

KONZEPT

Psychologischer Dienst

Ein Angebot im Rahmen von upmental | Die Kette e.V.

ERSTELLT VON
upmental | Die Kette e.V.

STAND
Oktober 2026

GÜLTIG AB
1. Oktober 2026

01 Ausgangslage

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Gleichzeitig ist das öffentliche Versorgungssystem für Betroffene kaum zugänglich: Wartezeiten von Monaten, unübersichtliche Strukturen, hohe Hemmschwellen.

27,8 %

der Erwachsenen in Deutschland sind psychisch erkrankt
DGPPN, 2024

23,9

Fehltage pro Fall durch psychische Erkrankungen
WIdO, 2025

+ 47 %

mehr Fehltage durch psychische Erkrankungen seit 2014
AOK, 2024

Platz 1

der häufigsten Gründe für eine Krankmeldung
DAK Halbjahresauswertung 2026

Viele Menschen suchen erst dann Unterstützung, wenn die Belastung bereits erheblich ist und sich erste gesundheitliche, persönliche oder berufliche Folgen zeigen. Dadurch steigt nicht nur der individuelle Leidensdruck. Auch Unternehmen spüren die Auswirkungen in Form von Fehlzeiten, verminderter Leistungsfähigkeit und einer zunehmenden Belastung von Führungskräften und Teams.

Unternehmen tragen eine Mitverantwortung – und haben zugleich eine wirkungsvolle Möglichkeit, frühzeitig und wirksam zu handeln.

Unternehmen stehen heute mehr denn je in der Verantwortung, die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden aktiv zu fördern und frühzeitig wirksame Unterstützungsangebote bereitzustellen.

02 Zielsetzung

Der Psychologische Dienst im Rahmen von upmental hat das Ziel, Mitarbeitenden einen niedrigschwelligen, schnellen und vertraulichen Zugang zu professioneller psychologischer Unterstützung zu ermöglichen – direkt über ihren Arbeitgeber.

- **Früherkennung** psychischer Belastungen, bevor sie sich zu behandlungsbedürftigen Erkrankungen entwickeln
- **Entlastung oder Unterstützung** von Mitarbeitenden in belastenden beruflichen und privaten Situationen
- **Orientierung und Begleitung** im unübersichtlichen Versorgungssystem
- **Stärkung** von Führungskräften in ihrer besonderen Verantwortungsrolle
- **Schutz** der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Belegschaft

03 Nutzen für das Unternehmen

Der Psychologische Dienst ist eine Investition mit messbarem Mehrwert:

Weniger Krankenfehlzeiten

Geringere AU-Kosten, stabilere Teamstrukturen

Weniger Präsentismus

Höhere Leistungsfähigkeit bei Anwesenheit

Frühzeitige Intervention

Chronifizierungen und kostenintensive Behandlungen werden vermieden

Stärkung von Führungskräften

Bessere Führungsqualität, geringere Fluktuation

Bindung von Mitarbeitenden

Schutz von Know-how und Investitionen

Gelebte Fürsorgekultur

Positiver Beitrag zu Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur

Strukturelle Erkenntnisse

Frühwarnsystem für organisationale Belastungsthemen

04 Träger und Netzwerk: Die Kette e.V.

upmental ist ein Angebot von Die Kette e.V. – einem sozialpsychiatrischen Träger im Rheinisch-Bergischen Kreis mit rund 20 Standorten und über 40 Jahren Erfahrung in der Begleitung von Menschen mit psychischen Erkrankungen und besonderen Lebenslagen.

Fachbereich	Schwerpunkte
Jugend	Hilfen zur Erziehung, Kontakt- und Beratungsstellen für Jugendliche (JuBeKo), Unterstützung junger Menschen und Familien in psychischen Krisen, Angebote für junge Erwachsene (18–25 Jahre)
Tagesstruktur und Beratung	Kontakt- und Beratungsstellen, Sozialdienst, Gerontopsychiatrischer Sozialdienst, Sozialpsychiatrischer Dienst, Peer-Beratung, ambulante Krisenbegleitung, Beratungshäuser in der Region, Tagesstrukturierung und Freizeitgestaltung
Arbeit und Rehabilitation	Berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung, Qualifizierung, Kompass, Projekt FIRE
Wohnen	Ambulant betreutes Wohnen, Wohnheime und Wohngemeinschaften, Senioren-Wohngemeinschaften

Dieses Netzwerk steht Mitarbeitenden vollständig zur Verfügung – als direkter, verlässlicher und regionaler Anschluss, wenn weitergehende Unterstützung benötigt wird.

05 Einbettung in upmental

Der Psychologische Dienst ist eines von drei Kernbausteinen des upmental-Angebots. Die Bausteine greifen ineinander und ermöglichen eine bedarfsgerechte Unterstützung auf unterschiedlichen Ebenen – von der individuellen Krise bis zur Organisationsentwicklung.

Baustein	Zielgruppe	Format
Psychologischer Dienst	Einzelne Mitarbeitende & Führungskräfte	Individuell, anonym, vertraulich
Workshops & Veranstaltungen	Gruppen, Teams	Präsenz oder online
Führungskräfte-Coaching	Führungskräfte	Individuell, prozessorientiert

06 Leistungsbeschreibung

5.1 Grundprinzip

Der Psychologische Dienst gibt jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter die Möglichkeit, zeitnah, anonym und zu jedem Anliegen professionelle psychologische Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Die Inanspruchnahme ist freiwillig, selbstbestimmt und für das Unternehmen nicht einsehbar.

5.2 Anliegen

Bereich	Mögliche Anliegen
Beruflich	Arbeitsüberlastung, Konflikte im Team oder mit Vorgesetzten, Umgang oder Anpassung an Veränderungsprozesse, Anliegen zur beruflichen Entwicklung oder Arbeitsabläufen
Führungskräfte	Gesundes Führen, Umgang mit herausfordernden Mitarbeitenden, Rollenkonflikte, Belastungen in der Sandwich-Position
Privat	Familiäre Konflikte, Überlastung, eigene oder familiäre Erkrankungen, Pflege von Angehörigen, belastete Kinder

5.3 Ablauf

Phase 1 – Orientierung (1–2 Stunden)

- Fokussierte Analyse des Anliegens und Ressourcenermittlung
- Lotsenfunktion
- Empfehlung einer passenden Maßnahme
- Begleitung bis zum stabilen Anschluss bei einem externen Angebot

Phase 2 – Maßnahme: Je nach Anliegen und Bedarf wird die Unterstützung in einem von drei Bereichen verortet:

TEAM PSYCH. DIENST	KETTE NETZWERK	WEITERE HILFEN
• Psycholog. Coaching • Führungskräfte-Coaching • Psychoonkolog. Beratung • BEM-Begleitung • Coaching Therapieplatz	• Beratung & Sozialdienst • Arbeit & Rehabilitation • Jugend & Tagesstruktur • Jugend & Familie	• Ambulante Psychotherapie • Fachärztliche Versorgung • Stationäre Maßnahmen • Selbsthilfeangebote

5.4 Fachlicher Rahmen

Die Arbeit des Psychologischen Dienstes ist methodisch breit aufgestellt und orientiert sich konsequent an den individuellen Ressourcen und Lebenskontexten der Menschen, die Unterstützung suchen.

Theoretische Grundlagen

- Systemische Organisationsberatung und -entwicklung – Anliegen werden im Zusammenhang von Arbeitsumfeld, Team und Organisation betrachtet
- Lösungsorientierte Beratung – Fokus auf vorhandene Stärken und konkrete nächste Schritte
- Salutogenetische Perspektive – "Was hält Menschen gesund?" steht im Mittelpunkt
- Wissenschaftsbasiertes, strukturiertes Vorgehen mit klarer Prozessführung

Methodisches Spektrum

Das Team verfügt über Zusatzqualifikationen in: Systemischer Therapie, Verhaltenstherapeutischen Verfahren, Tiefenpsychologisch fundierter Therapie, Psychoonkologie, Paar- und Familientherapie, Psychologischer Schmerztherapie, achtsamkeitsbasierten und emotionsfokussierten Ansätzen sowie Arbeits- und Organisationspsychologie.

Haltung

Die Beratung ist nicht-direktiv, wertschätzend und ressourcenorientiert. Sie respektiert die Selbstbestimmung der Mitarbeitenden und schafft einen Rahmen, in dem eigene Stärken und Lösungswege sichtbar werden – stets unter Wahrung der Anonymität.

07 Erreichbarkeit und Kontakt

Mitarbeitende wählen selbst, wie sie Kontakt aufnehmen möchten:

Präsenz	Telefonisch	Online
Bergisch Gladbach oder Leverkusen	Direkt und persönlich über die zentrale Verwaltung (werktags 9– 16 Uhr)	Per MS-Teams-Link, wird per E- Mail zugeschickt

Terminvereinbarung: Telefonisch oder per E-Mail. Rückmeldung spätestens am nächsten Werktag.
Alternativ: Kontaktformular auf der Website.

Standardtermin in der Regel innerhalb von
5 Werktagen

Notfalltermin am Tag der Kontaktaufnahme
Sofort

08 Anonymität, Schweigepflicht und Datenschutz

- Vollständige Anonymität: Abrechnung ohne Namensnennung (MA1, MA2 usw.)
- Absolute Schweigepflicht der beratenden Psychologinnen und Psychologen
- DSGVO-konforme Datenverarbeitung in allen Bereichen

Klare Zusage:

Der Arbeitgeber erfährt zu keinem Zeitpunkt, wer den Dienst genutzt hat oder welche Themen besprochen wurden.

09 Qualität und Versorgungssicherheit

- Berater*innen-Konstanz – Mitarbeitende haben durchgehend dieselbe Ansprechperson
- Vertretungsregelung – Bei Ausfall ist eine qualifizierte Vertretung garantiert
- Kollegiale Intervention – Interne Fallbesprechungen sichern die Qualität der Beratung
- Regionale Vernetzung – Fundiertes Wissen über lokale Versorgungsstrukturen
- Verzahnung im Unternehmen – Zusammenarbeit mit Betriebsrat, HR, BGM, Arbeitssicherheit und betriebsärztlichem Dienst unter Wahrung der Anonymität

10 Steuerung und Reporting

Auf Wunsch erhalten Unternehmen regelmäßige Auswertungen zur Nutzung des Psychologischen Dienstes – individuell definiert und vollständig anonymisiert:

- Anzahl der beratenen Mitarbeitenden und Gesamtstunden
- Differenzierung nach Anliegentypen (beruflich / privat)
- Nutzungsfrequenz nach Abteilungen
- Berichtszeitraum und Format nach Vereinbarung (z. B. jährlich; online oder vor Ort)

Das Reporting dient der Steuerung des Angebots und kann frühzeitig auf strukturelle Belastungsthemen im Unternehmen hinweisen.

11 Implementierung

Die Einführung des Psychologischen Dienstes erfolgt individuell abgestimmt – keine Maßnahme von der Stange. In einem persönlichen Beratungsgespräch werden Bedarfe, Rahmenbedingungen und interne Kommunikationswege gemeinsam festgelegt.

Standardimplementierung

- Kurzvorstellung im Rahmen einer Betriebs- oder Teamversammlung
- Bereitstellung von Kommunikationsmaterialien (z. B. Flyer, Intranet-Texte)
- Abstimmung mit relevanten internen Stellen (HR, Betriebsrat, BGM)

Weniger Krankenfehlzeiten

Geringere AU-Kosten, stabilere Teamstrukturen

Weniger Präsentismus

Höhere Leistungsfähigkeit bei Anwesenheit

Frühzeitige Intervention

Chronifizierungen und kostenintensive Behandlungen werden vermieden

Stärkung von Führungskräften

Bessere Führungsqualität, geringere Fluktuation

Bindung von Mitarbeitenden

Schutz von Know-how und Investitionen

Gelebte Fürsorgekultur

Positiver Beitrag zu Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur

Strukturelle Erkenntnisse

Frühwarnsystem für organisationale Belastungsthemen