

froach E-Book

# Das müssen Unternehmen Über mentale Gesundheit am Arbeitsplatz wissen

# Inhalt

Einleitung	3
Begriffsklärung	4
Aktuelle Zahlen und Fakten zur Lage der Beschäftigten – Darum sollte mentale Gesundheit in jedem Unternehmen wichtig sein	5
Auslöser für psychische Störungen: Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz	6
Wie äußert sich psychische Beanspruchung bei Beschäftigten?	7
Burn-out	8
Depressionen	9
Schlafstörungen	11
Panik und Angstzustände	12
Was machen psychische Erkrankungen in Unternehmen?	13
So erkennen Sie psychische Erkrankungen im Arbeitsumfeld	14
Was können Unternehmen tun?	15
Gesetzliche Vorschriften zur Prävention	15
Angebote machen	16
Strukturen schaffen	17
Hilfe für Unternehmen in Anspruch nehmen	17
Was, wenn Führungskräfte nicht weiterwissen: Hilfe? H-I-L-F-E!	18
Bitte denken Sie daran	20
Quellen	21



## Einleitung

In diesem e-Book möchten wir Führungskräfte und BGM-Verantwortliche für das Thema mentale Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisieren und Ihnen hilfreiche Informationen an die Hand geben. Vor allem seit der Corona-Pandemie haben die Fallzahlen von psychischen Störungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stark zugenommen. Aber auch andere Faktoren wie zunehmender Stress, Arbeitsintensität und Zeitdruck sowie die voranschreitende Digitalisierung verstärken die Beschwerden. Die Folge sind oftmals Absentismus und Präsentismus und stellen ein Problem für den Arbeitgeber dar.

Auch wenn Belastungen am Arbeitsplatz sicherlich nicht der einzige Grund für das Entstehen einer psychischen Störung sind, so nimmt der Arbeitsalltag dennoch eine große Rolle im Leben ein. Klar ist: Der Umgang mit Betroffenen im Unternehmen erfordert Feingefühl und sorgt oftmals für Unsicherheit bei Führungskräften. Dennoch bietet sich Ihnen die Chance, betroffenen Angestellten die Scham zu nehmen und sie auf dem Weg zurück in ein produktives und zufriedenes (Arbeits-)leben zu begleiten. Genauso wie jeder Mensch körperlich erkranken kann, so kann auch die Psyche eines jeden Menschen krank werden. Wir möchten Sie in diesem e-Book ermutigen, Ihrer Fürsorgepflicht auch im Bereich der mentalen Gesundheit nachzukommen und bieten Ihnen einige Handlungsvorschläge sowie Anlaufstellen, wenn Sie als Unternehmen Unterstützung brauchen.

## Begriffserklärung

Klären wir zuerst die Begrifflichkeiten. Was sind psychische Belastungen und Beanspruchung eigentlich? Die [DIN EN 10075](#) definiert wie folgt:

*“Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.”*

Und:

*“Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.”*

Das bedeutet: Psychische Belastungen ist erstmal ein neutraler Begriff, wird aber oft umgangssprachlich als “Stress” bezeichnet. Stress resultiert aber erst aus der psychischen Belastung – kann also eine psychische Beanspruchung sein.

## Aktuelle Zahlen und Fakten zur Lage der Beschäftigten

# Darum sollte mentale Gesundheit in jedem Unternehmen wichtig sein

Die Forschungs- und Studienlage der letzten Jahre zeigt, dass die mentale Beanspruchung von Beschäftigten in Deutschland immer weiter steigt. So meldet der [DAK Psychoreport 2021](#), dass von 2010 bis 2020 die Zahl der Fehlertage aufgrund psychischer Erkrankungen um ganze 56 % zunahm. Die durchschnittliche Falldauer war 2020 mit 39 Tagen so lang wie noch nie. Zudem befragt das [Deutschland-Barometer Depression](#) die Bevölkerung und meldet im Jahr 2021 einen erschreckenden Fakt: Knapp ein Drittel der deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer hält psychische Probleme für eine der beunruhigendsten gesundheitlichen Beschwerden. Damit kommen sie im Rang sogar vor Krebs.

Daneben zeigte Statista in „[Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund von Burn-out-Erkrankungen in Deutschland bis 2019](#)“, dass 185.000 Deutsche von Burn-out betroffen waren. Und die BAuA meldet in „[Arbeitswelt im Wandel Zahlen – Daten – Fakten](#)“ (Ausgabe 2021):

*„Neben Rückenleiden klagt ein großer Teil der Beschäftigten über allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung. [...] Der überwiegende Teil der Befragten war wegen der genannten Beschwerden in den letzten 12 Monaten nicht in Behandlung.“*

Eine der Ursachen? Stress. Die TK-Stressstudie 2021 [“Entspann dich, Deutschland!”](#) fand heraus, dass Stress und seelische Beschwerden signifikant zusammenhängen. Mehr als jede dritte Person, die häufig Stress erlebt, hat in den letzten drei Jahren auch unter psychischen Beschwerden gelitten. Die Gruppe der häufig Gestressten mit psychischen Beschwerden macht immerhin zehn Prozent der Bevölkerung aus.

*“[...] dieser Wert kann als ein Ansporn für mehr Präventionsarbeit in Sachen Stress gesehen werden: Stressbekämpfung könnte ein wichtiges Mittel sein, um den zunehmenden Anstieg der Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen zu bekämpfen.“*

Unternehmen sollten also vorausschauend handeln und psychische Beanspruchung ernst nehmen.

# Auslöser für psychische Störungen: Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz

Aber was sind mögliche Auslöser? Klar ist: Psychische Störungen können vielfältige Ursachen haben. Biologische, psychologische und soziale Faktoren spielen dabei häufig zusammen, so aktuelle Theorien. Kommt Beanspruchung am Arbeitsplatz hinzu, kann diese verstärkend oder sogar als Auslöser wirken. Auch wenn das nicht komplett vermeidbar ist, so kann die Beanspruchung dennoch ausgeglichen und gemildert werden.

Diese Faktoren am Arbeitsplatz, die die mentale Gesundheit von Beschäftigten beeinträchtigen können, sollten Sie kennen:

- **Arbeitsorganisation:**

Die Arbeitsintensität nimmt seit Jahren zu. Oft wird immer mehr in immer kürzerer Zeit verlangt. Das führt zu Belastungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Kommt noch das sogenannte Task Switching hinzu – also der Wechsel zwischen vielen verschiedenen Aufgaben – wird die Arbeitsintensität noch höher. Aber: Auch die Unterforderung spielt hier eine Rolle. Können sich Angestellte nicht aktiv einbringen und haben kaum Handlungs- und Gestaltungsspielraum, wird die Arbeit gemeinhin als belastend wahrgenommen.

- **Zwischenmenschliche Kontakte:**

Die Kommunikation untereinander im Team sowie auch zwischen Vorgesetzten und Teammitgliedern birgt weitere Risiken für Belastungen. Fehlt es an klarer Kommunikation, Wertschätzung und aufrichtigem Feedback, sind viele Angestellte unzufrieden. Eine schlechte Atmosphäre im Team ist ein weiterer Belastungsfaktor.

- **Rahmenbedingungen:**

Angst vor Arbeitsplatzverlust, Veränderungen im Rahmen von interner Umstrukturierung, unplanbare Arbeitszeiten sowie befristete Arbeitsverträge zählen zu weiteren Bedingungen, die Beschäftigte belasten.

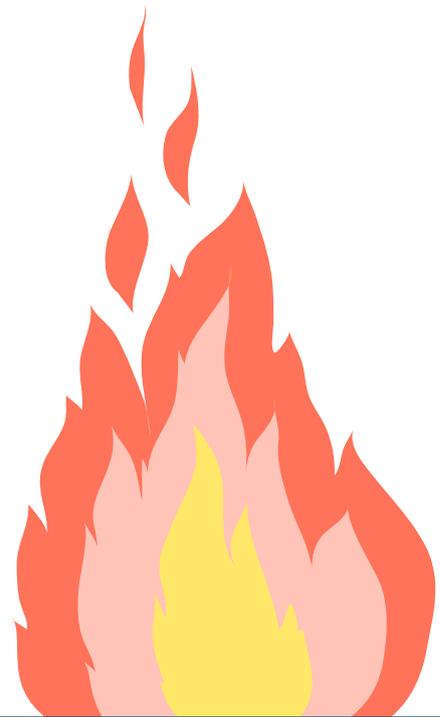


## Wie äußert sich **psychische Beanspruchung** bei **Beschäftigten**?

Um entsprechende Präventions- und Hilfsangebote in Ihrem Unternehmen zu machen, müssen Sie natürlich erst einmal wissen, wie sich Beanspruchung bei Beschäftigten überhaupt äußern kann und warum die Auswirkungen auf Unternehmen fatal sein können. Ein Überblick über häufige psychische Störungen:

## Burn-out

Zunächst ist wichtig zu wissen: Burn-out ist keine medizinische Diagnose. Daher gibt es auch keine eindeutigen Krankheitszeichen. Symptome wie Antriebslosigkeit, Mutlosigkeit, Müdigkeit, das Gefühl der Leere und Sinnlosigkeit sind Anzeichen von Burn-out. Sie überschneiden sich aber mit den Beschwerden einer Depression. Fachmenschen vermuten also, dass es keine scharfe Trennlinie zwischen beiden Leiden gibt. Zu dieser Frage gibt es allerdings noch keine abschließende wissenschaftliche Erkenntnis.



Das bedeutet allerdings nicht, dass es das Krankheitsbild Burn-out nicht gibt. Viele Menschen, die sich in der Leistungsgesellschaft dauerhaft überfordert fühlen, können sich mit den Beschwerden identifizieren. Burn-out entwickelt sich schleichend. Deswegen ist es wichtig, die Symptome früh zu erkennen. Auch wenn es nicht die klassischen Symptome bei Burn-out gibt, leiden Betroffene oftmals unter:

- **Müdigkeit und Erschöpfung:** Betroffene fühlen sich dauernd überfordert und müde. Sie haben das Gefühl, ihre täglichen Aufgaben nicht mehr bewältigen zu können und kaum Zeit zu haben. Das Bedürfnis nach Ruhepausen wird immer größer, aber das Abschalten nach der Arbeit zugleich immer schwieriger.
- **Sinkender Leistungsfähigkeit:** Es kommt zu Konzentrationsstörungen und Nervosität. Dadurch bleiben Erfolgserlebnisse bei der Arbeit aus. Es unterlaufen immer mehr Fehler und Ungenauigkeiten. Ängste können entstehen, Entscheidungen fallen schwer. Auch die emotionale Belastbarkeit nimmt ab.
- **Innerer Leere:** Der Alltag fühlt sich anstrengend an und nichts macht mehr Spaß. Dadurch herrschen oft Gleichgültigkeit, Unzufriedenheit und Hoffnungslosigkeit.
- **Rückzug von privaten Kontakten:** Viele Betroffene geben ihre Hobbies auf und vernachlässigen ihre Partnerschaften sowie den Freundeskreis.

## Depressionen

Es hätten Sie es gewusst: Statistisch gesehen gibt es in nahezu jedem Unternehmen depressiv erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die [Stiftung Deutsche Depressionshilfe](#) meldet:

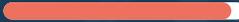
*“Bei jedem fünften Beschäftigten in Deutschland wurde schon einmal eine Depression diagnostiziert.”*

Was das Deutschland-Barometer der Stiftung aber auch zeigt: Die Mehrheit der Beschäftigten mit Depression spricht am Arbeitsplatz nicht über die Erkrankung. Nur ein Drittel der Betroffenen geht im beruflichen Kontext offen mit der Erkrankung um. Viele von ihnen machen dabei positive Erfahrungen. Aber nur 22 Prozent der erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichten von möglichen Anlaufstellen bei psychischen Problemen in ihrer Organisation (u.a. Betriebsarzt, Betriebliche Sozialberatung oder der Betriebsrat). Für Unternehmen würde es sich allerdings lohnen, entsprechende Angebote zu machen – zum Wohle ihrer Angestellten als auch, um deren Leistungsfähigkeit zu erhalten. Denn zu den Symptomen der Erkrankung zählen:

- *Antriebsmangel bzw. erhöhte Ermüdbarkeit*
- *Verminderte Konzentration und Aufmerksamkeit*
- *Vermindertes Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen*
- *Interessen- oder Freudlosigkeit*
- *Gedrückte Stimmung*

### *Ein weiterer interessanter Fakt:*

Ein Großteil der Bevölkerung sieht die Ursache von Depression in der Arbeitswelt. Das sind die Faktoren, die die Befragten mitunter am häufigsten angegeben haben:

- Belastungen am Arbeitsplatz (95%) 
- Konflikte im Job/mit Kollegen (93%) 
- dauerhafte Erreichbarkeit (83%) 

Das sei laut der Stiftung Deutsche Depressionshilfe allerdings ein Irrtum. Denn auch die Veranlagung spielt eine große Rolle bei der Entstehung von depressiven Erkrankungen. Das entbindet Unternehmen allerdings nichts von ihrer Verantwortung ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber! Die Stiftung Deutsche Depressionshilfe meint

*“Ein besserer Wissensstand zur Erkrankung in Unternehmen könnte viel Leid bei betroffenen Arbeitnehmern und immense Kosten für Arbeitgeber vermeiden.”:*

## Panik und Angstzustände

Angststörungen gehören zu den häufigsten psychischen Erkrankungen. Rund 25 % der Bevölkerung leidet einmal im Leben darunter. Aber was ist das nun genau? Zunächst einmal ist Angst ein ganz natürliches Gefühl, das vor Gefahren warnt. Ist eine Bedrohungssituation vorbei, dann verschwindet auch die Angst wieder. Bei einer Angststörung ist das anders. Sie besteht, wenn Angst in einer ungefährlichen Situation auftritt. Betroffene erleben das Gefühl aber dennoch intensiv und können es nicht kontrollieren. Es gibt Angststörungen mit konkreten Auslösern (Phobien) und Angststörungen ohne konkreten Auslöser. Zu letzteren gehört die Panikstörung.

Angst im Arbeitskontext ist ein verbreitetes Thema, das allerdings nach wie vor mit einem gewissen Stigma belegt ist. Häufig ist die Angststörung mit Scham behaftet oder wird gar nicht erst erkannt. Verdrängen die Betroffenen ihre Erkrankung jedoch und bleibt sie unbehandelt, werden die Symptome und Auswirkungen meistens stärker.

### *Wie äußert sich Angst vor der Arbeit? Betroffene...*

- vermeiden Situationen, Personen oder die Arbeit an sich.
- haben vermehrt Fehltage/Krankschreibungen.
- können sich kaum mehr konzentrieren oder verlieren sich in Details.

Vor allem sensible und ängstliche Menschen haben ein erhöhtes Risiko zu erkranken. Tätigkeiten, die eine hohe Anforderung mit sich bringen und einer großen Verantwortung unterliegen, erhöhen das Risiko weiterhin. Expertinnen und Experten sind der Meinung, dass Angststörungen meist mit Aufgabendruck, dem Arbeitsklima oder Konflikten im Team oder mit den Führungskräften in Zusammenhang stehen. Die gute Nachricht: Angststörungen sind gut behandelbar.



## Schlafstörungen

Eine der Hauptursachen für Schlafstörungen ist Stress. Die Stressstudie [“Entspann dich, Deutschland!”](#) fand heraus: Jede/r Vierte ist häufig gestresst, wobei erwerbstätige Menschen gestresster sind als nicht erwerbstätige Menschen.

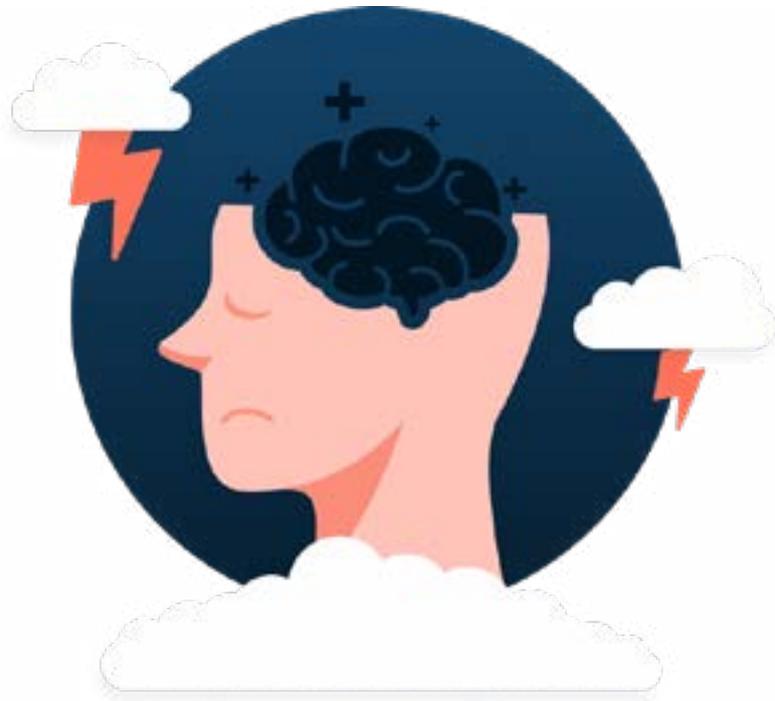
*“Die Top-Stressoren im Job sind 2021 zu viel Arbeit, Termindruck und Hetze, Unterbrechungen und Störungen, Informationsüberflutung und schlechte Arbeitsplatzbedingungen. Diese Belastungen haben alle etwas mit der Arbeitsgestaltung und mit der Arbeitsorganisation zu tun. Deshalb sollte Stressprävention in Zukunft (noch) stärker an den Arbeitsverhältnissen ansetzen.”*

Die Folge: 52 % aller Befragten gaben an, bei häufigem Stress unter Einschlaf-, oder Durchschlafproblemen beziehungsweise anderen Schlafstörungen zu leiden. 80 % melden außerdem Erschöpfung als Folge.

Die Problematik (nicht nur) am Arbeitsplatz: Die Betroffenen sind tagsüber oft müde, unkonzentriert oder leicht reizbar. Und: Wer häufig schlecht schläft, nicht einschlafen oder durchschlafen kann, hat ein bis zu 30 Prozent höheres Risiko, eine schwere Herz-Kreislaufkrankung wie Herzinfarkt, Herzschwäche oder Schlaganfall zu entwickeln, so der [NDR](#). Außerdem erhöhen Schlafstörungen das Risiko für psychische Erkrankungen wie etwa Depressionen und Angststörungen. Die [DAK](#) vermutet, dass möglicherweise ein Zusammenhang mit dem starken Anstieg der Krankmeldungen bei den psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren besteht.

Die Pandemie hat die Beschwerden in den letzten Jahren dazu noch verschlimmert, wie die Kaufmännische Krankenkasse (KKH) herausfand. Laut [KKH-Daten](#) diagnostizierten Ärztinnen und Ärzte seit der Pandemie bei immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Schlafstörungen, die keine organische Ursache haben, sondern aufgrund von psychischem Druck und Stress entstehen können. Die durchschnittliche Fehlzeit pro Fall stieg von 2019 auf 2021 um rund 12 Prozent auf fast 32 Tage.

Ein erholsamer Schlaf ist aber eine wesentliche Voraussetzung für Gesundheit und Produktivität. Denn: Menschen müssen sich erholen, um kreativ und leistungsfähig zu sein. Das Gehirn muss seinen Zwischenspeicher sortieren und sich regenerieren, um am nächsten Tag wieder funktionieren zu können.



## Was machen **psychische** **Erkrankungen** in **Unternehmen**?

Auch verschiedene Statistiken untermauern, wie wichtig seelische Gesundheit am Arbeitsplatz ist. Der [Psychoreport 2019](#) der DAK zeigt etwa: Im Jahr 2019 lagen seelische Leiden bundesweit auf dem dritten Platz der Krankheitsarten. Psychische Erkrankungen waren für ganze 15,7 Prozent aller Fehltage verantwortlich, so die Studie.

Vor allem für Start-ups und kleine Firmen ist es in der Regel schwierig, Arbeitsausfälle ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kompensieren. In kleinen Teams stehen natürlich weniger Angestellte zur Verfügung, um für abwesende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuspringen. Das Problem von psychischen Erkrankungen betrifft also nicht nur einzelne Personen, sondern im Zweifel ganze Unternehmen.



## So erkennen Sie **psychische Erkrankungen** im **Arbeitsumfeld**

Wie gezeigt, äußern sich psychische Störungen auf sehr unterschiedliche Art und können verschiedene Ursachen haben. Wie also erkennen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter unter akuten Problemen leidet? Das ist gar nicht so einfach und erfordert ein vertrauensvolles Verhältnis sowie Fingerspitzengefühl. Natürlich sind Führungskräfte keine Therapeuten und können daher keine Diagnosen stellen. Wir möchten Ihnen aber an dieser Stelle einige Anhaltspunkte an die Hand geben:

### **1** Leistungseinbußen:

Auch wenn – gerade zu Beginn von auftretender Symptomatik – die Leistung der Betroffenen nicht zwingend abfallen muss, so ist das Nachlassen der Konzentration und Merkfähigkeit über einen längeren Zeitraum ein Indikator.

### **2** Änderungen im Sozialverhalten:

Betroffene spüren natürlich, wie sie sich verändern. Das wirkt sich oft auf das Sozialverhalten aus. Manche ziehen sich stark zurück, andere reagieren zunehmend gereizt und ungeduldig.

### **3** Reduzierte Kritikfähigkeit:

Betroffene nehmen Kritik an ihrer Arbeit häufig auf einer persönlichen Ebene wahr und fühlen sich angegriffen.

### **4** Sinkendes Selbstvertrauen:

Vermeidet ein Teammitglied plötzlich Herausforderungen und neue Aufgaben, ist das als weiterer Indikator anzusehen. Denn das Selbstvertrauen wird bei fast allen psychischen Störungen in Mitleidenschaft gezogen.



## Was können Unternehmen tun?

Unternehmen können ihre Belegschaft am Arbeitsplatz unterstützen und Präventionsangebote machen. Wir zeigen Ihnen ein paar Möglichkeiten:

### Gesetzliche Vorschriften zur Prävention

Beginnen wir mit einem Punkt, den Unternehmen nicht nur umsetzen können, sondern müssen: der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Seit Ende 2013 beinhaltet das Arbeitsschutzgesetz diesen Punkt in § 5. Das bedeutet: Alle Unternehmen und Organisationen müssen Gefährdungen für ihre Beschäftigten ermitteln, die sich aus der psychischen Belastung bei der Arbeit ergeben.

Dieser Pflicht kommen bisher allerdings zu wenige Unternehmen nach, wie die Trendstudie ["#whatsnext2020 – Erfolgsfaktoren für gesundes Arbeiten in der digitalen Arbeitswelt"](#) aufzeigt. Sie fand heraus:

“*Der gesetzlichen Pflicht zur psychischen Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz kommen bislang nur 50.3 % der Organisationen nach. 15.4 % planen eine Umsetzung – vor allem mittels schriftlicher Befragung oder Interviews. Insbesondere kleinere Organisationen haben bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung Nachholbedarf.*”

Sie ist also ein wichtiges Thema für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, bei dem viele Unternehmen Nachholbedarf haben.

## Angebote machen

Dabei helfen Ihnen bei Bedarf verschiedene externe Dienstleister. Unterstützung finden Unternehmen bei spezialisierten Anbietern wie DearEmployee und MEDISinn – zwei Partner, mit denen übrigens auch froach vertrauensvoll zusammenarbeitet.



### **DearEmployee** Angestellte vor Burn-out schützen

Ein Unternehmen, das sich auf Mental Health spezialisiert hat, ist **DearEmployee**. Das Berliner Start-up führt psychische Gefährdungsbeurteilungen in Firmen durch und vermittelt dann aus einem Partnernetzwerk die passenden Gesundheits-Anbieter. DearEmployee befragt dafür die Angestellten und unterstützt Unternehmen dabei, deren psychische Belastung zu erkennen. Die daraus gewonnenen Daten bilden die Grundlage, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu helfen und unter anderem Burn-out vorzubeugen.



### **MEDISinn** Mit eigens entwickelter Software-Lösung für psychische Gefährdungsbeurteilung

**MEDISinn** unterstützt Unternehmen mit Analysen, Maßnahmen und Lösungen, um die Gesundheit von Angestellten und Führungskräften nachhaltig zu verbessern. Das Münchener Unternehmen vermittelt zahlreiche Produkte und Dienstleistungen unter anderem zu den Themen Stressbewältigung, Achtsamkeit und Burn-out-Prävention. Für die gesetzlich vorgeschriebene psychische Gefährdungsbeurteilung hat MEDISinn eine eigens entwickelte Software-Lösung herausgebracht.



### **froach** Die bewusste Pause

Der Berliner e-Health-Anbieter **froach** möchte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter glücklicher und gesünder machen. Wie? Mit einer gesunden Pausenkultur im Arbeitsalltag. Dafür bietet froach Minipausen an. Das sind kurze, geführte Übungsvideos, die zu mehr Aktivität und Entspannung am Arbeitsplatz verhelfen. Der Hauptdarsteller ist froach – ein Frosch als Coach! Das Tool lässt sich als Baustein in das firmeneigene BGM integrieren. Zudem gibt es ein Angebot für Freiberuflerinnen und Freiberufler.

Wichtig: Für akut betroffene Menschen ist oft Unterstützung durch Fachkräfte notwendig. Diese Liste zeigt Möglichkeiten zur Prävention und ersetzt keine professionelle Hilfe im Einzelfall.

## Strukturen schaffen

Daneben sollten Sie die bestehenden Strukturen in Ihrer Organisation überdenken. Das [Bundesgesundheitsministerium](#) empfiehlt folgende Punkte:

- ✔ Einführen von Gesundheitszirkeln und das Festlegen von Ansprechpersonen für Fragen zur Gesundheit.
- ✔ Analysieren oder Befragen von Beschwerden und Bedarf.
- ✔ Schulen von Führungskräften im Umgang mit seelischen Belastungsfaktoren und im Erkennen von Beschwerden.
- ✔ Erleichtern der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

Auch die Stiftung Deutsche Depressionshilfe spricht Empfehlungen aus. Mögliche Maßnahmen, um dazu beizutragen, dass Betroffene schneller den Weg in eine professionelle Behandlung finden, sind laut der Stiftung:

- Schulungen von Personalverantwortlichen und Führungskräften.
- Informationen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Als neuer Ansatz: Peer-Beratungen in Unternehmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Depressionserfahrung bieten niederschwellige Beratungen für Kolleginnen und Kollegen an.

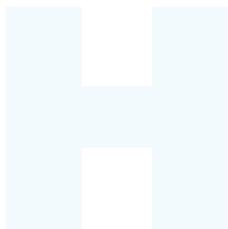
## Hilfe für Unternehmen in Anspruch nehmen

Außerdem beraten die Krankenkassen seit 2017 Firmen in gemeinsamen regionalen [Koordinierungsstellen zur betrieblichen Gesundheitsförderung](#). Daneben gibt es Unterstützung beim [Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung](#) – auch hier ist froach Teil des Partnernetzwerks.



## Was, wenn Führungskräfte nicht weiterwissen: Hilfe? **H-I-L-F-E!**

In Ihrem Unternehmen gibt es bereits Betroffene? Der Umgang kann vor allem für Führungskräfte eine Herausforderung sein. Wie verhalten Sie sich am besten und wann sollten Sie einschreiten? Fragen, die im Arbeitskontext gar nicht so einfach zu beantworten sind. Wir möchten Ihnen an dieser Stelle das H-I-L-F-E-Konzept der Familien-Selbsthilfe Psychiatrie und dem BKK Bundesverband vorstellen.



### *Stufe 1:*

#### **Hinsehen**

Führungskräfte tragen die Verantwortung für die gesundheitliche Fürsorge ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zunächst einmal ist es wichtig, das veränderte Verhalten zu erkennen. Achten Sie auf Ihre Teammitglieder. Sie müssen genau hinsehen und in der Folge die betroffene Person sensibel ansprechen und Unterstützung signalisieren.

### *Stufe 2:*

#### **Initiative ergreifen**



Bei Stufe 2 geht es um ein erneutes Initiative ergreifen, insofern es im ersten Schritt keine Wirkung gezeigt hat. Sammeln Sie gemeinsam mit der betroffenen Person Lösungsmöglichkeiten und zeigen Sie unterstützende Ressourcen auf: Gibt es im Betrieb Personen, die Erfahrung mit der Situation haben und angesprochen werden können? Hat die betroffene Person Angehörige, die einbezogen werden können? Motivieren Sie dazu, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.

### *Stufe 3:*

## **Leitungsfunktion wahrnehmen**

Dauert die Krise länger an, müssen Vorgesetzte ihre Leitungsfunktion wahrnehmen. Verlangen Sie von der betroffenen Person, dass sie sich in Behandlung begibt und appellieren Sie an die Selbstverantwortung. Achten Sie aber dennoch darauf, erneut Hilfsangebote seitens des Unternehmens zu machen.

### *Stufe 4:*

## **Führungsverantwortung**

Für Vorgesetzte heißt es nun, einen angemessenen Umgang mit der betroffenen Person zu finden. Sie müssen fördern und fordern. Fördern bedeutet in einer solchen Krisensituation: Geduld, Verständnis, Fürsorge und Flexibilität. Fordern hingegen meint, dass die Person weiterhin als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter ernst genommen werden sollte. Passen Sie die verlangte Arbeitsleistung nicht zu sehr nach unten an, so dass eine Unterforderung entsteht. Das kann in einigen Fällen sogar kontraproduktiv sein.

### *Stufe 5:*

## **Einbeziehung von Experten**

In vielen Fällen bietet sich eine frühzeitige Einbeziehung von Expertinnen und Experten an, um bestmöglich mit betroffenen Personen umzugehen. Das können sein: die Sozialberatung, die Betriebsärztin/der Betriebsarzt oder ein Team aus innerbetrieblichen Helferinnen und Helfern.

Und zu guter letzt: Bitte achten Sie darauf, stets einfühlsam mit der betroffenen Person umzugehen und selbstverständlich nichts gegen ihren Willen zu unternehmen.

## Bitte denken Sie daran

Nicht nur der Körper, sondern auch die Psyche kann krank werden. Psychische Erkrankungen können in jedem Unternehmen und in jeder Branche vorkommen. Vor allem seit der Corona-Pandemie steigen die Fallzahlen stark an. Ein frühzeitiger Therapiebeginn und rechtzeitige Unterstützung erhöhen die Chance, dass eine Erkrankung nicht chronisch wird. Nehmen Sie Ihre Verantwortung Ihren Angestellten gegenüber wahr und helfen Sie, Scham und Stigma abzubauen. Schauen Sie genau hin und machen Sie Hilfs- sowie Präventionsangebote. So sorgen Sie für starke Belegschaft, in der das Individuum zählt und wertgeschätzt wird.

*Wir wünschen Ihnen und Ihren Beschäftigten alles Gute!*



## Quellen

[DAK Psychoreport 2019](#)

[DAK Psychoreport 2021](#)

[Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund von Burn-out-Erkrankungen in Deutschland bis 2019](#)

[Arbeitswelt im Wandel Zahlen – Daten – Fakten](#)

[Entspann dich, Deutschland!](#)

[Deutschland-Barometer Depression](#)

[Diagnose der Depression](#)

[Schlafstörungen: Warum gesunder Schlaf so wichtig ist](#)

[Müdes Deutschland: Schlafstörungen steigen deutlich an](#)

[Angststörung: Hintergrund](#)

[Angststörung am Arbeitsplatz: Wie geht man am besten damit um?](#)

[Home Sweet Homeoffice: Was das mit Arbeitnehmern macht](#)

[#whatsnext2020 – Erfolgsfaktoren für gesundes Arbeiten in der digitalen Arbeitswelt](#)

[Leben in Balance – Seelische Gesundheit von Frauen](#)

[Psychisch krank im Job. Was tun?](#)

[Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Orientierungshilfe](#)

froach E-Book  
Das müssen Unternehmen Über mentale Gesundheit am  
Arbeitsplatz wissen

**froach**  
2022