

Interventionsleitfaden

Wie Sie einen Leitfaden zur Frühintervention bei Krisen (z.B. psychischen Problemen) von Mitarbeitenden entwickeln, um Langzeitabsenzen zu vermeiden.

Zielgruppe

Personalabteilung/HR,
Führungskräfte,
Geschäftsführende

Ressourcen

Arbeitszeit für
Entwicklung,
Abstimmung und
Anwendung

Dauer

wenige Wochen bis
mehrere Monate, je
nach bestehenden
Prozessen

Häufigkeit


einmalig; kann jedoch
im Laufe der Zeit
aktualisiert/
angepasst werden

01

Zielsetzung und Rahmen festlegen

Bevor ein Interventionsleitfaden erstellt wird, muss klar sein, warum er gebraucht wird und wofür er eingesetzt wird. Ein klar definierter Rahmen hilft in sensiblen Situationen strukturiert zu handeln.

- Ziele festlegen: Formulieren Sie den Zweck des Leitfadens so, dass er klar zeigt:
 - Er dient der Unterstützung und der frühzeitigen Intervention,
 - Arbeitsplatzert halt oder nachhaltige Reintegration bei Krisensituationen.
 - Betonung der Fürsorgepflicht der Führungskräfte
- Geltungsbereich bestimmen: z. B. psychische Belastungen, auffälliges Verhalten, Leistungsabfall.
- Rechtliche Grundlagen und Datenschutz regeln.

 *Am besten formulieren Sie die Ziele positiv, um Vertrauen zu schaffen. Falls das Unternehmen über eine HR-Abteilung (oder Personalabteilung) verfügt, holen Sie diese früh ins Boot.*

02

Prozessablauf festlegen


Im nächsten Schritt definieren Sie den konkreten Prozess, der eine rechtzeitige und lösungsorientierte Intervention bei auffälligem Verhalten von Mitarbeitenden ermöglicht. Dabei muss das Rad nicht neu erfunden werden: Es lohnt sich, auf bewährte Interventionsleitfäden zurückzugreifen und diese als Orientierung zu nutzen. Folgende kostenlose Leitfäden bieten wertvolle Inspiration:

- ✓ [Leitfaden für Arbeitgeber und Führungskräfte - Stiftung Rheinfelden & Psychiatrie Baselland](#)
- ✓ [Leitfaden für Führungspersonen und Verantwortliche - SUVA](#)
- ✓ [Leitfaden für Vorgesetzte \(Modell 5A\) - SVA Zürich](#)

Bei der Analyse dieser Leitfäden wird deutlich, dass erfolgreiche Interventionsprozesse stets vier gemeinsame Kernelemente haben: (1) Phasenbasierter Ablauf, (2) strukturierte Gesprächsführung, (3) Zusammenarbeit mit Fachstellen (Arzt/Ärztin, Psychiater/Psychiaterin, Berater/Beraterin, etc.) und (4) nachvollziehbare Dokumentation des Prozesses. Wie die einzelnen Phasen benannt werden, ist zweitrangig, wichtig sind die Inhalte. Ein möglicher Prozessablauf kann daher, je nach Vorgehensweise im Unternehmen, folgende Phasen umfassen:

- **Phase 1 – Beobachten & Einordnen:** In dieser Phase nehmen Führungskräfte auffälliges Verhalten wahr und prüfen sorgfältig, ob und wie eingegriffen werden sollte. Bevor ein Gespräch geführt wird, werden alle relevanten Beobachtungen gesammelt und eingeordnet. Frühzeitiger Austausch mit HR/Personalabteilung, wenn Unsicherheiten bestehen.


- Zur Identifikation auffälligen Verhaltens, können Sie aus dem «*Leitfaden für Arbeitgeber und Führungskräfte*» der Stiftung Rheinfelden und Psychiatrie Baselland entnehmen.
- «*Beobachtungsjournal*» vom Praxisbeispiel nutzen, um Auffälligkeiten nachvollziehbar zu dokumentieren.
- **Phase 2 – Ansprechen & Unterstützen:** Die Führungskraft sucht in einer wertschätzenden Haltung das Gespräch mit der betroffenen Person. Ziel ist, die Beobachtungen klar zu schildern, die Perspektive der betroffenen Person zu verstehen und gemeinsam mögliche Unterstützungswege zu definieren.
 - «*Verlaufsprotokoll für Gespräche*» vom Praxisbeispiel nutzen, um die Gesprächsergebnisse zu dokumentieren.
 - «*Leitfaden für Vorgesetzte (Modell 5A)*» der SVA Zürich gibt praxisnahe Hinweise, wie ein wertschätzendes Gespräch durchzuführen ist.
- **Phase 3 – Erwartungen klären & Zusammenarbeit mit Fachstellen ermöglichen:** Wenn sich die Situation trotz erster Unterstützung nicht verbessert, werden Erwartungen klar kommuniziert und die betroffene Person aufgefordert, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Diese Aufforderung kann durch die Führungskraft oder die Personalabteilung erfolgen. Das Unternehmen sorgt zudem für eine Zusammenarbeit mit der aufgesuchten Fachstellen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit kann die Fachperson (z.B. Arzt/Ärztin etc.) die aktuelle Arbeitsfähigkeit beurteilen, Empfehlungen zur Belastbarkeit, möglichen Einschränkungen oder notwendigem Anpassungsbedarf geben.
 - «*Jobprofil für den Arzt*» aus dem Praxisbeispiel zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit nutzen.
- **Phase 4 – Massnahmen festhalten & Entwicklung bewerten:** In dieser Phase werden die vereinbarten Massnahmen (aus der Zusammenarbeit mit Fachstellen) konkret definiert und schriftlich festgehalten. Anschliessend wird die Entwicklung überprüft, um Fortschritte sichtbar zu machen.
 - «*Verlaufsprotokoll für Gespräche*» vom Praxisbeispiel nutzen, um die Gesprächsergebnisse zu dokumentieren.
- **Phase 5 – Reintegration planen & begleiten:** In dieser Phase wird die Rückkehr der betroffenen Person sorgfältig geplant und eng begleitet, basierend auf einer ärztlichen Einschätzung der aktuellen Belastbarkeit. Eine stufenweise Wiedereingliederung sowie mögliche Arbeitsplatzanpassungen werden gemeinsam mit Fachstellen, HR und den Mitarbeitenden definiert. Der Verlauf wird regelmässig überprüft, um eine nachhaltige und stabile Rückkehr in den Arbeitsalltag zu ermöglichen.
- **(optional) Phase 6 – Kündigung des Arbeitsverhältnisses:** Falls trotz aller Massnahmen und Unterstützungsangebote keine stabile Arbeitsfähigkeit erreicht werden kann und die Zusammenarbeit langfristig nicht mehr möglich ist, kann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der letzte Schritt sein.

 *Wichtig ist, dass für jede Phase Verantwortlichkeiten festgelegt und Dokumente entwickelt werden. Diese können beispielsweise mit den Informationen aus den bestehenden (verlinkten) Leitfäden erstellt oder dem Praxisbeispiel auf der Website [gesunde-kmu.ch](https://www.gesunde-kmu.ch) entnommen werden.*

Pilotversuch durchführen

03

Bevor der Interventionsleitfaden offiziell eingeführt wird, sollte er in einem Praxisfall aus ausprobiert werden. Ist kein geeigneter Fall verfügbar, kann der Leitfaden alternativ mit 1–2 Führungskräften im Rahmen eines strukturierten Feedbackgesprächs durchgespielt und entsprechend angepasst werden.


 *Feedback gezielt einsammeln: Fragen wie «Was war unklar?», «Wo braucht es mehr Struktur?», «Was hat gut funktioniert?» unterstützen eine effiziente Optimierung.*

04

Führungskräfte schulen

Informieren Sie Ihre Führungskräfte über die Entstehung und Zielsetzung des Interventionsleitfadens und zeigen Sie Schritt für Schritt, wie er angewendet wird. Nutzen Sie die Gelegenheit für einen kurzen fachlichen Input zum Thema «sensible Gespräche führen» und fördern Sie den Austausch von Erfahrungen.


- «Leitfaden für Vorgesetzte (Modell 5A)» der SVA Zürich gibt praxisnahe Hinweise, wie ein wertschätzendes Gespräch durchzuführen ist.

 *Praxisbeispiele einbauen: Arbeiten Sie mit echten oder anonymisierten Fallbeispielen, das erhöht die Relevanz und verbessert den Transfer in den Alltag.*

05

Kommunikation an Mitarbeitende


Damit der Interventionsleitfaden transparent und vertrauensbildend eingeführt wird, sollten auch die Mitarbeitenden frühzeitig informiert werden. Eine klare und offene Kommunikation stärkt das Verständnis dafür, warum der Interventionsleitfaden eingesetzt wird und wie es die Zusammenarbeit unterstützt.

 *Geben Sie Raum für Fragen und Rückmeldungen. Das fördert Akzeptanz und reduziert mögliche Unsicherheiten.*

06

Integration in Unternehmensprozesse

Damit der Interventionsleitfaden nachhaltig wirkt, sollte er fest in bestehende Unternehmensprozesse eingebettet werden. Eine klare Verankerung stellt sicher, dass Führungskräfte und HR/Personalabteilung ihn konsistent anwenden und in anspruchsvollen Situationen schnell darauf zurückgreifen können.

 *Verknüpfen Sie den Leitfaden mit bestehenden Tools wie Jahresgesprächen, Absenzenmanagement, HR-Prozessen oder BGM-Aktivitäten, damit er automatisch im Alltag auftaucht.*



Weitere Ideen gesucht?

Besuchen Sie [gesunde-kmu.ch](https://www.gesunde-kmu.ch) für mehr Praxisbeispiele und Inspiration!