

- ✓ Mentale Gesundheit im Fokus
- ✓ Synergie durch All-In-One-Lösung
- ✓ Engagement-Quote erhöhen
- ✓ Erfolgreiches Retention Management
- ✓ Weniger Komplexität und Overload

MENTAL HEALTH PLAYBOOK 2027

Die Top 5 Strategien von +1000 Personalleiter:innen

„Zukunfts- und wettbewerbsfähig werden
Unternehmen sein, die im Stande sind, Komplexität
zu reduzieren und Fokussierung zu leben.“

Liebe Leserin, lieber Leser,

dieses Playbook liefert keine weiteren theoretischen Konzepte sondern neue
Impulse und konkrete Ansätze für die Herausforderungen im Arbeitsalltag.

Es basiert auf über 30 Jahren Erfahrung mit mehr als 1.000 Unternehmen sowie
den Perspektiven von über 1.000 HR-Verantwortlichen in Europa.

Eines ist klar: Die Belastungen für Führungskräfte, Mitarbeitende und
Personalverantwortliche steigen. Gleichzeitig nehmen Krankenstände und
Fluktuation zu, trotz zahlreicher Maßnahmen und Investitionen rund um
Gesundheit, Benefits und Mitarbeiterbindung.

Wir möchte hiermit anregen Gewohntes zu hinterfragen und neue Wege zu
gehen. Denn nachhaltige Veränderung entsteht nicht über Nacht, sondern Schritt
für Schritt.

Prävention ist hierbei das Schlüsselwort!
Viel Freude beim Lesen.

Herzliche Grüße
Marlene Moehle Assi
COO, Mindance GmbH

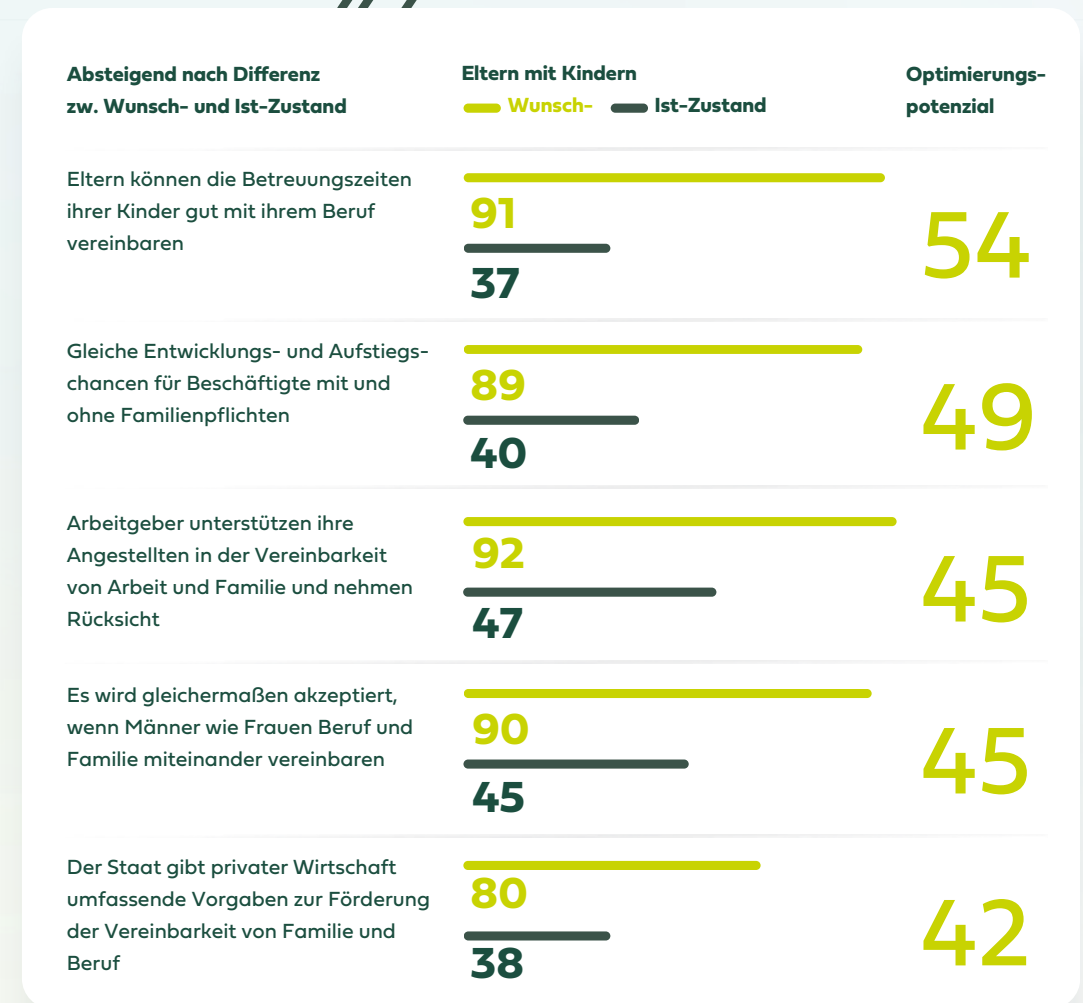
Mindance ist eine 100%ige Tochter des
größten Work-Life-Anbieters in Deutschland:



Die 7 wichtigsten Warnsignale

Warum und was sich 2027 in Unternehmen und HR-Arbeit ändern muss:

- 78%** der Personalleitenden stellen fest, zu wenig Zeit für Strategie und Menschen zu haben ¹
- 83%** der befragten Personalleitenden fühlen sich ständig ausgebrannt ¹
- 91%** reklamieren einen höheren und stetig steigenden Workload ¹
- > 10%** Mehr als jede 10. Arbeitskraft ist von Depressionen betroffen. Dadurch entstehen allein in Deutschland 9,5 Mrd. Krankheitskosten + 6,9 Mrd. Produktionsausfälle/Jahr. ²
- 10.** Nur jede 10. Arbeitskraft fühlt sich emotional mit seinem/ihrem Arbeitgeber verbunden. Die volkswirtschaftlichen Kosten der damit virulenten Mitarbeiterfluktuation summieren sich in Deutschland auf 118,4 Mrd. € ³
- 10%** Etwa 5% der Arbeitnehmenden und bis zu 10% der Führungskräfte sind alkoholabhängig. Laut WHO konsumieren 10% der AN insgesamt kritisch. ⁴
- 1/2** Vereinbarkeits-, Benefit- und Gesundheitsangebote zahlen nur zur Hälfte auf Wahrnehmung und erlebte Realität ein



¹ Sage-Studie „HR-Trends – die Zukunft der Personalarbeit“ ; Befragung von mehr als 1.000 Personalleitungen

² Gesundheitsatlas 2024

³ Gallup – Engagement Index 2022

⁴ Alkohol am Arbeitsplatz. Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS)

1 Fokus auf mentale Gesundheit mit ganzheitlichem Ansatz

Problemstellung

Ein 500 Mitarbeiter starkes Unternehmen hat laut DAK Gesundheitsreport 2023:

- ! im Schnitt mehr als 30 Arbeitnehmende mit psychischen Herausforderungen
- ! knapp 1.400 Ausfalltage wegen Psyche
- ! damit mehr als 400.000€ wirtschaftlichen Schaden pro Jahr
- ! selbst bei deutlich konservativeren Rechnungen sind die Ausfallzeiten und damit verbundenen Kosten enorm ⁷
- ! die „Kollateral-Schäden“ einer mentalen Überlastung sind breit gestreut und erzeugen enorme Folge-Kosten, die oft unbeachtet und unkalkuliert sind ⁶



300%

höhere
Fluktuationsraten



200%

geringere
Arbeitszufriedenheit



200%

mehr toxisches
Verhalten



100%

geringeres
Arbeitsengagement

Lösungsstrategien

Gesundheitsangebote-/anbieter aktiv in den Arbeitsalltag integrieren und miteinander verknüpfen

Egal, ob es um die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, das Betriebliche Eingliederungsmanagement oder präventive Gesundheits- und Benefit-Leistungen geht: Bündeln Sie möglichst viel davon an 1 Stelle in einer kompetenten Hand, um Nahtlosigkeit, inhaltliche Stringenz und maximal viele Synergien herzustellen. Dazu gehört auch, möglichst wenige „Brüche“ inhaltlicher, technischer und optischer Natur für die Nutzenden, Ihre Beschäftigten zu erzeugen.



Persönliche Betreuung integrieren

Implementieren Sie Mentoring-Programme, in denen Führungskräfte oder geschulte Mitarbeitende als Ansprechpartner für mentale Gesundheit und Vereinbarkeitsfragen agieren. Diese direkten Kontakte fördern das Vertrauen in die Maßnahmen und sorgen für eine unternehmerische Kultur und Sensibilität. Entsprechende Multiplikatorenschulungen zu Erster Hilfe Mentale Gesundheit und Pflege- oder Vereinbarkeitslotsen sind Angebot vieler Dienstleister.



Niedrigschwellige Angebote schaffen

Stellen Sie hybride Angebote bereit, die vor Ort und digital erreichbar sind um möglichst viele Interessens- und Bedarfsgruppen abzuholen. Der Bedarf von Mitarbeitenden erstreckt sich von digital bis sehr individuell vor Ort. Insbesondere das digitale Angebot sollte sehr attraktiv, breit gefächert aber gebündelt sein und über Web und App erreichbar sein.



⁶ McKinsey Health Institute Umfrage zur psychischen Gesundheit und zum Wohlbefinden der Mitarbeiter 2022 (n = 14.509, in 15 Ländern)

⁷ DAK Gesundheitsreport 2023

2 Vermeidung von Silo-Management & unnötiger Management-Aufwände

Problemstellung

Fortbildungsangebote, Mitarbeiter-Benefits, Gesundheitsangebote und Führungskräftebildungen werden sehr oft separat gedacht, ausgeschrieben, eingekauft, implementiert, kommuniziert und reportet. Der Effekt:

Oft kein ineinander greifendes Leistungsangebot !

Redundanzen und fehlende Synergien !

Keine gemeinsame, kongruente Datenbasis beim Reporting !

War of communication der Dienstleister/Leistungen !

Externe Dienstleister fungieren vollkommen isoliert und nicht Nutzer-optimiert (es entstehen enorm viele „Brüche“ in Technik, Inhalt und Optik, was zu Vertrauensverlust und Motivationseinbruch führt).

Multiplizierte Personal- und Kostenaufwände für Einkauf, Vertragsmanagement, Fachabteilungen, Unternehmenskommunikation, Betriebsrat, Datenschutz, IT, Geschäftsführung, etc. um eine Vielzahl an Leistungen und Dienstleister zu prüfen und freizugeben.

✓ Lösungsstrategie

Synergien einer Bündelung überwiegen die Vorteile einer Produkt- und Dienstleisterdiversifizierung

Egal, ob Sie als kleineres Unternehmen dabei sind, entsprechende Strukturen aufzubauen oder in einem größeren Betrieb bereits auf langfristig gewachsene Strukturen blicken:

Überlegen und notieren Sie für sich, in Ihren und übergreifenden Teams, wie viele einzelne Dienstleister, Plattformen, hands-on-Leistungen und Technik-Tools Sie betreuen oder theoretisch betreuen könnten, wenn Sie interne Kommunikation, Anmeldeverfahren für Betriebsarztleistungen/Gesundheitstage/Fortbildungen, Führungskräfte-Angebote, Familien-Benefits, Ernährungs- und Bewegungsangebote, mentale Gesundheit, Gefährdungsbeurteilung, BEM, u.v.m. betrachten.

Sie haben die Wahl, neue zeitliche und inhaltliche Freiräume zu schaffen, wenn Sie Recherche, Vorprüfung, interne Absprachen, IT- und Datenschutzprüfung, Einkaufsprozess und Geschäftsführungs-Zustimmung sowie anschließendes separates Kommunizieren, Betreuen und Reporten auf ein sinnvolles Minimum der zu managenden Vielfaltigkeit reduzieren.

Ihre Mitarbeitenden werden es Ihnen auch mit klarerem Verständnis und mehr Nutzung danken.

Und Sie selbst werden sich enorme Freiräume schaffen.

3 Engagement-Quote in Benefits & Förderungsangeboten erhöhen

Problemstellung

Im „war of awareness“ konkurrieren berufliche Informationen und Informationskanäle mit der Vielzahl an ohnehin bereits vorhandener (privater) Informationsflut.

Die Entscheidung für die scheinbar themenspezifisch spannendste Einzelleistung führt nur zu noch mehr Komplexität in der Aufnahmefähigkeit und -bereitschaft der einzelnen Nutzenden.

Mitarbeitende sind nicht bereit, mehrere Apps und Plattformen für singuläre Anwendungsfälle und Mehrwerte gleichzeitig herunterzuladen und nachhaltig zu nutzen.

Neben der Vielzahl an privaten Apps, Kommunikations- und Konsumkanälen (Whatsapp, Instagram, Facebook, TikTok, Spotify, Netflix, Amazon Prime, Fernsehen, Mediatheken, u.v.m.), berichten bereits jetzt mehr als 50% der Beschäftigten, mit beruflichen Kommunikationskanälen (Mails, TEAMS, Slack, Intranet, ohne Benefit- und Gesundheitsangebote) überfordert zu sein.

Das Ergebnis: Jedes einzelne Angebot, dass sich arbeitgeberseitig aufwendig ausgedacht und implementiert wurde, erfährt eine auf Dauer niedrige Aufmerksamkeits-, Durchdringungs- und Nutzungsquote. Am Ende werden seitens der Geschäftsführung (aus nachvollziehbaren Gründen) Angebote dieser Art wegen geringer Nutzung eingestellt.

Lösungsstrategien

✓ Die Menschen im Mittelpunkt

Stellen Sie die Nutzenden in den Fokus Ihrer strategischen Einkaufs- und Angebotsstrategie und stellen Sie sich dabei immer folgende Fragen, um zu einem akzeptierten und geschätzten Angebotsportfolio der Unterstützung und Gesundheitsförderung zu gelangen:

- Wie kann angesichts der Breite an herausfordernden Lebensthemen und abdeckbaren Lösungen für die Nutzenden möglichst ein klares Bild ohne technische, inhaltliche und optische Brüche entstehen?
- Wie sähe ein Angebot für Sie selbst aus (wenn Sie dabei an die vielen abzudeckenden Unternehmensebenen denken), bei dem Sie bereit wären, es zu downloaden, sich zu registrieren und wöchentlich damit zu arbeiten?
- Stellen Sie sich nutzende „Personas“ im Unternehmen vor und wie (mühsam) deren „Reise“ durch die verschiedenen Angebote im Ernstfall aussieht (bspw. Führungskraft X, weiblich, Mutter von Schulkindern, alleinerziehend, starke Menstruationsbeschwerden, Schlafprobleme und hohe mentale Belastung). Wie viele verschiedene Einzel-Plattformen, Telefonnummern und Beratungsstellen möchten Sie dieser oder anderen Personas „zumuten“?

✓ Auf Angebote setzen, die Lösungen und Methoden bündeln

Um diese Komplexitätsreduktion zu erreichen, braucht es Angebote, die möglichst viele Themen (Führung, Vereinbarkeitsfragen, Gesundheitsthemen, Soft Skills, etc.) und Methoden (digitale Lernangebote, 1:1 Beratung, Coaching, Vorträge, Aktiv-Kurse, Gruppenangebote, Betreuungslösungen, etc.) fachlich kompetent bündeln.

✓ Flexible Lösungen

Implementierte Angebote sollten Technologie- und Lösungsflexibilität mitbringen, d.h. Integration unternehmenseigener Angebote, interner Experten/Beauftragter und Einbindung bestehender externer Lösungen ermöglichen.



Die 5 Top-Strategien

4 Erfolgreiches Retention Management – das interne Employer Branding-Dilemma beheben

Problemstellung

Knapp 70% der Beschäftigten haben eine geringe emotionale Bindung, 18% sogar gar keine. Trotz intensiver Bemühungen und immer mehr Angeboten zur Unterstützung und Gesundheitsförderung hinkt das Thema Employer Branding und erfolgreiches Retention Management noch immer eklatant hinterher.

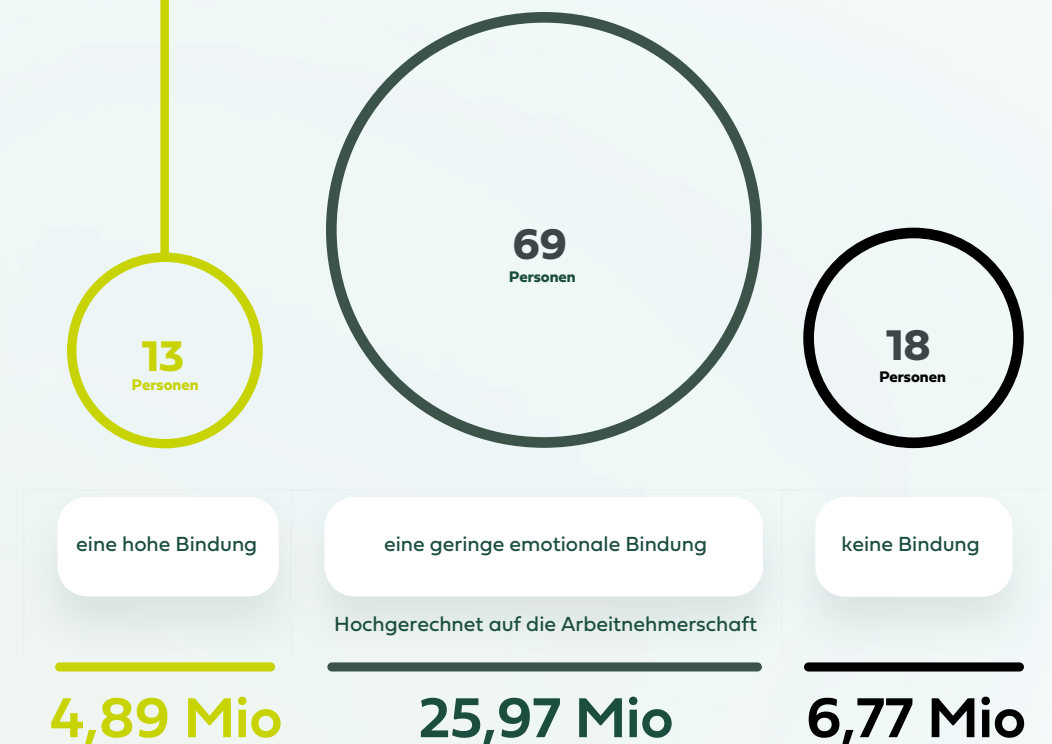
Mehrere von einander unabhängige Studien deuten immer wieder darauf hin, dass die emotionale Bindung von Mitarbeitenden stark negativ ist.



Neben einer oft mangelnden Führungskultur ist aber insbesondere das Thema der Informationsüberflutung und zum Teil mangelnden Kommunikationsstrategie der Grundausslöser für nicht wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität.

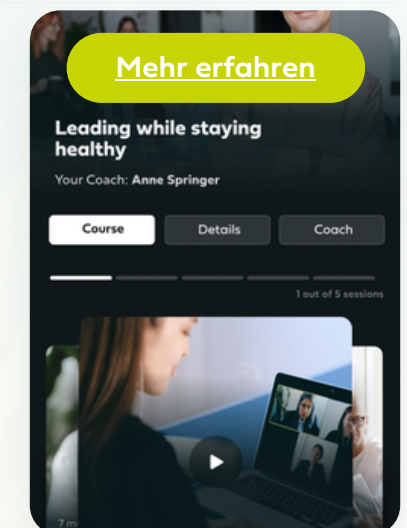
Mitarbeitende wissen in überwältigender Mehrheit nur von einem Bruchteil vorhandener Benefits und Angebote. Eine Wertschätzung und Zurechnung zur Arbeitgebermarke ist damit nahezu unmöglich.

Wenn Mitarbeitende es dann doch in Erfahrung bringen, wird das „nicht publik machen“ solcher Angebote durch den Arbeitgeber sogar noch zusätzlich negativ konnotiert.



Lösungsstrategien

Die Lösungsstrategien der vorherigen Punkte zählen unmittelbar auch auf die Wahrnehmungs- und damit Wertschätzungsquote für das Employer Branding bzw. Retention Management ein. Die Fluktuationsquote sinkt proportional zur höheren Mitarbeiterzufriedenheit und empfundenen Transparenz. Daher: Tun Sie Gutes und das für möglichst viele in maximal niedrigschwelliger Form mit einfacher und klarer Kommunikation! Stärken Sie die Bindungen durch personalisierte Inhalte.



5 Komplexität reduzieren – Prozess- & Kommunikations-Overload stoppen

Problemstellung

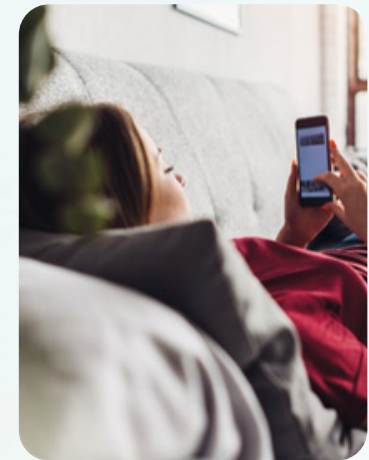
Zu viel und zu viel konfuse Kommunikation, genauso wie prozessuale Unklarheit/ Kompliziertheit können neben genereller Arbeitsplatzangst und der immer stärker ausgeprägten „fear of missing out“ (FoMO – die Angst etwas zu verpassen) zu einer enormen mentalen Belastung und Ermüdung führen.

Kommen dann noch akute Belastungen im Privat-/Familienleben, Schicksale oder Erkrankungen etc. dazu, ist ein unmittelbarer und langwieriger Ausfall (den auch die Krankenkassen immer stärker feststellen) oft die logische Konsequenz.

Lösungsstrategien

Viel hilft nicht immer viel! Wagen Sie eher das Prinzip von „less is more“. Bündeln Sie thematisch/fachlich passende Informationen an möglichst einer Stelle, um individuelle „kognitive Filterung“, die mental belastet, zu vermeiden.

Seien Sie kreativ! Statt nur über E-Mails und Intranetartikel zu informieren, tragen kreativ-aktivierende Aufkleber, „Erlebnis-Stände“ im Foyer, Tablett-Einleger in der Kantine oder gamifizierende Ansätze wie Challenges oder kleine Belohnungen für die Nutzung von Gesundheitsangeboten zu einer gesunden Abwechslung bei.



Digital workplace dark side effects

Information overload
Communication overload
System feature overload
Digital workplace anxiety
Informational FoMO
Relational FoMO

H1

Digital
workplace
stress

H2

H3

Employee wellbeing outcomes

Exhaustion
Mental health

Hypothesis 1

Digital workplace overload, Fear of Missing Out and anxiety are positively associated with digital workplace stress.

Hypothesis 2

Digital workplace overload, FoMO, anxiety, stress are positively associated with employee exhaustion & negatively associated with mental health.

Hypothesis 3

Digital workplace stress mediates the relationship between overload, Fear of Missing Out, anxiety and the employee well-being outcomes.

Control variables

Age, Gender, Education, Tenure
4 Marsh, 2024

Fazit

Eine ganzheitliche Lösung



Die HR-Welt und -Arbeit der Zukunft erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der (mentale) Gesundheit, Führungs- und Soft-Skills sowie Mitarbeiter-Benefits bündelt und digitale Effizienz und Kollaboration in den Mittelpunkt stellt.

Unternehmen, die mutig agieren und innovative Strategien umsetzen, schaffen nicht nur Wettbewerbsvorteile, sondern auch ein nachhaltiges Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeitenden.

Mindance kann hierbei als All-in-One-Plattform ein entscheidender Partner sein. Mit gezielten Lernangeboten, Übungen und Lösungen zur Stärkung der (mental) Gesundheit, Konflikt- und Changefähigkeit sowie Führungskultur aber auch mit Tools zur Reduktion von Aufwänden, Kommunikationskanälen und Prozessen, schafft Mindance Innovationsraum.

Durch eine zentrale Plattform, die Gesundheits-, Fortbildungs- und Kollaborationsangebote bündelt, unterstützt Mindance dabei, Silos aufzulösen, Mitarbeitende im Arbeitsalltag zu entlasten und zu motivieren sowie nachhaltig eine resiliente, gesunde und produktive Arbeitskultur zu etablieren.



Schaffen Sie ein Bild, eine Welt: Klarheit für die Nutzenden, um Angebote leicht und gebündelt zu erfassen und wahrzunehmen

Vermeiden Sie prozessuale und kommunikative Overloads für die Beschäftigten, indem Sie Angebote bündeln und über einen Kanal kommunizieren

Reduzieren Sie die Vielzahl und damit Komplexität an Produkten, Zugangswegen und Lösungsangeboten für mehr Akzeptanz

Reduzieren Sie die Anzahl an Dienstleistern auf ein notwendiges Minimum, um Vertrauen zu erhöhen und ganzheitliche Lösungen anzubieten

Minimieren Sie damit auch Ihre eigenen und generellen Prozess-Aufwände für vielfache Prüfungs-, Implementierungs-, Kommunikations- und Management-Aufgaben

Erleichtern Sie den Leistungs-Zugang und damit Akzeptanz und Durchdringung für mehr Retention und Employer Branding

Messbare Erfolge: Fallstudie der Leipziger Verkehrsbetriebe & AOK

Mit Mindance konnten die Leipziger Verkehrsbetriebe (LVB) die mentale Fitness und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden messbar verbessern

Die Leipziger Verkehrsbetriebe (LVB) setzten auf Mindance, wenn es um die mentale Fitness und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden geht – mit messbaren Erfolgen:

- Rückgang der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) aufgrund psychischer Erkrankungen um 5% im Vergleich zum Vorjahr
- 6-fache Amortisation der Mindance Kosten für LVB
- Rückerstattung der Kosten durch die AOK PLUS im Rahmen einer Förderung nach SGB 5 §20b

5%

Rückgang der
Arbeitsunfähigkeitstage
aufgrund psychischer
Erkrankungen

11%

Verbesserung
des Mindance
Mental Health
Scores

**ROI
1:6**

Jeder in Mindance
investierte € führte zu
6€ Einsparung



Nach jahrelang zunehmender Arbeits-
unfähigkeit ist dank Mindance und der
AOK Plus die Trendumkehr gelungen.

Ergebnis

Nach jahrelang steigenden Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen (im Jahr 2018 mehr als 14% im Vergleich zum Vorjahr) ist der LVB in Zusammenarbeit mit Mindance und der AOK Plus die Trendumkehr gelungen. Die entsprechende Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage sank im Jahr 2019 um 5%. Dieser Erfolg wurde maßgeblich durch den Einsatz des innovativen Konzepts von Mindance erzielt, das aus einer Kombination von digitalen und analogen Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der psychischen Gesundheit besteht. Wirtschaftlich haben sich die Kosten für Mindance innerhalb nur eines Jahres bereits 6-fach für die LVB amortisiert.

Wir bieten

Die neue Generation von EAP.

Ganzheitliche Unterstützung für Mitarbeitende und Führungskräfte – von Prävention bis akute Hilfe, digital, persönlich und wissenschaftlich fundiert.



✓ +1.000 On-Demand Kurse

✓ Live-Vorträge mit Aufzeichnungen

✓ Einzel- und Gruppencoaching

✓ Mitarbeiter News & Events



Sales Managerin
Vanessa Moreau

**Jetzt kostenlos
ausprobieren und**

Demo vereinbaren

