

10 Warnsignale für mentale Überlastung im Team Der Schnellcheck für Führungskräfte – zum Selbstcheck und zur Weitergabe ans Team

Mentale Überlastung kündigt sich an.

Selten laut, meistens leise. Wer als Führungskraft die frühen Signale kennt und ernst nimmt, kann handeln bevor aus einem Warnsignal ein Langzeitausfall wird.

Dieser Schnellcheck zeigt Ihnen worauf Sie achten sollten und was die Signale wirklich bedeuten. Geben Sie ihn gerne an Ihr Team oder Ihre Führungskräfte weiter. Je mehr Menschen im Betrieb sensibilisiert sind, desto früher werden Warnsignale erkannt.



Individuelle Signale bei einzelnen Mitarbeitenden

- | | |
|--|--|
| <p>☐ 1. Rückzug und Stille: Ein sonst kommunikativer Mitarbeitender zieht sich plötzlich zurück, meldet sich seltener zu Wort oder meidet Teamgespräche. Sozialer Rückzug ist eines der frühesten und zuverlässigsten Warnsignale für innere Erschöpfung.</p> <p>☐ 3. Sinkende Qualität der Arbeit: Flüchtigkeitsfehler häufen sich, Deadlines werden knapper oder verpasst, die gewohnte Sorgfalt lässt nach. Kein Desinteresse, sondern oft ein Zeichen, dass die mentale Kapazität an ihre Grenzen stößt.</p> <p>☐ 5. Körperliche Beschwerden ohne klaren Befund: Häufige Kopfschmerzen, Schlafprobleme, Magenprobleme oder Verspannungen, die immer wieder erwähnt werden. Mentale Belastung zeigt sich oft zuerst körperlich.</p> | <p>☐ 2. Veränderte Stimmung und Reizbarkeit: Ungewohnte Ungeduld, kurze Reaktionen auf kleine Dinge oder eine anhaltend gedrückte Stimmung. Wer dauerhaft unter Druck steht, verliert die emotionale Pufferfähigkeit.</p> <p>☐ 4. Häufige kurze Krankmeldungen: Einzelne Fehltage, die sich häufen, sind oft kein Zufall. Der Körper sucht sich die Auszeit, die der Kopf nicht nehmen will. Ein Muster aus vielen kleinen Abwesenheiten ist häufig ein Vorbote längerer Ausfälle.</p> |
|--|--|

Strukturelle Signale im Team

- | | |
|--|--|
| <p>☐ 6. Steigende Fluktuation oder innere Kündigung: Wenn Mitarbeitende das Unternehmen verlassen oder innerlich bereits abgehakt haben, ist das selten ein reines Gehaltsproblem. Belastung, fehlende Wertschätzung und Überforderung sind häufigere Ursachen, als sie auf den ersten Blick erscheinen.</p> <p>☐ 8. Schweigen in Meetings: Ein Team, das kaum Fragen stellt, selten eigene Ideen einbringt oder Kritik vermeidet, sendet ein klares Signal: Es fehlt mentale Sicherheit. Wer Angst hat anzusprechen, was nicht stimmt, trägt die Last still mit sich.</p> | <p>☐ 7. Konflikte, die nicht gelöst werden: Spannungen zwischen Kolleg*innen, die einfach ignoriert werden, passive Kommunikation oder offene Reibungen im Team. Ungelöste Konflikte kosten Energie, Vertrauen und Produktivität – jeden Tag aufs Neue.</p> <p>☐ 9. Überstunden als Dauerzustand: Vereinzelte Mehrarbeit in Stoßzeiten ist normal. Wenn Überstunden aber zur Selbstverständlichkeit werden und niemand mehr darüber spricht, hat sich eine Kultur der Überlastung still eingeschlichen.</p> <p>☐ 10. Die Führungskraft selbst ist das Signal: Führungskräfte, die dauerhaft überarbeitet sind, keine Grenzen vorleben und Pausen als Schwäche betrachten, prägen unweigerlich die Kultur ihres Teams. Wer mentale Gesundheit nicht vorlebt, kann sie nicht einfordern.</p> |
|--|--|

Wie viele dieser Signale erkennen Sie in Ihrem Team – oder bei sich selbst?

Warnsignale verschwinden nicht von selbst. Sie eskalieren, wenn sie ignoriert werden. Der Unterschied zwischen früh handeln und spät reagieren ist oft auch der Unterschied zwischen einem lösbaren Problem und einem teuren Langzeitausfall oder einer Kündigung.

Wer tiefer gehen möchte, findet bei MSA den passenden nächsten Schritt: Praktische Werkzeuge, individuell auf Ihren Betrieb abgestimmt. Kein Schema-F!