

# GESPRÄCHS- LEITFADEN

Wie spreche ich es an, wenn ich vermute, dass es eine\*m Kolleg\*in psychisch nicht gut geht?



Wenn es Menschen in unserer Umgebung psychisch nicht gut geht, merken wir das oft an Veränderungen in ihrem Verhalten. Die betreffende Person zieht sich zum Beispiel zurück, wird schneller reizbar oder wirkt distanziert. Im Kreise von Familienmitgliedern oder Freund\*innen trauen wir uns in den meisten Fällen, offen zu fragen, was los ist – im Arbeitskontext fällt uns das häufig nicht ganz so leicht. Wir haben Angst, über das Ziel hinauszuschießen oder etwas Falsches zu sagen. Diese Angst ist in den allermeisten Fällen unbegründet. Denn indem wir rücksichtsvoll und einfühlsam nachfragen, helfen wir Kolleginnen und Kollegen, die eine schwere Zeit durchmachen – und ermöglichen es Ihnen im Zweifelsfall, schnell an die Hilfe zu gelangen, die sie benötigen. Wenn du mit einer\*m Kolleg\*in sprechen möchtest, nimm dir ausreichend Zeit – wähle zum Beispiel ein gemeinsames Mittagessen oder einen Spaziergang aus, um deine Beobachtungen zu teilen. Hier kommen ein paar Ideen, wie du das Gespräch strukturieren kannst.



## Teile deine Beobachtungen



Beginne damit, deine Beobachtungen mitzuteilen. Beschreibe ganz neutral, was du beobachtet hast – und zwar nur in Bezug auf das Verhalten der Person. Vermeide vorschnelle Auslegungen, Urteile oder Interpretationen.

„Du, ich habe dich bei den letzten Team-Events vermisst. Ich wollte nur fragen, wie es dir zur Zeit geht.“

„In letzter Zeit kamst du mir sehr still vor. Ist das nur mein Eindruck? Wie geht es dir denn zur Zeit?“

„In der Situation, in der wir gerade waren, hatte ich das Gefühl, dass du dich nicht wohlfühlst hast. Stimmt das?“



## Zeige Verständnis



Wenn die Person nicht darüber sprechen möchte, ist das in Ordnung – dränge nicht auf ein Gespräch. Öffnet sich die Person dir, ist es wichtig, ihr Vertrauen wertzuschätzen und Verständnis zu zeigen.

„Das klingt nach einer wirklich schweren Zeit.“

„Es tut mir so leid, dass du dich so fühlst ...“

„Ich verstehe. Das klingt wirklich belastend.“



## Beleuchte mögliche Ursachen



Im nächsten Schritt geht es darum, die Ursachen für das Verhalten der Person ausfindig zu machen. Nicht unbedingt muss eine psychische Belastung oder Erkrankung dahinterstecken, manchmal sind die Gründe ganz andere: Ärger mit einer\*m Kolleg\*in, Stress zuhause oder einfach nur ein schlechter Tag.

„Hast du eine Idee, womit das zusammenhängen könnte?“

„Was glaubst du, ist die Ursache dafür?“

„Wie ist es dazu gekommen?“

„Gibt es etwas Bestimmtes, das dich im Moment beschäftigt?“

„Hattest du dieses Gefühl in letzter Zeit häufiger?“



## Höre zu und stelle offene Fragen



Bemühe dich, wirklich zuzuhören und offene Fragen zu stellen. Du musst zu keinem Zeitpunkt des Gesprächs eine Lösung für das Problem liefern. Stattdessen geht es darum, dass du einfach nur da bist und der anderen Person Raum gibst, ihre Gedanken zu teilen. Das ist manchmal gar nicht so einfach, aber sorgt dafür, dass sich dein Gegenüber wirklich verstanden fühlt.

Versuche auch, im Gespräch Blickkontakt zu halten und dich nicht durch Nachrichten o.ä. ablenken zu lassen.

„Wie hast du das erlebt?“

„Wie gehst du damit aktuell um?“

**SOS**

## Besprich Hilfsmöglichkeiten

**SOS**

Auch, wenn du das Gespräch initiiert hast: Es ist wichtig, dass du dich nicht für dein Gegenüber verantwortlich fühlst. Es ist nicht deine Aufgabe, das Problem zu lösen – du kannst die betreffende Person aber bei der Suche nach Hilfe unterstützen. Frag nach, welche Art der Unterstützung bereits vorhanden ist. Vielleicht kennst du jemanden, den du empfehlen kannst oder du kannst bei der Suche nach Unterstützung helfen.

„Gibt es etwas, worin ich oder das Team dich unterstützen können?“

„Möchtest du mit den anderen im Team oder mit unserem Lead drüber reden? Brauchst du dabei Unterstützung?“

„Hast du schon mit jemandem darüber gesprochen – mit einer\*m Therapeut\*in zum Beispiel?“

„Welche Unterstützung hast du im Moment zu Hause?“

„Brauchst du Hilfe bei der Suche nach Unterstützung?“

„Ich kann dir gerne eine Telefonnummer geben.“

Hier kannst du ein paar Hilfsangebote in deiner Organisation eintragen, auf die du im Gespräch verweisen kannst:



## ... und noch ein paar generelle Hinweise



- Du bist nicht für die Lösung der Probleme verantwortlich! Du bist da, um der anderen Person zu helfen, an die Hilfe zu kommen, die sie braucht
- Stelle offene Fragen und höre aktiv zu – vermeide Interpretationen und Urteile
- Trau dich: Nachfragen ist besser, als gar nichts zu tun
- Wenn dein Gegenüber nicht darüber sprechen möchte, bedeutet das nicht, dass dein Gesprächsangebot falsch war

# SHITSHOW

Agentur für psychische Gesundheit GmbH  
Flughafenstraße 26, 12053 Berlin  
[www.shitshow.de](http://www.shitshow.de) | [hello@shitshow.de](mailto:hello@shitshow.de)

HRB 238290 B, Amtsgericht Charlottenburg | Berlin  
Geschäftsführung: Johanna Dreyer, Nele Groeger, Benthe Untiedt, Luisa Weyrich