesserte sich – trotz Schwankungen – bis März 2025 allmählich. Im Juni 2025 fiel der Wert jedoch deutlich auf den niedrigsten Stand seit Einführung des MHI. Im September 2025 erholte sich der Wert um weniger als einen halben Punkt und lag damit geringfügig über dem niedrigsten gemessenen Wert.



Arbeitsproduktivität

Im September 2025 sagen 33 Prozent der Beschäftigten, dass ihre psychische Gesundheit ihre Arbeitsproduktivität und Zielerreichung negativ beeinflusst.

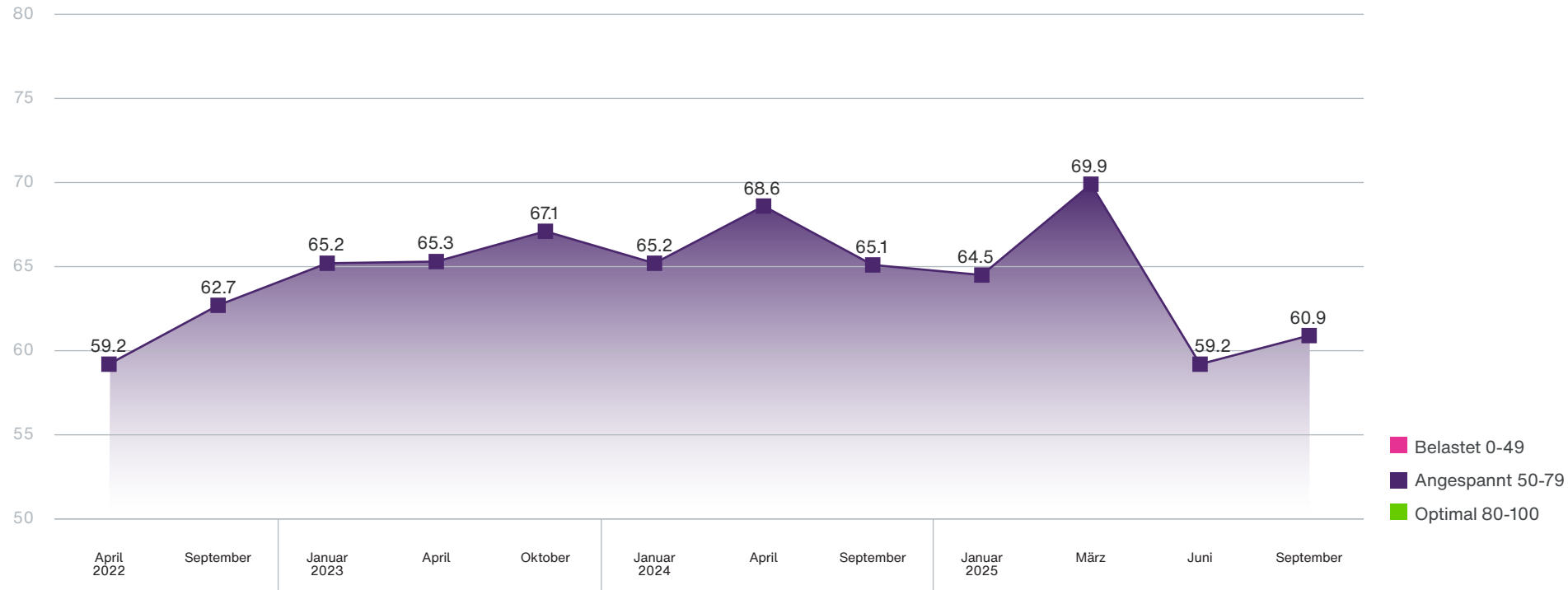
Der Wert des Bereichs Arbeitsproduktivität weist seit Einführung des MHI im April 2022 erhebliche Schwankungen auf. Nach einer stetigen Verbesserung bis April 2024 sank der Wert im Oktober 2024 stark ab, erholte sich bis März 2025 und fiel anschließend um mehr als sechs Punkte auf den niedrigsten Stand im Juni 2025. Während der September 2025 eine moderate Erholung um 1,3 Punkte zeigt, bleibt der Wert weiterhin nahe den historischen Tiefständen.



Finanzielles Risiko

Im September 2025 haben 39 Prozent der Beschäftigten keine Notfallrücklagen für Grundbedürfnisse.

Der Wert für finanzielles Risiko zeigte seit der Einführung des MHI im April 2022 bis März 2025 eine allgemeine Verbesserung und erreichte in diesem Zeitraum seinen Höchststand. Im Juni 2025 fiel der Wert jedoch um mehr als 10 Punkte und kehrte damit auf das Ausgangsniveau von April 2022 zurück. Trotz einer Verbesserung um 1,7 Punkte im September 2025 übersteigt der Anteil der Beschäftigten, die unzureichende Notfallrücklagen angeben, weiterhin den Anteil derjenigen, die andere durch den MHI erfasste psychische Gesundheitsrisiken melden.



Psychische Gesundheit nach Geschlecht und Alter.

- Seit Einführung des MHI haben Frauen deutlich niedrigere psychische Gesundheitswerte als Männer. Im September 2025 beträgt der psychische Gesundheitswert von Frauen 57,7, verglichen mit 64,7 bei Männern
- Seit April 2022 verbessern sich die psychischen Gesundheitswerte mit zunehmendem Alter
- Beschäftigte mit mindestens einem minderjährigen Kind haben einen niedrigeren psychischen Gesundheitswert (59,8) als Beschäftigte ohne Kinder (62,8)

Psychische Gesundheit nach Beschäftigungsstatus.

- Insgesamt sind zwei Prozent der Befragten arbeitslos¹ und sieben Prozent berichten von reduzierten Arbeitsstunden oder reduziertem Gehalt
- Beschäftigte, die im Vergleich zum Vormonat ein reduziertes Gehalt melden, haben den niedrigsten psychischen Gesundheitswert (35,2), gefolgt von Beschäftigten mit weniger Arbeitsstunden als im Vormonat (52,6), Befragten, die derzeit nicht beschäftigt sind (60,9) und Beschäftigten ohne Änderung bei Arbeitsstunden oder Gehalt (62,5)
- Beschäftigte im Dienstleistungssektor (58,3) haben einen niedrigeren psychischen Gesundheitswert als Beschäftigte in der Produktion (59,2) und Büroangestellte (64,1)
- Führungskräfte haben einen höheren psychischen Gesundheitswert (62,3) als Nicht-Führungskräfte (61,2)
- Selbstständige/Einzelunternehmer*innen haben den höchsten psychischen Gesundheitswert (68,5)
- Befragte, die für Unternehmen mit 5.001–10.000 Beschäftigten arbeiten, haben den niedrigsten psychischen Gesundheitswert (60,0)



Notfallrücklagen

- Beschäftigte ohne Notfallrücklagen haben weiterhin einen niedrigeren psychischen Gesundheitswert (49,2) als die Gesamtgruppe (61,6). Beschäftigte mit Notfallrücklagen haben einen psychischen Gesundheitswert von 69,5

¹ Antworten von MHI-Teilnehmenden, die in den vergangenen sechs Monaten beschäftigt waren, sind in dieser Erhebung enthalten.

Beschäftigungsstatus	Sept. 2025	Juni 2025
Beschäftigt (keine Änderung bei Stunden/Gehalt)	62.5	62.5
Beschäftigt (weniger Stunden als im Vormonat)	52.6	53.4
Beschäftigt (reduziertes Gehalt im Vergleich zum Vormonat)	35.2	48.4
Derzeit nicht beschäftigt	60.9	53.7

Altersgruppe	Sept. 2025	Juni 2025
20-29 Jahre	50.0	54.3
30-39 Jahre	58.2	57.8
40-49 Jahre	59.9	58.6
50-59 Jahre	66.0	67.5
60-69 Jahre	69.4	71.5

Anzahl der Kinder	Sept. 2025	Juni 2025
Keine Kinder im Haushalt	62.8	62.1
1 Kind	59.9	60.7
2 Kinder	59.3	58.0
3 Kinder oder mehr	61.1	61.9

Geschlecht	Sept. 2025	Juni 2025
Männer	64.7	63.7
Frauen	57.7	58.0

Einkommen	Sept. 2025	Juni 2025
Weniger als 10.000 €		50.0
10.000 € bis weniger als 20.000 €	47.4	49.9
20.000 € bis weniger als 30.000 €	55.4	56.4
30.000 € bis weniger als 50.000 €	58.8	59.8
50.000 € bis weniger als 70.000 €	61.6	63.1
70.000 € bis weniger als 100.000 €	66.6	66.1
100.000 € und mehr	72.2	70.0

Unternehmensgröße	Sept. 2025	Juni 2025
Selbstständig/Einzelunternehmer	68.5	61.9
2-50 Beschäftigte	62.4	62.3
51-100 Beschäftigte	60.6	59.0
101-500 Beschäftigte	60.4	61.0
501-1,000 Beschäftigte	61.9	63.4
1,001-5,000 Beschäftigte	61.1	60.1
5,001-10,000 Beschäftigte	60.0	59.2
Mehr als 10.000 Beschäftigte	63.5	63.2

Führungskraftstatus	Sept. 2025	Juni 2025
Führungskraft	62.3	62.3
Nicht-Führungskraft	61.2	60.6

Arbeitsumfeld	Sept. 2025	Juni 2025
Produktion/Handwerk	59.2	60.0
Büro/Schreibtisch	64.1	64.0
Dienstleistung	58.3	57.2

Die in **Pink** hervorgehobenen Zahlen sind die niedrigsten bzw. schlechtesten Werte in der Gruppe.
Die in **Grün** hervorgehobenen Zahlen sind die niedrigsten bzw. schlechtesten Werte in der Gruppe.

Der Mental Health Index nach Branchen.

Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialwesen haben den niedrigsten psychischen Gesundheitswert (55,4), gefolgt von Beschäftigten in privaten Haushalten als Arbeitgebender (56,8) und in der Energieversorgung (Elektrizität, Gas, Dampf und Klimaversorgung) (58,4).

Beschäftigte in Kunst, Unterhaltung und Erholung (69,1), Technologie (67,0) und Grundstücks- und Wohnungswesen (66,5) haben im September die höchsten psychischen Gesundheitswerte.



Branche	September 2025	Juni 2025	Change
Beherbergungs- und Gastronomieleistungen	59.1	46.7	12.4
Kunst, Unterhaltung und Erholung	69.1	62.3	6.8
Informations- und Kulturindustrien (ohne Medien und Telekommunikation)	64.0	57.4	6.6
Bildung	65.2	61.0	4.2
Groß- und Einzelhandel	59.6	55.9	3.7
Technologie	67.0	64.0	3.0
Sonstige Dienstleistungen	58.8	56.1	2.7
Private Haushalte als Arbeitgebender	56.8	55.1	1.7
Medien und Telekommunikation	64.9	63.6	1.3
Administrative und Unterstützungsdienstleistungen	62.6	61.4	1.2
Elektrizität, Gas, Dampf und Klimaversorgung	58.4	57.3	1.1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	65.0	65.5	-0.5
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	63.8	65.1	-1.3
Verarbeitendes Gewerbe	65.5	67.8	-2.3
Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	65.4	67.8	-2.4
Verkehr und Logistik	60.8	63.6	-2.8
Baugewerbe	63.6	66.5	-2.9
Grundstücks- und Wohnungswesen	66.5	70.6	-4.1
Gesundheits- und Sozialwesen	55.4	60.0	-4.6

Im Fokus

Unterstützung des Arbeitgebenden für das Wohlbefinden.

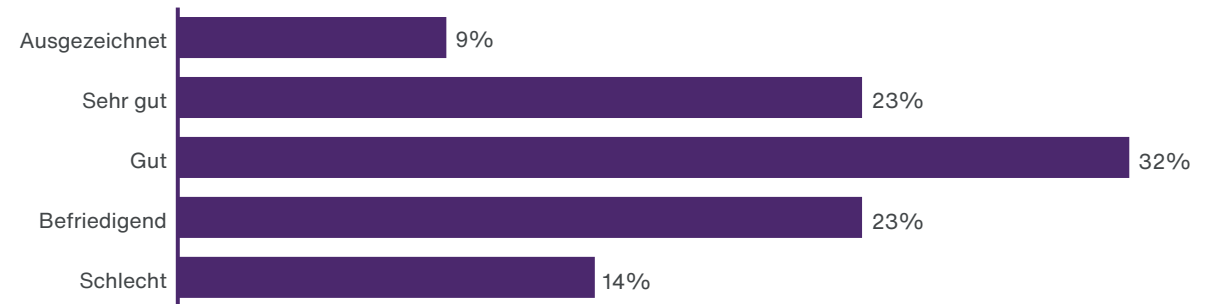
Physisches Wohlbefinden

Beschäftigte, die die Unterstützung ihres Arbeitgebenden für ihr physisches Wohlbefinden als schlecht bewerten, haben einen psychischen Gesundheitswert, der fast 11 Punkte niedriger ist als der Wert von Beschäftigten, die die Unterstützung als ausgezeichnet bewerten.

- Fast ein Drittel (32 Prozent) der Beschäftigten bewertet die Unterstützung des Arbeitgebenden für ihr physisches Wohlbefinden als sehr gut oder ausgezeichnet; diese Gruppe hat die höchsten psychischen Gesundheitswerte (64,5 und 65,0), mindestens drei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Frauen bewerten die Unterstützung des Arbeitgebenden für ihr physisches Wohlbefinden doppelt so häufig als schlecht



Wie beurteilen Sie die Unterstützung Ihres Arbeitgebers für körperliche Gesundheit/Wohlbefinden?



- Der niedrigste psychische Gesundheitswert (54,2) findet sich unter den 14 Prozent der Beschäftigten, die die Unterstützung des Arbeitgebenden für ihr physisches Wohlbefinden als schlecht bewerten – mindestens zehn Punkte niedriger als bei jenen, die die Unterstützung als sehr gut oder ausgezeichnet bewerten
- Nicht-Führungskräfte bewerten die Unterstützung doppelt so häufig als schlecht im Vergleich zu Führungskräften
- Beschäftigte ohne Kinder bewerten die Unterstützung doppelt so häufig als schlecht im Vergleich zu Eltern



MHI-Wert nach „Wie beurteilen Sie die Unterstützung Ihres Arbeitgebers für körperliche Gesundheit/Wohlbefinden?“

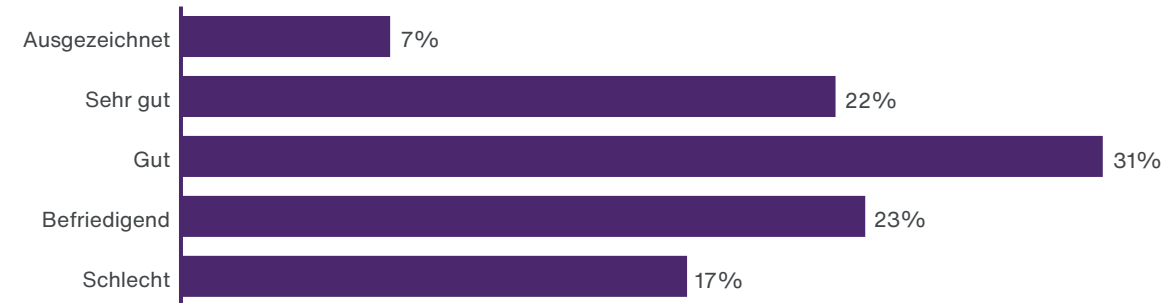


Mentales Wohlbefinden

Beschäftigte, die die Unterstützung des Arbeitgebenden für ihr mentales Wohlbefinden als schlecht bewerten, haben einen psychischen Gesundheitswert, der 14 Punkte niedriger ist als jener von Beschäftigten, die die Unterstützung als ausgezeichnet bewerten.

- Fast drei von zehn (29 Prozent) der Beschäftigten bewerten die Unterstützung des Arbeitgebenden für ihr mentales Wohlbefinden als sehr gut oder ausgezeichnet; diese Gruppe hat die höchsten psychischen Gesundheitswerte (67,5 und 66,3), mindestens fünf Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Der niedrigste psychische Gesundheitswert (52,2) findet sich unter den 17 Prozent der Beschäftigten, die die Unterstützung für mentales Wohlbefinden als schlecht bewerten – mindestens 14 Punkte niedriger als bei jenen, die die Unterstützung als sehr gut oder ausgezeichnet bewerten
- Frauen bewerten die Unterstützung des Arbeitgebenden für ihr mentales Wohlbefinden doppelt so häufig als schlecht
- Nicht-Führungskräfte bewerten die Unterstützung doppelt so häufig als schlecht
- Beschäftigte ohne Kinder bewerten die Unterstützung doppelt so häufig als schlecht wie Eltern

Wie beurteilen Sie die Unterstützung Ihres Arbeitgebers für mentale Gesundheit/Wohlbefinden?



MHI-Wert nach „Wie beurteilen Sie die Unterstützung Ihres Arbeitgebers für mentale Gesundheit/Wohlbefinden?“

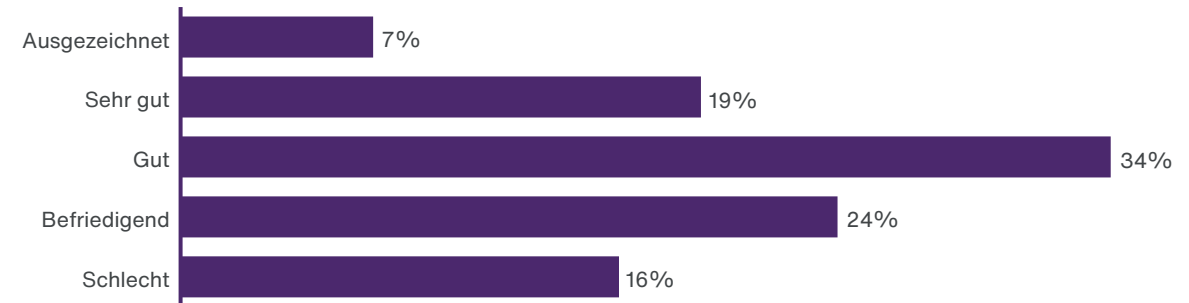


Finanzielles Wohlbefinden

Beschäftigte, die die Unterstützung des Arbeitgebenden für ihr finanzielles Wohlbefinden als schlecht bewerten, haben einen psychischen Gesundheitswert, der 13 Punkte niedriger ist als der Wert von Beschäftigten, die diese Unterstützung als ausgezeichnet bewerten.

- Mehr als ein Viertel (26 Prozent) der Beschäftigten bewertet die Unterstützung des Arbeitgebenden für ihr finanzielles Wohlbefinden als sehr gut oder ausgezeichnet; diese Gruppe hat die höchsten psychischen Gesundheitswerte (68,6 und 67,0), mindestens fünf Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Führungskräfte bewerten die Unterstützung für ihr finanzielles Wohlbefinden 50 Prozent häufiger als sehr gut oder ausgezeichnet als Nicht-Führungskräfte
- Der niedrigste psychische Gesundheitswert (54,2) findet sich unter den 16 Prozent der Beschäftigten, die die Unterstützung als schlecht bewerten – mindestens 13 Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die die Unterstützung als sehr gut oder ausgezeichnet bewerten
- Frauen bewerten die Unterstützung für finanzielles Wohlbefinden mehr als doppelt so häufig als schlecht im Vergleich zu Männern
- Beschäftigte über 50 bewerten die Unterstützung doppelt so häufig als schlecht im Vergleich zu Beschäftigten unter 40

Wie beurteilen Sie die Unterstützung Ihres Arbeitgebers für finanzielle Gesundheit/Wohlbefinden?



MHI-Wert nach „Wie beurteilen Sie die Unterstützung Ihres Arbeitgebers für finanzielle Gesundheit/Wohlbefinden?“



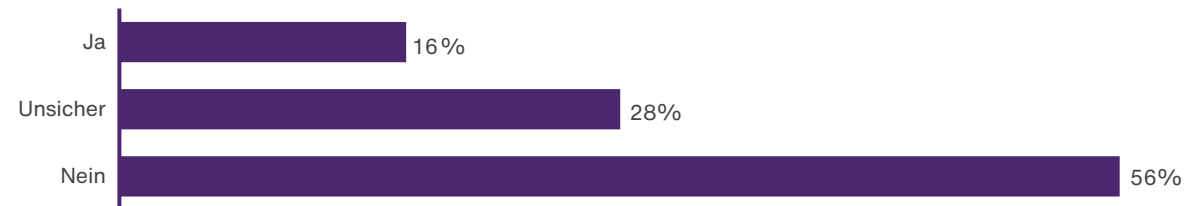
Employee Assistance Program (EAP).

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sagt, dass ihr Arbeitgeber kein Employee Assistance Program (EAP) anbietet.

- Der psychische Gesundheitswert (60,3) der 16 Prozent der Beschäftigten, die sagen, dass ihr Arbeitgeber ein EAP anbietet, ist höher als der Wert der 28 Prozent, die unsicher sind (59,4), und niedriger als der Wert der 56 Prozent, die sagen, dass ihr Arbeitgeber kein EAP anbietet (62,8)
- Beschäftigte mit einem jährlichen Haushaltseinkommen unter 50.000 € geben 50 Prozent häufiger an als Beschäftigte mit einem Einkommen von mehr als 50.000 €, dass ihr Arbeitgeber kein EAP anbietet



Bietet Ihr Arbeitgeber ein Employee Assistance Program (EAP) an?



MHI-Wert nach „Bietet Ihr Arbeitgeber ein Employee Assistance Program (EAP) an?“



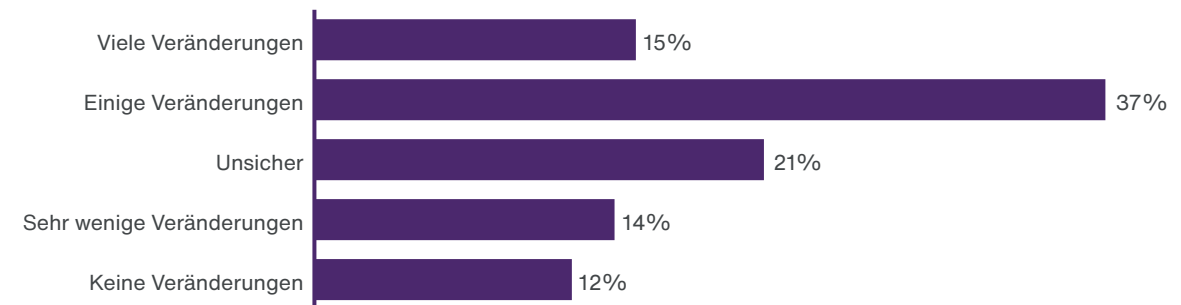
Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten erwartet, dass KI-Technologie Veränderungen in ihren Jobs verursachen könnte.

- Fast zwei von fünf (37 Prozent) der Beschäftigten glauben, dass KI-Technologie zu einigen Veränderungen in ihrem Job führen könnte; diese Gruppe hat einen psychischen Gesundheitswert von 60,8, der geringfügig unter dem nationalen Durchschnitt (61,6) liegt
- 81 Prozent der Beschäftigten in der Technologiebranche und 73 Prozent in der Elektrizitäts-, Gas-, Dampf- und Klimaversorgung halten es für wahrscheinlich, dass KI Veränderungen in ihren Jobs verursachen könnte
- Beschäftigte unter 40 Jahren glauben mehr als doppelt so häufig wie Beschäftigte über 50, dass KI-Technologie zu umfangreichen Veränderungen in ihren Jobs führen könnte
- Beschäftigte über 50 glauben dreimal so häufig wie Beschäftigte unter 40, dass KI-Technologie keine Veränderungen in ihren Jobs verursachen wird
- Beschäftigte in der Produktion und im Dienstleistungssektor glauben mehr als doppelt so häufig wie Büroangestellte, dass KI-Technologie nicht zu Veränderungen in ihren Jobs führen wird



In welchem Ausmaß könnte KI-Technologie zu Veränderungen in Ihrem Job führen?





- Den niedrigsten psychischen Gesundheitswert (57,2) haben die 15 Prozent der Beschäftigten, die glauben, dass KI-Technologie zu umfangreichen Veränderungen in ihren Jobs führen könnte – fast neun Punkte niedriger als der Wert jener Beschäftigten, die glauben, dass KI ihren Job nicht verändern wird (65,7), und mehr als vier Punkte niedriger als der nationale Durchschnitt (61,6)
- Den höchsten psychischen Gesundheitswert (65,7) haben die 12 Prozent der Beschäftigten, die sagen, dass KI-Technologie keine Veränderungen in ihren Jobs hervorrufen wird – mehr als vier Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Eltern glauben 40 Prozent häufiger als Beschäftigte ohne Kinder, dass KI-Technologie zu einigen Veränderungen in ihren Jobs führen könnte
- Führungskräfte glauben mehr als doppelt so häufig wie Nicht-Führungskräfte, dass KI-Technologie zu umfangreichen Veränderungen in ihren Jobs führen könnte

MHI-Wert nach „In welchem Ausmaß könnte KI-Technologie zu Veränderungen in Ihrem Job führen?“



Fast drei Viertel der Beschäftigten sagen, dass sie voraussichtlich gut mit Veränderungen in ihren Jobs aufgrund von KI-Technologie umgehen können.

- Mehr als sieben von zehn (71 Prozent) der Beschäftigten erwarten, dass sie mit Veränderungen in ihren Jobs aufgrund von KI-Technologie gut umgehen können; diese Gruppe hat den höchsten psychischen Gesundheitswert (63,3), fast zwei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Den niedrigsten psychischen Gesundheitswert (49,3) haben die sechs Prozent der Beschäftigten, die erwarten, nicht gut mit KI-bedingten Veränderungen umgehen zu können – 14 Punkte niedriger als jene, die erwarten, gut damit umgehen zu können (63,3), und mehr als zwölf Punkte niedriger als der nationale Durchschnitt (61,6)
- Beschäftigte mit einem jährlichen Haushaltseinkommen unter 50.000 € glauben mehr als doppelt so häufig wie Beschäftigte mit einem höheren Einkommen, dass sie nicht gut mit Veränderungen durch KI umgehen können



Wie gut erwarten Sie, mit Veränderungen in Ihrem Job durch KI-Technologie umgehen zu können?



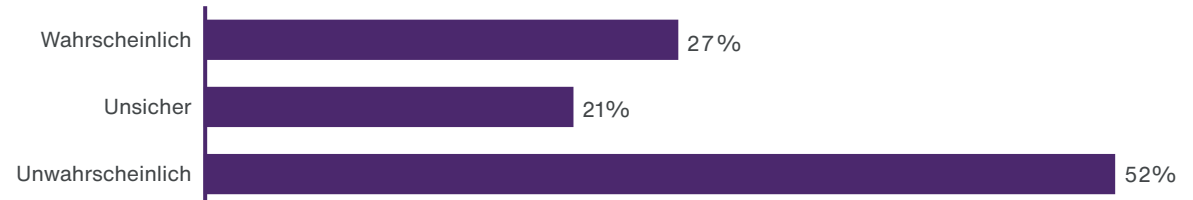
MHI-Wert nach „Wie gut erwarten Sie, mit Veränderungen in Ihrem Job durch KI-Technologie umgehen zu können?“



Sorge vor Verlust des Arbeitsplatz durch KI-Technologie.

- Mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Beschäftigten sagt, dass es unwahrscheinlich ist, dass KI-Technologie zu einem Verlust des Arbeitsplatzes führen könnte; diese Gruppe hat den höchsten psychischen Gesundheitswert (66,4), fast fünf Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Mehr als ein Viertel (27 Prozent) der Beschäftigten glaubt, dass KI-Technologie zu einem möglichen Arbeitsplatzverlust führen könnte; diese Gruppe hat den niedrigsten psychischen Gesundheitswert (53,6), fast 13 Punkte niedriger als der Wert jener Beschäftigten, die dies verneinen (66,4), und acht Punkte niedriger als der nationale Durchschnitt (61,6)

Wie wahrscheinlich ist es, dass KI-Technologie für Sie zu einem möglichen Arbeitsplatzverlust führen könnte?



MHI-Wert nach „Wie wahrscheinlich ist es, dass KI-Technologie für Sie zu einem möglichen Arbeitsplatzverlust führen könnte?“



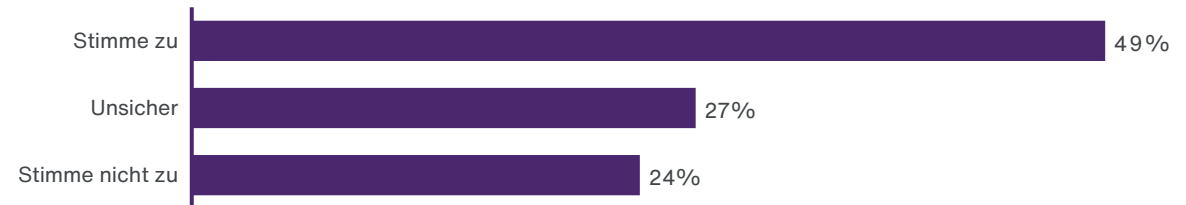
Balance und Anerkennung: Perspektiven auf Führungsrollen.

Ein Viertel der Beschäftigten glaubt, dass die Übernahme einer höherwertigen Führungsrolle in ihrem Unternehmen nicht ohne übermäßigen Stress zu bewältigen wäre.

- Fast die Hälfte (49 Prozent) der Beschäftigten glaubt, dass die Übernahme einer höherwertigen Führungsrolle in ihrem Unternehmen zu bewältigen wäre, ohne übermäßigen Stress zu verursachen; diese Gruppe hat den höchsten psychischen Gesundheitswert (62,3), über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Führungskräfte glauben zweimal so häufig wie Nicht-Führungskräfte, dass sie eine höherwertige Führungsrolle ohne übermäßigen Stress bewältigen könnten
- Beschäftigte unter 40 Jahren glauben 40 Prozent häufiger als Beschäftigte über 50, dass sie eine höherwertige Führungsrolle ohne übermäßigen Stress bewältigen könnten
- Fast ein Viertel (24 Prozent) der Beschäftigten glaubt nicht, dass eine höherwertige Führungsrolle ohne übermäßigen Stress zu bewältigen wäre; diese Gruppe hat den niedrigsten psychischen Gesundheitswert (60,8), fast zwei Punkte unter dem Wert jener, die dies glauben (62,3), und unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)



Ich glaube, dass die Übernahme einer höherwertigen Führungsrolle in meiner Organisation ohne übermäßigen Stress bewältigbar wäre



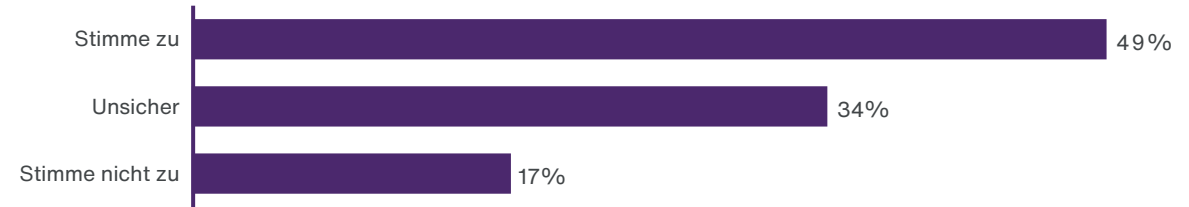
MHI-Wert nach „Ich glaube, dass die Übernahme einer höherwertigen Führungsrolle in meiner Organisation ohne übermäßigen Stress bewältigbar wäre“



Fähigkeit von Führungskräften, eine gesunde Work-Life-Balance zu halten.

- Fast die Hälfte (49 Prozent) der Beschäftigten glaubt, dass Führungskräfte in ihrem Unternehmen eine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten können; diese Gruppe hat den höchsten psychischen Gesundheitswert (64,0), mehr als zwei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Mehr als einer von sechs (17 Prozent) der Beschäftigten glaubt nicht, dass Führungskräfte in ihrem Unternehmen eine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten können; diese Gruppe hat den niedrigsten psychischen Gesundheitswert (52,8), mehr als elf Punkte unter dem Wert jener, die glauben, dass dies möglich ist (64,0), und fast neun Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)

Führungskräfte in meiner Organisation können eine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten



MHI-Wert nach „Führungskräfte in meiner Organisation können eine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten“

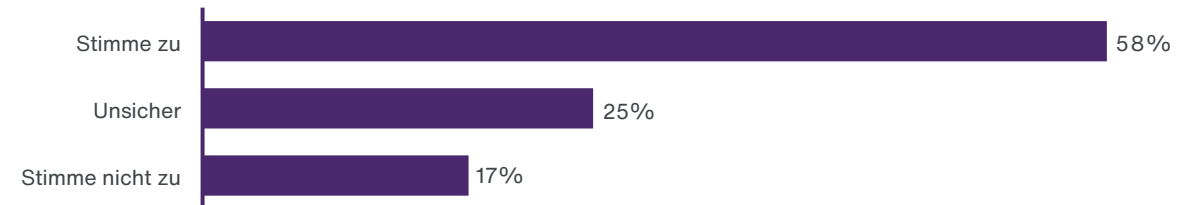


Mehr als jede:r Sechste glaubt nicht, dass die Boni ausreichend den zusätzlichen Aufwand in Führungspositionen widerspiegeln.

- Fast drei von fünf (58 Prozent) der Beschäftigten glauben, dass die Boni den zusätzlichen Aufwand in Führungspositionen ausreichend widerspiegeln; diese Gruppe hat den höchsten psychischen Gesundheitswert (63,5), zwei Punkte höher als der nationale Durchschnitt (61,6)
- Mehr als einer von sechs (17 Prozent) der Beschäftigten glaubt nicht, dass die Boni den zusätzlichen Aufwand ausreichend widerspiegeln; diese Gruppe hat den niedrigsten psychischen Gesundheitswert (53,7), fast zehn Punkte niedriger als jene, die ausreichende Boni sehen (63,5), und fast acht Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Beschäftigte im Dienstleistungssektor berichten 80 Prozent häufiger als Beschäftigte in Produktion oder Büroarbeit, dass die Boni nicht den zusätzlichen Aufwand widerspiegeln
- Frauen glauben 60 Prozent häufiger als Männer, dass die Boni nicht den zusätzlichen Aufwand widerspiegeln



Der zusätzliche Aufwand in Führungspositionen wird durch ausreichende Boni ausgeglichen



MHI-Wert nach „Der zusätzliche Aufwand in Führungspositionen wird durch ausreichende Boni ausgeglichen“

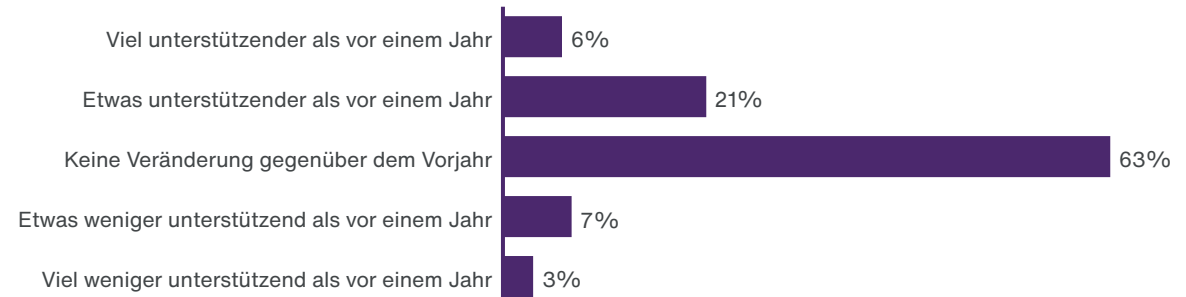


Unterstützung der Führung für Work-Life-Balance.

Mehr als jede:r Vierte sagt, dass die Unterstützung der Unternehmensleitung für Work-Life-Balance sich im vergangenen Jahr verbessert hat.

- Fast zwei Drittel (63 Prozent) der Beschäftigten berichten, dass sich die Unterstützung der Unternehmensleitung für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr nicht verändert hat; diese Gruppe hat einen psychischen Gesundheitswert von 64,8, mehr als drei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Beschäftigte unter 40 Jahren geben mehr als doppelt so häufig wie Beschäftigte über 50 an, dass die Unternehmensleitung im vergangenen Jahr die Work-Life-Balance stärker unterstützt hat
- Eltern geben mehr als doppelt so häufig wie Beschäftigte ohne Kinder an, dass die Unternehmensleitung im vergangenen Jahr die Work-Life-Balance stärker unterstützt hat
- Führungskräfte gaben doppelt so häufig wie Nicht-Führungskräfte an, dass die Unternehmensleitung im vergangenen Jahr unterstützender hinsichtlich Work-Life-Balance war

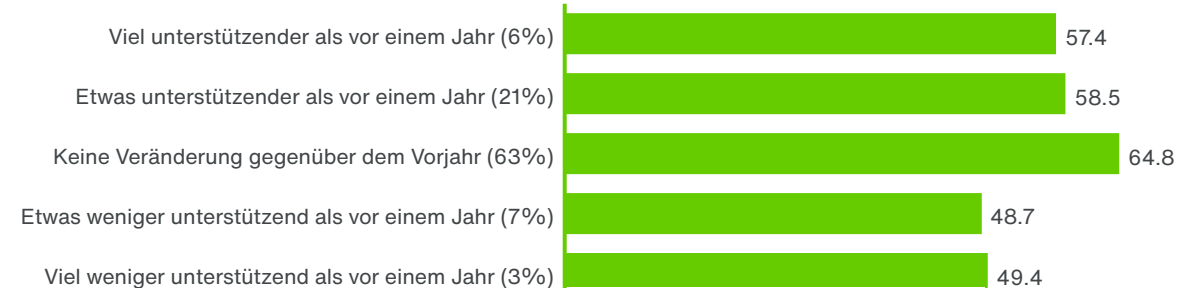
Wie hat sich die Unterstützung der Unternehmensleitung für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr verändert?



- Mehr als ein Viertel (27 Prozent) der Beschäftigten berichten, dass die Unterstützung der Unternehmensleitung für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr zugenommen hat. Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (57,4 und 58,5) liegen unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Jede:r Zehnte (10 Prozent) berichtet, dass die Unternehmensleitung im vergangenen Jahr weniger unterstützend hinsichtlich Work-Life-Balance war; diese Gruppe hat die niedrigsten psychischen Gesundheitswerte (48,7 und 49,4), mindestens acht Punkte niedriger als Beschäftigte, die eine Verbesserung melden (58,5 und 57,4), und mehr als zwölf Punkte niedriger als der nationale Durchschnitt (61,6)



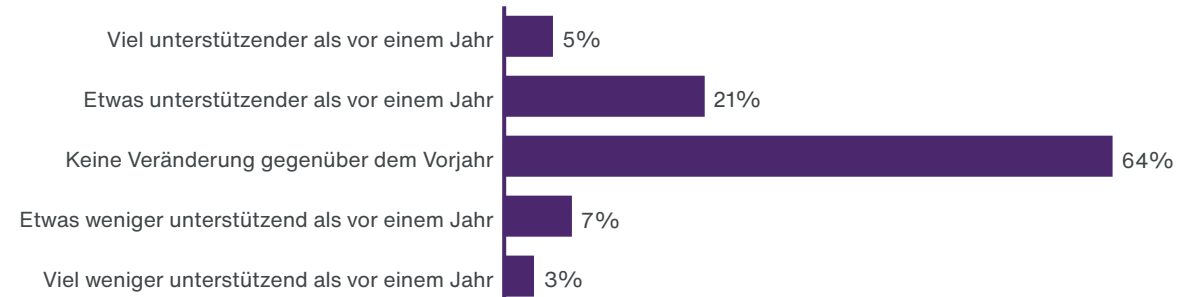
MHI-Wert nach „Wie hat sich die Unterstützung der Unternehmensleitung für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr verändert?“



Mehr als jede:r Vierte sagt, dass die Unterstützung der direkten Führungskraft für Work-Life-Balance sich im vergangenen Jahr verbessert hat.

- Fast zwei Drittel (64 Prozent) der Beschäftigten berichten, dass sich die Unterstützung ihrer direkten Führungskraft für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr nicht verändert hat; diese Gruppe hat einen psychischen Gesundheitswert von 64,2, fast drei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- 70 Prozent der Führungskräfte – mehr als doppelt so viele wie bei den Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion – berichten von einer stärkeren Unterstützung der Work-Life-Balance durch die oberste Führungsebene im vergangenen Jahr
- Beschäftigte unter 40 Jahren geben mit einer um 50 Prozent höheren Häufigkeit als Beschäftigte über 50 an, dass ihre direkte Führungskraft im vergangenen Jahr unterstützender hinsichtlich Work-Life-Balance war
- Eltern geben mit einer um 40 Prozent höheren Häufigkeit als Beschäftigte ohne Kinder an, dass ihre direkte Führungskraft im vergangenen Jahr unterstützender hinsichtlich Work-Life-Balance war

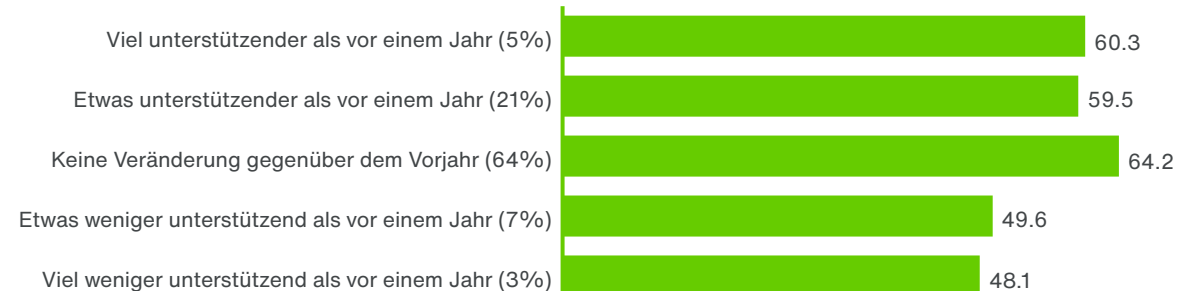
Wie hat sich die Unterstützung Ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr verändert?



- Mehr als ein Viertel (26 Prozent) der Beschäftigten berichten, dass die Unterstützung ihrer direkten Führungskraft für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr zugenommen hat. Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (59,5 und 60,3) liegen geringfügig unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Jede:r Zehnte (10 Prozent) berichtet, dass die direkte Führungskraft im vergangenen Jahr weniger unterstützend hinsichtlich Work-Life-Balance war; diese Gruppe hat die niedrigsten psychischen Gesundheitswerte (48,1 und 49,6), mindestens zehn Punkte niedriger als Beschäftigte, die eine Verbesserung melden (59,5 und 60,3), und zwölf Punkte niedriger als der nationale Durchschnitt (61,6)



MHI-Wert nach „Wie hat sich die Unterstützung Ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr verändert?“



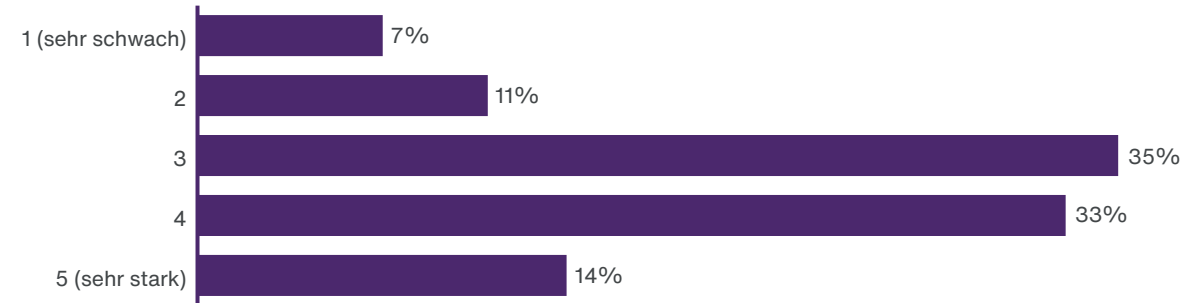
Eigenschaften von Führungskräften und ihre Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.

Autonomie

Die Beschäftigten wurden gebeten, auf einer Skala von eins bis fünf anzugeben, wie autonom (unabhängig, individualistisch) sie ihre Führungskraft wahrnehmen, wobei eins „sehr schwach“ und fünf „sehr stark“ bedeutet.

- Fast die Hälfte (47 Prozent) der Beschäftigten bewertet ihre Führungskraft mit 4 oder 5 (stark autonom). Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (64,5 und 67,7) liegen drei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Fast jeder Fünfte (18 Prozent) bewertet die Führungskraft mit 1 oder 2 (schwach autonom). Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (45,2 und 56,0) liegen fast sechs Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)

Führungskräfte-Eigenschaft: Autonomie

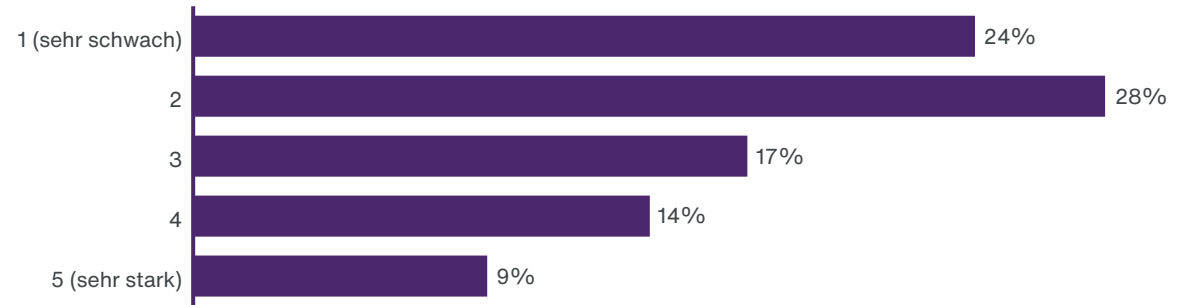


MHI-Wert nach „Führungskräfte-Eigenschaft: Autonomie“

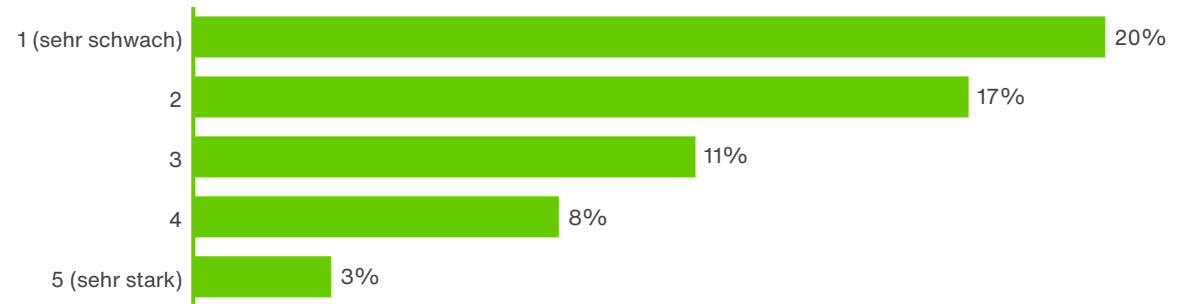


- Beschäftigte, die ihre Führungskraft als schwach autonom (1 oder 2) bewerten, geben mehr als doppelt so häufig an, dass die Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr zurückgegangen ist, verglichen mit jenen, die ihre Führungskraft als stark autonom (4 oder 5) bewerten
- Beschäftigte, die ihre Führungskraft als schwach in Autonomie (1 oder 2) bewerten, geben fast doppelt so häufig an, dass Führungskräfte in ihrem Unternehmen **keine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten**, verglichen mit jenen, die ihre Führungskraft als stark autonom (4 oder 5) bewerten

Prozentsatz der Beschäftigten, die von einer schwachen Unterstützung Ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Autonomie



Prozentsatz der Beschäftigten, die einen Rückgang der Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Autonomie

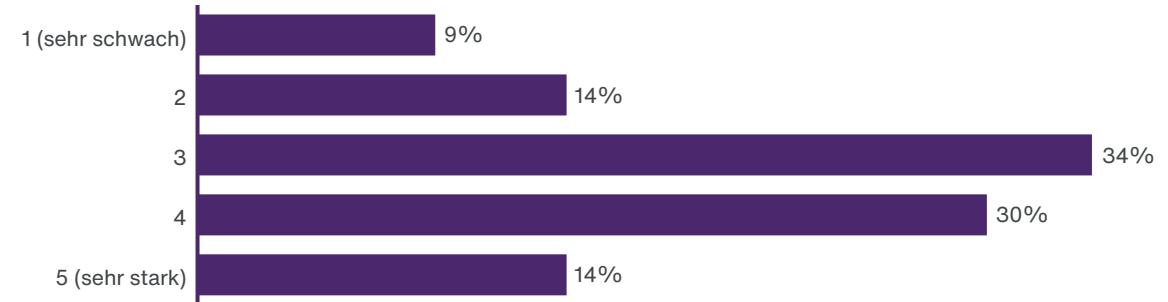


Charisma

Die Beschäftigten wurden gebeten, auf einer Skala von eins bis fünf anzugeben, wie charismatisch (inspirierend, motivierend) sie ihre Führungskraft wahrnehmen, wobei eins „sehr schwach“ und fünf „sehr stark“ bedeutet.

- Mehr als zwei von fünf (44 Prozent) der Beschäftigten bewerten ihre Führungskraft mit 4 oder 5 (stark charismatisch). Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (63,8 und 67,6) liegen mindestens zwei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Fast ein Viertel (23 Prozent) bewertet die Führungskraft mit 1 oder 2 (schwach charismatisch). Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (50,2 und 57,3) liegen mindestens vier Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)

Führungskräfte-Eigenschaft: Charisma



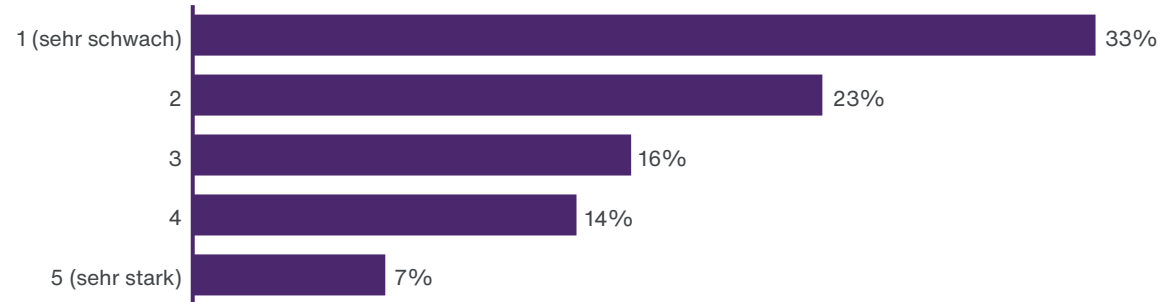
MHI-Wert nach „Führungskräfte-Eigenschaft: Charisma“



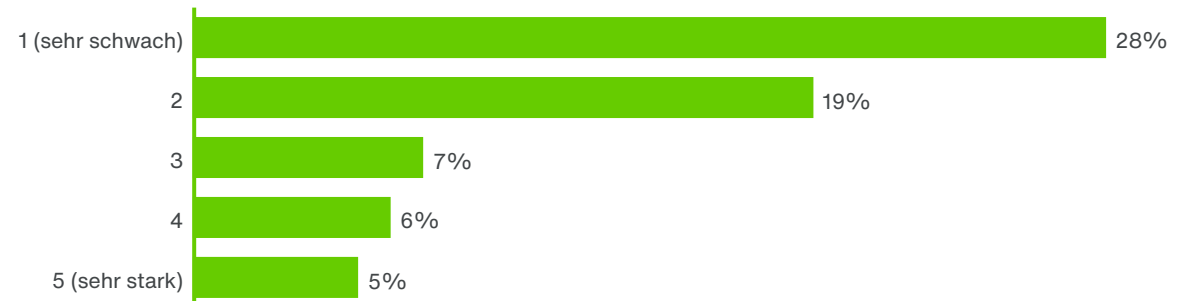
- Beschäftigte, die ihre Führungskraft als schwach charismatisch (1 oder 2) bewerten, geben mehr als dreimal so häufig an, dass die Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr **zurückgegangen ist**, verglichen mit jenen, die ihre Führungskraft als stark charismatisch (4 oder 5) bewerten
- Beschäftigte, die ihre Führungskraft als schwach charismatisch (1 oder 2) bewerten, geben fast doppelt so häufig an, dass Führungskräfte in ihrem Unternehmen **keine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten**, verglichen mit jenen, die ihre Führungskraft als stark charismatisch (4 oder 5) bewerten



Prozentsatz der Beschäftigten, die von einer schwachen Unterstützung Ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Charisma



Prozentsatz der Beschäftigten, die einen Rückgang der Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Charisma

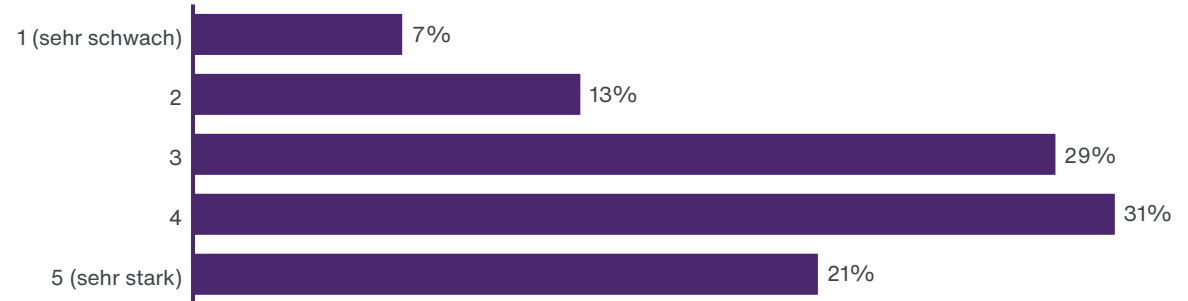


Humanität

Die Beschäftigten wurden gebeten, auf einer Skala von eins bis fünf anzugeben, wie menschlich (unterstützend, rücksichtsvoll, mitfühlend) sie ihre Führungskraft wahrnehmen, wobei eins „sehr schwach“ und fünf „sehr stark“ bedeutet.

- Mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Beschäftigten bewertet ihre Führungskraft mit 4 oder 5 (stark human). Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (64,9 und 68,3) liegen mindestens drei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Jede:r Fünfte (20 Prozent) bewertet die Führungskraft mit 1 oder 2 (schwach human). Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (51,9 und 52,7) liegen neun Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)

Führungskräfte-Eigenschaft: Humanität



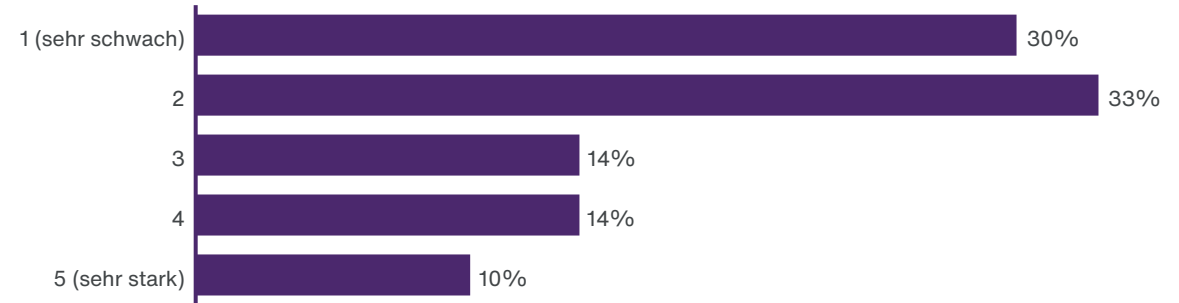
MHI-Wert nach „Führungskräfte-Eigenschaft: Humanität“



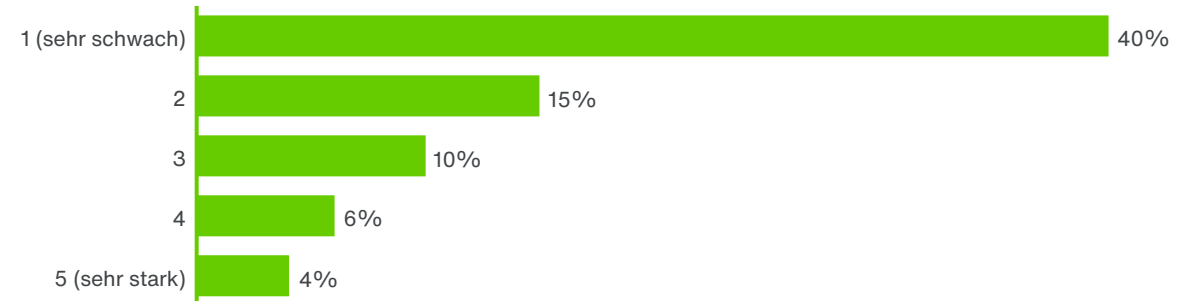
- Beschäftigte, die ihre Führungskraft als schwach human (1 oder 2) bewerten, geben mehr als doppelt so häufig an, dass die Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr **zurückgegangen ist**, verglichen mit jenen, die ihre Führungskraft als stark human (4 oder 5) bewerten
- Beschäftigte, die ihre Führungskraft als schwach human (1 oder 2) bewerten, geben mehr als doppelt so häufig an, dass Führungskräfte in ihrem Unternehmen **keine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten**, verglichen mit jenen, die ihre Führungskraft als stark human (4 oder 5) bewerten



Prozentsatz der Beschäftigten, die von einer schwachen Unterstützung Ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Humanität



Prozentsatz der Beschäftigten, die einen Rückgang der Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Humanität

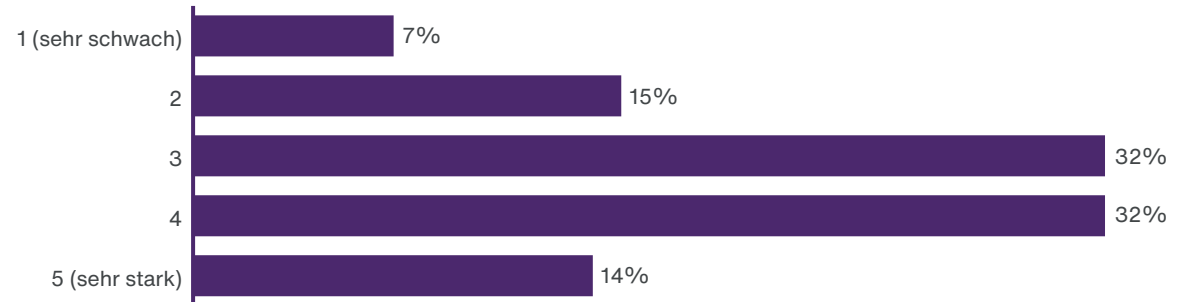


Partizipativ

Die Beschäftigten wurden gebeten, auf einer Skala von eins bis fünf anzugeben, wie partizipativ (einbeziehend statt autoritär) sie ihre Führungskraft wahrnehmen, wobei eins „sehr schwach“ und fünf „sehr stark“ bedeutet.

- Fast die Hälfte (46 Prozent) der Beschäftigten bewertet ihre Führungskraft mit 4 oder 5 (stark partizipativ). Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (67,3 und 67,1) liegen fast sechs Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Mehr als jede:r Fünfte (22 Prozent) bewertet die Führungskraft mit 1 oder 2 (schwach partizipativ). Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (49,6 und 57,9) liegen fast vier Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)

Führungskräfte-Eigenschaft: Partizipativ



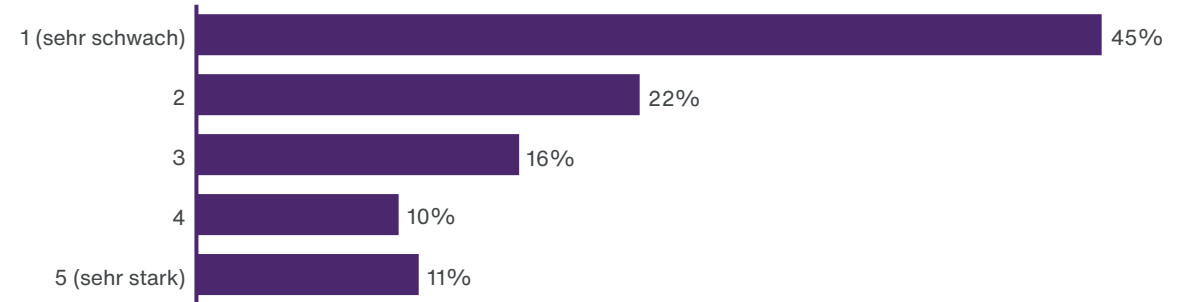
MHI-Wert nach „Führungskräfte-Eigenschaft: Partizipativ“



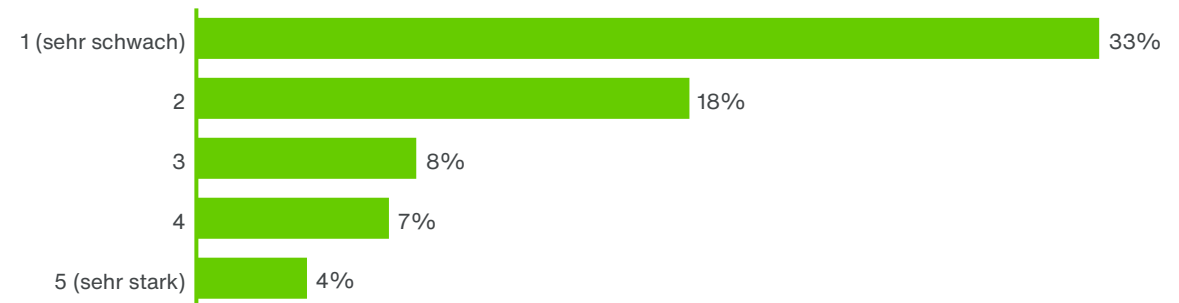
- Beschäftigte, die ihre Führungskraft als schwach partizipativ (1 oder 2) bewerten, geben doppelt so häufig an, dass Führungskräfte in ihrem Unternehmen **keine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten**, verglichen mit jenen, die ihre Führungskraft als stark partizipativ (4 oder 5) bewerten
- Beschäftigte, die ihre Führungskraft als schwach partizipativ (1 oder 2) bewerten, geben fast dreimal so häufig an, dass die Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr **zurückgegangen ist**, verglichen mit jenen, die ihre Führungskraft als stark partizipativ (4 oder 5) bewerten



Prozentsatz der Beschäftigten, die von einer schwachen Unterstützung Ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Partizipativ



Prozentsatz der Beschäftigten, die einen Rückgang der Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Partizipativ

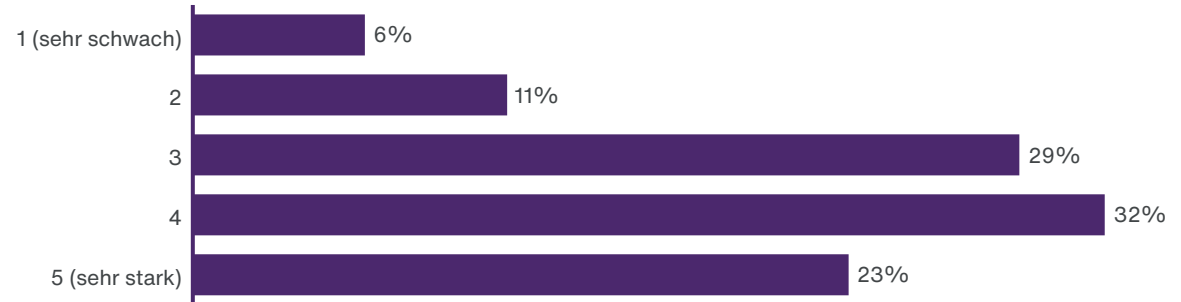


Teamorientierung

Die Beschäftigten wurden gebeten, auf einer Skala von eins bis fünf anzugeben, wie teamorientiert (kooperativ, auf ein gemeinsames Ziel hinarbeitend) sie ihre Führungskraft wahrnehmen, wobei eins „sehr schwach“ und fünf „sehr stark“ bedeutet.

- Mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Beschäftigten bewertet ihre Führungskraft mit 4 oder 5 (stark teamorientiert). Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (64,1 und 67,7) liegen fast drei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Mehr als jede:r Sechste (17 Prozent) bewertet die Führungskraft mit 1 oder 2 (schwach teamorientiert). Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (49,1 und 56,1) liegen fast sechs Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)

Führungskräfte-Eigenschaft: Teamorientiert



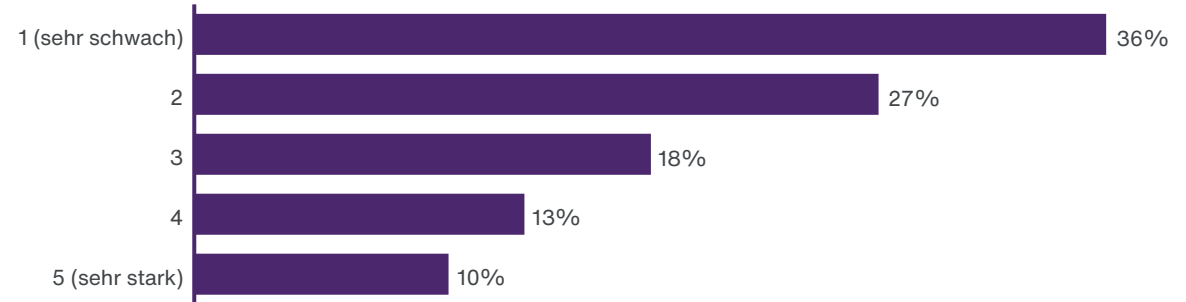
MHI-Wert nach „Führungskräfte-Eigenschaft: Teamorientiert“



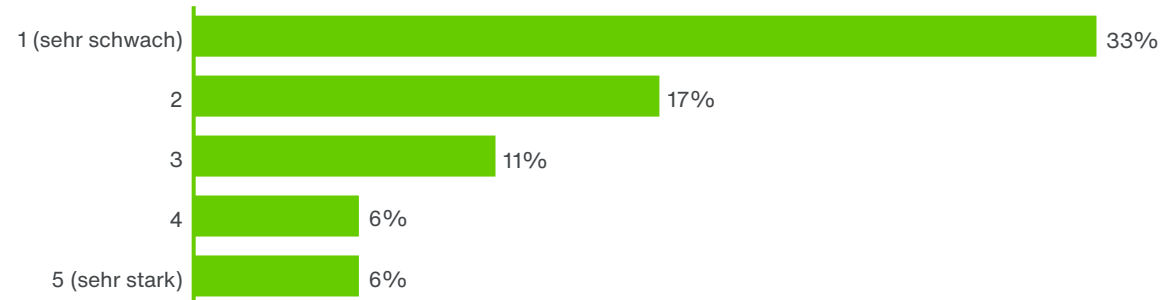
- Beschäftigte, die ihre Führungskraft als schwach teamorientiert (1 oder 2) bewerten, geben fast dreimal so häufig an, dass die Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance im vergangenen Jahr **zurückgegangen ist**, verglichen mit jenen, die ihre Führungskraft als stark teamorientiert (4 oder 5) bewerten
- Beschäftigte, die ihre Führungskraft als schwach teamorientiert (1 oder 2) bewerten, geben doppelt so häufig an, dass Führungskräfte in ihrem Unternehmen **keine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten**, verglichen mit jenen, die ihre Führungskraft als stark teamorientiert (4 oder 5) bewerten



Prozentsatz der Beschäftigten, die von einer schwachen Unterstützung Ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Teamorientiert



Prozentsatz der Beschäftigten, die einen Rückgang der Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Teamorientiert



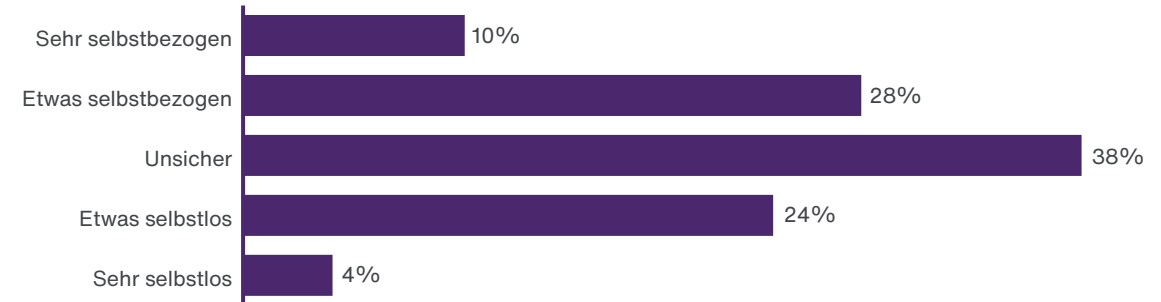
Selbstlosigkeit

Die Beschäftigten wurden gebeten, einzuschätzen, in welchem Ausmaß sie ihre Führungskraft als selbstbezogen wahrnehmen (d. h. auf den eigenen Vorteil bedacht).

- Fast zwei von fünf (38 Prozent) der Beschäftigten bewerten ihre Führungskraft als selbstbezogen. Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (56,8 und 59,9) liegen fast zwei Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (61,6)
- Fast drei von zehn (28 Prozent) bewerten ihre Führungskraft als selbstlos. Die psychischen Gesundheitswerte dieser Gruppe (63,2 und 66,8) liegen fast zwei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (61,6)



Führungskräfte-Eigenschaft: Selbstlosigkeit



MHI-Wert nach „Führungskräfte-Eigenschaft: Selbstlosigkeit“



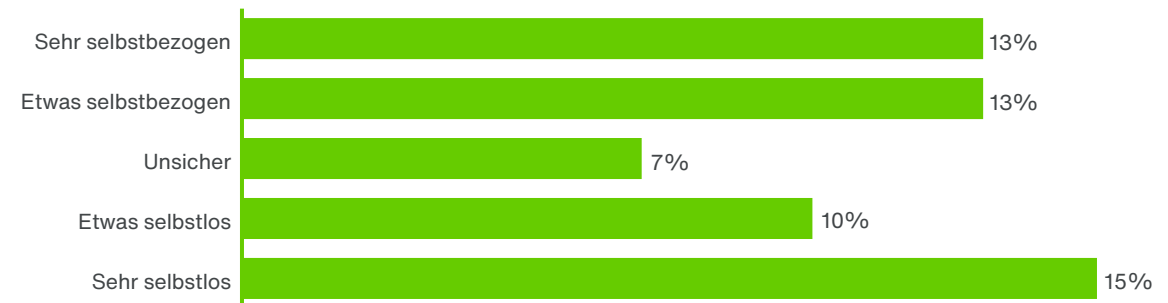
- Zwischen der wahrgenommenen Schutzrolle von Führungskräften und den Kennzahlen zur Work-Life-Balance zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang



Prozentsatz der Beschäftigten, die von einer schwachen Unterstützung Ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Selbstlosigkeit



Prozentsatz der Beschäftigten, die einen Rückgang der Unterstützung ihrer Führungskraft für Work-Life-Balance berichten, nach Selbstlosigkeit



Überblick über den TELUS Mental Health Index.

Die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden einer Bevölkerung sind entscheidend für die allgemeine Gesundheit und die Arbeitsproduktivität. Der Mental Health Index liefert eine Messgröße für den aktuellen psychischen Gesundheitszustand erwerbstätiger Erwachsener. Anstiege und Rückgänge im MHI sollen Kosten- und Produktivitätsrisiken vorhersagen und Unternehmen und Regierungen darüber informieren, wann Investitionen in die mentale Unterstützung erforderlich sind.

Der Bericht zum Mental Health Index besteht aus zwei Teilen:

1. Dem Gesamtwert des Mental Health Index (MHI).
2. Einem Fokus-Abschnitt, der die spezifischen Auswirkungen aktueller Entwicklungen in der Gesellschaft widerspiegelt.

Methodik

Die Daten für diesen Bericht werden über eine Online-Umfrage unter 1.000 Personen erhoben, die in Deutschland leben und derzeit beschäftigt sind oder in den letzten sechs Monaten beschäftigt waren. Die Teilnehmenden werden so ausgewählt, dass sie die Alters-, Geschlechts-, Branchen- und geografische Verteilung in Deutschland repräsentieren. Die Befragten werden gebeten, bei der Beantwortung jeder Frage die vergangenen zwei Wochen zu berücksichtigen. Die Daten für den aktuellen Bericht wurden zwischen dem 18. September und dem 29. September 2025 erhoben.

Berechnungen

Ein Bewertungssystem, das einzelnen Antworten Punktwerte zuweist, bildet die Grundlage des Mental Health Index. Höhere Punktwerte stehen für bessere psychische Gesundheit und geringeres psychisches Risiko. Die Summe der Punkte wird durch die Gesamtzahl der möglichen Punkte geteilt, um einen Wert von 0 bis 100 zu erzeugen. Der Rohwert ist der mathematische Mittelwert der individuellen Werte. Die Verteilung der Werte ist nach der folgenden Skala definiert:

Belastet 0 - 49 **Angepannt** 50-79 **Optimal** 80 - 100

Zusätzliche Daten und Analysen.

Demografische Aufschlüsselungen der Teilergebnisse sowie spezifische Kreuzkorrelations- und Sonderanalysen sind auf Anfrage erhältlich. Ein Benchmarking gegenüber den nationalen Ergebnissen oder jeder beliebigen Untergruppe kann ebenfalls auf Anfrage bereitgestellt werden.

Kontakt: MHI@telushealth.com





www.telushealth.com

