

VERSTEHEN & HANDELN

DER UMGANG MIT BELASTETEN MITARBEITENDEN

Seminar „Führung und Gesundheit“
Goethe-Universität Frankfurt am Main
Sommersemester 2025
Dr. Antonia Kaluza



**VITA
WORKS**

Johanna Sophie Garreis
Narmina Huseynova
Sarah Zöller

ÜBER UNS

Gründung: 2012, Berlin

Team: 35 interdisziplinäre Fachkräfte
(Psychologinnen, Arbeitsmedizinerinnen,
Coaches, Organisationsberater*innen)

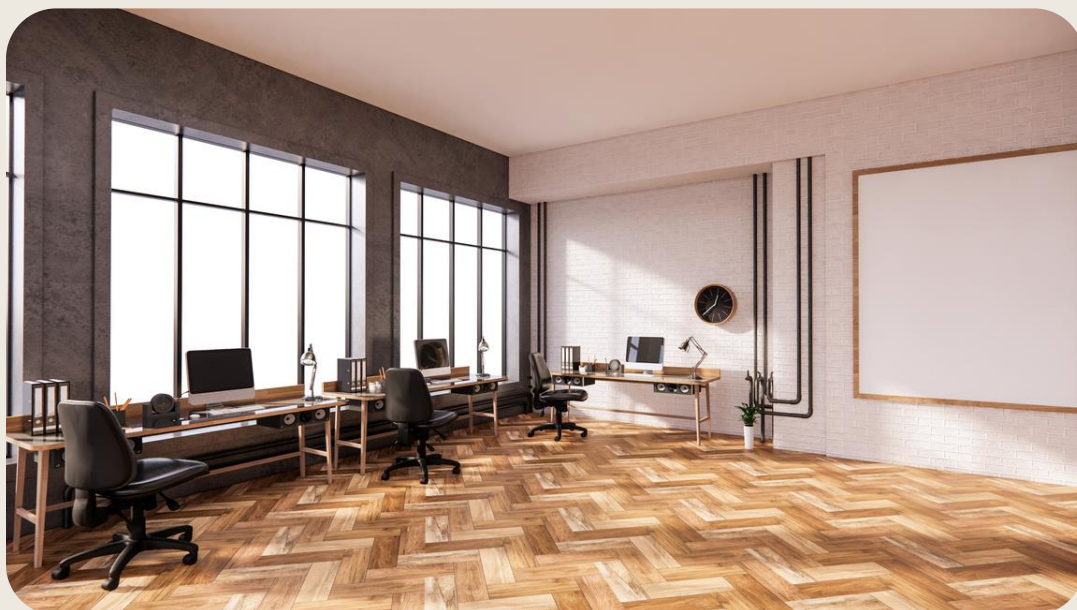
Entwicklung und Implementierung von
ganzheitlichen Maßnahmen zur Förderung
psychischer Gesundheit in Organisationen.

„Gesund arbeiten – gemeinsam gestalten.“



UNSERE PROJEKTE

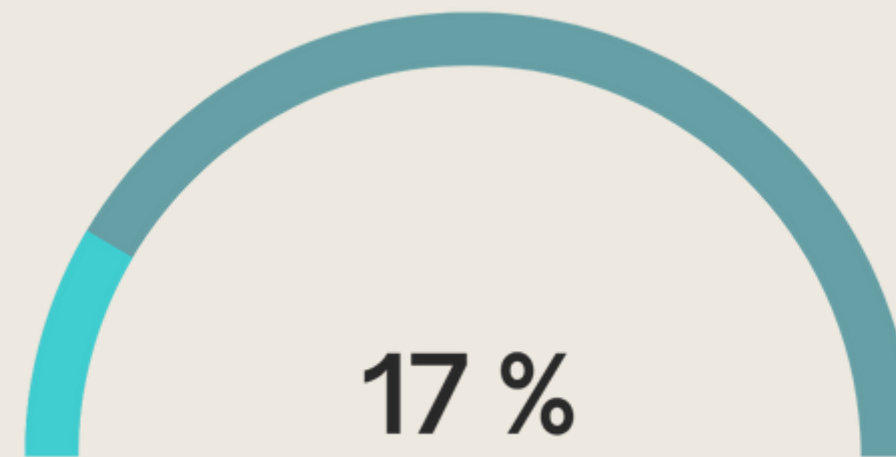
- Workshops & Trainings für Führungskräfte zu gesundheitsorientierter Führung, Gesprächsführung bei Belastung, Burnout-Prävention
- Handlungsleitfäden und Tools zur Erkennung und zum Umgang mit psychischen Belastungen im Team



- Supervision & Coaching für Personalverantwortliche
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit Fokus auf mentale Gesundheit
- Analyse & Beratung: Psychische Gefährdungsbeurteilungen, Teamklimabefragungen

WAS DENKEN SIE?

Wie hoch ist laut BKK Gesundheitsreport 2024 der Anteil der Fehltage, die auf psychische Erkrankungen zurückzuführen sind?



Ca. 16,7 % der Fehltage gingen 2023 auf psychische Erkrankungen zurück

PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN DER ARBEITSWELT

- **33%** der Bevölkerung sind jährlich von einer psychischen Störung betroffen
- Psychische Störungen zählen seit Jahren zu den **häufigsten Gründen für Arbeitsunfähigkeit** in Deutschland
- Die durchschnittliche Dauer einer AU wegen psychischer Erkrankung liegt bei rund **39 Tagen**
- Psychische Erkrankungen sind heute die **dritt-häufigste Ursache** für Krankschreibungen

Die Zahl der Krankschreibungen wegen psychischer Erkrankungen hat sich **in den letzten 20 Jahren mehr als verdoppelt.**

MENTAL HEALTH AWARENESS



WIE KÖNNEN SIE ALS FÜHRUNGSKRÄFTE
MIT PSYCHISCHEN BELASTUNGEN AM
ARBEITSPLATZ UMGEHEN?

RESPEKT

R eflektieren

E rkennen

S prechen

P raxisnah kommunizieren

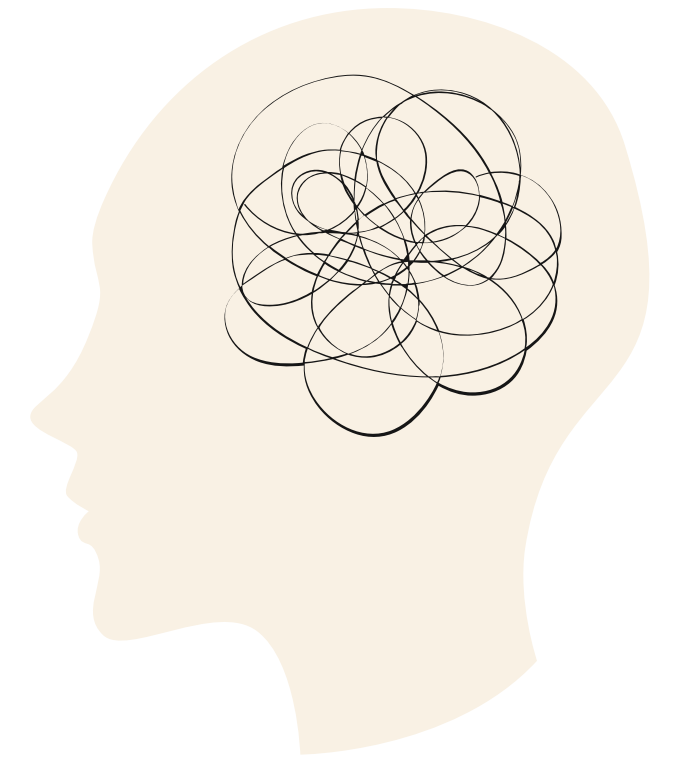
E ntlasten

K risenmanagement

T ransformation

GRUNDLEGENDE KENNTNISSE ÜBER PSYCHISCHE STÖRUNGEN

- Häufige Störungen: Depression, Angststörungen, Burnout, Suchtprobleme
- Psychische Erkrankungen sind nicht direkt „sichtbar“
- Symptome sind oft unspezifisch
- Anzeichen können sein: Antriebslosigkeit, Rückzug, Reizbarkeit, Konzentrationsprobleme
- Angst vor Vorurteilen und Stigmatisierung
- Häufige Tabuisierung im Arbeitskontext
- Offene Kommunikation



URSACHEN IM ARBEITSKONTEXT

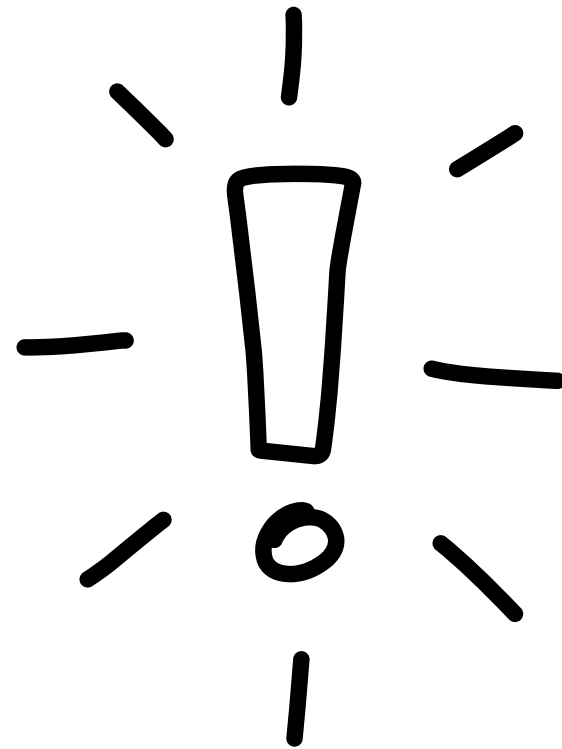
- Hohe Arbeitsdichte, fehlende Anerkennung, Rollenkonflikte
- Fehlende Gestaltungsspielräume, unsichere Arbeitsverhältnisse
- Mangelnde oder missverständliche Kommunikation



ERKENNEN PSYCHISCH BELASTETER MITARBEITENDER

Was denken Sie?

Was können Warnsignale bzw. Hinweise sein, die bei Ihren Mitarbeitenden auf eine psychische Belastung hinweisen können?



- Verhaltensänderung
- Körperliche Symptome
- Soziale Veränderung
- Leistungsabfall & Fehlzeiten
- Präsentismus

ANGEMESSEN REAGIEREN

Das H-I-L-F-E-Konzept

H – Hinsehen

I – Initiativ werden

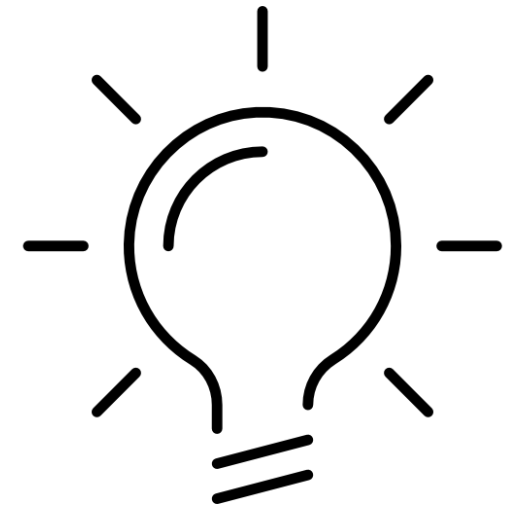
L – Leitungsfunktion wahrnehmen

F – Führungsverantwortung:
Fördern – Fordern

E – Expert*innen hinzuziehen

P RAXISNAH KOMMUNIZIEREN

- **Wertschätzende Haltung:** Offenheit, Empathie, keine Vorverurteilung
- **Gesprächsangebot machen:** In ruhiger Atmosphäre, ohne Druck
- **Aktives Zuhören:** Nachfragen, Verständnis zeigen, keine Ratschläge aufdrängen
- **Schweigepflicht wahren:** Vertraulichkeit sicherstellen.



HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

1.
Prävention



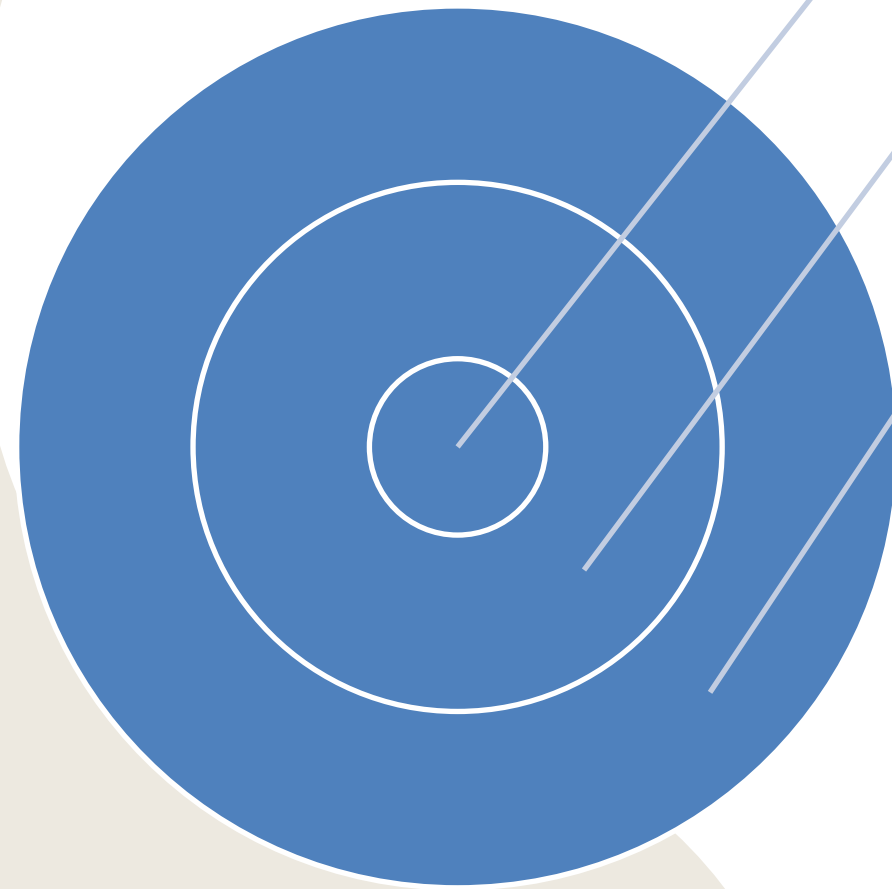
2.
Frühzeitige
Intervention



3.
Wiedereingliederung



ALLGEMEINE EMPFEHLUNG

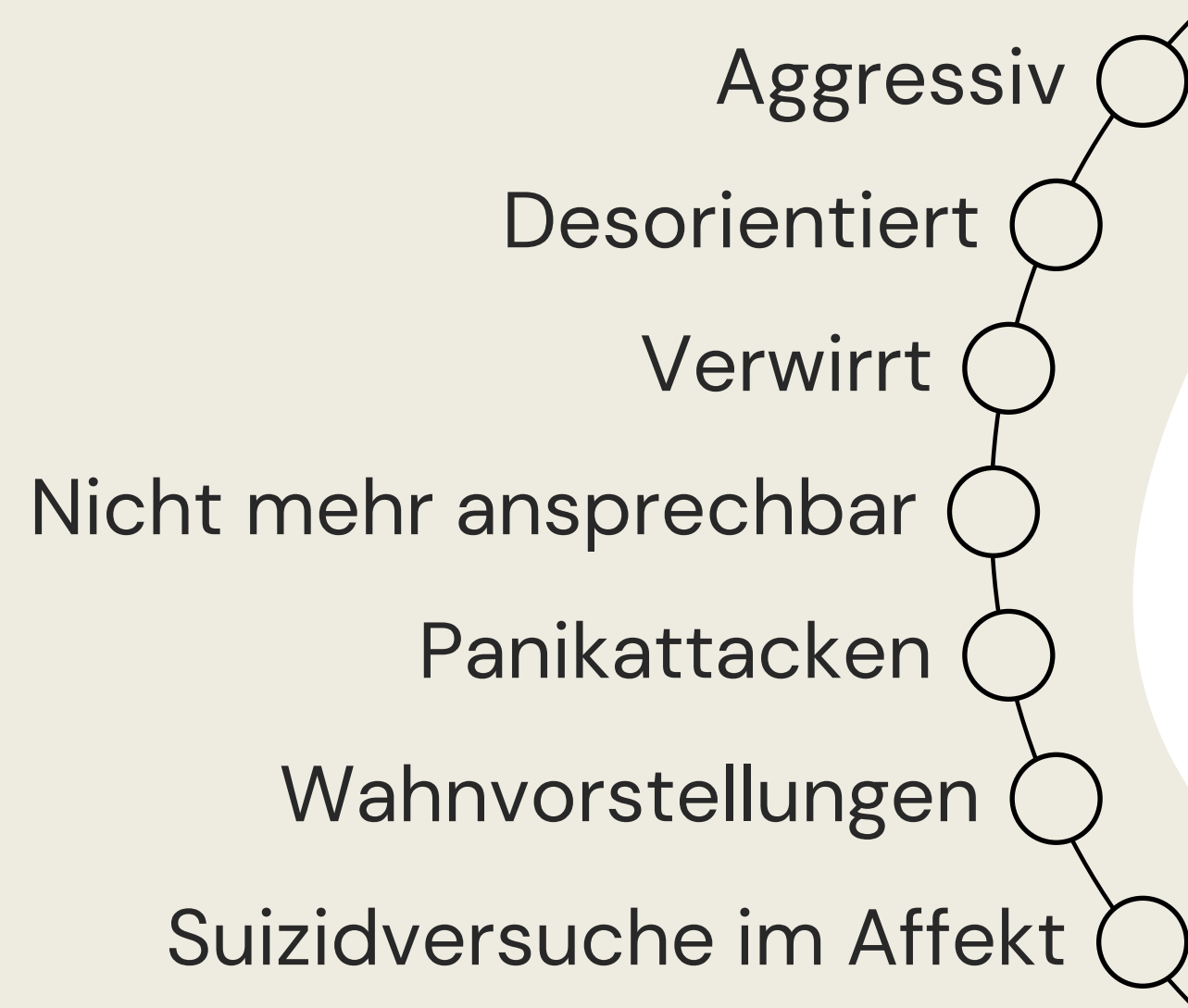


- 1.** Handeln Sie frühzeitig und professionell
- 2.** Lassen Sie die Betroffenen nicht alleine
- 3.** Kennen Sie Ihre eigenen Grenzen und Kompetenzen und ziehen Sie externe Hilfe hinzu

AKUTE KRISENGEFAHR



PSYCHISCHE KRISEN BEI DER ARBEIT

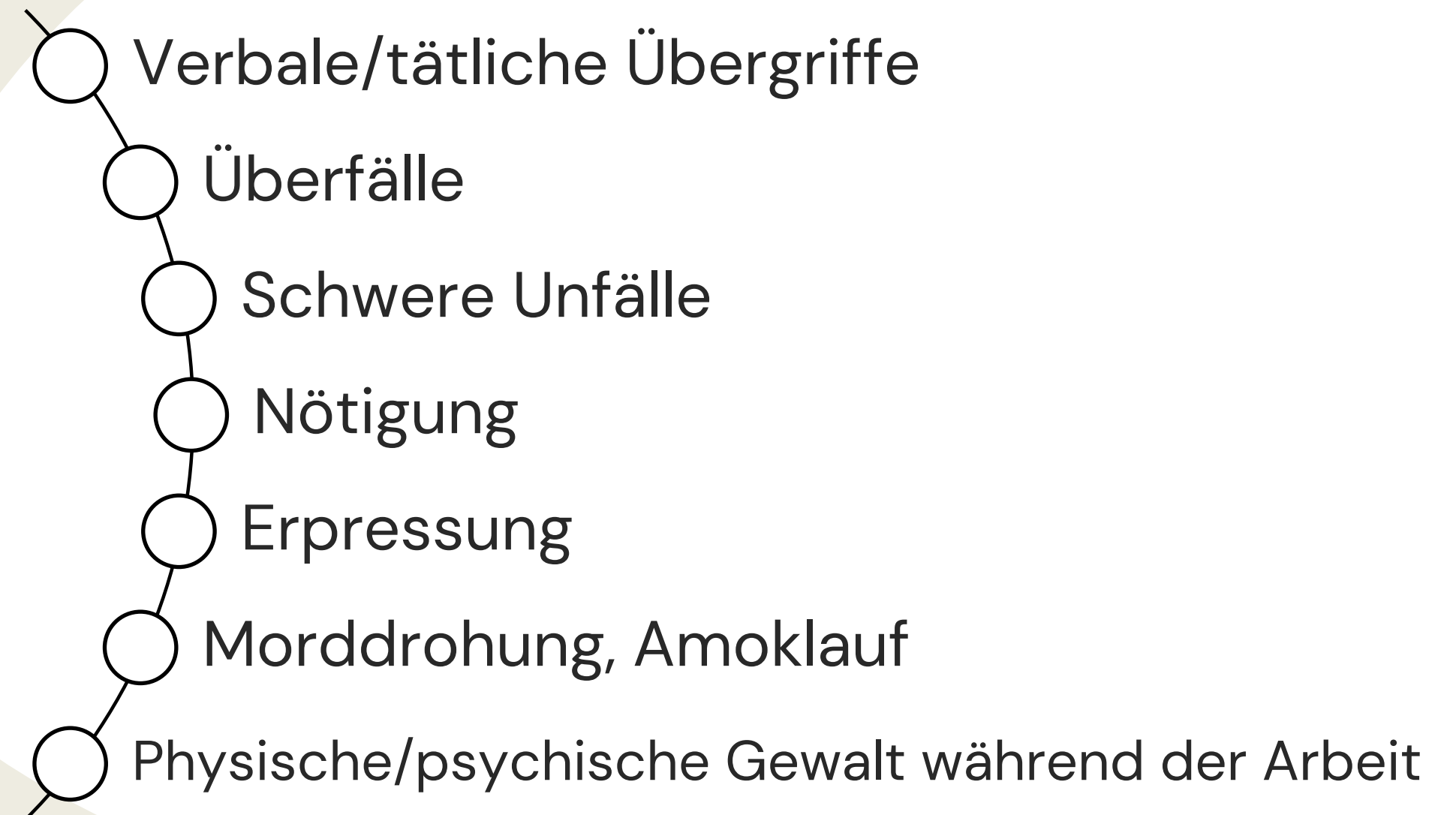


Was denken Sie?

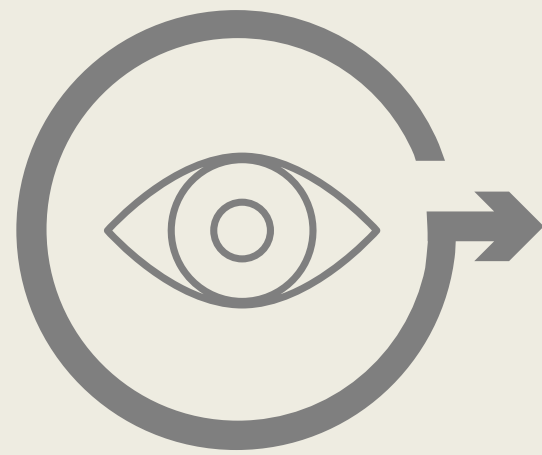
Wie können **extreme Verhaltensweisen** aussehen?

PSYCHISCHE KRISEN BEI DER ARBEIT

Ursachen:
Extremereignisse



Die 5E Handlungsempfehlungen für Führungskräfte



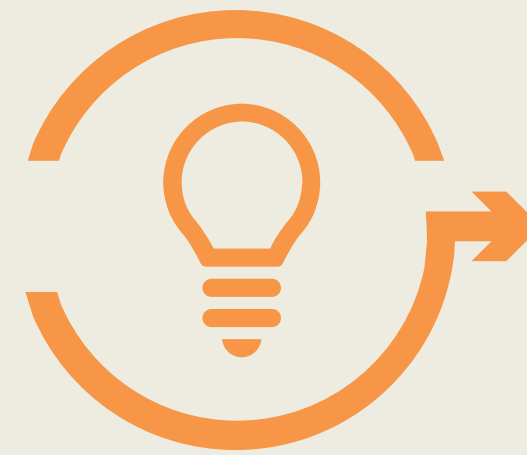
Erkennen



Erfragen



Erstschutz



Experten



Ereignis
nachbereiten

NOTFALL-KARTE – Psychische Krise/Suizidgefahr

Ernstfall? So handeln Sie Schritt für Schritt

1. Erkennen

- Keine Ablenkung (Handy aus, ruhiger Raum)
- Ernst nehmen – nicht bagatellisieren

2. Erfragen

- „Haben Sie Gedanken, sich das Leben zu nehmen?“
- Kein Risiko durch klare Frage – entlastet die Person!

3. Erstschutz

- **Nicht allein lassen!**
- **112** rufen oder **Sozialpsychiatrischer Dienst**
- Wenn möglich: Angehörige einbinden (mit Einverständnis)

4. Experten

- Intern: Betriebsarzt, HR, BEM-Beauftragte
- Extern: Psychotherapie, EAP, Hausarzt

5. Ereignis nachbereiten

- Kurze Notiz über Gespräch, Maßnahmen
- Team ggf. informieren (mit Sensibilität)
- Rückkehr-Check-in im Kalender vormerken

Kontakt	Telefonnummer
Notruf Rettungsdienst	 112
Telefonseelsorge	 0800 111 0 111
	 0800 111 0 222
Sozialpsychiatrischer Dienst	[Nummer hier eintragen]
Betriebsarzt/HR/EAP	[Hier Kontaktdaten ergänzen]

UMGANG MIT BELASTETEN MITARBEITENDEN – EIN HANDLUNGSLEITFADEN



– RESPEKT –

HANDLUNGSLEITFADEN FÜR DEN UMGANG MIT BELASTETEN MITARBEITENDEN BEI BINYO

	BAUSTEIN	WAS FÜHRUNGSKRÄFTE WISSEN & TUN SOLLTEN
R	Reflektieren: Fakten, Grundwissen, eigene Haltung überprüfen	- Psychische Störungen sind häufig (25 % Jahresprävalenz) und verlaufen auf einem Kontinuum, nicht in „gesund/krank“ Schubladen - Mythen abzubauen
E	Erkennen: Warnsignale wahrnehmen H: Hinsehen, Veränderungen wahrnehmen	- Warnsignale: Leistungsabfall, Reizbarkeit, Rückzug, Präsentismus, häufige Kurz Fehlzeiten, „Dienst nach Vorschrift“ - Ampel-Checkliste: „grün = normal“, „gelb = auffällig“, „rot = akuter Handlungsbedarf“
S	Sprechen: I: Initiative ergreifen	- Zeitnah Erstkontakt aufnehmen - Vorbereitet sein (Zeit, ruhiger Ort)
P	Praxisnah kommunizieren: Gespräch vertiefen L: Leitungsfunktion wahrnehmen	- Vier Ohren, mit denen Empfänger eine Nachricht empfängt: Sachohr, Beziehungsohr, Selbstoffenbarungsohr und Appellohr - Wertschätzung und Anteilnahme - Konkrete Beobachtung, Wirkung, Wunsch („Ich habe bemerkt ...“, „Mir ist wichtig ...“) - Lösungs- statt Schuld-Fokus
E	Entlasten: Unterstützung im Arbeitsalltag anbieten F: Fördern & Fordern E: Experten hinzuziehen	- Arbeitsanpassungen (Stunden ↓, Tasks klar, Home-Office-Tage) - Regelmäßige Check-ins, nicht unter Druck setzen - Nicht zu „Hobby-Diagnosen“ verleiten - BEM-Prozess & externe Beratung (z. B. EAP, Psychotherapie)
K	Krisenmanagement (Suizidalität/Notfall)	5E - Notfall-Karte
T	Transformation: systematischer Kulturwandel weg von Einmal-Aktionen, hin zu verankerten Routinen	- Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastung“ durchführen und Ergebnisse transparent machen - Gesundheitszirkel & Mental-Health-Days (10. Oktober) etablieren - Schulungen zu gesunder Führung, Selbstfürsorge der Vorgesetzten - Regelmäßig Wirksamkeit prüfen (KPIs, Feedbackschleifen) - Kontinuierliche Transformation



VITA
WORKS



The logo for VITA WORKS features the word "VITA" in a bold, black, sans-serif font, with a small, light beige horizontal bar positioned above the letter "I". Below "VITA" is the word "WORKS" in a larger, bold, black, sans-serif font. The entire logo is centered within a large, white, irregularly shaped area that resembles a speech bubble or a cloud, set against a light beige background.

VITA
WORKS

VIELEN DANK!

Quellen

- BKK Gesundheitsreport (2024): Gesundheit und Arbeit – Schwerpunkt Psychische Gesundheit. Berlin.
- Mätschke et al. (2019). Psychisch krank im Job. Verstehen. Vorbeugen. Erkennen. Bewältigen.
- Psychreport (2023): Analyse der Krankschreibungen wegen psychischer Erkrankungen.
- Riechert (2015). Psychische Störungen bei Mitarbeitern. Ein Leitfaden für Führungskräfte und Personalverantwortliche – von der Prävention bis zur Wiedereingliederung.