

MENTAL HEALTH ACTION MAP

für Unternehmen, Start-ups & Agenturen bis 50 Mitarbeitende

Founder · Heads · HR · People & Culture · BGM

**Wie gut seid ihr wirklich
aufgestellt, wenn es
jemandem im Team psychisch
nicht gut geht?**

**Findet in 15 Minuten eure
größten Blindspots – und die
3 Personen, die ihr gezielt
befähigen solltet.**



Lara Hemgesberg B.A., M.A., B.Sc.

Brücken zwischen Gesundheitswesen, Bildung & Wirtschaft.
www.larahemgesberg.com

Winter 2026

Psychische Belastung beginnt nicht erst mit einer **Krankschreibung**

Ein Culture Statement weiß nicht, wo die nächste Anlaufstelle für psychologische Hilfe ist. Und auch nicht automatisch, wie man darüber ins Gespräch gehen kann.

Mental Health steht inzwischen in fast jedem Culture Deck. Gut so. Nur: Awareness ist noch keine Kompetenz. Wenn im Alltag niemand sicher erkennt, anspricht oder weiterweiß, bleibt psychische Gesundheit trotz aller Awareness am Ende ein guter Vorsatz – und die psychischen Krankheitszahlen steigen immer weiter. „Irgendjemand wird sich schon kümmern“ ist schnell gesagt, aber keine verantwortungsvolle Strategie.

Die **Mental Health Action Map** zeigt, ob eure Mental-Health-Kompetenz wirklich im Unternehmen angekommen ist – oder bisher vor allem auf dem Papier existiert. Die Action Map bewertet nicht, wie gesund eure Arbeitsbedingungen sind. Sie zeigt, wie handlungsfähig ihr seid, wenn psychische Belastung sichtbar wird.

MENTAL HEALTH ACTION MAP

1
STEP

REALITY CHECK

Wüsstet ihr, was zu tun ist, wenn es konkret wird?

2
STEP

COVERAGE CHECK

Wo ist Kompetenz vorhanden – und wo fehlt sie?

3
STEP

PEOPLE SELECTION

Wer sollte Kompetenz sinnvollerweise aufbauen?

 15-20 Minuten

Mit der **Mental Health Action Map** findet ihr heraus ...

- ☒ wo psychische Belastung heute wahrscheinlich zu spät auffällt
- ☒ in welchen eurer Teams sichere Ansprechpersonen fehlen
- ☒ wo Wissen und Verantwortung zu stark an HR, Führung oder Einzelnen hängen
- ☒ welche Personen und Bereiche gezielt Mental-Health-Kompetenz brauchen
- ☒ wo ihr ansetzen könnt, damit Mental Health nicht nur im Culture Deck gut aussieht

“Körperliche Erste Hilfe? Selbstverständlich. Bei psychischer Belastung verlassen wir uns erstaunlich oft darauf, dass schon irgendjemand weiß, was zu tun ist.”



Mental Health als HALTUNG?
Wichtig.
Mental Health als
HANDLUNGSKOMPETENZ?
Entscheidend.



Wüsstet ihr wirklich, was zu tun ist?

Was würde bei euch morgen passieren? Nicht theoretisch. Denk an euer echtes Unternehmen. Nimm für jedes der Szenarien kurz die erste Person, die dir einfällt, die darauf reagieren würde und stelle diese 4 Fragen:

Wer würde die Situation wahrscheinlich zuerst bemerken?

Würde diese Person ein Gespräch beginnen?

Kennt sie die Grenzen ihrer Rolle?

Weiß sie, welche nächsten Schritte oder Anlaufstellen sinnvoll sind?

Bei akuter Eigen- oder Fremdgefährdung gilt: professionelle Notfallhilfe einschalten.

Typische Szenarien

1

„Ich kann nicht mehr.“

Eine Mitarbeiterin sagt im Gespräch plötzlich diesen Satz und wirkt emotional deutlich belastet. Sie äußert, dass „alles keinen Sinn mehr mache“.

2

Top Performer verändert sich.

Eine sonst sehr zuverlässige Person zieht sich zunehmend zurück, wirkt erschöpft, macht ungewöhnlich viele Fehler oder reagiert gereizter als sonst.

3

Ungewöhnliche Wahrnehmung.

Ein Kollege spricht darüber, Dinge wahrzunehmen, die andere nicht bemerken. Er ist außerdem sehr misstrauisch geworden.

4

Eine akute Panikattacke.

Während eines Arbeitstages bekommt ein Teammitglied plötzlich starke Angst, Atemnot und wirkt völlig überfordert.

5

Angst vor Arbeitsweg.

Ein Kollege bittet, nur noch im Homeoffice arbeiten zu dürfen, da er fürchtet, auf dem Arbeitsweg zu verunglücken.

Bei mehr als einem Szenario kurz gestockt? Genau das ist der Punkt.

?

„Unser Team Lead würde es wahrscheinlich sehen, aber nicht wissen, was er sagen soll, solange alle ihre Arbeit machen.“

?

„Ich würde vermutlich selbst angerufen werden (oder HR/People), wenn es bereits eskaliert ist und die Person bereits krankgeschrieben ist.“

?

„Uns ist Mental Health wichtig, aber es ist nicht immer einfach souverän darüber ins Gespräch zu kommen.“

STEP 1: Reality Check

Stellt euch die zuvor identifizierten Szenarien nochmals in eurem Unternehmen vor und beantwortet spontan.

Ehrlicher Schnell-Check für die typischen Szenarien

Gibt es in jedem Team klare Personen, denen sich Menschen anvertrauen würden?	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Unklar
Gibt es Wissen über psychische Krankheiten und deren konkrete Warnsignale?	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Unklar
Wissen Mitarbeitende, wie sie Veränderungen von anderen sicher ansprechen können?	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Unklar
Wissen Mitarbeitende, was sie tun können - und wo ihre Zuständigkeit endet?	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Unklar
Sind konkrete Hilfsangebote und Weiterleitungswege bekannt?	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Unklar
Gibt es mehrere geschulte Personen außerhalb von HR, People oder GF?	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Unklar
Wissen Ansprechpersonen, wie sie auch in schwierigen Situationen reagieren können?	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Unklar
Ist Mental-Health-Kompetenz über Teams und Bereiche hinweg ausreichend verteilt?	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Unklar

Ehrliche Selbsteinschätzung: Was fällt Euch auf, wenn ihr das Antwortmuster anschaut?

Meine Empfehlung für euch

● Gut abgedeckt

Mehrere erreichbare Personen können Veränderungen wahrnehmen, ansprechen und ihre eigene Rolle einordnen.

Vermutlich kein akuter Handlungsbedarf. Kompetenz ist aufgebaut, und auch nicht von Einzelnen abhängig.

● Punktuell abgedeckt

Es gibt geeignete Personen, aber Wissen und Verantwortung konzentrieren sich auf wenige Stellen.

Kompetenz breiter verteilen und geeignete Personen für Backups ausbilden.

● Klare Lücken

Bei mehreren Teams oder Situationen bleibt unklar, wer reagieren würde oder wie sicher diese Person handeln könnte.

Geeignete Personen identifizieren und konkrete Handlungskompetenz aufbauen.

"Lücken sind kein Kulturversagen. Sie zeigen nur, wo Kompetenz noch systematisch aufgebaut werden sollte."

Okay. Aber was müsste jemand eigentlich können, um handlungskompetent zu sein?



Exkurs Was ist überhaupt “Mental Health Kompetenz”?

Feuerlöscher? Pflicht. Erste Hilfe? Geschult. Psychische Krise? Viel Glück mit dem Bauchgefühl.

Mental-Health-Kompetenz ist kein Persönlichkeitstalent. Sie ist erlernbar.

In dieser Action Map verstehe ich Mental-Health-Kompetenz als Zusammenspiel aus Wissen, Handeln und Haltung.

MENTAL HEALTH KOMPETENZ

Wissen

- psychische Krankheiten
- Symptome, Warnzeichen & Prävention
- konkrete Anlaufstellen

Handeln

- Leitfaden für Gespräch
- Ansprechen von Tabuthemen
- Weiterleitung an Anlaufstellen
- Klaren Prozessen folgen

Haltung

- Initiierung von Gespräch
- Umgang mit Stigmata
- Bewusstsein für die Grenzen der eigenen Rolle
- eigene Abgrenzung
- Menschlichkeit
- Wertebewusstsein

 Nicht therapieren

 Nicht analysieren

 Professionelle Hilfe nicht ersetzen

Veränderungen sicher wahrnehmen, souverän ansprechen, zuhören, die eigene Rolle kennen und an passende Hilfsangebote weiterverweisen.

☒ Psychische Krisen früher erkennen

☒ Sicherer ansprechen

☒ Grenzen kennen

☒ Verantwortung verteilen & HR/
Führung entlasten

☒ Eine Kultur des frühen Ansprechens

☒ Hilfe wird normaler und niedrigschwelliger

☒ Abbau von Vorurteilen

☒ Menschen über bestehende Vertrauenswege erreichen

„Kompetent und menschlich aufeinander achtzugeben, hat für mich etwas Ur-Menschliches – und sollte in jedem modernen Unternehmen zur Kultur gehören. **Mental-Health-Kompetenz ersetzt keine gesunden Arbeitsbedingungen.** Sie entscheidet aber mit darüber, was passiert, wenn Belastung sichtbar wird.“

In welchen eurer Teams fehlt denn genau dieses Wissen & die konkrete Handlungskompetenz?



STEP 2: Coverage Check

Wie ist die Mental Health Kompetenz verteilt?

Mental-Health-Kompetenz bringt wenig, wenn sie irgendwo im Unternehmen vorhanden ist – aber im entscheidenden Team nicht erreichbar ist. Geht eure wichtigsten Bereiche deshalb einmal realistisch durch: Wer würde Veränderungen tatsächlich bemerken? Zu wem würden Mitarbeitende wirklich gehen? Und wer wäre dann auch handlungsfähig? Nicht die Organigramm-Version. Die echte.

In welchen Teams ist bereits Kompetenz vorhanden?

Abteilung/ Team	Wer würde Veränderungen wahrscheinlich zuerst bemerken?	Verfügt diese Person über Mental Health Kompetenz ?	Zu wem würden Mitarbeitende vermutlich tatsächlich gehen?	Fühlt sich diese Person sicher im Umgang damit?
1:	☐ Name: ☐ HR/People ☐ GF/Team Lead ☐ Unklar/niemand	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Nein ☐ Unklar	☐ Name: ☐ HR/People ☐ GF/Team Lead ☐ Unklar/niemand	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Nein ☐ Unklar
2:	☐ Name: ☐ HR/People ☐ GF/Team Lead ☐ Unklar/niemand	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Nein ☐ Unklar	☐ Name: ☐ HR/People ☐ GF/Team Lead ☐ Unklar/niemand	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Nein ☐ Unklar
3:	☐ Name: ☐ HR/People ☐ GF/Team Lead ☐ Unklar/niemand	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Nein ☐ Unklar	☐ Name: ☐ HR/People ☐ GF/Team Lead ☐ Unklar/niemand	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Nein ☐ Unklar
4:	☐ Name: ☐ HR/People ☐ GF/Team Lead ☐ Unklar/niemand	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Nein ☐ Unklar	☐ Name: ☐ HR/People ☐ GF/Team Lead ☐ Unklar/niemand	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Nein ☐ Unklar
5:	☐ Name: ☐ HR/People ☐ GF/Team Lead ☐ Unklar/niemand	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Nein ☐ Unklar	☐ Name: ☐ HR/People ☐ GF/Team Lead ☐ Unklar/niemand	☐ Ja ☐ Teilweise ☐ Nein ☐ Unklar

Bei mehr Abteilungen/Teams gerne diese Seite duplizieren. Bei wenig Zeit einfach nur mit einem einzelnen Team anfangen.

Eure Coverage-Lücken

Ehrliche Auswertung: Wie gut sind eure Teams im Mittel abgedeckt?

Team 1: ☐ ☐ ☐

Team 4: ☐ ☐ ☐

Team 2: ☐ ☐ ☐

Team 5: ☐ ☐ ☐

Team 3: ☐ ☐ ☐

- ☐ = Sehr gute Abdeckung
- ☐ = Teilweise/hängt an einzelnen Personen
- ☐ = Abdeckung sollte verbessert werden

Wer aus diesen Teams könnte die Rolle einer vertraulichen Ansprechperson übernehmen?

STEP 3: People Selection

Wer sollte Wissen & Handlungskompetenz in psychischer Gesundheit haben?

Alle? Wäre schön. Muss aber nicht. **Für Führung, HR und People gehört Mental-Health-Kompetenz aus meiner Sicht zur Basis.** Aber die entscheidenden Gespräche finden nicht nur dort statt. Sie passieren zwischen Kolleg:innen, im 1:1, in der Kaffeeküche: bei Menschen, denen man tatsächlich vertraut. Deshalb zählt nicht nur Funktion. Sondern Erreichbarkeit.

Eine geeignete Ansprechperson ...

- ☒ ist für andere zugänglich.
- ☒ wird als vertrauenswürdig wahrgenommen.
- ☒ ist nah genug am Arbeitsalltag, um Veränderungen mitzubekommen.
- ☒ erreicht idealerweise unterschiedliche Personen oder Teams.
- ☒ Die Rolle sollte natürlich freiwillig übernommen werden: mit klaren Grenzen und ohne Verantwortung für Behandlung oder Problemlösung.
- ☒ interessiert sich freiwillig für das Thema.
- ☒ kann vertraulich und verantwortungsvoll handeln.
- ☒ kennt bzw. respektiert Grenzen der eigenen Rolle.
- ☒ ist voraussichtlich längerfristig im Unternehmen präsent.

→ Wer sind/wären bei euch geeignete Ansprechpersonen?

Jetzt wird's endlich ganz konkret: Wer ist bei euch bereits (inoffizielle) Ansprechperson? **Aus den Coverage Lücken der vorherigen Seite: Wer eignet sich für das jeweilige Team als neue Ansprechpartner:in für psychologische Themen?**

Unsere Ansprechpersonen

Rolle schon abgesichert?

Team Coverage

Team 1:



Bereits geschult
& voll handlungs-
sicher



Erfahrung da –
Kompetenz
absichern



Kompetenz
gezielt
aufbauen

Team 2:



Team 3:



Team 4:



Team 5:



HR, Culture, BGM:



Heads, Leads:



GF, Founder:



Wie können diese Personen Wissen & Handlungskompetenz schnell & einfach aufbauen?

Ihr habt eure Personen gefunden? Dann macht sie handlungsfähig.

Genau hier setzt **Mental Health First Aid (MHFA) mit der Ausbildung zum Psychologischen Ersthelfenden** an. Kein Psychologie-Studium. Kein Therapeut:innenjob. Sondern ein kompakter Kurs als klaren Handlungsrahmen für den Moment, in dem es darauf ankommt.

MHFA-ERSTHELFER-KURS

Ohne
Vorwissen

Der MHFA Ersthelfer-Kurs Erwachsene ist eine **12-stündige Live-Online-Ausbildung** für Mental Health Kompetenz für Menschen ohne Vorwissen. In sechs Modulen lernen die Teilnehmenden, in einem international **wissenschaftlich fundierten Konzept** psychische Probleme und Krisen früher zu erkennen, Menschen anzusprechen und angemessene erste Hilfe zu leisten – bis professionelle Unterstützung greift & Anschluss ans psychologische Hilfesystem gefunden wurde.

in Zusammenarbeit mit
**MHFA
ERSTHELFER**
Kurse für psychische Gesundheit

LIVE ONLINE • 6 MODULE JE 2 STUNDEN • HANDBUCH • ABSCHLUSSTEST • ZERTIFIKAT



Symptome &
Veränderungen
erkennen.



Gespräche
sicher beginnen.



Angemessen
reagieren.



Eigene Grenzen
kennen.



Passende professionelle
Hilfe vermitteln.

VORHER

- ✗ Belastung fällt auf, wenn es eigentlich schon zu spät ist.
- ✗ „Ich merk da was – aber sag ich jetzt was?“
- ✗ Unsicherheit endet in Abwarten.
- ✗ Am Ende landet alles bei HR oder denselben zwei Leuten.
- ✗ „Muss ich das jetzt lösen?“
- ✗ In Krisen regiert Bauchgefühl.
- ✗ Professionelle Hilfe? Muss man erstmal selbst rausfinden.

**Mental Health
nur als Haltung**



NACHHER

- ✓ Warnsignale werden früher erkannt.
- ✓ Schwierige Gespräche starten früher und sicherer.
- ✓ Ein klarer Rahmen ersetzt Herumraten.
- ✓ Verantwortung verteilt sich auf mehrere Schultern.
- ✓ Jede:r kennt Rolle und Grenzen.
- ✓ Auch in Krisen gibt es einen Plan.
- ✓ Der Weg zu professioneller Hilfe wird klarer.

**Mental Health
Handlungskompetenz**

AKTUELLE KURS TERMINE:
LARAHEMGESBERG.COM/MHFA
ODER AUF DER NÄCHSTEN SEITE

„Culture Decks verändern keine Kultur.
Menschen schon –
wenn sie wissen, was sie tun.“



Die richtigen Personen stehen fest. Jetzt geht's um Befähigung.

MHFA-ERSTHELFER-KURS

Ohne
Vorwissen

Kultur zeigt
sich, wenn es
konkret wird.

PRAXISNAHES WISSEN • FALLBEISPIELE • GESPRÄCHSSITUATIONEN

01 Psychische Erste Hilfe

Warnzeichen erkennen, Gespräche beginnen und strukturiert erste Hilfe leisten.

02 Depression

Anzeichen verstehen und Betroffene angemessen unterstützen.

03 Suizidalität

Warnsignale ernst nehmen und in Krisensituationen angemessen reagieren.

04 Angststörungen

Angst, Panik und verwandte Belastungen besser verstehen und einordnen.

05 Psychose

Veränderungen erkennen und angemessen auf ungewöhnliches Erleben reagieren.

06 Konsum & Abhängigkeit

Problematischen Konsum erkennen und Unterstützung anstoßen, z.B. Alkohol.

Nach dem Kurs wissen eure Mitarbeitenden, wie sie psychische Belastung erkennen, sicher ansprechen und sinnvoll weiterhelfen können – ohne ihre Rolle zu überschreiten.



WÄHLT DAS FORMAT, DAS IN EUREN ARBEITSALLTAG PASST.

VORMITTAGSKURS

09:00–11:00 Uhr

Modul 1 • Mo, 23.11.2026
Modul 2 • Mo, 07.12.2026
Modul 3 • Di, 08.12.2026
Modul 4 • Mi, 09.12.2026
Modul 5 • Do, 10.12.2026
Modul 6 • Fr, 11.12.2026

NACHMITTAGSKURS

14:00–16:00 Uhr

Modul 1 • Mo, 07.12.2026
Modul 2 • Mo, 14.12.2026
Modul 3 • Di, 15.12.2026
Modul 4 • Mi, 16.12.2026
Modul 5 • Do, 17.12.2026
Modul 6 • Fr, 18.12.2026

ABENDKURS

18:30–20:30 Uhr

Modul 1 • Di, 17.11.2026
Modul 2 • Mo, 23.11.2026
Modul 3 • Di, 24.11.2026
Modul 4 • Mi, 25.11.2026
Modul 5 • Do, 26.11.2026
Modul 6 • Fr, 27.11.2026

249 €

pro Person inkl. USt.

Es gelten die aktuellen Preise auf der Buchungsseite.

12 STUNDEN LIVE-ONLINE-TRAINING • 6 MODULE À 2 STUNDEN • HANDBUCH •
PRAXISNAHE ÜBUNGEN • FALLBEISPIELE • KLEINE GRUPPEN • ABSCHLUSSTEST

ZERTIFIKAT ALS PSYCHOLOGISCHE:R ERSTHELFER:IN (MHFA)

JETZT PLÄTZE SICHERN →

Mitarbeitende direkt einzeln anmelden oder
Anmeldelink ans Team weitergeben.



ZUR ANMELDUNG: larahemgesberg.com/mhfa

INHOUSE ANFRAGE



LIEBER GANZ UNTER EUCH?

Oder ihr seid mehr als 8 Leute?
Für Unternehmen und Teams biete ich
auch individuelle Inhouse-Kurse an.

 **LASST UNS REDEN!**

TERMINE SCHON VORBEI?

Du liest diesen Guide zu einem späteren Zeitpunkt? Gar
kein Problem. Aktuelle Kurstermine und freie Plätze
findest du jederzeit auf meiner Website.

 **AKTUELLE TERMINE:** [WWW.LARAHEMGESBERG.COM](https://www.larahemgesberg.com)