MODULBESCHREIBUNG

Seelische Belastung im Team: sehen, hören, ansprechen

Adaptives Modul | ~20 min

Fast jeder zweite Beschäftigte zeigt heute ein Anzeichen seelischer Not, und das Homeoffice hat einen großen Teil der sichtbaren Signale verschwinden lassen. Sensibilisierung reicht nicht mehr: Dieses Modul gibt Führungskräften den Satz an die Hand, mit dem sie das Gespräch eröffnen, und zeigt, wo ihre Rolle endet. Sie sind das erste Glied in der Kette, nie Therapeuten.

LERNZIELE

01 Verhaltensänderungen erkennen, die auf ein Leiden hinweisen, und sie nach Dauer, Häufung und Häufigkeit einordnen.

02 Die vier häufigsten Formen des Leidens unterscheiden: Burn-out, Brown-out, Bore-out und generalisierte Angststörung.

03 Die drei Fallen der Führungskraft vermeiden (Verdrängung, Schweigen aus Verlegenheit, das Retten), um präsent zu bleiben.

04 Das Gespräch mit beobachteten Fakten eröffnen, zuhören, ohne Ratschläge zu geben, und an die zuständigen Anlaufstellen verweisen.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die es wagen wollen, psychische Gesundheit im Team anzusprechen, mit den richtigen Worten und der richtigen Distanz.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Sie führen Tristan, Mitarbeiter einer Wäscherei. Am Ende der Kaffeepause, als alle zu ihren Arbeitsplätzen zurückgehen, sagt Tristan lächelnd: „Ich halte bis zum Urlaub durch." Zwei Kollegen lachen, dann gehen alle wieder an die Arbeit. Was tun Sie?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Vier Formen des Leidens am Arbeitsplatz (Burn-out, Brown-out, Bore-out, generalisierte Angststörung) – anerkannte Konzepte der Arbeitspsychologie
- Die Führungskraft als erstes Glied in der Kette: sehen, hören, ansprechen – Afthonios-Methode
- Drei Fallen für Führungskräfte (Verdrängung, Schweigen, Retten) – Afthonios-Methode

QUELLEN & REFERENZEN

- OpinionWay & Empreinte Humaine – Barometer zur psychischen Gesundheit der Beschäftigten (2025–2026): Zwischen 45 % und ~50 % der Beschäftigten in Frankreich zeigen ein Anzeichen seelischer Not
- Gallup, zitiert von Fortune (Mai 2025, „Remote Work Paradox"): Beschäftigte, die ganz im Homeoffice arbeiten, nennen die höchsten Werte für Traurigkeit, Wut und Einsamkeit
- Gallup – das wöchentliche Einzelgespräch, belegt als Hebel der Führungskraft für Engagement
- WHO (2022) – Leitlinien zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 10.11.2026