



– RESPEKT –

HANDLUNGSLEITFADEN FÜR DEN UMGANG MIT BELASTETEN MITARBEITENDEN BEI BINYO

	BAUSTEIN	WAS FÜHRUNGSKRÄFTE WISSEN & TUN SOLLTEN
R	Reflektieren: Fakten, Grundwissen, eigene Haltung überprüfen	- Psychische Störungen sind häufig (25 % Jahresprävalenz) und verlaufen auf einem Kontinuum, nicht in „gesund/krank“ Schubladen - Mythen abzubauen
E	Erkennen: Warnsignale wahrnehmen H: Hinsehen, Veränderungen wahrnehmen	- Warnsignale: Leistungsabfall, Reizbarkeit, Rückzug, Präsentismus, häufige Kurz Fehlzeiten, „Dienst nach Vorschrift“ - Ampel-Checkliste: „grün = normal“, „gelb = auffällig“, „rot = akuter Handlungsbedarf“
S	Sprechen: I: Initiative ergreifen	- Zeitnah Erstkontakt aufnehmen - Vorbereitet sein (Zeit, ruhiger Ort)
P	Praxisnah kommunizieren: Gespräch vertiefen L: Leitungsfunktion wahrnehmen	- Vier Ohren, mit denen Empfänger eine Nachricht empfängt: Sachohr, Beziehungsohr, Selbstoffenbarungsohr und Appellohr - Wertschätzung und Anteilnahme - Konkrete Beobachtung, Wirkung, Wunsch („Ich habe bemerkt ...“, „Mir ist wichtig ...“) - Lösungs- statt Schuld-Fokus
E	Entlasten: Unterstützung im Arbeitsalltag anbieten F: Fördern & Fordern E: Experten hinzuziehen	- Arbeitsanpassungen (Stunden ↓, Tasks klar, Home-Office-Tage) - Regelmäßige Check-ins, nicht unter Druck setzen - Nicht zu „Hobby-Diagnosen“ verleiten - BEM-Prozess & externe Beratung (z. B. EAP, Psychotherapie)
K	Krisenmanagement (Suizidalität/Notfall)	5E - Notfall-Karte
T	Transformation: systematischer Kulturwandel weg von Einmal-Aktionen, hin zu verankerten Routinen	- Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastung“ durchführen und Ergebnisse transparent machen - Gesundheitszirkel & Mental-Health-Days (10. Oktober) etablieren - Schulungen zu gesunder Führung, Selbstfürsorge der Vorgesetzten - Regelmäßig Wirksamkeit prüfen (KPIs, Feedbackschleifen) - Kontinuierliche Transformation