

Selfcare in Aktion

So gewinnen Ihre Mitarbeitende mehr Energie und Widerstandskraft

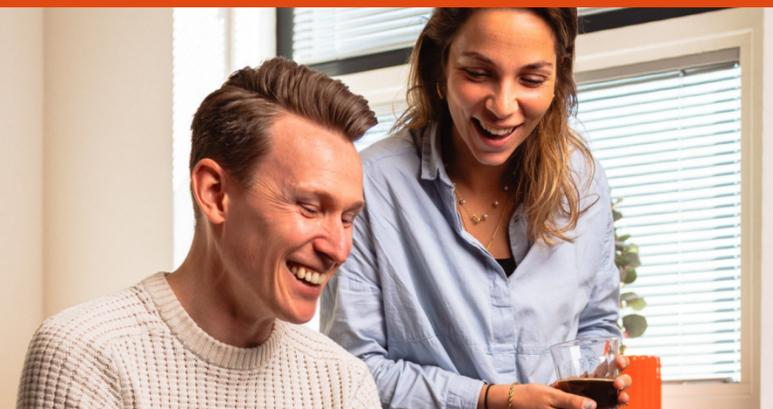
Immer mehr Organisationen investieren in die Gesundheit und Motivation ihrer Mitarbeitenden. Ob Vitalitätsprogramme, Angebote zur mentalen Gesundheit oder Initiativen für mehr Arbeitszufriedenheit – die Ansätze sind vielfältig. In der Praxis bleiben sie jedoch häufig Stückwerk und finden selten einen festen Platz in der Unternehmensstrategie.

Dabei wird ein entscheidender Faktor oft übersehen: die innere Motivation der Mitarbeitenden selbst. Zu viele Maßnahmen werden von oben vorgegeben, anstatt die Menschen zu befähigen, eigenverantwortlich für ihr Wohlbefinden zu sorgen. Selfcare – bewusst gut für sich selbst zu sorgen – ist ein Schlüssel dafür. Es stärkt die langfristige Einsatzfähigkeit, beugt Ausfällen vor und steigert die Freude an der Arbeit. Trotzdem erhält Selfcare bislang nicht die Aufmerksamkeit, die es verdient.

In diesem Orange Paper tauchen wir in die Welt von Selfcare ein. Wir zeigen Ihnen, was es eigentlich bedeutet, warum es gerade am Arbeitsplatz unverzichtbar ist und wie Sie Mitarbeitende dabei unterstützen können, aktiv für sich selbst zu sorgen.



acture



Warum Selfcare?

Selfcare ist mehr als ein Trend – es ist eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Immer mehr Beschäftigte sind von Stress, gesundheitlichen Beschwerden oder finanziellen Sorgen betroffen. Unternehmen stehen damit vor der Herausforderung, Ausfälle zu verhindern.

Forschungsergebnisse machen deutlich, dass Gesundheit und privates Wohlbefinden die Produktivität steigern und Fehlzeiten verringern. Wer seine Mitarbeitenden dazu befähigt, gut für sich selbst zu sorgen, profitiert unmittelbar davon.



Selfcare ist ein unverzichtbarer Bestandteil des Wohlbefindens am Arbeitsplatz – keine kurzfristige Mode und kein überflüssiger Luxus. Es gibt zahlreiche belegte Gründe, Menschen zu aktiver Selbstfürsorge zu motivieren:

- Fast die Hälfte der erwachsenen Bevölkerung leidet unter leichten bis schweren Angst- oder Depressionssymptomen.
- Über eine Million erwerbstätige Niederländer haben finanzielle Schwierigkeiten.
- Im Jahr 2023 waren mehr als 50 % der Niederländer übergewichtig, davon 16 % adipös.
- Gleichzeitig nimmt der Mangel an medizinischem Fachpersonal zu: Jede 20. Person in den Niederlanden hat Schwierigkeiten, einen Hausarzt zu finden.

Unser Gesundheitssystem steht unter erheblichem Druck. Auch Arbeitgeber tragen Verantwortung. Abzuwarten, bis Probleme entstehen, ist keine Option. Selfcare ist eine Grundvoraussetzung für nachhaltige Leistungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit.

Alle Zahlen, Regelungen und Studien beziehen sich auf den niederländischen Markt.

Eigenverantwortung und Unterstützung durch den Arbeitgeber

Entscheidend für Selfcare ist die Balance zwischen der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden und der unterstützenden, aktivierenden Rolle des Arbeitgebers.

Selfcare beginnt beim Individuum

Niemand kann anstelle Ihrer Mitarbeitenden ins Fitnessstudio gehen, die privaten Finanzen ordnen oder den Entschluss fassen, eine Weiterbildung zu besuchen. Diese Schritte müssen die Mitarbeiter selbst gehen. Ob sie es tatsächlich tun, hängt jedoch maßgeblich von ihrem Umfeld ab – und davon, ob dieses Selfcare fördert. Als Arbeitgeber sind Sie ein wesentlicher Teil dieses Umfelds. Indem Sie Selfcare aktiv anregen, geben Sie Ihren Mitarbeitenden den nötigen Impuls, besser für sich selbst zu sorgen.

Das Bewusstsein wächst, dass Wohlbefinden am Arbeitsplatz als strategische Säule verankert werden muss – nicht als unverbindliche HR-Maßnahme. Entsprechend setzen immer mehr Unternehmen darauf, positive Gesundheit und Engagement zu stärken, anstatt sich ausschließlich auf Krankheitsvermeidung zu konzentrieren.

Während sich Behandlung und Prävention vor allem auf Erkrankte und Risikogruppen richten, ist es entscheidend, alle Mitarbeitenden einzubeziehen – insbesondere die gesunde Mehrheit. So bleiben Mitarbeitende widerstandsfähig und voller Energie.

Eine einfache Faustregel lautet:

80 %

80 % der Maßnahmen sollten auf die breite Gruppe der Mitarbeitenden abzielen und deren Wohlbefinden fördern.

20 %

Mit dem möglichen Ergebnis, dass höchstens 20 % oder weniger in eine Risikogruppe fallen – anstatt umgekehrt.

„Man muss nicht krank sein, um besser zu werden.“



Was gehört zu Selfcare?

Um dies greifbar zu machen, betrachten wir vier zentrale Lebensbereiche, die im Gleichgewicht sein sollten: körperliche Fitness, mentale Fitness, finanzielle Stabilität und berufliche Entwicklung. Unsere Daten zeigen, dass gerade in diesen Bereichen häufig Ursachen für Ausfälle liegen.

Auf den folgenden Seiten erläutern wir jede dieser Säulen im Detail – mit Trends und Zahlen, die verdeutlichen, warum genau hier besondere Aufmerksamkeit erforderlich ist.

Körperliche Fitness

Körperliche Fitness bedeutet, den eigenen Körper gesund zu halten: genügend Energie zu haben, beweglich zu bleiben und sich erholt zu fühlen.

Warum ist das wichtig?

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, körperliche Belastungen am Arbeitsplatz so weit wie möglich zu reduzieren. Doch es geht um mehr: Wenn Mitarbeitende aktiv an ihrer körperlichen Gesundheit arbeiten, profitieren sie selbst – und das Unternehmen gleichermaßen.

Mitarbeitende mit guter körperlicher Gesundheit fehlen bis zu 32 % weniger. Laut Zahlen des niederländischen Statistikamtes (CBS) bewegen sich die Hälfte der Mitarbeitenden ausreichend. Gerade Beschwerden wie Rücken- oder Schulterprobleme oder chronische Müdigkeit zählen zu den häufigsten Ursachen für längere Ausfallzeiten – besonders in körperlich geprägten oder hybriden Tätigkeiten.

Karriere-Fitness

Karriere-Fitness bedeutet, im Beruf Orientierung, Erfüllung und Perspektive zu erleben. Sie umfasst die Bereitschaft, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und offen für Veränderungen zu bleiben – ohne das Gefühl, festzustecken.

Warum ist das wichtig?

Mehr als zwei von fünf Beschäftigten möchten sich weiterentwickeln, wissen jedoch nicht, wie. Zudem lassen niederländische Mitarbeitende jedes Jahr Weiterbildungsbudgets in Höhe von insgesamt über 1,5 Milliarden Euro ungenutzt – so das Ergebnis einer Forschung des niederländischen Arbeitgeberverbandes AAVN.

Unsicherheit in Bezug auf die eigene Karriere entwickelt sich zunehmend zu einem Stressfaktor – insbesondere bei Umstrukturierungen oder durch Automatisierung. Mitarbeitende, die sich weiterentwickeln, sind dagegen produktiver, motivierter und bleiben im Durchschnitt 30 % länger im Unternehmen.

Mentale Fitness

Mentale Fitness bedeutet, psychisch widerstandsfähig zu sein, klar denken zu können, Stress zu bewältigen und die eigenen Emotionen im Gleichgewicht zu halten – auch in Phasen von Veränderung oder hoher Belastung.

Warum ist das wichtig?

Psychische Beschwerden sind mit einem Anteil von rund 40 % die Hauptursache für langfristige Ausfälle. Laut dem niederländischen Forschungsinstitut für angewandte Naturwissenschaften (TNO) hat jeder sechste Beschäftigte mit Burn-out-Symptomen zu kämpfen. Die Genesung dauert oft länger als bei körperlichen Erkrankungen – und ein Burn-out kostet Arbeitgeber im Schnitt rund 60.000 €. Gleichzeitig gilt: Mitarbeitende, die sich mental stark und zufrieden fühlen, sind produktiver, engagierter und tragen messbar zum Unternehmenserfolg bei. Investitionen in mentale Fitness wirken also doppelt.

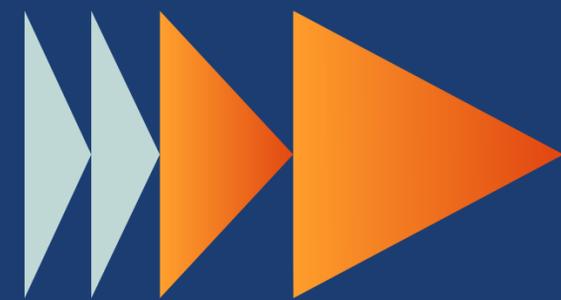
Sie möchten mehr erfahren? Lesen Sie dazu auch unser Orange Paper „Von verpassten Signalen zu struktureller Prävention“.

Finanzielle Fitness

Finanziell gesund zu sein bedeutet, einen klaren Überblick über seine Einnahmen und Ausgaben zu haben, Rücklagen für unerwartete Situationen bilden zu können – und weder Stress noch Scham im Umgang mit Geld zu empfinden.

Warum ist das wichtig?

62 % aller niederländischen Unternehmen haben Mitarbeitende mit finanziellen Sorgen. Betroffene fehlen im Durchschnitt sieben Tage pro Jahr mehr, wie ein Bericht des niederländischen Instituts für Budgetberatung (Nibud) zeigt. Finanzielle Belastungen führen zudem häufig zu Schlafproblemen und Konzentrationsschwierigkeiten.



Tools und Aktivierung

Es gibt eine Vielzahl von Vitalitätsprogrammen – mit sehr unterschiedlichem Erfolg. Denn ein Programm aufzusetzen ist nur der erste Schritt. Die eigentliche Herausforderung für Führungskräfte besteht darin, Mitarbeitende so zu motivieren, dass sie diese Angebote auch tatsächlich nutzen.

→ Bewusstseinskampagnen

Zum Beispiel mit Aktionen wie Selfcare-September oder einem Selbst-Check. So wird das Gespräch eröffnet und Hilfesuche aus der Tabuzone geholt.

→ Direkte Kommunikation und Führungskräftetrainings

Unterstützen Sie Führungskräfte dabei, Warnsignale zu erkennen, und geben Sie ihnen Werkzeuge an die Hand, um Mitarbeitende gezielt zu Programmen zu führen.

→ Niedrigschwelliger Zugang

Etwa über Flyer mit QR-Codes, Poster zu relevanten Themen oder ein App-Icon direkt auf dem Desktop oder Smartphone.

→ Integration ins Onboarding

Sprechen Sie schon im Einführungsprozess über Wohlbefinden und Selfcare und machen Sie klar, welche Unterstützung zur Verfügung steht. So wird das Thema von Beginn an normalisiert und sichtbar.

→ Gute Beispiele teilen

Zum Beispiel Erfahrungsberichte von Kolleginnen und Kollegen, die Coaching genutzt haben. Oder – falls die Anonymität gewahrt bleiben soll – Zahlen darüber, wie viele Mitarbeitende bereits von den Angeboten Gebrauch gemacht haben. Beides inspiriert andere, selbst aktiv zu werden.

Arbeitgeber sollten mit gutem Beispiel vorangehen und Selfcare als festen Bestandteil der Gesundheits- und Leistungskultur verankern – nicht als nebensächliches „Soft-Thema“ abtun. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden dabei, für sich selbst zu sorgen, bevor sie es nicht mehr können und professionelle Hilfe unvermeidbar wird.



Onboarding als Schlüssel zum Erfolg Kunde im Fokus

Die Pflegeeinrichtung Reinaerde wollte das Wohlbefinden ihrer rund 2.500 Mitarbeitenden fest in der Organisation verankern – als festen Bestandteil des Arbeitsalltags. Mit einer durchdachten Onboarding-Strategie und der aktiven Einbindung der Führungskräfte wurde die Plattform Evermood schnell angenommen.

Lisa van Dordrecht-Visser, Beraterin für Vitalität und Beschäftigungsfähigkeit: „Mit Evermood haben wir eine niedrigschwellige Plattform, auf der Mitarbeitende eigenständig – ohne Umwege – nach passenden Unterstützungsangeboten suchen können.“ Das reicht von Coaching und Trainings bis hin zu internen Maßnahmen wie betrieblicher Unterstützung bei Vorfällen oder sozialpädagogischer Beratung.

Die Aktivierung der Mitarbeitenden bleibt dennoch eine Herausforderung. Deshalb setzt Reinaerde Führungskräfte gezielt ein, um das Gespräch zu suchen. Liesbeth Bosman, HR-Prozessbegleiterin: „Wir geben ihnen beispielsweise Karten, die sie Mitarbeitenden aushändigen können, wenn sie Signale wahrnehmen.“ Auch bewusst gewählte Zeitpunkte helfen – etwa eine Kampagne im September, um nach der Sommerpause gezielt auf Selfcare aufmerksam zu machen.

„Wenn man das Thema sichtbar macht, greifen die Menschen es schneller auf“, erklärt Liesbeth. „Wichtig ist, dass Mitarbeitende spüren, dass es Angebote für sie gibt – ohne dass es bevormundend wirkt. Es ist wie ein Geschenk.“

Erfahren Sie, wie Reinaerde und Evermood gemeinsam dafür sorgen, dass Selfcare zum Standard wurde: [Onboarding als Schlüssel zum Erfolg – Evermood](#)



Selfcare fördern mit einer niedrigschwelligen Lösung

Evermood ist die umfassendste Plattform für Selfcare – bereitgestellt durch den Arbeitgeber. Mit Coaching, praktischen Tipps und Online-Workshops stärkt Evermood Mitarbeitende genau dann, wenn sie es brauchen.

Ergebnisse

- 1** Im Durchschnitt **30 % höhere Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber.**
- 2** Mitarbeitende nutzen Evermood **25 % häufiger als herkömmliche Programme.**
- 3** Durch frühzeitige Signalerkennung und präventive Unterstützung ist eine Reduzierung von Fehlzeiten um **10–15 % möglich.**
- 4** Datenbasierte, anonyme Einblicke in die Situation der Belegschaft ermöglichen gezielte Interventionen.

Erfahren Sie mehr über die Möglichkeiten für Ihr Unternehmen unter www.evermood.com

Von Bewusstsein zu eigenem Handeln

Die Zahlen sprechen für sich: Ob körperliche Gesundheit, mentale Balance, finanzielle Stabilität oder berufliche Perspektive – Mitarbeitende fühlen sich häufig unter Druck. Wer jedoch gut für sich selbst sorgt, stärkt sein eigenes Wohlbefinden.

Und Mitarbeitende, die aktiv auf ihr Wohl achten, sind leistungsfähiger, erleben mehr Freude bei der Arbeit und bleiben langfristig gesund im Einsatz. Arbeitgeber spielen dabei eine Schlüsselrolle, indem sie ein Umfeld schaffen, in dem Selfcare selbstverständlich und leicht zugänglich ist.

Mit der richtigen Herangehensweise lässt sich eine Unternehmenskultur fördern, in der Mitarbeitende rechtzeitig einen Gang zurückschalten oder Unterstützung in Anspruch nehmen. Investitionen in das Wohlbefinden zahlen sich immer aus – auch bei gesunden Mitarbeitenden.



Postbus 6610
6503 GC Nijmegen

www.acture.nl

Nijmegen september 2025

Möchten Sie mehr erfahren oder herausfinden, wie Acture Ihre Organisation unterstützen kann? Kontaktieren Sie uns, wir helfen Ihnen gerne weiter.

info@acture.nl

+31 (0)24 – 890 94 70