

Pressemitteilung

Umfrage zeigt: Mental Health wird zu einer zentralen Aufgabenstellung der betrieblichen Vereinbarkeitspolitik

Frankfurt a. M., 14. März 2022 – Arbeitgeber halten es für wichtig, im Rahmen einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik Gesundheitsfragen zu adressieren. Ihrer Erwartung nach werden ihre Beschäftigten in den kommenden fünf Jahren Angebote sowohl zur Förderung bzw. Erhaltung der körperlichen als auch der mentalen Gesundheit sowie zur gesunden Ernährung stärker nachfragen. Die meisten erwarten eine Nachfragensteigerung für Maßnahmen zur psychischen bzw. mentalen Gesundheit. Das ergab eine Umfrage der berufundfamilie Service GmbH unter 308 Vertreter*innen von Organisationen, die das Zertifikat zum audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule tragen.

Die Kurzumfrage, die unter dem Dach des berufundfamilie Scouts stand und den Titel „health@work - Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und Gesundheit“ trug, belegt auch, dass Arbeitgeber, die ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik strategisch gestalten, eine enge Verbindung zwischen einem betrieblichen Gesundheitsmanagement und systematischer Vereinbarkeitspolitik sehen. So stellen 66,2 Prozent der Befragten viele thematischen Überschneidungen zwischen dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik fest. Sechs von zehn (60,1 Prozent) sprechen sich dafür aus, dass das BGM Teil einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik ist. Den umgekehrten Fall – dass die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik unter das Dach des BGM gestellt wird – halten hingegen nur 16,6 Prozent für sinnvoll. Ein wesentlicher Grund dafür dürfte darin liegen, dass die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ein breiteres Themenfeld bespielt als das BGM und sich zahlreiche personalpolitische Aspekte ihr zuordnen bzw. sich in ihr integrieren lassen.

Gleichzeitig halten die Teilnehmenden es für essenziell, Gesundheitsfragen im Rahmen der betrieblichen Vereinbarkeitspolitik zu adressieren. Insgesamt 97,4 Prozent der befragten Organisationsvertreter*innen finden es wichtig oder sehr wichtig, dass Gesundheitsaspekte in der betrieblichen Vereinbarkeitspolitik Platz finden – 62,5 Prozent für sehr wichtig und weitere 34,9 Prozent für wichtig. Keine*r hält dies für unwichtig.

Wechselnder Fokus bei Beschäftigten

52,3 Prozent der befragten Organisationsvertreter*innen geben an, dass Angebote zur Erhaltung bzw. Förderung der körperlichen/ physischen Gesundheit derzeit am meisten von Beschäftigten (und ggf. Studierenden) nachgefragt werden. Bei 44,7 Prozent ist die Nachfrage nach Maßnahmen für die mentale/ psychische Gesunderhaltung bzw.

Gesundheitsförderung am stärksten. Lediglich bei drei Prozent werden Angebote für eine gesunde Ernährung am meisten nachgefragt sind.

Grundlegend erwarten die befragten Organisationsvertreter*innen, dass in den kommenden fünf Jahren in allen Bereichen – mentale/ psychische Gesundheit, körperlichen/ physische Gesundheit, gesunde Ernährung – die Nachfrage nach Angeboten durch ihre Beschäftigten nach oben geht. Die meisten (81 Prozent) sehen allerdings das Nachfrageplus bei Angeboten zur Erhaltung bzw. Förderung der mentalen/ psychischen Gesundheit. Über die Hälfte (56,3 Prozent) erwarten, dass die Nachfrage nach Angeboten zur Erhaltung bzw. Förderung der körperlichen/ physischen Gesundheit bei ihren Beschäftigten (und ggf. Studierenden) größer wird. Etwa ein Drittel (32,5 Prozent) sagt voraus, dass Angebote zur gesunden Ernährung in fünf Jahren mehr nachgefragt sein werden als heute. Aber 64,9 % erwarten keine Veränderung bzgl. der Nachfrage ihrer Beschäftigten in diesem Bereich.

Dass erhöhte Bedarfe in der mentalen Gesunderhaltung bzw. Gesundheitsförderung gesehen werden, lässt sich mit der stark veränderten Arbeitswelt begründen: Der Umgang mit der steigenden Digitalisierung stellt für viele Beschäftigte eine enorme Forderung, z.T. Überforderung, dar. Die zunehmende Arbeit auf Distanz, unter der soziale Kontakte und damit das Teamgefühl und das so wichtige Feedback im direkten Gespräch leiden, setzt vielen Beschäftigten ebenfalls mental zu. In Zukunft gilt es, im Rahmen einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik daher nicht nur – bewusst mit Blick auf die Gesundheit der Mitarbeitenden – das Miteinander zu stärken, Räume für sozialen Austausch weiter auszubauen und auch konkrete Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit zu unterbreiten: z.B. Resilienztrainings und Beratungsangebote – ggf. durch externe Anbieter als Employee Assistance Programme – zu psychischen Beeinträchtigungen.

Gezielte Gesundheitsangebote für spezifische Beschäftigtengruppen

Sechs von zehn (60,2 Prozent) Organisationsvertreter*innen geben an, dass ihr Unternehmen bzw. ihre Institution oder Hochschule Beschäftigten, die spezielle Arbeitsbedingungen/ -anforderungen haben, gesonderte Maßnahmen zur Gesunderhaltung bzw. Gesundheitsförderung anbieten. Vier von zehn (39,8 Prozent) bieten keine Sondermaßnahmen, sondern sehen die Unterstützung über das allgemeine Angebot abgedeckt.

Gefragt nach Beispielen für Gesundheitsangebote für Beschäftigte mit speziellen Arbeitsbedingungen/ -anforderungen nennen Arbeitgeber vor allem Angebote, die sich in vier Kategorien unterteilen lassen: Angebote für Beschäftigte mit vorrangig sitzenden Tätigkeiten, Angebote für Schichtarbeitende, Angebote für Beschäftigte im Home-Office, Angebote für Beschäftigte mit psychisch besonders fordernden Tätigkeiten.

Hier zeigt sich eine breite Palette an Maßnahmen, die der spezifischen Situation der Zielgruppen Rechnung tragen. Auch viele kreative und pragmatische Lösungen sind darunter – wie etwa ein Bewegungsreminder im Kalender oder ein Schrittzählwettbewerb für Mitarbeitende, die vorrangig einer sitzenden Tätigkeit nachgehen; für Beschäftigte, die oft im Home-Office arbeiten, gibt es beispielsweise eine Online-Schulung zur gesunden Ernährung;

Schichtarbeitende können teilweise ein zusätzliches Kantinen-Angebot mit leichter Kost nutzen. Und Beschäftigten mit psychisch besonders fordernden Tätigkeiten ermöglichen manche Arbeitgeber eine frühere Anmelde-möglichkeit für betriebsärztliche Untersuchungen.

Zum aktuellen berufundfamilie Scout

Unter dem Dach berufundfamilie Scout führte die berufundfamilie Service GmbH vom 27.01.2022 bis 28.02.2022 die Online-Kurzumfrage „health@work – Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und Gesundheit“ durch. 308 Vertreter*innen von Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, die aktuell das Zertifikat zum audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule tragen, nahmen teil – 54,2 Prozent Unternehmen, 32,1 Prozent Institutionen und 13,6 Prozent Hochschulen.

Die berufundfamilie Service GmbH ist Dienstleister und Think Tank im Themengebiet Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Sie begleitet erfolgreich Unternehmen, Institutionen und Hochschulen bei der Umsetzung einer nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und der Gestaltung familiengerechter Forschungs- und Studienbedingungen. Ihr zentrales Angebot ist das audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule, das von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiert wurde. Das audit ist das strategische Managementinstrument, welches Arbeitgeber dazu nutzen, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst aufzustellen und ihre Arbeitgeberattraktivität zu stärken. Seit 1998 wurden über 1.800 Arbeitgeber mit dem Zertifikat zum audit ausgezeichnet. www.berufundfamilie.de

Pressekontakt:

Silke Güttler
Leitung Corporate Communications
berufundfamilie Service GmbH
Telefon: +49 69 7171333-161
E-Mail: s.guettler@berufundfamilie.de