

TELUS Mental Health Index.

Deutschland | Q2 2026

TELUS Health

Inhaltsverzeichnis

1. **Was Sie wissen sollten: Q2 2026** 3

2. **Der Mental Health Index** 7
   - Risiko für psychische Belastung 8
   - Teilwerte des Mental Health Index 9
   - Angst 10
   - Einsamkeit 11
   - Arbeitsproduktivität 12
   - Finanzielles Risiko 13
   - Psychische Gesundheit nach Geschlecht und Alter 14
   - Psychische Gesundheit nach Beschäftigungsstatus 14
   - Notfallrücklagen 14

3. **Der Mental Health Index nach Branchen** 16

4. **Spotlight** 17
   - Finanzielle Gesundheit 17
     - Wahrnehmung der finanziellen Gesundheit 17
     - Finanzielle Sorgen / Angst 22
     - Finanzieller Stress und seine Auswirkungen 24
     - Finanzkompetenz 26
     - Vergütung, betriebliche Altersvorsorge und betriebliche Sparprogramme 27
     - Betreuung und Unterstützung erwachsener Angehöriger 32
   - Wahrnehmung von Vertrauen und Fürsorge am Arbeitsplatz 34
   - Substanzkonsum 36

5. **Überblick über den TELUS Mental Health Index** 41
   - Methodik 41
   - Berechnungen 41

Was Sie wissen sollten: Q2 2026.

Trotz eines Anstiegs des allgemeinen Mental Health Scores bleibt ein Drittel der Erwerbstätigen einem hohen Risiko für psychische Belastung ausgesetzt, wobei Angst weiterhin den niedrigsten Teilwert aufweist.

- Mit 64,3 Punkten hat sich die psychische Gesundheit von Beschäftigten gegenüber dem ersten Quartal 2026 um zwei Punkte verbessert
- 33 % der Beschäftigten weisen ein hohes Risiko für psychische Belastung auf, 43 % ein moderates und 24 % ein niedriges
- Alle Teilwerte der psychischen Gesundheit haben sich im Vergleich zum Vorquartal verbessert
- Angst ist seit fast zwei Jahren der niedrigste MHI-Teilwert
- 37 % der Beschäftigten verfügen nicht über Notfallrücklagen zur Deckung grundlegender Ausgaben
- 31 % der Beschäftigten geben an, sich ängstlich zu fühlen; 25 % fühlen sich einsam; 23 % berichten von depressiven Symptomen
- 28 % der Beschäftigten geben an, dass sich ihre psychische Gesundheit negativ auf ihre Arbeitsproduktivität auswirkt
- Führungskräfte erzielen weiterhin höhere Werte als Nicht-Führungskräfte, und Beschäftigte im Dienstleistungsbereich erzielen niedrigere Wert als Beschäftigte im produzierenden Bereich oder im Büro

Die Daten zeigen einen direkten und messbaren Zusammenhang zwischen der finanziellen Situation von Beschäftigten und ihrer psychischen Gesundheit.

- 61 % der Beschäftigten fühlen sich zumindest gelegentlich wegen ihrer finanziellen Situation besorgt oder ängstlich
- 27 % der Beschäftigten fühlen sich immer oder häufig wegen Geld ängstlich; diese Gruppe erzielt mindestens 26 Punkten weniger im MHI als jene, die sich nie wegen Geld ängstlich fühlen und liegt zudem 16 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt
- 22 % der Beschäftigten, die sich nicht in einer guten finanziellen Lage befinden, erzielen im Mental Health Index mehr als 21 Punkte weniger als ihre finanziell abgesicherten Vergleichsgruppen und mehr als 13 Punkte weniger als der nationale Durchschnitt



Lebenshaltungskosten sind der wichtigste Treiber für finanzielle Ängste oder Sorgen, gefolgt von unzureichender Altersvorsorge und fehlenden Notfallrücklagen.

- 43 % der Beschäftigten nennen Lebenshaltungskosten als größten Auslöser ihrer finanziellen Ängste, vor unzureichender Altersvorsorge (20 %) und fehlenden Notfallrücklagen (14 %)
- Die am häufigsten berichteten Auswirkungen finanziellen Stresses sind Angst (28 %), Schlafstörungen (24 %), verringerte Motivation oder geringeres Engagement (15 %) sowie belastete persönliche Beziehungen (15 %)

Die finanzielle Gesundheit wirkt sich negativ auf die Arbeitsproduktivität aus, wobei jüngere Beschäftigte, Führungskräfte und Eltern überproportional betroffen sind.

- 17 % der Beschäftigten geben an, dass sich finanzieller Stress negativ auf ihre Arbeitsproduktivität ausgewirkt hat; diese Gruppe erzielt im Mental Health Index 22 Punkte weniger als Beschäftigte ohne Produktivitätseinbußen und 15 Punkte weniger als der nationale Durchschnitt
- Beschäftigte unter 40 Jahren berichten dreimal so häufig wie Beschäftigte über 50 Jahren von negativen Auswirkungen finanziellen Stresses auf ihre Produktivität
- Führungskräfte berichten dies mit einer um 80 % höheren Wahrscheinlichkeit, Eltern mit einer um 70 % höheren Wahrscheinlichkeit als ihre jeweiligen Vergleichsgruppen
- Beschäftigte ohne Notfallrücklagen geben fast dreimal so häufig an, dass ihre Produktivität darunter gelitten hat
- 6 % der Beschäftigten haben aufgrund finanziellen Stresses vollständig bei der Arbeit gefehlt; der Mental Health Score dieser Gruppe liegt fast 10 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt

Zwischen den Leistungen, die Arbeitgeber anbieten, und dem Verständnis der Beschäftigten dafür besteht eine deutliche Lücke. Beschäftigte wünschen sich Unterstützung bei der Orientierung in betrieblicher Altersvorsorge und anderen Sparprogrammen, und die meisten verstehen nicht, wie diese funktionieren.

- 65 % der Beschäftigten, die in eine betriebliche Altersvorsorge oder andere durch den Arbeitgeber bereitgestellte Sparprogramme einzahlen, haben kein gutes Verständnis davon, wie diese funktionieren
- Beschäftigte, die ihr betriebliches Renten- oder Sparprogramm überhaupt nicht verstehen, erzielen einen Mental Health Score, der mehr als 14 Punkte unter dem von Beschäftigten liegt, die es gut verstehen
- 61 % der Beschäftigten wünschen sich vom Arbeitgeber bereitgestellte Ressourcen oder Unterstützung zu Finanzthemen, vor allem in den Bereichen Rente, Altersvorsorge oder Sparen
- Beschäftigte ohne Notfallrücklagen berichten dreimal so häufig, dass sie ihr Rentenprogramm überhaupt nicht verstehen
- Männer berichten mit einer um 60 % höheren Wahrscheinlichkeit als Frauen, ein gutes Verständnis ihres Programms zu haben



Mehr als ein Viertel der Erwerbstätigen unterstützt erwachsene Kinder oder älter werdende bzw. pflegebedürftige Eltern finanziell oder übernimmt Betreuungsaufgaben.

- 14 % der Beschäftigten leisten finanzielle Unterstützung oder Betreuung für erwachsene Kinder, 12 % für ihre Eltern und 4 % für andere Familienangehörige (ausgenommen unterhaltsberechtigte Kinder unter 18 Jahren sowie Ehe-/Lebenspartner:innen)
- 29 % berichten von negativen Auswirkungen auf ihre psychische Gesundheit
- 23 % der Beschäftigten berichten von negativen Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation
- 17 % berichten von verringerter Produktivität, 16 % von reduzierten Arbeitsstunden oder geringerem Einkommen, 14 % von belasteten familiären Beziehungen und 14 % von Auswirkungen auf andere persönliche Beziehungen

Das Vertrauen in Führung ist fragil, und die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit sind deutlich.

- 47 % der Beschäftigten glauben, dass ihrem Arbeitgeber sowohl ihr Wohlbefinden als auch ihre Produktivität wichtig ist; 27 % glauben, dass Arbeitgeber Produktivität mehr Bedeutung beimessen als Wohlbefinden
- Zwischen Beschäftigten, die glauben, dass ihrem Arbeitgeber ihr Wohlbefinden wichtig ist, und jenen, die glauben, dass Produktivität über Wohlbefinden gestellt wird, besteht ein Unterschied von 12 Punkten im Mental Health Score
- 37 % der Beschäftigten würden offen mit ihrer Führungskraft darüber sprechen, wenn sie ein psychisches Problem hätten; 38 % würden dies nicht
- Beschäftigte, die nicht offen mit ihrer Führungskraft über ein psychisches Problem sprechen würden, erzielen einen Mental Health Score, der sieben Punkte niedriger ist als bei jenen, die dies tun würden

TELUS Health

Substanzkonsum beeinträchtigt bei vielen Beschäftigten die Leistungsfähigkeit, doch Stigmatisierung und die Angst vor Offenlegung am Arbeitsplatz halten sie davon ab, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

- 28 % der Beschäftigten würden offen mit ihrer Führungskraft darüber sprechen, wenn sie ein Problem mit Substanzkonsum hätten; die 44 %, die dies nicht tun würden, erzielen im Mental Health Index einen Wert von mehr als sechs Punkten unter dem Durchschnitt
- 24 % der Beschäftigten berichten von verringerter Qualität oder Genauigkeit ihrer Arbeit durch Substanzkonsum, 22 % von Schwierigkeiten, Fristen einzuhalten und Arbeit rechtzeitig abzuschließen, und 16 % von Auswirkungen des Substanzkonsums auf ihre Anwesenheit bei der Arbeit
- Die Mental Health Scores von Beschäftigten, die von Auswirkungen des Substanzkonsums auf ihre Arbeit berichten, liegen zwischen 47,2 und 53,2 und damit mindestens 11 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt
- Selbst unter den 47 % der Beschäftigten, die keine Auswirkungen ihres Substanzkonsums auf ihre Arbeit berichten, liegt die psychische Gesundheit noch immer mehr als zwei Punkte unter dem nationalen Durchschnitt
- Die Angst vor Offenlegung am Arbeitsplatz (29 %) sowie Stigmatisierung oder Scham (21 %) sind die größten Hürden, Hilfe bei Problemen mit Substanzkonsum in Anspruch zu nehmen, gefolgt von Sorgen um Vertraulichkeit (19 %), mangelndem Wissen über verfügbare Unterstützungsangebote (18 %) und Kosten (15 %)
- Beschäftigte, die Stigmatisierung als Hürde bei der Inanspruchnahme von Hilfe nennen, erzielen einen Mental Health Score, der 15 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt und 20 Punkte unter dem von Beschäftigten ohne solche Hürden liegt

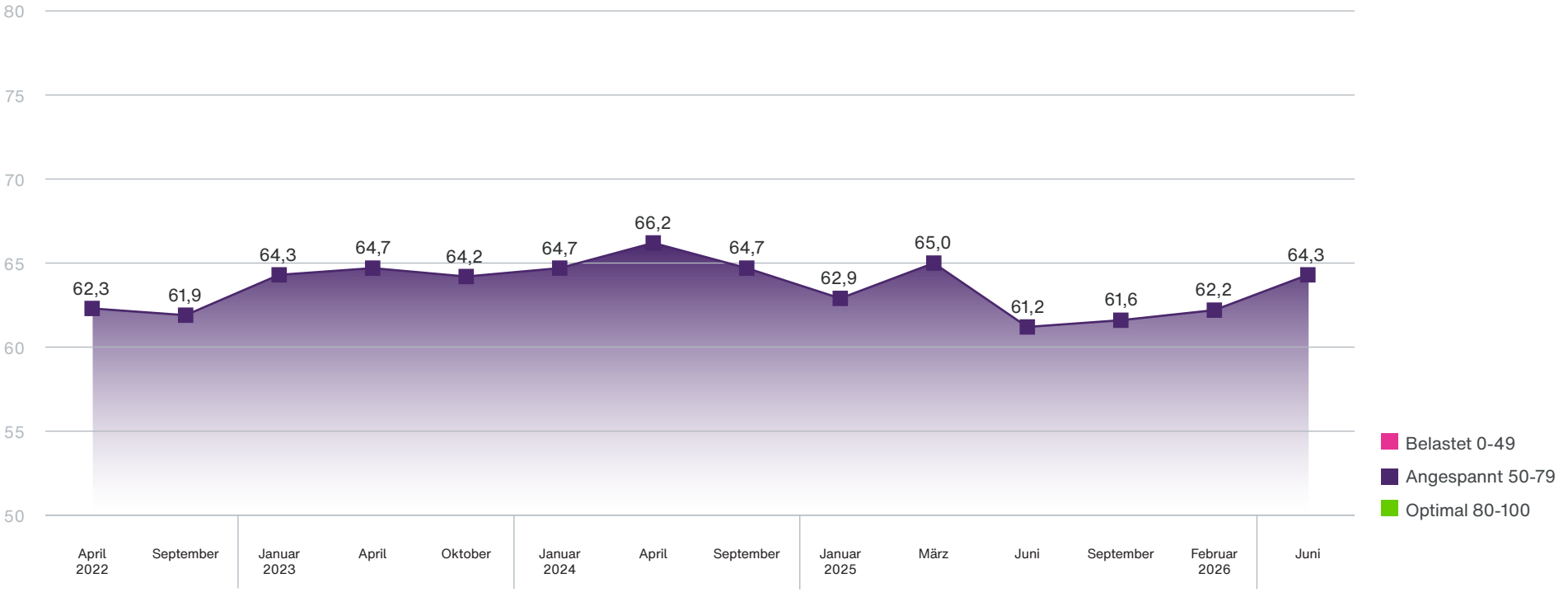


TELUS Health

Der Mental Health Index.

Aktueller Monat Juni 2026	Februar 2026
64,3	62,2

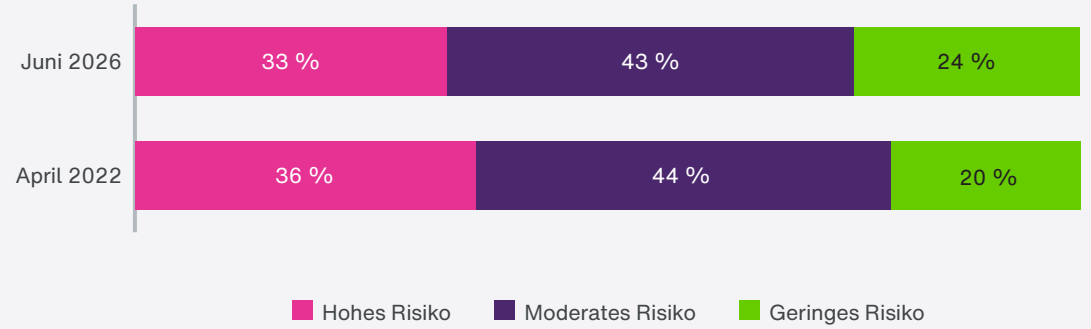
Der allgemeine Mental Health Index (MHI) liegt im Juni 2026 bei 64,3.
Seit dem Rückgang auf ein Vierjahrestief im Juni 2025 hat sich die psychische Gesundheit der Beschäftigten über drei aufeinanderfolgende Erhebungszeiträume hinweg stetig verbessert, bleibt jedoch weiterhin deutlich belastet.



Risiko für psychische Belastung.

Im zweiten Quartal 2026 weisen 33 % der Beschäftigten ein hohes Risiko für psychische Belastung auf, 43 % ein moderates und 24 % ein niedriges. Mehr als vier Jahre nach der Einführung des Mental Health Index im April 2022 ist der Anteil der Beschäftigten in der Hochrisikogruppe um drei Prozent zurückgegangen.





Rund 30 % der Beschäftigten in der Hochrisikogruppe berichten von einer diagnostizierten Angststörung oder Depression, in der Gruppe mit moderatem Risiko sind es 7 %, und in der Niedrigrisikogruppe 1 %.

Teilwerte des Mental Health Index.

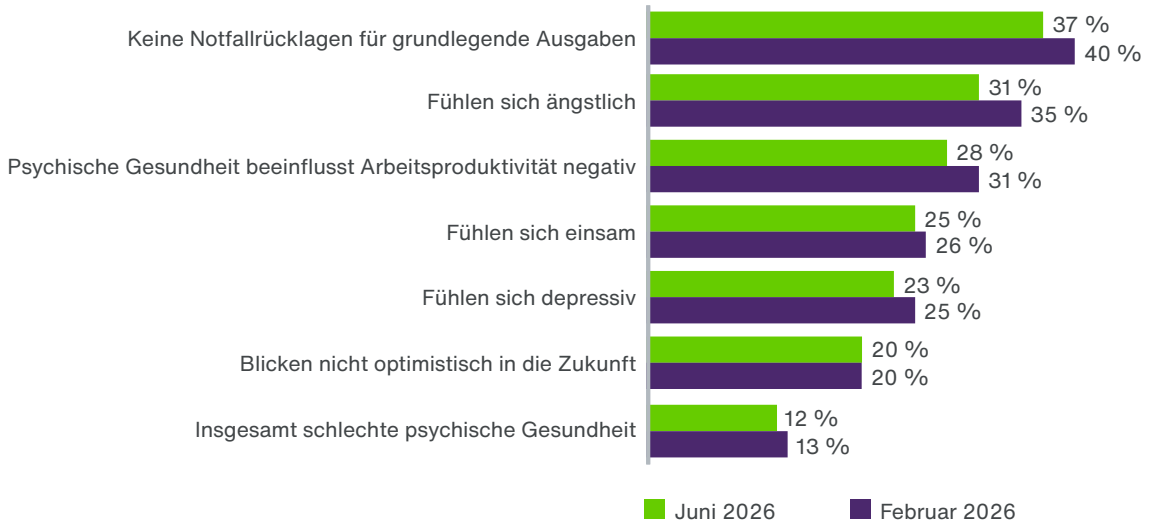
Seit fast zwei Jahren ist Angst (58,4) der niedrigste MHI-Teilwert, gefolgt von Optimismus (61,6), finanziellem Risiko (62,4), Arbeitsproduktivität (64,0), depressiven Symptomen (65,2) und Einsamkeit (66,0). Die allgemeine psychische Gesundheit (71,8) bleibt auch im zweiten Quartal 2026 der beste Wert.

- Angst ist seit fast zwei Jahren der niedrigste MHI-Teilwert
- Alle MHI-Teilwerte sind gegenüber dem Vorquartal gestiegen

Fast zwei von fünf Beschäftigten (37 %) verfügen nicht über Notfallrücklagen für grundlegende Ausgaben, 31 % fühlen sich ängstlich, 28 % geben an, dass sich ihre psychische Gesundheit negativ auf ihre Arbeitsproduktivität auswirkt, 25 % fühlen sich einsam, 23 % fühlen sich depressiv, 20 % blicken nicht optimistisch in die Zukunft, und 12 % der Beschäftigten berichten von einer schlechten allgemeinen psychischen Gesundheit.

Teilwerte des Mental Health Index	Juni 2026	Februar 2026
Angst	58,4	55,5
Optimismus	61,6	61,2
Finanzielles Risiko	62,4	59,8
Arbeitsproduktivität	64,0	61,1
Depressive Symptome	65,2	62,1
Einsamkeit	66,0	63,6
Allgemeine psychische Gesundheit	71,8	70,6

Risikoprozentual nach MHI-Teilwert



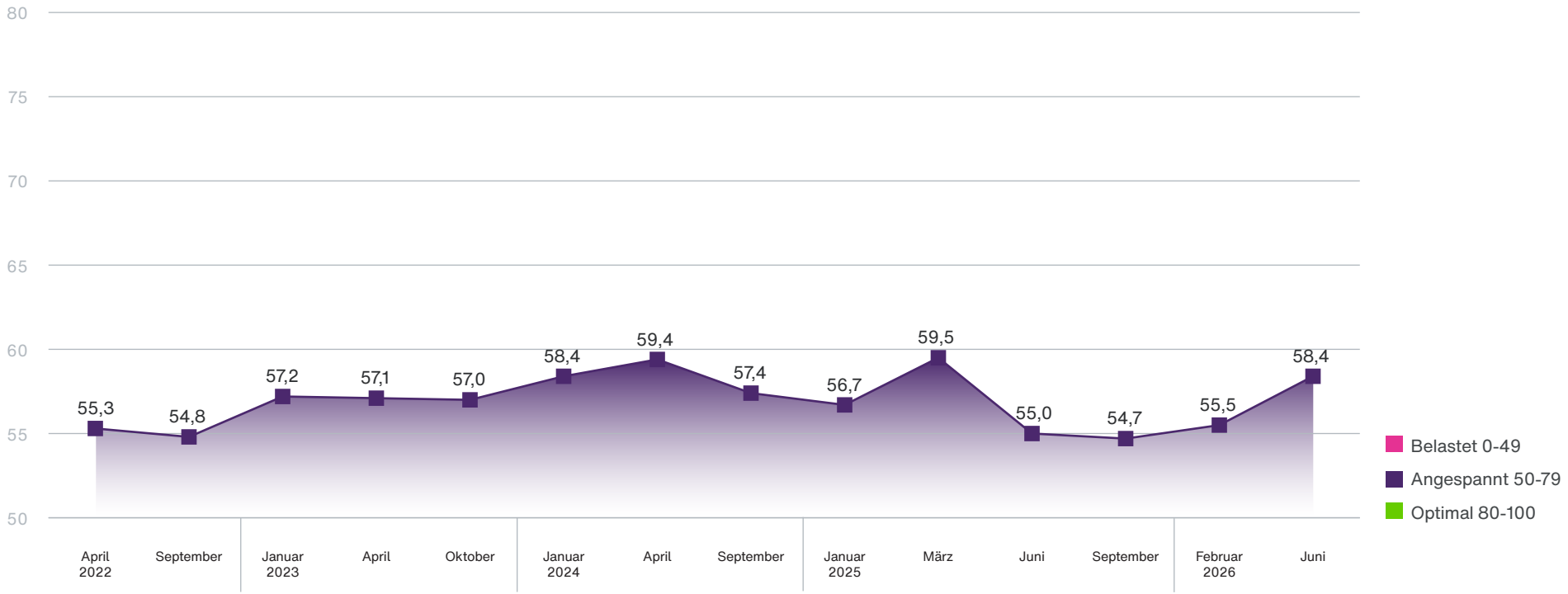
Angst

Im zweiten Quartal 2026 geben 31 % der Beschäftigten an, sich häufig unruhig und nervös zu fühlen.

Der Teilwert „Angst“ zeigte bis April 2024 einen Aufwärtstrend. Nach zwei Perioden des Rückgangs erreichte der Teilwert im März 2025 seinen Höchststand. Im Juni 2025 wurde ein deutlicher Rückgang um 4,5 Punkte beobachtet, und im September 2025 fiel der Wert weiter auf das bislang niedrigste gemessene Niveau. Im zweiten Quartal 2026 hat sich der Teilwert Angst erneut verbessert und ist um fast drei Punkte gestiegen, bleibt jedoch seit fast zwei Jahren der niedrigste unter den MHI-Teilwerten.

Teilwert
Juni 2026

58,4



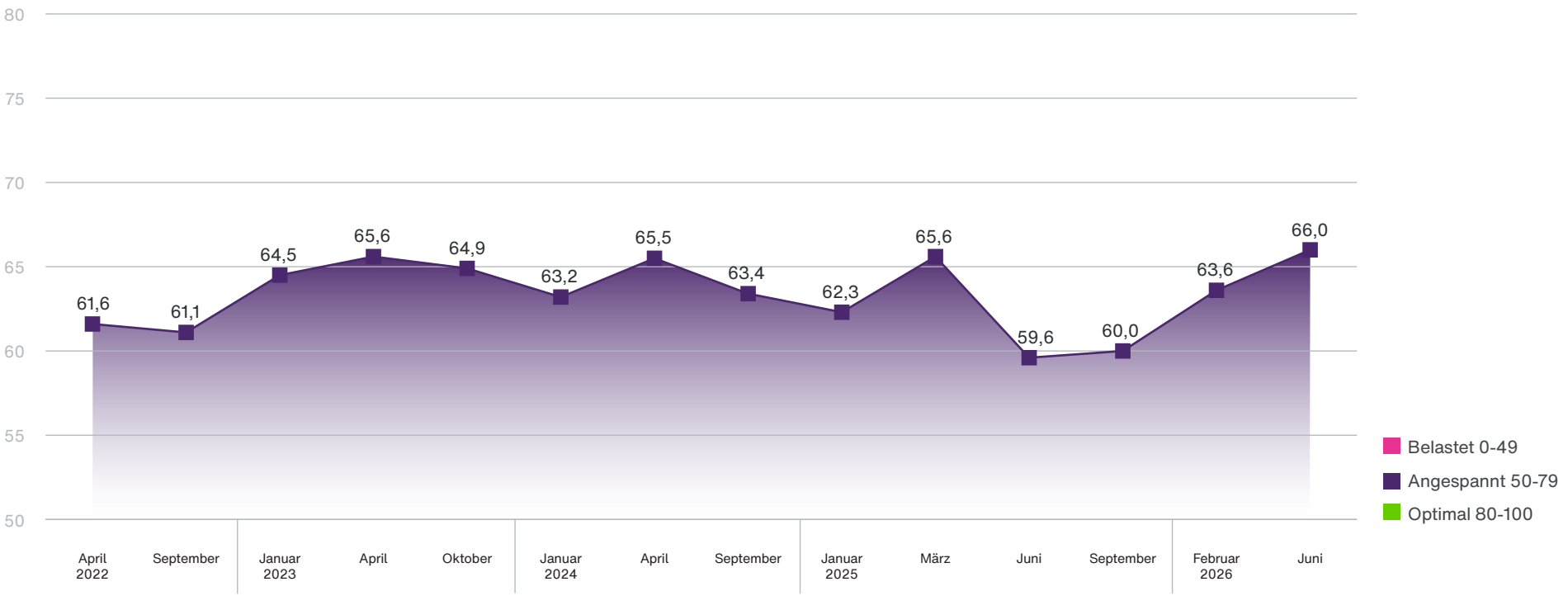
Einsamkeit

Im zweiten Quartal 2026 geben 25 % der Beschäftigten an, sich häufig allein zu fühlen.

Der Teilwert „Einsamkeit“ verbesserte sich bis März 2025 trotz Schwankungen allmählich. Im Juni 2025 fiel der Wert deutlich auf sein niedrigstes Niveau. Im September 2025 wurde eine moderate Erholung beobachtet, gefolgt von einem Anstieg um 3,6 Punkte im ersten Quartal 2026 und um mehr als 2 Punkte im zweiten Quartal 2026, womit der Index den höchsten Stand seit seiner Einführung erreicht.

Teilwert
Juni 2026

66,0



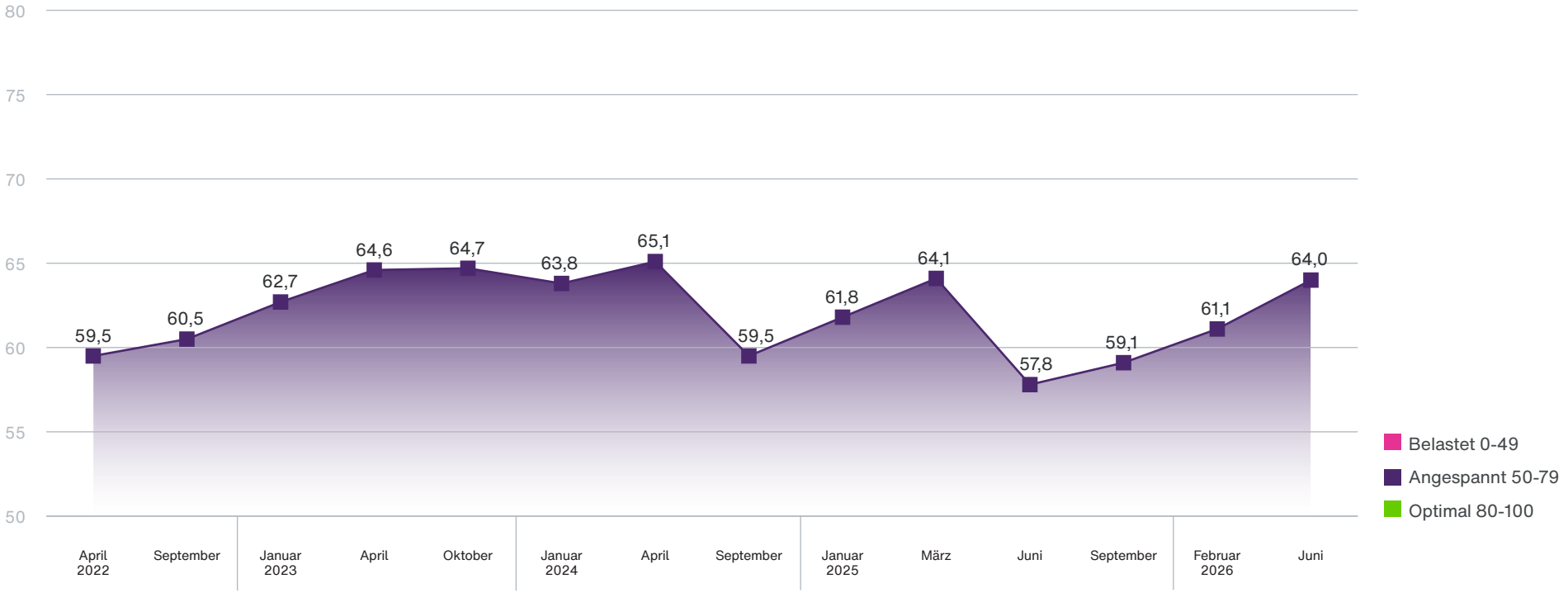
Arbeitsproduktivität

Im zweiten Quartal 2026 sagen 28 % der Beschäftigten, dass sich ihre psychische Gesundheit negativ auf ihre Arbeitsproduktivität und Zielerreichung auswirkt.

Teilwert Juni 2026

64,0

Der Teilwert „Arbeitsproduktivität“ zeigt seit Einführung des Index im April 2022 eine gewisse Volatilität. Nach einer stetigen Verbesserung bis April 2024 ging der Teilwert im September 2024 deutlich zurück, erholte sich bis März 2025 und fiel dann im Juni 2025 um mehr als sechs Punkte auf seinen bislang niedrigsten Stand. Von September 2025 bis zum zweiten Quartal 2026 hat sich der Teilwert Arbeitsproduktivität von diesen Verlusten erholt und ist im aktuellen Berichtszeitraum um drei Punkte gestiegen.



TELUS Health

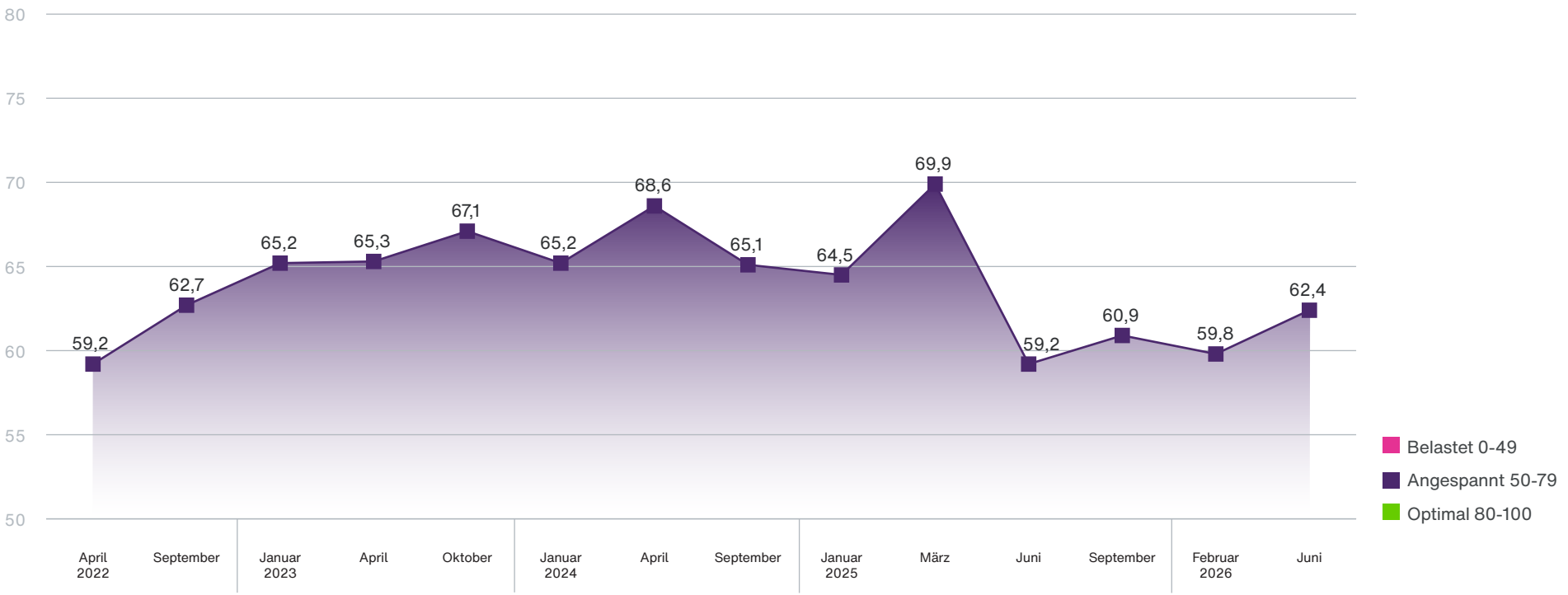
Finanzielles Risiko

Im zweiten Quartal 2026 verfügen 37 % der Beschäftigten nicht über Notfallrücklagen für grundlegende Ausgaben.

Der Teilwert „Finanzielles Risiko“ zeigte bis März 2025 insgesamt eine positive Entwicklung. Im Juni 2025 fiel der Teilwert um mehr als 10 Punkte und kehrte damit auf das Ausgangsniveau von April 2022 zurück. Trotz Verbesserungen im September 2025 und im aktuellen Berichtszeitraum bleibt der Teilwert nahe den niedrigsten bisher gemessenen Werten.

Teilwert
Juni 2026

62,4



Psychische Gesundheit nach Geschlecht und Alter.

- Seit Einführung des MHI erzielen Frauen deutlich niedrigere Mental Health Scores als Männer. Im zweiten Quartal 2026 liegt der Mental Health Score von Frauen bei 61,5, verglichen mit 66,8 bei Männern
- Seit April 2022 verbessern sich die Mental Health Scores mit zunehmendem Alter
- Unterschiede in den Mental Health Scores zwischen Beschäftigten mit und ohne minderjährige Kinder werden seit Einführung des MHI im April 2022 berichtet. Mehr als vier Jahre später setzt sich dieses Muster fort: Beschäftigte mit mindestens einem Kind erzielen einen niedrigeren Wert (62,7) als Beschäftigte ohne Kinder (65,2)

Psychische Gesundheit nach Beschäftigungsstatus.

- Insgesamt sind 2 % der Befragten arbeitslos[1] und 5 % berichten von reduzierten Arbeitsstunden
- Beschäftigte, die im Vergleich zum Vormonat reduzierte Arbeitsstunden angeben, weisen mit 50,4 den niedrigsten Mental Health Score auf, gefolgt von Befragten, die derzeit nicht beschäftigt sind (61,9), und Beschäftigten ohne Veränderung bei Gehalt oder Arbeitsstunden (65,1)
- Beschäftigte im Dienstleistungssektor erzielen einen niedrigeren Mental Health Score (61,9) als Beschäftigte in Produktion/Handwerk (62,5) und im Büro oder am Schreibtisch (65,8)
- Führungskräfte erzielen einen höheren Mental Health Score (67,8) als Nicht-Führungskräfte (62,1)
- Befragte, die in Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitenden arbeiten, erzielen den höchsten Mental Health Score (68,1)
- Befragte, die in Unternehmen mit 1.001 bis 5.000 Mitarbeitenden arbeiten, erzielen den niedrigsten Mental Health Score (60,9)



Notfallrücklagen

- Beschäftigte ohne Notfallrücklagen weisen weiterhin einen niedrigeren Mental Health Score (54,0) auf als die Gesamtgruppe (64,3). Beschäftigte mit Notfallrücklagen erzielen einen Mental Health Score von 70,3

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

Beschäftigungsstatus	Juni 2026	Febr. 2026
Beschäftigt (keine Änderung bei Stunden/Gehalt)	65,1	63,0
Beschäftigt (weniger Stunden als im Vormonat)	50,4	52,4
Beschäftigt (reduziertes Gehalt im Vergleich zum Vormonat)	N/A	49,5
Derzeit nicht beschäftigt	61,9	61,4

Altersgruppe	Juni 2026	Febr. 2026
20-29 Jahre	51,7	54,0
30-39 Jahre	60,8	57,7
40-49 Jahre	62,0	60,2
50-59 Jahre	67,1	65,0
60-69 Jahre	70,4	70,8

Anzahl der Kinder	Juni 2026	Febr. 2026
Keine Kinder im Haushalt	65,2	63,0
1 Kind	62,3	61,6
2 Kinder	63,1	60,3
3 Kinder oder mehr	63,7	60,1

Geschlecht	Juni 2026	Febr. 2026
Männer	66,8	64,6
Frauen	61,5	59,8

Einkommen	Juni 2026	Febr. 2026
Weniger als 10.000 €	58,2	50,7
10.000 € bis weniger als 20.000 €	51,9	57,6
20.000 € bis weniger als 30.000 €	57,0	56,5
30.000 € bis weniger als 50.000 €	62,8	59,4
50.000 € bis weniger als 70.000 €	62,6	61,0
70.000 € bis weniger als 100.000 €	68,5	68,6
100.000 € und mehr	74,7	70,1

Unternehmensgröße	Juni 2026	Febr. 2026
Selbstständig/Einzelunternehmer	67,3	61,3
2-50 Beschäftigte	63,2	61,9
51-100 Beschäftigte	63,7	61,0
101-500 Beschäftigte	64,7	63,2
501-1.000 Beschäftigte	65,6	62,7
1.001-5.000 Beschäftigte	60,9	61,3
5.001-10.000 Beschäftigte	63,8	62,2
Mehr als 10.000 Beschäftigte	68,1	64,3

Führungskräfte	Juni 2026	Febr. 2026
Führungskraft	67,8	64,4
Nicht-Führungskraft	62,1	61,0

Arbeitsumfeld	Juni 2026	Febr. 2026
Produktion/Handwerk	62,5	60,0
Büro/Schreibtisch	65,8	63,4
Dienstleistung	61,9	61,4

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

Der Mental Health Index nach Branchen.

Beschäftigte in administrativen und unterstützenden Dienstleistungen weisen den niedrigsten Mental Health Score auf (54,5), gefolgt von Beschäftigten in Kunst, Unterhaltung und Erholung (56,2) sowie im Bereich Hotel und Gastronomie (56,2).

Beschäftigte in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (70,3), Transport und Logistik (69,8) sowie in der Immobilienwirtschaft (69,0) weisen im zweiten Quartal 2026 die höchsten Mental Health Scores auf.



Branchen	Juni 2026	Februar 2026	Veränderung
Immobilienwirtschaft	69,0	60,9	8,1
Transport und Logistik / Lagerei	69,8	61,7	8,1
Medien und Telekommunikation	60,0	53,4	6,6
Produzierendes Gewerbe	66,2	62,0	4,2
Bildungswesen	64,3	60,4	3,9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	70,3	66,4	3,9
Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	68,0	65,4	2,6
Technologiebranche	66,6	64,0	2,6
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	67,8	65,8	2,0
Gesundheits- und Sozialwesen	61,0	59,9	1,1
Energie- und Versorgungswirtschaft (Strom, Gas, Dampf, Klimatisierung)	56,3	56,1	0,2
Hotel und Gastronomie	56,2	56,3	-0,1
Sonstige Dienstleistungen	61,7	61,8	-0,1
Groß- und Einzelhandel	64,3	64,4	-0,1
Baugewerbe	65,2	65,8	-0,6
Kunst, Unterhaltung und Erholung	56,2	57,5	-1,3
Information und Kulturwirtschaft (ohne Medien und Telekommunikation)	66,7	69,8	-3,1
Administration und Support-Services	54,5	58,4	-3,9

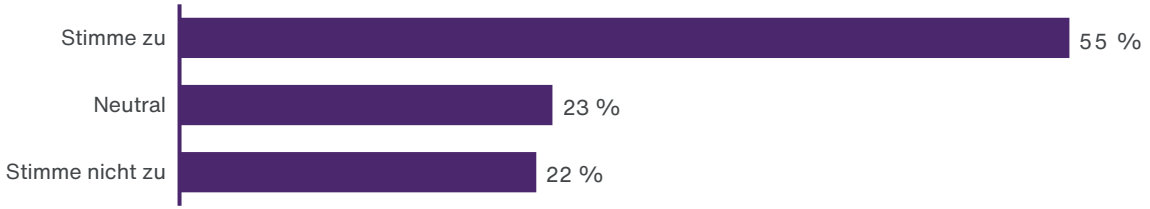
Finanzielle Gesundheit

Wahrnehmung der finanziellen Gesundheit.

Während mehr als die Hälfte der Beschäftigten angibt, sich in einer guten finanziellen Situation zu befinden, hat mehr als jede fünfte Person finanzielle Unsicherheiten.

- 55 % der Beschäftigten geben an, sich in einer guten finanziellen Lage zu befinden; der Mental Health Score dieser Gruppe (72,1) liegt fast acht Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Nahezu ein Viertel (22 %) der Beschäftigten gibt an, sich nicht in einer guten finanziellen Lage zu befinden; diese Gruppe weist mit 50,8 den niedrigsten Mental Health Score auf – mehr als 21 Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die ihre finanzielle Lage als gut einschätzen (72,1), und mehr als 13 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Beschäftigte ohne Notfallrücklagen geben fast dreimal so häufig wie Beschäftigte mit Notfallrücklagen an, sich nicht in einer guten finanziellen Lage zu befinden
- Beschäftigte mit einem jährlichen Haushaltseinkommen von unter 50.000 € geben zweieinhalbmal so häufig wie Beschäftigte mit einem jährlichen Haushaltseinkommen von über 50.000 € an, sich nicht in einer guten finanziellen Lage zu befinden

Ich befinde mich in einer guten finanziellen Situation



MHI-Score nach „Ich befinde mich in einer guten finanziellen Situation“





Während mehr als sieben von zehn Beschäftigten angeben, dass ihre finanzielle Situation in den vergangenen drei Monaten unverändert geblieben ist, sagt jede sechste Person, dass sie sich verschlechtert hat.

- 72 % der Beschäftigten berichten, dass sich ihre finanzielle Situation in den vergangenen drei Monaten nicht verändert hat; der Mental Health Score dieser Gruppe (66,7) liegt mehr als zwei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Den niedrigsten Mental Health Score (51,1) weisen die 17 % der Beschäftigten auf, deren finanzielle Situation sich in den vergangenen drei Monaten verschlechtert at – fast 18 Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die von einer Verbesserung berichten (68,8), und mehr als 13 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Beschäftigte ohne Notfallrücklagen berichten mit einer um 50 % höheren Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte mit Notfallrücklagen von einer Verschlechterung ihrer finanziellen Situation in den vergangenen drei Monaten
- Beschäftigte mit einem jährlichen Haushaltseinkommen von unter 50.000 € berichten mit einer um 50 % höheren Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte mit einem jährlichen Haushaltseinkommen von über 50.000 € von einer Verschlechterung ihrer finanziellen Situation in den vergangenen drei Monaten

In den vergangenen drei Monaten hat sich meine finanzielle Situation ...



- Den höchsten Mental Health Score (68,8) weisen 11 % der Beschäftigten auf, die berichten, dass sich ihre finanzielle Situation in den vergangenen drei Monaten verbessert hat – fast fünf Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Beschäftigte unter 40 Jahren berichten doppelt so häufig wie Beschäftigte über 50 Jahren, dass sich ihre finanzielle Situation in den vergangenen drei Monaten verbessert hat
- Führungskräfte berichten mit einer um 70 % höheren Wahrscheinlichkeit als Nicht-Führungskräfte, dass sich ihre finanzielle Situation in den vergangenen drei Monaten verbessert hat
- Eltern berichten mit einer um 60 % höheren Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte ohne Kinder, dass sich ihre finanzielle Situation in den vergangenen drei Monaten verbessert hat

MHI-Score nach „In den vergangenen drei Monaten hat sich meine finanzielle Situation ...“



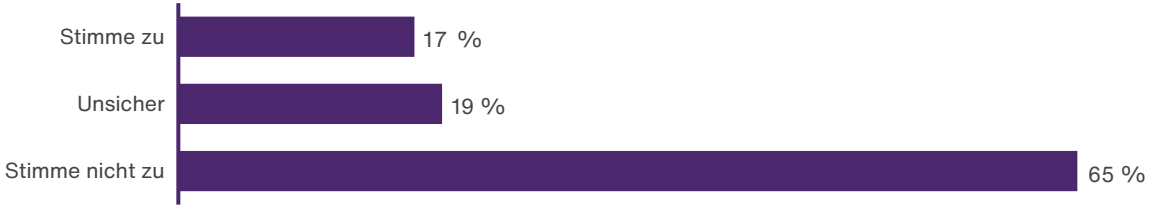




Jede sechste erwerbstätige Person gibt an, dass ihre persönliche finanzielle Lage ihre Produktivität am Arbeitsplatz in den vergangenen drei Monaten beeinträchtigt hat. Überproportional betroffen sind jüngere Beschäftigte, Führungskräfte und Eltern.

- 65 % der Beschäftigten geben an, dass sich ihre persönliche finanzielle Situation nicht auf ihre Arbeitsproduktivität ausgewirkt hat; der Mental Health Score dieser Gruppe (71,1) liegt fast sieben Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Jede sechste beschäftigte Person (17 %) gibt an, dass sich ihre persönliche finanzielle Situation negativ auf ihre Arbeitsproduktivität ausgewirkt hat; der Mental Health Score dieser Gruppe (48,9) liegt mehr als 15 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Beschäftigte unter 40 Jahren berichten dreimal so häufig wie Beschäftigte über 50 Jahren von negativen Auswirkungen auf ihre Arbeitsproduktivität in den vergangenen drei Monaten

Meine persönliche finanzielle Situation hat sich in den vergangenen drei Monaten negativ auf meine Arbeitsproduktivität ausgewirkt



- Beschäftigte ohne Notfallrücklagen berichten fast dreimal so häufig wie Beschäftigte mit Notfallrücklagen von negativen Auswirkungen auf ihre Arbeitsproduktivität in den vergangenen drei Monaten
- Führungskräfte berichten mit einer um 80 % höheren Wahrscheinlichkeit als Nicht-Führungskräfte von negativen Auswirkungen auf ihre Arbeitsproduktivität in den vergangenen drei Monaten
- Eltern berichten mit einer um 70 % höheren Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte ohne Kinder von negativen Auswirkungen auf ihre Arbeitsproduktivität in den vergangenen drei Monaten

MHI-Score nach „Meine persönliche finanzielle Situation hat sich in den vergangenen drei Monaten negativ auf meine Arbeitsproduktivität ausgewirkt“

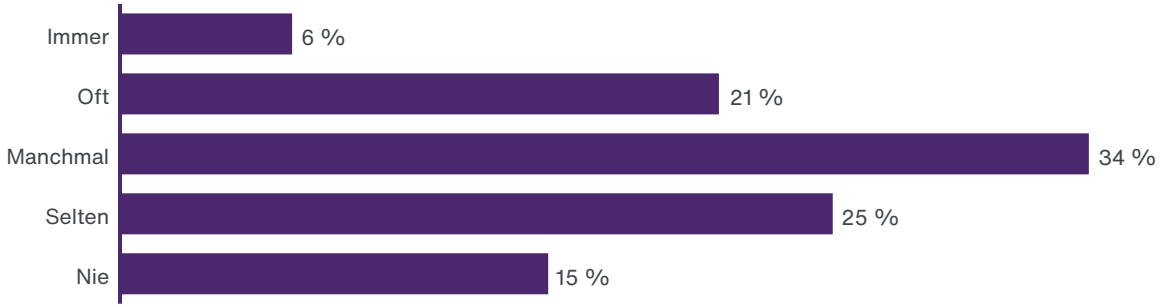


Finanzielle Sorgen / Angst.

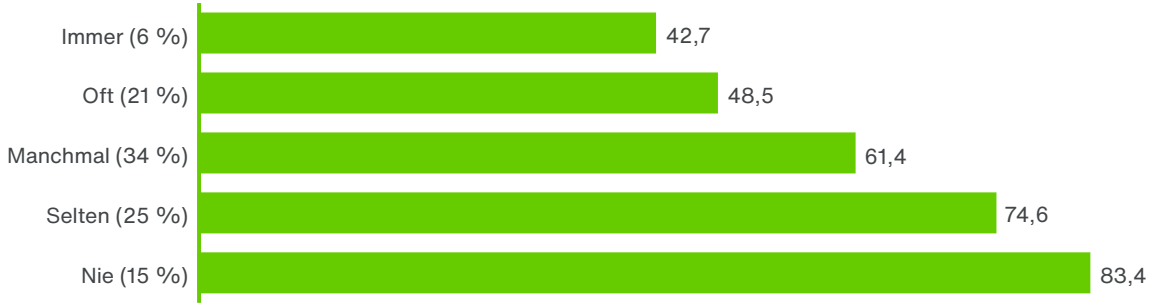
Mehr als sechs von zehn Beschäftigten fühlen sich wegen ihrer finanziellen Situation besorgt oder ängstlich; jüngere Beschäftigte und Eltern geben häufiger an, sich immer oder oft so zu fühlen.

- 40 % der Beschäftigten fühlen sich wegen ihrer finanziellen Situation selten oder nie besorgt/ängstlich; die Mental Health Scores dieser Gruppen (74,6 bzw. 83,4) liegen mindestens 10 Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Mehr als ein Viertel (27 %) der Beschäftigten fühlt sich wegen ihrer finanziellen Situation immer oder oft besorgt/ängstlich; diese Gruppen weisen mit 42,7 bzw. 48,5 die niedrigsten Mental Health Scores auf – mindestens 26 Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die sich selten oder nie Sorgen machen (74,6 bzw. 83,4), und mindestens 15 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Beschäftigte unter 40 Jahren fühlen sich doppelt so häufig wie Beschäftigte über 50 Jahren immer oder oft wegen ihrer finanziellen Situation besorgt/ängstlich
- Beschäftigte mit einem jährlichen Haushaltseinkommen von unter 50.000 € fühlen sich mit einer um 70 % höheren Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte mit einem jährlichen Haushaltseinkommen von über 50.000 € immer oder oft wegen ihrer finanziellen Situation besorgt/ängstlich
- Eltern fühlen sich mit einer um 60 % höheren Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte ohne Kinder immer oder oft wegen ihrer finanziellen Situation besorgt/ängstlich

Wie häufig fühlen Sie sich wegen Ihrer finanziellen Situation besorgt oder ängstlich?



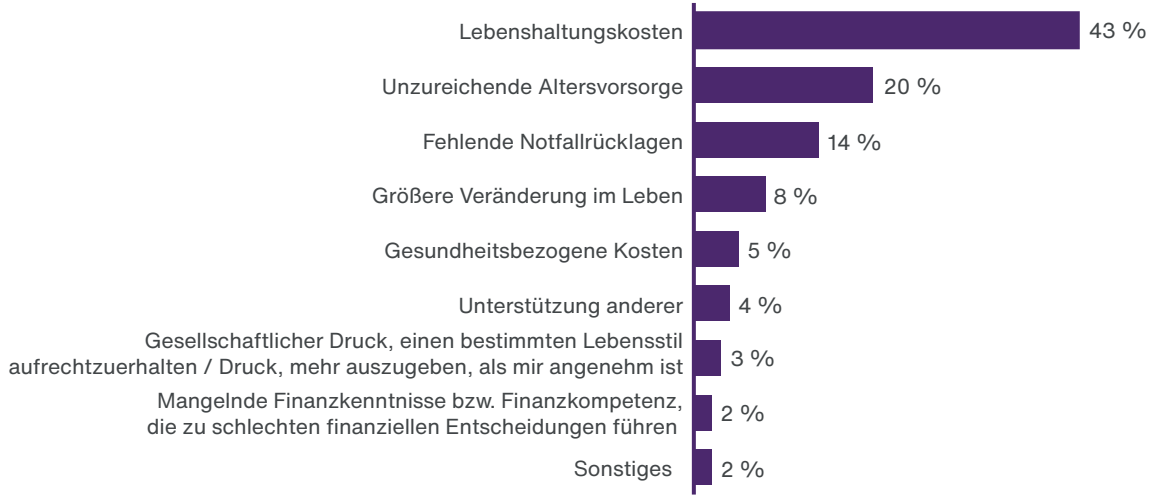
MHI-Score nach „Wie häufig fühlen Sie sich wegen Ihrer finanziellen Situation besorgt oder ängstlich?“



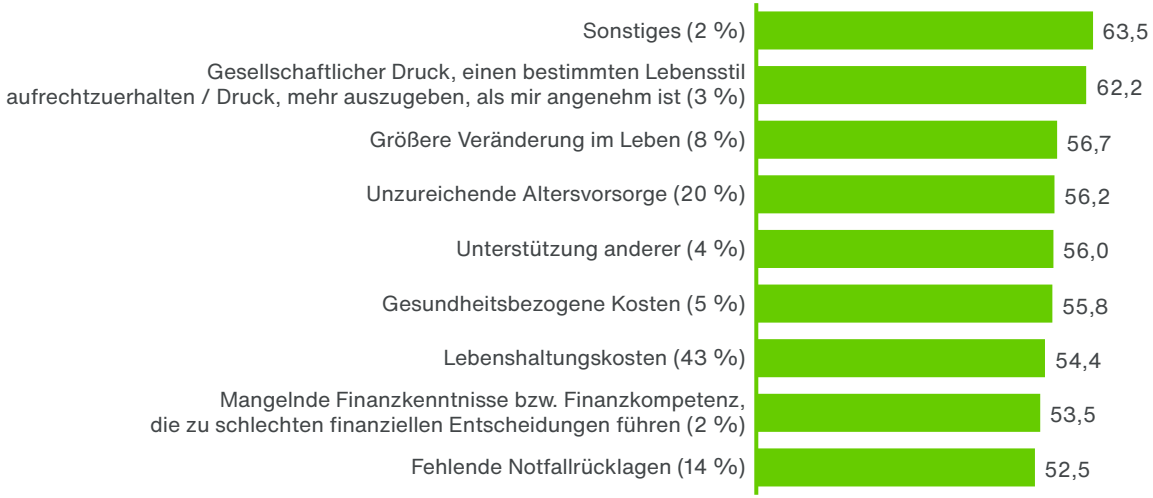
Mehr als zwei von fünf Beschäftigten nennen Lebenshaltungskosten als Hauptursache ihrer finanziellen Ängste.

- 43 % der Beschäftigten geben an, dass Lebenshaltungskosten ihre finanziellen Ängste am stärksten auslösen, 20 % nennen unzureichende Altersvorsorge und 14 % fehlende Notfallrücklagen
- Der Mental Health Score der 43 % der Beschäftigten, die Lebenshaltungskosten als größten Treiber ihrer finanziellen Ängste nennen, beträgt 54,4 und liegt damit 10 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Den niedrigsten Mental Health Score (52,5) weisen 14 % der Beschäftigten auf, die fehlende Notfallrücklagen als wichtigsten Auslöser ihrer finanziellen Ängste nennen – fast 12 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt

Was davon ist der größte Auslöser Ihrer finanziellen Ängste?



MHI-Score nach „Was davon ist der größte Auslöser Ihrer finanziellen Ängste?“

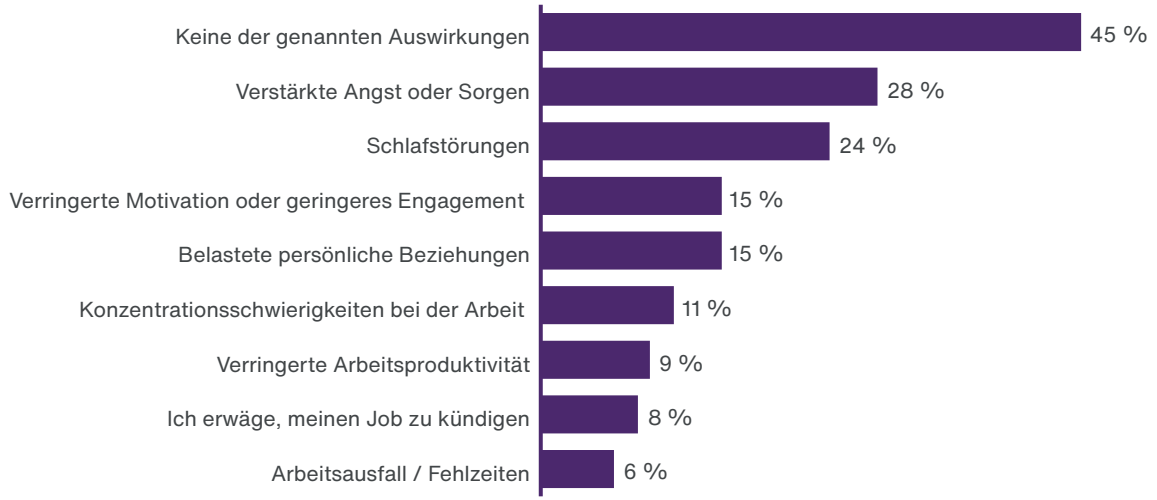


Finanzieller Stress und seine Auswirkungen.

Angst, Schlafstörungen, Motivationsmangel und belastete Beziehungen werden am häufigsten als Auswirkungen finanziellen Stresses genannt.

- Nahezu drei von zehn Beschäftigten (28 %) geben an, infolge finanziellen Stresses verstärkte Angst erlebt zu haben, 24 % berichten von Schlafstörungen, 15 % von verringerter Motivation bzw. geringerem Engagement, 15 % von belasteten persönlichen Beziehungen und neun Prozent von verringerter Arbeitsproduktivität durch finanziellen Stress
- 45 % der Beschäftigten berichten von keinerlei Auswirkungen finanziellen Stresses; der Mental Health Score dieser Gruppe (76,4) liegt mehr als 12 Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)

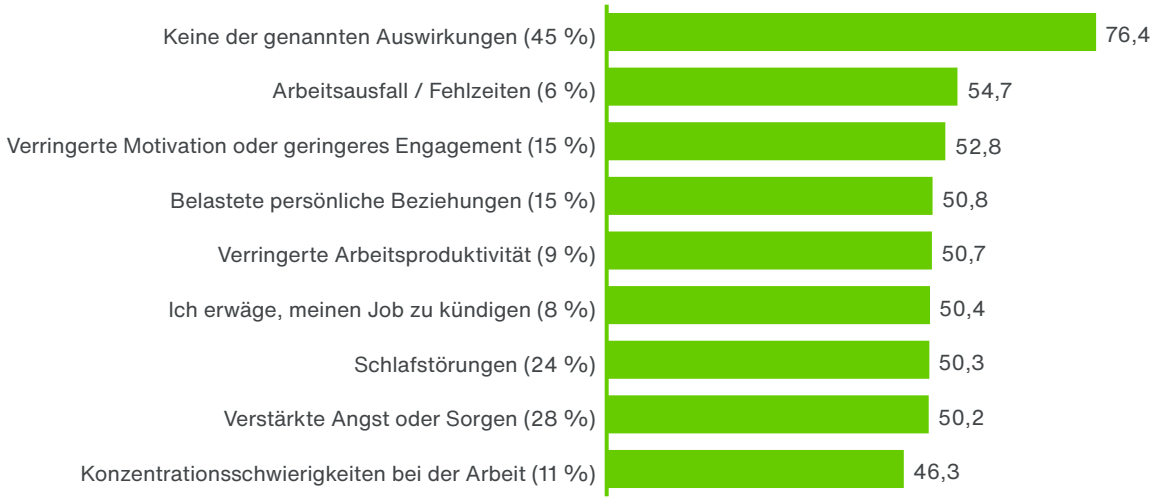
Welche der folgenden Auswirkungen haben Sie gegebenenfalls infolge finanziellen Stresses erlebt?



- Die Mental Health Scores von Beschäftigten, die von Auswirkungen finanziellen Stresses berichten, reichen von 46,3 (Konzentrationsschwierigkeiten bei der Arbeit) bis 54,7 (Arbeitsausfall) und liegen damit mindestens fast 10 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Den niedrigsten Mental Health Score (46,3) weisen 11 % der Beschäftigten auf, die aufgrund finanziellen Stresses von Konzentrationsschwierigkeiten bei der Arbeit berichten – 30 Punkte niedriger als bei Beschäftigten ohne Auswirkungen (76,4) und 18 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)



MHI-Score nach „Welche der folgenden Auswirkungen haben Sie gegebenenfalls infolge finanziellen Stresses erlebt?“ ”

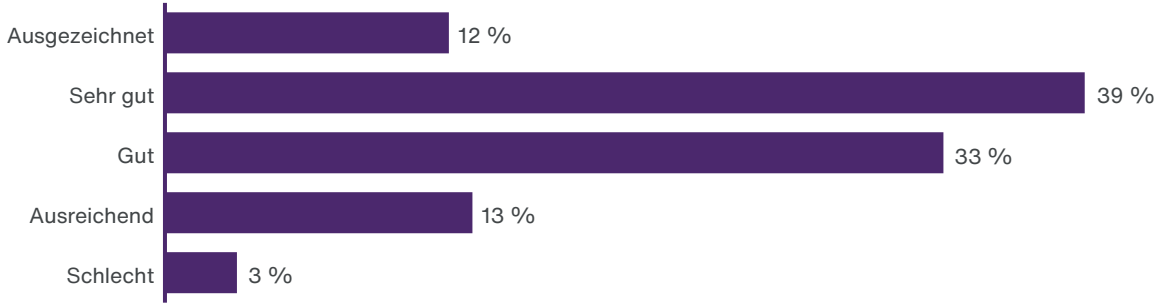


Finanzkompetenz

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten bewertet ihre Finanzkompetenz als sehr gut oder ausgezeichnet; 16 % bewerten sie als ausreichend oder schlecht.

- 51 % der Beschäftigten bewerten ihre Finanzkompetenz als sehr gut oder ausgezeichnet; die Mental Health Scores dieser Gruppen (68,7 bzw. 74,0) liegen mindestens vier Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Beschäftigte mit Notfallrücklagen bewerten ihre Finanzkompetenz mit einer um 50 % höheren Wahrscheinlichkeit als sehr gut oder ausgezeichnet im Vergleich zu Beschäftigten ohne Notfallrücklagen
- Mehr als jede siebte beschäftigte Person (16 %) bewertet die eigene Finanzkompetenz insgesamt als ausreichend oder schlecht; diese Gruppen weisen mit 52,7 bzw. 45,7 die niedrigsten Mental Health Scores auf – mindestens 16 Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die ihre Finanzkompetenz als ausgezeichnet oder sehr gut bewerten, und mindestens 12 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)

Wie würden Sie Ihre allgemeine Finanzkompetenz einschätzen?



MHI-Score nach „Wie würden Sie Ihre allgemeine Finanzkompetenz einschätzen?“

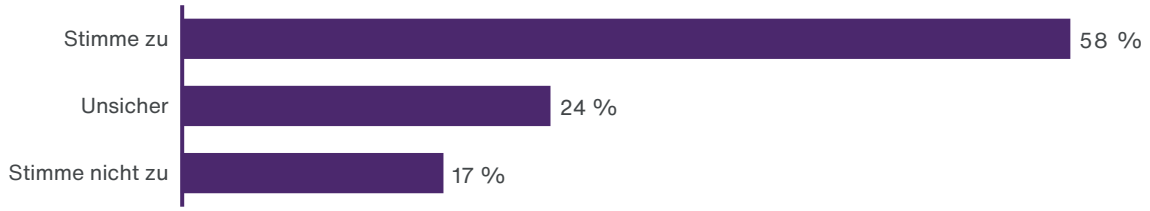


Vergütung, betriebliche Altersvorsorge und betriebliche Sparprogramme.

Während 58 % der Beschäftigten angeben, für ihre Arbeit fair bezahlt zu werden, sagen 17 %, dass dies nicht der Fall ist.

- 58 % der Beschäftigten geben an, für ihre Arbeit fair bezahlt zu werden; der Mental Health Score dieser Gruppe (69,8) liegt mehr als fünf Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Den niedrigsten Mental Health Score (51,7) weisen 17 % der Beschäftigten auf, die angeben, für ihre Arbeit nicht fair bezahlt zu werden – 18 Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die ihre Bezahlung als fair ansehen (69,8), und mehr als 12 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Nicht-Führungskräfte geben mit einer um 40 % höheren Wahrscheinlichkeit als Führungskräfte an, für ihre Arbeit nicht fair bezahlt zu werden

Ich werde für meine Arbeit fair bezahlt



MHI-Score nach „Ich werde für meine Arbeit fair bezahlt“

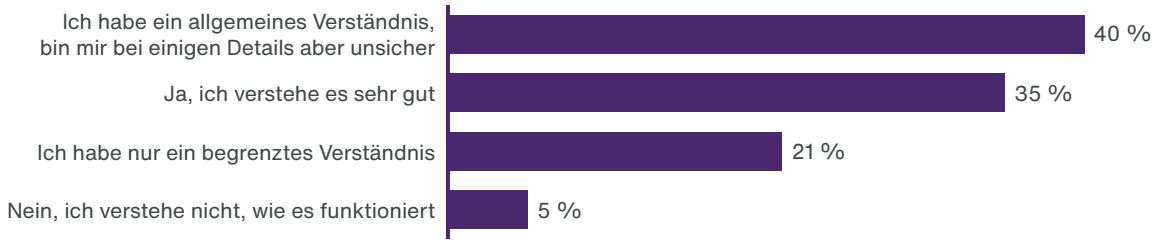




Zwei Drittel der Beschäftigten, die in eine betriebliche Altersvorsorge oder andere durch den Arbeitgeber bereitgestellte Sparprogramme einzahlen, haben kein gutes Verständnis davon, wie diese funktionieren.

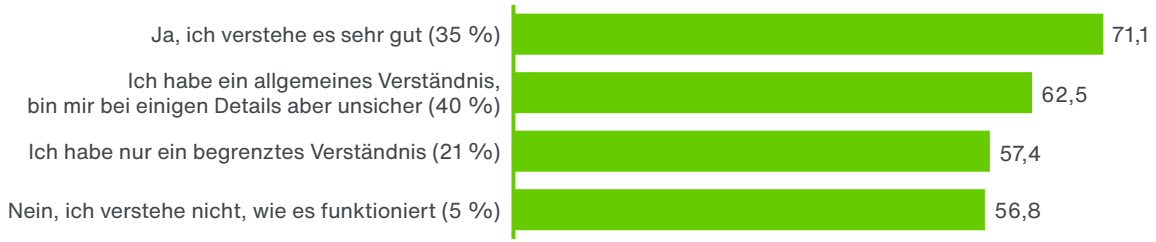
- Zwei von fünf Beschäftigten (40 %) haben ein grundlegendes Verständnis davon, wie ihre betriebliche Altersvorsorge oder andere Sparprogramme funktionieren, sind sich bei einigen Details jedoch unsicher; 21 % haben nur ein begrenztes Verständnis, und fünf Prozent verstehen sie überhaupt nicht
- Den niedrigsten Mental Health Score (56,8) weisen fünf Prozent der Beschäftigten auf, die überhaupt nicht verstehen, wie ihre betrieblichen Sparprogramme funktionieren – mehr als 14 Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die sie sehr gut verstehen (71,1), und mehr als sieben Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Beschäftigte ohne Notfallrücklagen berichten dreimal so häufig wie Beschäftigte mit Notfallrücklagen, dass sie überhaupt nicht verstehen, wie solche Programme funktionieren

Falls Sie in eine betriebliche Altersvorsorge oder ein betriebliches Sparprogramm einzahlen: Verstehen Sie, wie dieses funktioniert?



- Beschäftigte mit einem jährlichen Haushaltseinkommen von weniger als 50.000 € geben mit einer um 50 % höheren Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte mit einem jährlichen Haushaltseinkommen von mehr als 50.000 € an, überhaupt nicht zu verstehen, wie die Programme funktionieren
- 35 % der Beschäftigten, die in eine betriebliche Altersvorsorge oder ein anderes Sparprogramm einzahlen, verstehen sehr gut, wie diese funktionieren; der Mental Health Score dieser Gruppe (71,1) liegt fast sieben Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Männer berichten mit einer um 60 % höheren Wahrscheinlichkeit als Frauen, ein sehr gutes Verständnis davon zu haben, wie ihre betrieblichen Sparprogramme funktionieren

MHI-Score nach „Falls Sie in eine betriebliche Altersvorsorge oder ein betriebliches Sparprogramm einzahlen: Verstehen Sie, wie dieses funktioniert?“

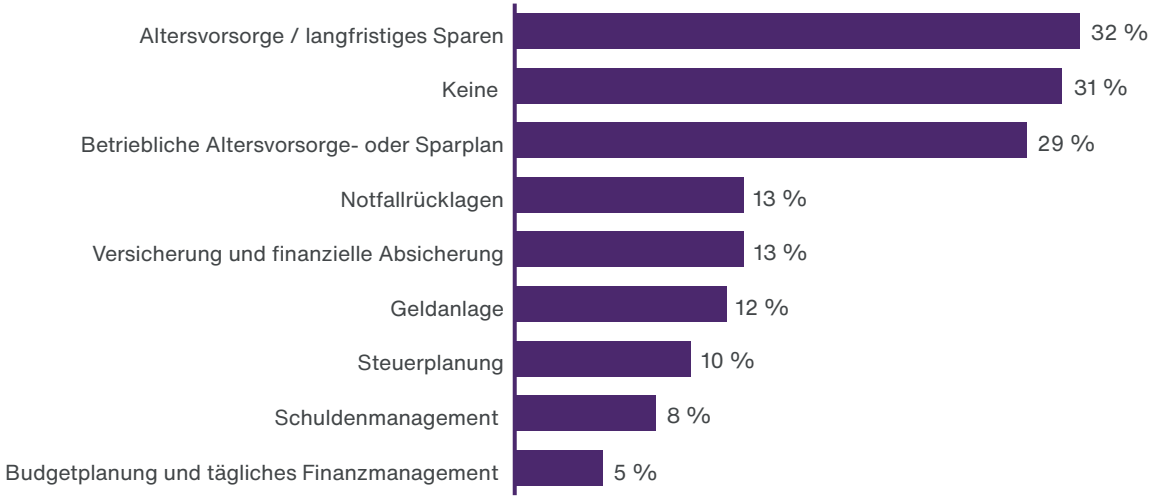


Mehr als sechs von zehn Beschäftigten wünschen sich, dass ihr Arbeitgeber Ressourcen, Kommunikation oder Unterstützung in Bezug auf Altersvorsorge sowie betriebliche Renten- oder Sparprogramme bereitstellt.

- 32 % der Beschäftigten wünschen sich, dass ihr Arbeitgeber Ressourcen, Kommunikation oder Unterstützung zum Aufbau von Ersparnissen für das Alter anbietet, 29 % wünschen sich Unterstützung für betriebliche Renten- oder Sparpläne, 13 % wünschen sich Unterstützung bei Notfallrücklagen, 13 % bei Versicherung oder finanzieller Absicherung, 12 % bei Geldanlagen und 10 % bei der Steuerplanung



Bei welchen der folgenden Finanzthemen wünschen Sie sich Ressourcen, Kommunikation oder Unterstützung durch Ihren Arbeitgeber?

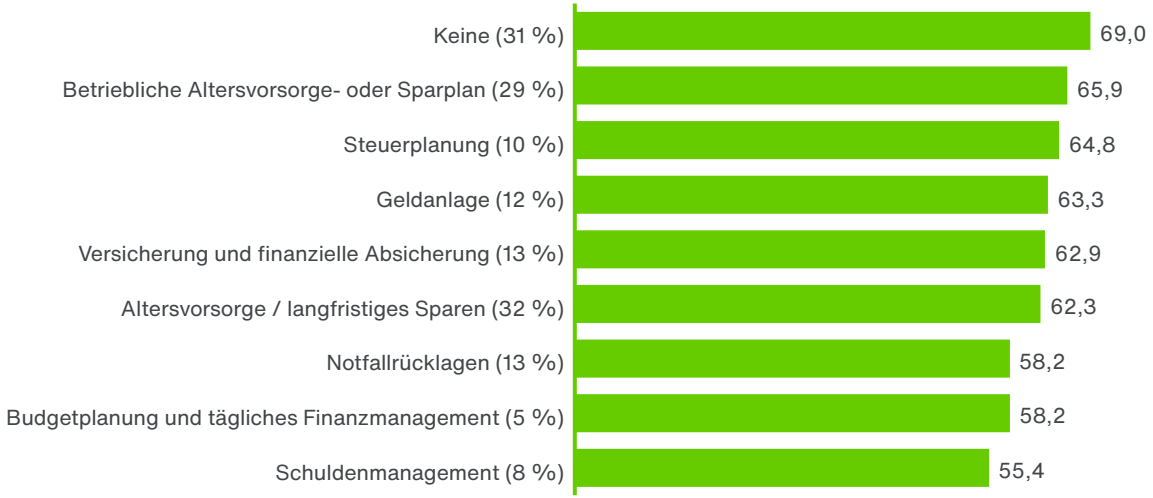


TELUS Health

- Den niedrigsten Mental Health Score (55,4) weisen acht Prozent der Beschäftigten auf, die sich Unterstützung des Arbeitgebers beim Schuldenmanagement wünschen – neun Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- 31 % der Beschäftigten wünschen sich von ihrem Arbeitgeber keine Ressourcen, Kommunikation oder Unterstützung zu irgendeinem Finanzthema; diese Gruppe weist mit 69,0 den höchsten Mental Health Score auf – fast fünf Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)



MHI-Score nach „Bei welchen der folgenden Finanzthemen wünschen Sie sich Ressourcen, Kommunikation oder Unterstützung durch Ihren Arbeitgeber?“

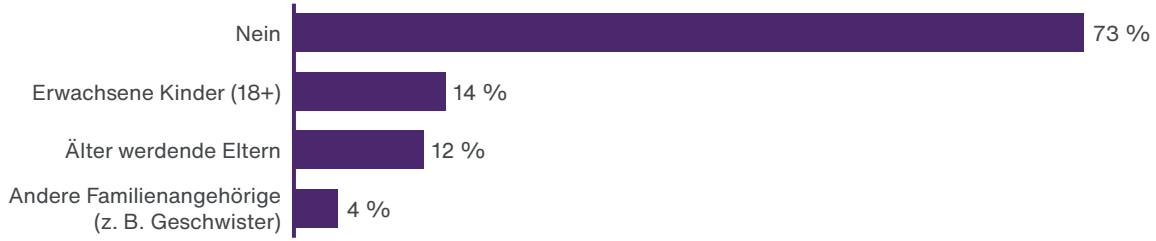


Betreuung und Unterstützung erwachsener Angehöriger.

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten unterstützt erwachsene Kinder oder älter werdende bzw. pflegebedürftige Eltern finanziell oder übernimmt Betreuungsaufgaben.

- 14 % der Beschäftigten leisten finanzielle Unterstützung oder Betreuung für ihre erwachsenen Kinder, 12 % unterstützen oder betreuen ihre Eltern, und vier Prozent leisten finanzielle Unterstützung oder Betreuung für andere Familienangehörige
- Die Mental Health Scores von Beschäftigten, die Betreuung oder finanzielle Unterstützung leisten, reichen von 59,8 (erwachsene Kinder) bis 53,6 (andere Familienangehörige) und liegen damit mindestens vier Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- 73 % der Beschäftigten leisten keine finanzielle Unterstützung und übernehmen keine Betreuung für Angehörige (ausgenommen Kinder unter 18 Jahren sowie Ehe-/Lebenspartner:innen); der Mental Health Score dieser Gruppe (66,6) liegt mehr als zwei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)

Ausgenommen Kinder unter 18 Jahren und/oder Ihr:e Ehe-/Lebenspartner:in: Leisten Sie derzeit finanzielle Unterstützung oder übernehmen Sie Betreuungsaufgaben für eine oder mehrere der folgenden Personengruppen?



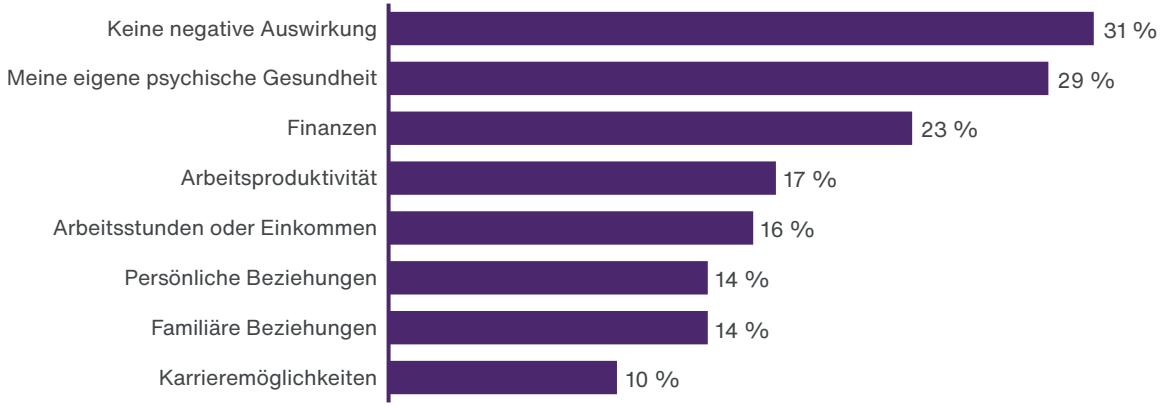
MHI-Score nach „Ausgenommen Kinder unter 18 Jahren und/oder Ihr:e Ehe-/Lebenspartner:in: Leisten Sie derzeit finanzielle Unterstützung oder übernehmen Sie Betreuungsaufgaben für eine oder mehrere der folgenden Personengruppen?“



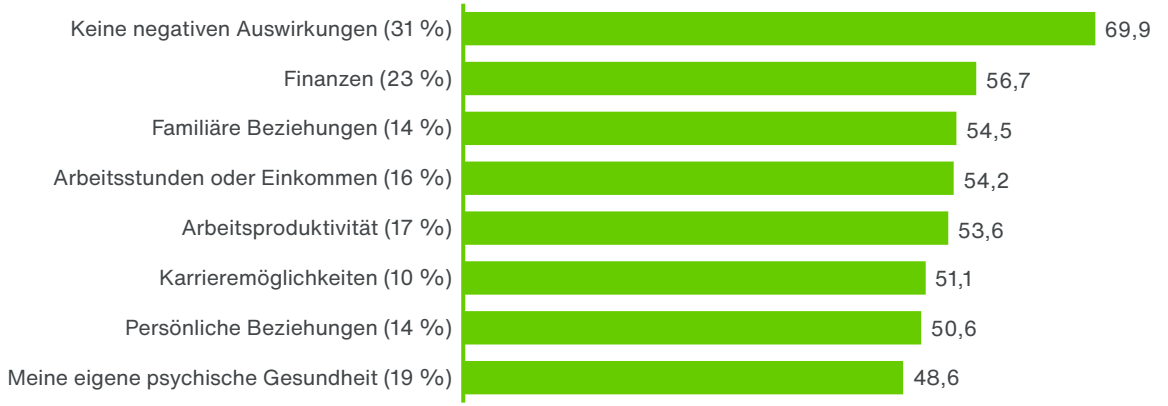
Beschäftigte, die finanzielle Unterstützung leisten oder Betreuungsaufgaben übernehmen, berichten am häufigsten von negativen Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation, ihre psychische Gesundheit und ihre Arbeitsproduktivität.

- 29 % berichten von negativen Auswirkungen auf ihre psychische Gesundheit, 23 % der Beschäftigten mit finanzieller Unterstützung oder Betreuungsaufgaben berichten von negativen Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation, 17 % von negativen Auswirkungen auf ihre Arbeitsproduktivität, 16 % von negativen Auswirkungen auf Arbeitszeit oder Einkommen und 14 % von negativen Auswirkungen auf soziale oder familiäre Beziehungen
- Den niedrigsten Mental Health Score (48,6) weisen 29 % der Beschäftigten auf, die berichten, dass sich finanzielle Unterstützung oder Betreuungsaufgaben negativ auf ihre psychische Gesundheit ausgewirkt haben – mehr als 21 Punkte niedriger als bei Beschäftigten ohne negative Auswirkungen (69,9) und fast 16 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Eltern berichten mit einer um 70 % höheren Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte ohne Kinder, dass sich finanzielle Unterstützung oder Betreuungsaufgaben negativ auf ihre psychische Gesundheit ausgewirkt haben
- 31 % der Beschäftigten geben an, dass finanzielle Unterstützung oder Betreuungsaufgaben keinerlei negative Auswirkungen hatten; der Mental Health Score dieser Gruppe (69,9) liegt fast sechs Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)

Hat sich diese Verantwortung auf einen der folgenden Bereiche ausgewirkt?



MHI-Score nach „Hat sich diese Verantwortung auf einen der folgenden Bereiche ausgewirkt?“



Wahrnehmung von Vertrauen und Fürsorge am Arbeitsplatz.

Fast zwei von fünf Beschäftigten würden offen mit ihrer Führungskraft über eine psychische Belastung oder Erkrankung sprechen.

- 37 % der Beschäftigten würden offen mit ihrer Führungskraft darüber sprechen, wenn sie ein psychisches Problem hätten; der Mental Health Score dieser Gruppe ist mit 67,1 der höchste und liegt fast drei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Den niedrigsten Mental Health Score (60,2) weisen 38 % der Beschäftigten auf, die nicht mit ihrer Führungskraft über ein psychisches Problem sprechen würden – sieben Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die dies tun würden (67,1), und mehr als vier Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)



Ich würde offen mit meiner Führungskraft darüber sprechen, wenn ich ein psychisches Problem hätte



MHI-Score nach „Ich würde offen mit meiner Führungskraft darüber sprechen, wenn ich ein psychisches Problem hätte“





Mehr als ein Viertel der Beschäftigten ist der Ansicht, dass ihrem Arbeitgeber nur ihre Produktivität wichtig ist.

- 47 % der Beschäftigten denken, dass ihrem Arbeitgeber sowohl ihr Wohlbefinden als auch ihre Produktivität wichtig sind; der Mental Health Score dieser Gruppe (69,7) liegt mehr als fünf Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Den niedrigsten Mental Health Score (57,4) weisen 27 % der Beschäftigten auf, die glauben, dass ihrem Arbeitgeber ihre Produktivität wichtiger ist als ihr Wohlbefinden – mehr als 12 Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die denken, dass ihrem Arbeitgeber sowohl Wohlbefinden als auch Produktivität wichtig sind (69,7), und sieben Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)

Ich glaube, dass meinem Arbeitgeber mein Wohlbefinden wichtig ist, nicht nur meine Produktivität



MHI-Score nach „Ich glaube, dass meinem Arbeitgeber mein Wohlbefinden wichtig ist, nicht nur meine Produktivität“

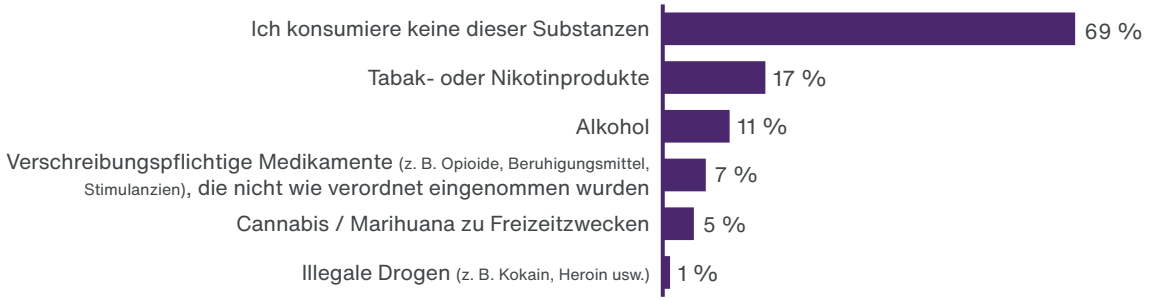


Substanzkonsum

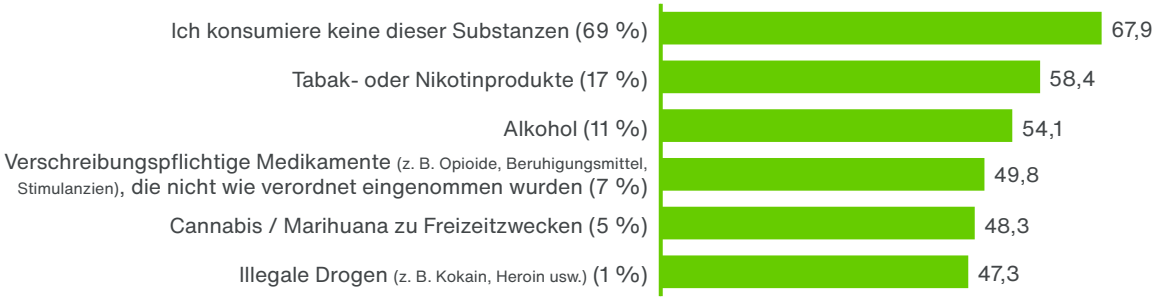
- 69 % der Beschäftigten geben an, keine Substanzen zu konsumieren; der Mental Health Score dieser Gruppe (67,9) liegt fast vier Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- 17 % machen sich Sorgen über ihren Tabak- oder Nikotinkonsum, 11 % der Beschäftigten über ihren Alkoholkonsum, und sieben Prozent haben Schwierigkeiten, ihren Konsum verschreibungspflichtiger Medikamente zu kontrollieren
- Den höchsten Mental Health Score (67,9) weisen 69 % der Beschäftigten ohne Bedenken im Zusammenhang mit Substanzkonsum auf – fast vier Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)



Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten eine oder mehrere der folgenden Substanzen in einer Weise konsumiert, die sich schwer kontrollieren ließ oder die Ihnen Sorgen bereitet hat?



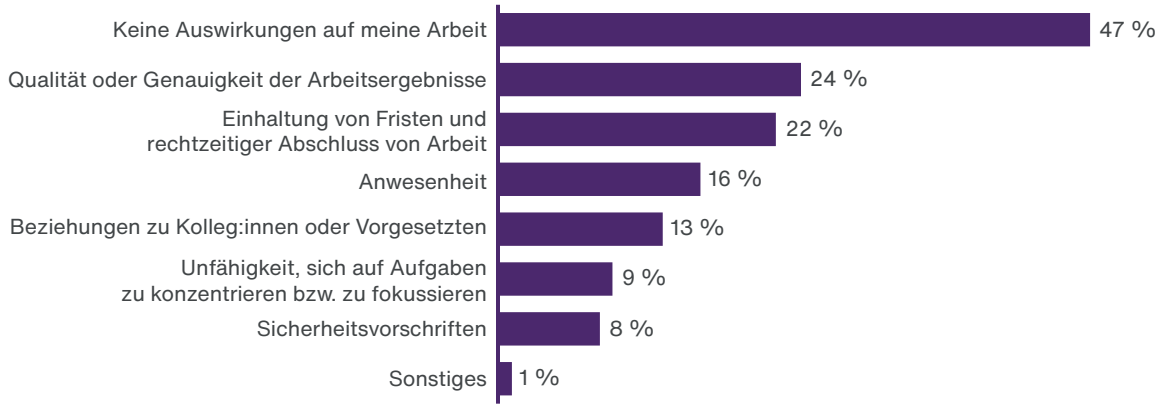
MHI-Score nach „Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten eine oder mehrere der folgenden Substanzen in einer Weise konsumiert, die sich schwer kontrollieren ließ oder die Ihnen Sorgen bereitet hat?“



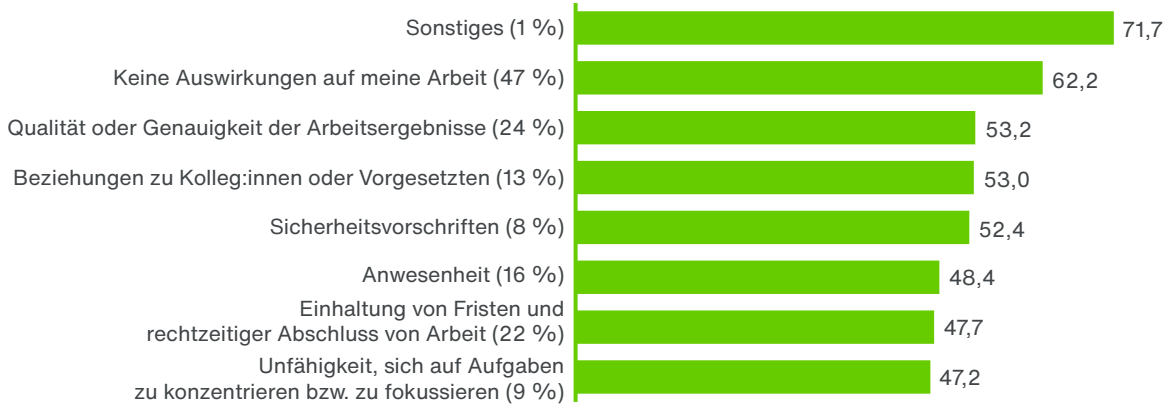
Unter den Beschäftigten, die von Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Substanzkonsum berichten, gibt mehr als die Hälfte an, dass sich dies auf ihre Arbeit auswirkt.

- 24 % der Beschäftigten berichten, dass sich ihr Substanzkonsum negativ auf die Qualität oder Genauigkeit ihrer Arbeit ausgewirkt hat, 22 % berichten von Schwierigkeiten, Fristen einzuhalten und ihre Arbeit rechtzeitig abzuschließen, 16 % von Auswirkungen auf ihre Anwesenheit, 13 % von Auswirkungen auf ihre Beziehungen zu Kolleg:innen oder Vorgesetzten und neun Prozent von einer eingeschränkten Konzentrationsfähigkeit bzw. mangelndem Fokus bei Aufgaben
- Die Mental Health Scores von Beschäftigten, die von Auswirkungen des Substanzkonsums berichten, reichen von 53,2 (Arbeitsqualität) bis 47,2 (eingeschränkte Konzentrationsfähigkeit bzw. mangelnder Fokus bei Aufgaben) und liegen damit mindestens 11 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Weniger als die Hälfte (47 %) berichtet von keinerlei Auswirkungen des Substanzkonsums auf ihre Arbeit; dennoch liegt der Mental Health Score dieser Gruppe (62,2) mehr als zwei Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)

Wenn Sie an Ihren Konsum einer Substanz denken, der sich schwer kontrollieren ließ: In welchem Ausmaß hat sich dies auf Ihre Arbeit ausgewirkt?



MHI-Score nach „Wenn Sie an Ihren Konsum einer Substanz denken, der sich schwer kontrollieren ließ: In welchem Ausmaß hat sich dies auf Ihre Arbeit ausgewirkt?“



Die Sorge vor Offenlegung am Arbeitsplatz und Stigmatisierung sind die größten Hürden, die Beschäftigte davon abhalten, Hilfe bei Substanzkonsum in Anspruch zu nehmen.

- 28 % sind besorgt, dass sie jemandem am Arbeitsplatz davon erzählen müssten, 21 % der Beschäftigten nennen Stigmatisierung oder Scham als Hürde, Hilfe bei Substanzkonsum in Anspruch zu nehmen, 19 % äußern Bedenken hinsichtlich der Vertraulichkeit, 18 % wissen nicht, welche Unterstützung ihnen zur Verfügung steht, und 15 % nennen die Kosten als Hürde



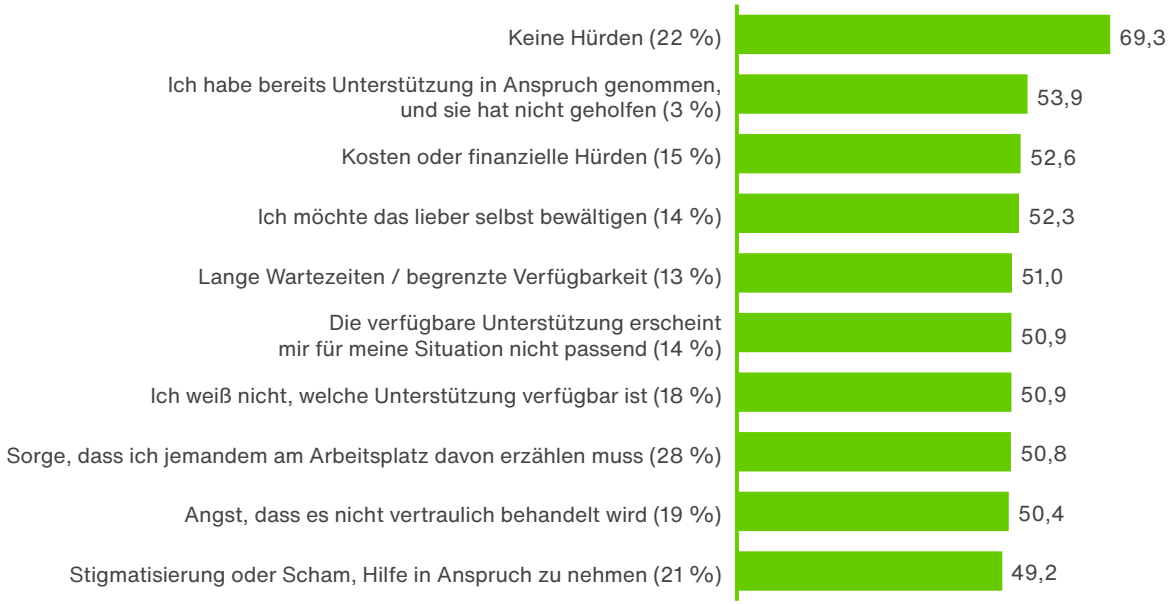
Welche Hürden würden Sie gegebenenfalls davon abhalten, Hilfe bei Substanzkonsum in Anspruch zu nehmen?



- Die Mental Health Scores von Beschäftigten, die Hürden bei der Inanspruchnahme von Hilfe wegen Substanzkonsums berichten, reichen von 53,9 (Unterstützung hat nicht geholfen) bis 49,2 (Stigmatisierung oder Scham) und liegen damit mindestens 10 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)



MHI-Score nach „Welche Hürden würden Sie gegebenenfalls davon abhalten, Hilfe bei Substanzkonsum in Anspruch zu nehmen?“



Sieben von zehn Beschäftigten würden nicht offen mit ihrer Führungskraft darüber sprechen, wenn sie ein Problem mit Substanzkonsum oder eine Abhängigkeit hätten, bzw. sind sich unsicher, ob sie es tun würden.

- Den höchsten Mental Health Score (67,4) weisen 28 % der Beschäftigten auf, die offen mit ihrer Führungskraft darüber sprechen würden, wenn sie ein Problem mit Substanzkonsum hätten oder mit einer Abhängigkeit kämpfen würden – mehr als drei Punkte über dem nationalen Durchschnitt (64,3)
- Den niedrigsten Mental Health Score (61,0) weisen 44 % der Beschäftigten auf, die dies nicht mit ihrer Führungskraft teilen würden – mehr als sechs Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die offen darüber sprechen würden (67,4), und mehr als drei Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (64,3)

Ich würde offen mit meiner Führungskraft darüber sprechen, wenn ich ein Problem mit Substanzkonsum hätte oder mit einer Abhängigkeit kämpfen würde



MHI-Score nach „Ich würde offen mit meiner Führungskraft darüber sprechen, wenn ich ein Problem mit Substanzkonsum hätte oder mit einer Abhängigkeit kämpfen würde“



Überblick über den TELUS Mental Health Index.

Die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden einer Bevölkerung sind entscheidend für die allgemeine Gesundheit und die Arbeitsproduktivität. Der Mental Health Index (MHI) misst den aktuellen mentalen Gesundheitsstatus von erwerbstätigen Erwachsenen. Veränderungen im MHI sollen dabei helfen, Kosten- und Produktivitätsrisiken vorherzusagen und den Bedarf an Investitionen in mentale Gesundheitsunterstützung durch Unternehmen und Regierungen zu identifizieren.

Der Bericht zum Mental Health Index besteht aus zwei Teilen:

1. Der Gesamt-Mental Health Index (MHI).
2. Ein Spotlight-Abschnitt, der die spezifischen Auswirkungen aktueller gesellschaftlicher Themen beleuchtet.

Methodik

Die Daten für diesen Bericht werden über eine Onlinebefragung von 1.000 Personen erhoben, die in Deutschland leben und derzeit beschäftigt sind oder innerhalb der letzten sechs Monate beschäftigt waren. Die Teilnehmenden werden so ausgewählt, dass sie die Alters-, Geschlechts-, Branchen- und geografische Verteilung in Deutschland repräsentieren. Sie werden gebeten, bei der Beantwortung der Fragen die vergangenen zwei Wochen zu berücksichtigen. Die Daten für den aktuellen Bericht wurden zwischen dem 5. und 18. Juni 2026 erhoben.

Berechnungen

Zur Erstellung des Mental Health Index wird ein Antwort-Scoringsystem verwendet, das individuelle Antworten in Punktwerte umwandelt. Höhere Punktwerte stehen für bessere mentale Gesundheit und geringeres Risiko für psychische Belastung. Die Summe der Punkte wird durch die maximal möglichen Punkte geteilt, um einen Score von 0 bis 100 zu erzeugen. Der Rohwert ist der mathematische Mittelwert der individuellen Punktwerte. Die Verteilung der Scores wird anhand einer definierten Skala eingeordnet.

Belastet	0 - 49
Angespannt	50-79
Optimal	80 - 100

Kontakt: **MHI@telushealth.com**



TELUS® Health

www.telushealth.com

