Siegeszug der App?

Erfahrungen aus der Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA

Die Tablet-App „Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe"

Ute Gräske, Publikationsmanagement | Redaktion

Auf einen Blick

- INQA und psyGA – was ist das und wie hängt das zusammen?
- Apps und ihre Nutzung – ein widersprüchlicher Markt
- Exkurs: Gesundheits- und Präventions-Apps

  „Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe"
  - Umsetzung in die Praxis – ein Rundgang durch die App
  - Statistik & Feedback

- Ausblick: eLearning-Tool und App zur psychischen Gesundheit für Beschäftigte

Drei Worte zu INQA und psyGA

- INQA* wurde 2002 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als eine überparteiliche und unabhängige Initiative ins Leben gerufen

  Zentrale Frage:
  Wie kann Arbeit für Unternehmen rentabel und
  für Beschäftigte gesund, motivierend und attraktiv gestaltet werden?

  Ziel:

  mehr Arbeitsqualität für Beschäftigte und dadurch mehr Innovationskraft und Wettbewerbsstärke für Unternehmen

- psyGA** ist ein Förderprojekt von INQA

  Ziel: Sensibilisierung für den Stellenwert psychischer Gesundheit

* Initiative Neue Qualität der Arbeit

** psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

In aller Kürze eingeführt: INQA und psyGA

4 strategische INQA-Themenfelder

- Das Projekt psyGA ist ein wichtiges Projekt in der Themensäule Gesundheit.

Apps und ihre Nutzung – ein Markt mit Widersprüchen

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

„Mehr als eine Stunde am Tag gehört dem Tablet."

Goldmedia Custom Research

„Jeder 8. Online-Zugriff kommt von mobilen Endgeräten."

Focus Online, 21.2.2013

„Über 1/3 der Tablets werden gemeinsam genutzt"

Goldmedia Custom Research

„54% der Deutschen surfen mobil."

Initiative D21

Die mobile Web-Nutzung hat in den letzten 12 Monaten deutlich zugelegt. Entfielen im Januar 2014 weltweit rund 22,4 % (Europa: 12,6) aller Seitenaufrufe auf mobile Geräte, sind es mittlerweile rund 31% (Europa: 20,7).

StatCounter

Am häufigsten genutzte Tablet-Apps haben Nachrichten & Aktuelles zum Inhalt (20%), gefolgt von Communities & sozialen Netzwerken (13%), Spielen und Mailern (jeweils 11%).

ARD/ZDF-Onlinestudie

Im Apple App Store waren im Juli 2014 mehr als 1,2 Millionen Apps verfügbar. Die meisten Apps hatte der Google Play Store in seinem Angebot.

Statista

„Deutsche zeigen kaum Interesse an neuen Apps"

comscore

Exkurs: Gesundheits- und Präventions-Apps

- 242 Apps als praktische Vorsorgehelfer zur Früherkennung und Aufklärung, aber auch zur Unterstützung der Verbraucher bei einer dauerhaften Änderung ihres Verhaltens.
- Am weitesten verbreitet sind Apps, mit denen sich persönliche Gesundheits- und Vitaldaten erheben lassen: 75%!
- Jede 10. App ermöglicht ein Versenden & Exportieren der Vorsorgedaten an eine fachliche Instanz (Arzt, Krankenkasse)
- 45% der Apps bieten eine Erinnerungsfunktion für Impf- und Vorsorgetermine
- Mit 65% der Apps können Nutzer nach Tipps, Rezepten oder Service-Centern suchen
- Hauptgrund für Zurückhaltung der Befragten bei der Nutzung von Gesundheits-Apps: Angst, dass persönliche Gesundheitsdaten durch Dritte ausgespäht werden

Quelle: HealthOn / Initiative Prävention

Und der Datenschutz? Die Unabhängigkeit? Die Zuverlässigkeit der Informationen?

Unabhängigkeit der Informationen:

Werbefreiheit überwiegt (85%)

Selten: Finanzierungshinweis bei kostenlosen Apps

Korrektheit & Aktualität der Informationen:

Nur 25% der Apps nennen ihre Quellen.

Autoren werden kaum genannt.

Transparenz in Sachen Anbieter:

95% nennen Kontaktdaten, die häufig in einer Mail-Adresse bestehen. Ansprechpartner oder Telefonnummern gibt es nur vereinzelt.

Umgang mit Nutzerdaten:

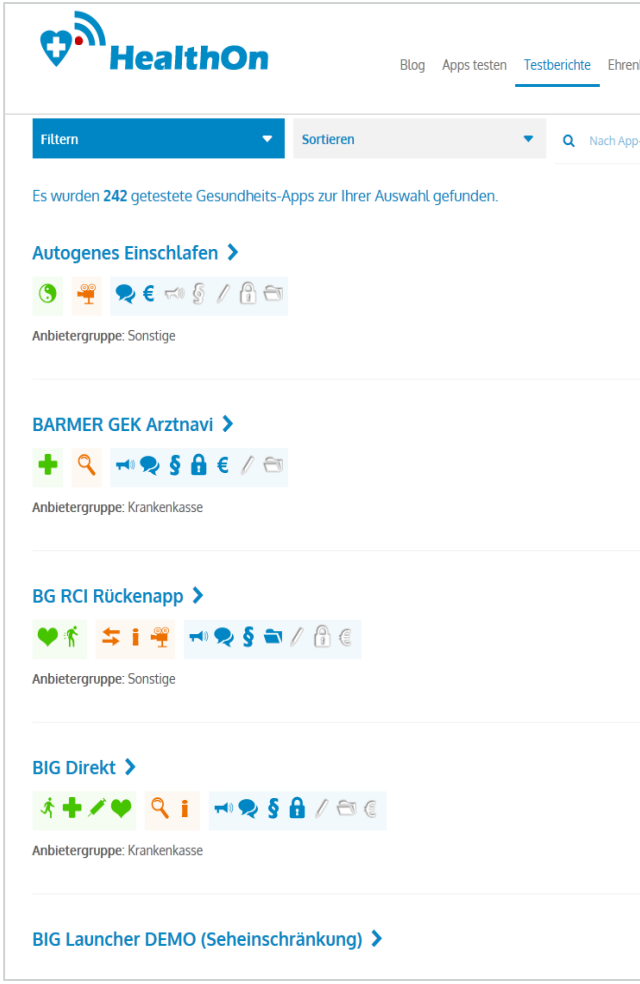
40% machen keine Angaben hierzu.

Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe

Eine App zum Thema psychische Gesundheit: Gibt es das nicht schon?

- Die psyGA-App „Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe" widmet sich als einzige der Thematik **Arbeitsplatz und psychische Gesundheit**.

- App-Inhalte sind Anti-Stress-Themen, Coaching, Motivation, Anti-Rauchen, Impfkalender, Kalorien-, BMI-Rechner, langfristige Erhebungen von Vorsorge- und Gesundheitsdaten, …



Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe

Ein Rundgang durch die App

Überblick

Solche Situationen kennen Sie vielleicht auch:

Wenn Sie dieses Tool durchgearbeitet haben ...

Mitarbeiter beklagen sich bei der Führungskraft: „Bei dem Stress hier ist es kein Wunder, dass Kollegin Schmidtke ein Burnout hat! Wir werden hier noch alle verrückt!“	1	... kennen Sie einige Zusammenhänge zwischen Stress und psychischer Gesundheit.
Als sie selber im Stress war, hat eine Führungskraft barsch auf den Fehler einer Mitarbeiterin reagiert und diese angemotzt: „Muss ich denn hier auch alles selber machen?!“	2	... wissen Sie, wie sich Ihr Führungsverhalten auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden auswirkt.
Ein Mitarbeiter kommt seit zwei Wochen ungepflegt zur Arbeit und schafft sein Pensum nicht in der gewohnten Zeit. Die Führungskraft fürchtet, ein Gespräch könnte zu intim wirken.	3	... können Sie Überlastungen bei Mitarbeitenden erkennen und diese ansprechen.
Eine Führungskraft hat den Verdacht, bei einem niedergeschlagen wirkenden Mitarbeiter könnten private Probleme die Ursache sein. Sie fragt sich, welche Hilfen es gibt.	4	... kennen Sie Unterstützungsangebote, die Sie in Anspruch nehmen können.
		... haben Sie in einem Quiz Ihr erworbenes Wissen unter Beweis gestellt!

Kapitel 1

Stress und psychische Gesundheit

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- Wie steht es eigentlich um Ihre psychische Gesundheit?
- Warum haben psychische Erkrankungen zugenommen?
- Wie ist das Verhältnis zwischen Gesundheit und Krankheit?
- Was ist Stress überhaupt? Und wie wirkt er auf die Gesundheit?
- Wie lässt sich die psychische Gesundheit fördern?

Wie steht es um Ihre psychische Gesundheit?

Wenn Sie über Ihre Arbeit im Allgemeinen nachdenken, wie oft fühlen Sie sich folgendermaßen...?

	nie	fast nie	selten	manchmal	oft	sehr oft	immer
01. müde	○	○	○	○	○	○	○
02. enttäuscht von Personen	○	○	○	○	○	○	○
03. hoffnungslos	○	○	○	○	○	○	○
04. gefangen	○	○	○	○	○	○	○
05. hilflos	○	○	○	○	○	○	○
06. depressiv	○	○	○	○	○	○	○
07. körperlich schwach/ kränklich	○	○	○	○	○	○	○
08. wertlos / wie ein Versager	○	○	○	○	○	○	○
09. Ich habe Schlafprobleme	○	○	○	○	○	○	○
10. Ich hab's satt	○	○	○	○	○	○	○

✔ Selbst-Check auswerten

Malach-Pines, A. (2005). The Burnout Measure, Short Version.
***International Journal of Stress Management*, 12, 78-88.**

Sind wir alle Mimosen geworden?

Psychische Erkrankungen sind auf dem Vormarsch! Und zwar in allen Branchen. Das belegen Statistiken. Woran liegt das? Sind wir solche Sensibelchen?! Schließlich haben unsere Eltern und Großeltern früher viel härter gearbeitet – und sind darüber nicht „verrückt" geworden.

Diskutierte Gründe für die Zunahme psychischer Erkrankungen *:

1. Es gibt nicht mehr psychische Erkrankungen als früher, aber sie werden **besser erkannt**, weil die Ärztinnen und Ärzte genauer hinschauen. Das Thema ist nicht mehr so tabubehaftet wie früher: Man spricht mehr darüber.
2. Der Mensch in der modernen Gesellschaft ist viel stärkeren (insbesondere psychischen) Belastungen ausgesetzt als seine Vorfahren. Angesichts der Vielzahl an möglichen Lebensentwürfen fehlt es vielen an Orientierung. Diese **Reizüberflutung** bedeutet für viele eine Überforderung.
3. Die Belastungen in der Arbeitswelt haben zugenommen. **Arbeitsverdichtung** und **Zeitdruck** sind heute stärker als früher. Viele Beschäftigte müssen auch nach Feierabend für den Betrieb erreichbar bleiben. Das macht echte Erholung unmöglich: Der Stress hört quasi nie auf.

Vermutlich treffen alle Begründungen zu. Entscheidend ist:

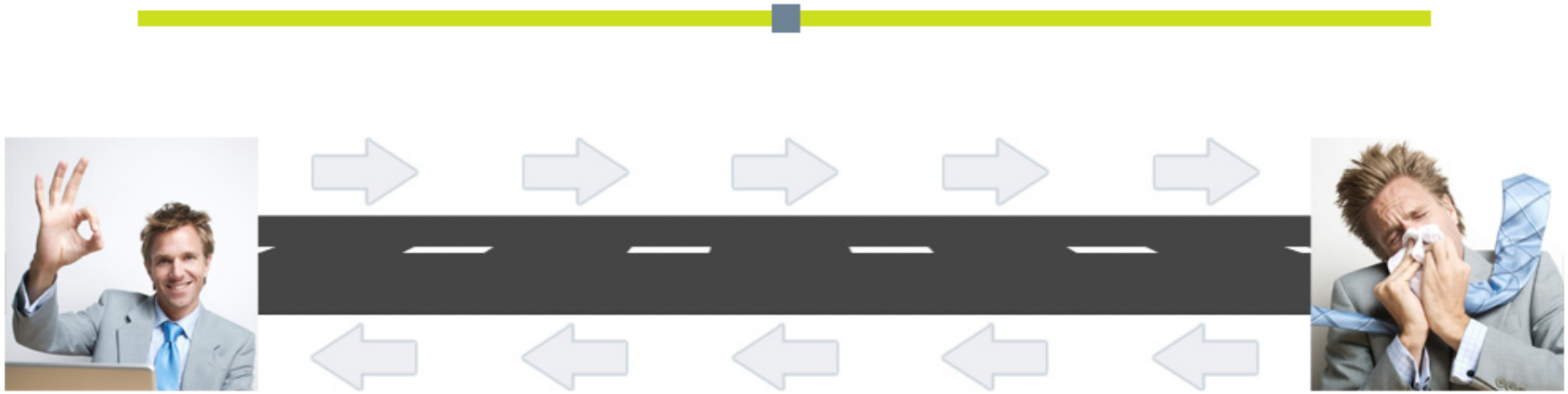
- Immer mehr Beschäftigte **FÜHLEN SICH** psychisch überlastet. Also besteht **Handlungsbedarf**. Man muss etwas tun, damit aus psychischer Überlastung nicht psychische Erkrankungen werden.

*** Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (2008): Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland.**

STOPP! – Einen Moment zum Innehalten

Wo würden Sie sich nun auf der Linie einordnen?

Bitte anklicken



Zwei Wege zur Förderung der psychischen Gesundheit

Vielleicht denken Sie „Ich kann meinen Leuten ja doch nicht helfen und ihre Belastungen reduzieren – schließlich kann ich ihnen nicht die Arbeit abnehmen."

Aber:

Selbst wenn Sie an den Stressoren nichts ändern können – *Sie haben immer die Möglichkeit, etwas an den Ressourcen zu ändern und diese zu stärken!* Und das Ergebnis ist dasselbe: Ihre Mitarbeitenden fühlen sich dem Stress stärker gewachsen!

Abbau psychosozialer Stressoren
(krankmachendes Führungsverhalten, Mobbing etc.)

Aufbau psychosozialer Ressourcen
(Transparenz, Kommunikation, soziale Unterstützung etc.)

Psychische Gesundheit
(Wohlbefinden, Engagement, Produktivität, Anwesenheit, gutes Betriebsklima etc.)

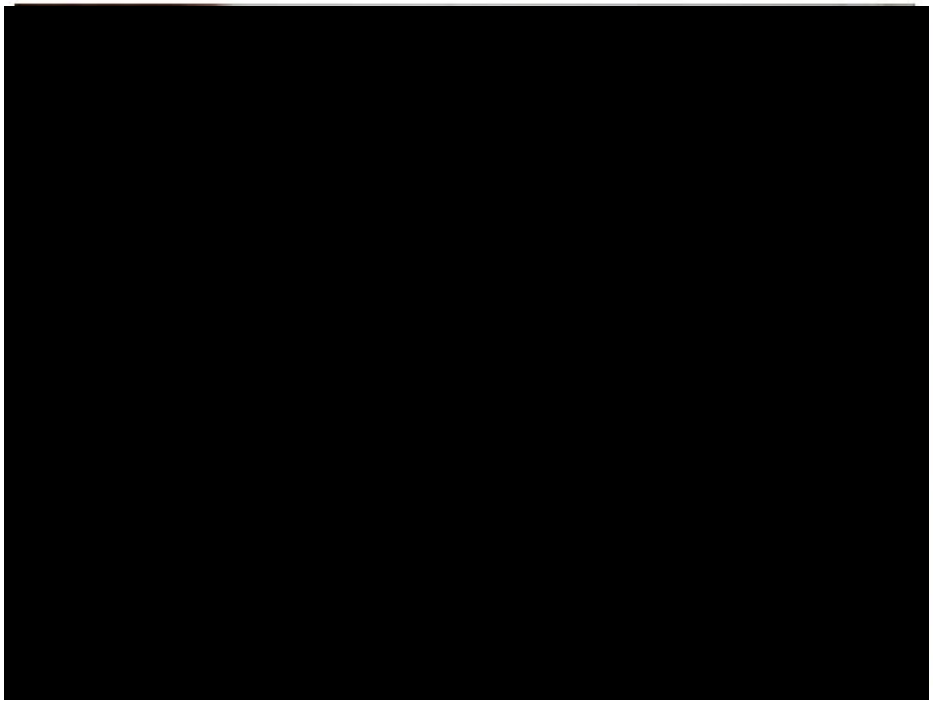
Fazit

- Stress macht etwas mit Ihnen (und mit Ihren Mitarbeitenden).
- Wenn Sie die Ressourcen stärken, stärken Sie auch die psychische Gesundheit.

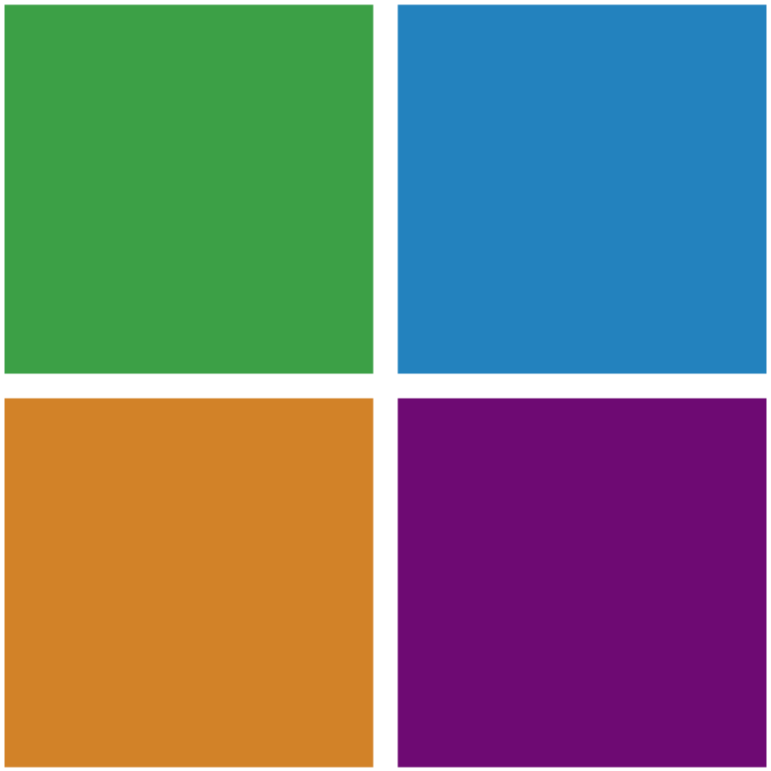
Hörbeispiele

Zur besseren Vorstellung können Sie im Folgenden zwei Dialoge hören, wie solche Gespräche mit Mitarbeitenden ablaufen können, die Ihnen Sorgen machen. Das erste Hörbeispiel enthält einen Dialog, bei dem die Mitarbeiterin nicht auf das Unterstützungsangebot des Vorgesetzten eingeht. Das zweite Hörbeispiel enthält einen Dialog, bei dem der Mitarbeiter auf das Angebot eingeht.

Hörbeispiel 1 | Hörbeispiel 2 | Hörbeispiel 1 (nur Text) | Hörbeispiel 2 (nur Text)



Abschlussquiz



Sie haben es fast geschafft ...
Zum Schluss finden Sie hier vier Mini-Tests zu den besprochenen Inhalten.

Viel Freude beim Bearbeiten!

Für die Statistik: Downloads & Co.

2013

- iTunes: 1.165
- Google Play Store: 299

2014

- iTunes: 1.820
- Google Play Store: 1.487

Downloads insgesamt auf iTunes: 2.985, im Google Play Store: 1.786

- 49 Interessenten haben das zugehörige eLearning-Tool für ihr Intranet angefragt (Stadtverwaltungen, Ämter, Großunternehmen, Forschungszentren, KMU), davon haben vier das Tool in ihre Lernplattformen integriert & weitere vier haben Anpassungen ans eigene Corporate Design vorgenommen

Für die Seele: Feedback

- (+) Sehr gut geeignet zur Kopplung an Seminare (Sensibilisierung im Vorfeld) oder Demonstration auf Messen und idealer Ausgangspunkt zur Weiterführung in eine persönliche Intervention
- (-) (+) „eindimensional, aber mit individuellem Ergebnis"
- (-) (+) „Wissenschaftlich gesichert bei eingeschränkter Funktionalität"
- (-) (+) Fehlen typischer App-Features (Wischen etc.)
- (-) zu statisch und PowerPoint-haft; großbetriebliche Optik
- (-) Speichern und Drucken nicht möglich
- (+) Möglichkeit der Individualisierung (eLearning-Tool)
- (+) Unternehmen nehmen das Abschluss-Zertifikat in die Personalakte auf
- (+) durchweg positives Feedback aus KMU und BGen
- (+) Präsenz in den AppStores sorgt für andere Zielgruppe

Ausblick: eLearning-Tool & App für Beschäftigte

Veröffentlichung auf der Messe Zukunft Personal im September 2015 geplant

Programmierung zusätzlich zur Web- als Scorm-Version – erleichtert die Einbindung auf Lernplattformen und im Intranet

Inhalt:

- Grundlagen: Arbeitsbedingter Stress, Resilienz, psychische Gesundheit
- Ressourcen und wie man sie stärkt
- Stressoren und wie man sie reduziert
- Überlastung erkennen und Unterstützung finden
- Materialien und Arbeitsblätter zum Thema

Prüfung, inwieweit Zusatzfeatures eingebunden werden können – z.B. Speichern von Selbsttests, Wiederholen und Vergleich der Ergebnisse nach Ablauf einer Frist

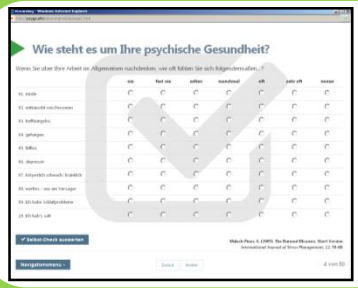
Danke fürs Zuhören!

Was bietet psyGA ganz konkret?

psyGA
ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit

Publikationen

- Praxisordner, Seminarkonzeptionen und Handlungshilfen für Führungskräfte und Beschäftigte, Betriebsräte und KMU.
- Qualitätskriterien und Checks zur Selbsteinschätzung.



Interaktive Online-Tools

- Informationsportal www.psyga.info.
- „Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe" als eLearning-Tool, fürs Intranet und als Tablet-App

Fachforen und Austausch

- z.B. Veranstaltungsreihe „Kein Stress mit dem Stress – psychische Gesundheit am Arbeitsplatz" in Kooperation mit zahlreichen Unternehmen, u.a. mit ThyssenKrupp und der Deutschen Post DHL.

Wieso eine APP?

zeitgemäß und effizient für Führungskräfte

- gleicher Lernerfolg bei geringerem Zeitaufwand

weite Verbreitung möglich, mobil einsetzbar

- auch für KMU, für Tablet-Nutzer und neue Nutzergruppen

niedrigschwellige Teilnahmemöglichkeit

- einfache Annäherung an das Thema

Wahl verbindlicher oder freiwilliger Teilnahme

- mit Abschlusstest und Zertifikat - oder ohne

Inhaltliche Ziele des Tools

Betrieb signalisiert : Dieses Thema ist wichtig.

- kein Tabu; psychische Erkrankungen können thematisiert werden
- psychische Belastungen werden ernst genommen

Die Führungskräfte werden sensibilisiert!

- Bewusstsein wecken für eigenes Verhalten und Auswirkungen
- v.a. bei KMUs relevante Präventionsmöglichkeit

Hilfe, Orientierung und Unterstützung geben

- gewusst wieso: Aufmerksamkeit steigern
- gewusst wie: Tipps für den Umgang mit betroffenen Mitarbeitern
- gewusst wer: Lokalisation von Unterstützungsmöglichkeiten

Gesundheit ist mehr …

… als nur das Funktionieren des Körpers oder „das Schweigen der Organe“: Der Mensch hat auch eine Psyche. Und auch das Miteinander, zum Beispiel unter Kolleginnen und Kollegen, entscheidet mit über die Gesundheit und damit das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Die drei Facetten der Gesundheit sind eng miteinander verwoben.

Körper

Wenn der Körper krank ist, fühlt man sich auch psychisch nicht gut - man ist zum Beispiel niedergeschlagen.

Seele/Psyche

Wenn man psychisch nicht so gut drauf ist, hat man wenig Lust auf soziale Kontakte - man zieht sich zurück oder verhält sich motzig.

Soziales/ Zwischen– menschliches

Wenn man sich in zwischenmenschlicher Hinsicht unwohl fühlt, entwickelt man schneller Rückenschmerzen, als wenn man sich wohlfühlt.

Kapitel 2

Zusammenhänge zwischen Führung und Gesundheit

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- Sind Sie eigentlich eine gute Führungskraft?
- Wie kann Führungsverhalten krank machen?
- Führen Sie krankmachend oder gesundheitsgerecht?
- Warum ist gesunde Führung „gesund"?
- Wie können Sie Belastungen abbauen und Ressourcen aufbauen?

Sind Sie eigentlich ein guter Chef?

Was denken Sie über sich selbst in Bezug auf Ihr Führungsverhalten?

1. Wissen Ihre Mitarbeiter im Allgemeinen, wie Sie sie einschätzen?	○ nein	○ selten	○ gelegentlich	○ oft	○ immer
2. Wie gut verstehen Sie die beruflichen Probleme und Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter?	○ gar nicht	○ wenig	○ mittelmäßig	○ gut	○ sehr gut
3. Wie gut erkennen Sie die Entwicklungsmöglichkeiten Ihrer Mitarbeiter?	○ gar nicht	○ wenig	○ mittelmäßig	○ gut	○ sehr gut
4. Wie hoch ist die Chance, dass Sie Ihren Einfluss nutzen, um Ihren Mitarbeitern bei Arbeitsproblemen zu helfen?	○ gering	○ eher gering	○ mittel	○ eher hoch	○ hoch
5. Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie Ihren Mitarbeitern auf Ihre Kosten "aus der Patsche" helfen?	○ gering	○ eher gering	○ mittel	○ eher hoch	○ hoch
6. Ihre Mitarbeiter würden genug Vertrauen zu Ihnen haben, um Ihre Entscheidungen zu verteidigen?	○ trifft gar nicht zu	○ trifft wenig zu	○ trifft mittelmäßig zu	○ trifft überwiegend zu	○ trifft völlig zu
7. Wie würden Sie das Arbeitsverhältnis mit Ihren Mitarbeitern beschreiben?	○ sehr ineffektiv	○ schlechter als durchschnittlich	○ durchschnittlich	○ besser als durchschnittlich	○ sehr effektiv

✔ Selbst-Check auswerten

Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutschsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 23*, 235-145.

Kapitel 3

Erkennen und Ansprechen von Überlastungsanzeichen

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- Sind Sie überlastet?
- Woran können Sie Überlastungen bei Mitarbeitenden erkennen?
- Welche grundsätzlichen Regeln sollten Sie beim Ansprechen beachten?
- Wie kann so ein Gespräch konkret aussehen?

Sind Sie eigentlich ein guter Chef?

Was denken Sie über sich se

1. Wissen Ihre Mitarbeiter im Allge einschätzen?
2. Wie gut verstehen Sie die berufli Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter?
3. Wie gut erkennen Sie die Entwick Ihrer Mitarbeiter?
4. Wie hoch ist die Chance, dass Si um Ihren Mitarbeitern bei Arbeitsp
5. Wie groß ist die Wahrscheinlichk Mitarbeitern auf Ihre Kosten "aus d
6. Ihre Mitarbeiter würden genug V haben, um Ihre Entscheidungen zu
7. Wie würden Sie das Arbeitsverhä Mitarbeitern beschreiben?

ft — immer
ut — sehr gut
ut — sehr gut
her hoch — hoch
her hoch — hoch
rifft — trifft völlig zu
berwiegend
u
esser als — sehr effektiv
urchschnittlich

✔ Selbst-Check auswerten

m Leader-Member-Exchange-Ansatz.
agnostische Psychologie, 23, 235-145.

Wie ist Ihre Beziehung zu Ihren Mitarbeitenden?

Sie haben gerade sieben Fragen beantwortet, die insgesamt eine Aussage über die **Qualität der Austauschbeziehung** zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitenden erlauben. Die Spannweite der Skala liegt zwischen 1 und 5. Sie stehen fast täglich persönlich mit jedem einzelnen Mitarbeiter bzw. jeder einzelnen Mitarbeiterin im Austausch. Wichtig ist dabei zu berücksichtigen, inwieweit die Beziehung zu Ihren Mitarbeitenden von **Aufmerksamkeit**, **Respekt** und **Vertrauen** geprägt ist. Je besser das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten erlebt wird, umso besser müsste es um die Zufriedenheit, der Produktivität und dem Wohlbefinden von Mitarbeitenden bestellt sein.

Ihr Punktwert auf der Skala zu den Austauschbeziehungen liegt bei 3.1.

Ihren Angaben zufolge schätzen Sie das Verhältnis zu Ihren Mitarbeitenden als **durchschnittlich** ein. Auf der einen oder anderen Ebene gäbe es sicherlich Möglichkeiten, das Verhältnis positiver zu gestalten. Stellen Sie in Zukunft sicher, dass Ihren Mitarbeitenden bewusst ist, dass Sie sie wahrnehmen und ihre Bedürfnisse ernst nehmen. Ebenso sollten Ihre Mitarbeitenden wissen, dass Sie ihnen im Ernstfall den Rücken stärken werden. Dann steigt auch automatisch das Ihnen entgegengebrachte Vertrauen.

Schließen

Kapitel 4

Innerbetriebliche und außerbetriebliche Unterstützungsangebote

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit folgenden Fragen:

- Warum ist es ein Zeichen von Stärke, Unterstützung anzunehmen?
- Wann ist es Zeit für einen Profi?
- Welche innerbetrieblichen Ansprechpartner gibt es?
- Welche außerbetrieblichen Ansprechpartner gibt es?

Wann ist es Zeit für einen Profi?

Im Folgenden finden Sie ein paar Kriterien, anhand derer Sie eindeutig klären können, ob Sie im Hinblick auf eine überlastete Person in Ihrem Team professionelle Unterstützung ins Boot holen sollten.

Es ist für Sie eine Grenze erreicht, wenn ...

- **... Sie wegen derselben Person wiederholt nicht abschalten können.**
  Dann raubt dieser Mensch Ihnen nämlich Ressourcen in einer Zeit, in der Sie eigentlich Ihren eigenen Ressourcen-Akku aufladen sollten.
- **... Sie immer wieder mit Ihrem Partner über diese Person reden.**
  Dann liegt dieser Mensch bildlich gesprochen in Ihrem Ehebett
- **... Sie sich Sorgen um diese Person machen**
  oder sogar fürchten, sie könnte sich etwas antun.
- **... Sie ein schlechtes Gewissen haben**
  und denken, Sie müssten sich noch viel mehr um diese Person kümmern; bestimmt tun Sie das schon genug!
- **... die Leistung oder das Teamklima dauerhaft beeinträchtigt ist.**
  Faustregel: länger als 3 Wochen – denn viel länger kann auch das netteste Team die Minderleistung nicht auffangen.
- **... Sie sich Informationen besorgen, die sich eigentlich die Person selber besorgen sollte,**
  zum Beispiel Bücher über psychische Erkrankungen. Das ist nicht Ihr Job. Ihr Job besteht darin, auf die Leistung und auf den Teamfrieden zu achten.
- **... Sie merken, dass Sie wütend werden,**
  weil die Person Ihre Vorschläge nicht annimmt. Dann geht es Ihnen nicht um die Person, sondern um sich selbst: weil Sie die Führungskraft mit dem perfekten Team sein wollen etc.

Ihre Ansprechpartner

Ihre innerbetrieblichen Ansprechpartner (PDF-Download)

Die Sozialberatung

Name:
Tel.:
E-Mail:

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi / SiFa)

Name:
Tel.:
E-Mail:

Der Betriebsarzt / Werksarzt

Name:
Tel.:
E-Mail:

Der Betriebsrat / Personalrat

Name:
Tel.:
E-Mail:

Die Personalabteilung

Name:
Tel.:
E-Mail:

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Name:
Tel.:
E-Mail:

Weiterführende Informationen

Wir hoffen, dieses Tool hat Ihnen Freude gemacht. Falls Sie sich eingehender über die angesprochenen Themen informieren möchten oder einige Inhalte dieses eLearning-Programms mit in den Alltag nehmen wollen, gibt es hier noch ein paar Empfehlungen für Sie:

Zertifikat

Wenn Sie alle Quizfragen erfolgreich bearbeitet haben, erhalten Sie an dieser Stelle ein Zertifikat zum Ausdrucken im PDF-Format.

Quiz 1	Quiz 2	Quiz 3	Quiz 4
—	—	—	—

Folien zum Ausdrucken

Westentaschentipps zur Gesprächsführung (Folie im Kleinformat DIN A7)
Ihre innerbetrieblichen Ansprechpartner

Weiterführende Literatur

Kein Stress mit dem Stress: Eine Handlungshilfe für Führungskräfte (PDF: 1,7 MB)
Kein Stress mit dem Stress: Eine Handlungshilfe für Beschäftigte (PDF: 1,8 MB)
Kein Stress mit dem Stress: Handlungshilfe mit Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen (PDF: 4,6 MB)
Psychisch krank im Job – was tun? Eine Handlungshilfe (PDF: 2,7 MB)