Es ist nie zu spät für einen Neuanfang



Welttag der **Suizid-Prävention**

Leitfaden für Führungskräfte

WORKPLACE **OPTIONS**

Welttag der **Suizid-Prävention**



Inhaltswarnung:

Die Inhalte auf den folgenden Seiten enthalten Informationen zum Thema Suizid und Suizidprävention. Sollten Sie oder jemand aus Ihrem Umfeld sich in einer schwierigen Situation befinden, informieren Sie sich bitte zu entsprechenden Hilfsangeboten. Vielfältige Beratungsangebote, Krisenhotlines und Unterstützung rund um das Thema psychische Gesundheit finden Sie im Internet und unter: www.iasp.info/suicidalthoughts/

Leitfaden für Führungskräfte

Welttag der **Suizidprävention**

Der diesjährige Welttag der Suizidprävention ruft uns dazu auf, unseren Blick auf Suizid zu ändern. Reine Sensibilisierung genügt nicht, sondern sinnvolle Maßnahmen sind gefragt. Für unser Unternehmen ist dies eine Verantwortung, die wir sorgfältig wahrnehmen.



Isam Sharqawi
Vice President of
Clinical Service Delivery EMEA

In vielen Ländern der Welt hat das vergangene Jahr deutlich gemacht, dass sich die Lage im Bereich psychische Gesundheit im Wandel befindet:

- Fortgesetzte **geopolitische Spannungen** und Konflikte in Osteuropa und dem Nahen Osten
- **Wirtschaftliche Unsicherheit** und Druck durch steigende Lebenshaltungskosten
- **Arbeitnehmerbelastung** durch Umstrukturierungen, Arbeitsplatzunsicherheit und sich wandelnde Arbeitsmärkte
- **Kulturelles Stigma** rund um das Thema psychische Gesundheit, das Menschen weiterhin davon abhält, Hilfe in Anspruch zu nehmen
- Zunehmendes Bewusstsein für psychische **Krisen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz,** über die es oft nur mangelnde Informationen und Missverständnisse gibt.

Häufig treten psychische Belastungen am Arbeitsplatz zutage, etwa in Form von Desinteresse, Burnout oder plötzlichen Verhaltensänderungen. Die bedeutende Rolle des Arbeitsplatzes bei der Prävention wird jedoch oft übersehen. In Zeiten der Unsicherheit ist der Zugang zu psychologischer Unterstützung für Mitarbeitende und ihre Familien dringend geboten.

Unternehmen sind **verpflichtet,** ihrer Belegschaft zeitnahe und ganzheitliche **Unterstützung für ihr Wohlbefinden** zu bieten. Am Arbeitsplatz, einer wichtigen Schnittstelle, können Risiken frühzeitig erkannt und Maßnahmen für eine positive Entwicklung ergriffen werden.

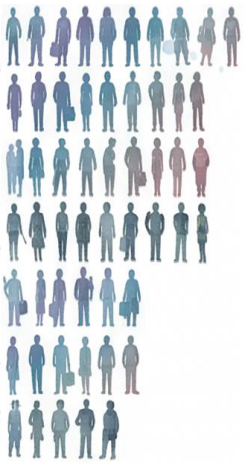
Wie können Unternehmen nachhaltig und sinnvoll handeln? Zunächst, indem sie psychische Gesundheit in die alltägliche Arbeitskultur integrieren und von reaktiver Unterstützung zu proaktiver Prävention übergehen. Dazu gehört, Führungskräfte zu befähigen, frühe Anzeichen von psychischen Belastungen zu erkennen und darauf zu reagieren sowie sicherzustellen, dass Mitarbeitende und ihre Familien im Bedarfsfall vertraulich und ohne Stigmatisierung Unterstützung erhalten.

Diese wichtigen Maßnahmen prägen konkrete Momente. Hinter jeder Statistik steht ein Leben, das es wert ist, geschützt zu werden.

Isam Sharqawi

70.000

Jedes Jahr sterben mehr als 70.000 Menschen durch Suizid im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz. Doch jedes Jahr bietet auch Hoffnung: die Chance, 70.000 Menschenleben zu retten – und unzählige weitere Leben entscheidend zu verbessern.



Psychologische Sicherheit bedeutet auch Suizidprävention

Weltweit setzen sich Unternehmen zunehmend mit dem Thema psychologische Sicherheit auseinander, doch sollte man sich klarmachen, wozu sie eigentlich dient: nicht nur, damit Mitarbeitende bessere Leistungen erbringen können, sondern auch, damit sie sich wohler fühlen – bei der Arbeit und zu Hause, körperlich, geistig und im täglichen Leben.

Wir verbringen mehr als ein Drittel unseres Lebens bei der Arbeit. Der Ort, an dem wir arbeiten, hat also einen tiefgreifenden Einfluss darauf, wie wir unser Leben wahrnehmen und erleben. Aus diesem Grund stehen so viele Suizide im Zusammenhang mit beruflichen Risiken. Unsere Arbeit ist eng mit unserer sozialen und wirtschaftlichen Sicherheit, unserem persönlichen und familiären Wohlbefinden, unserer körperlichen Gesundheit und unserem allgemeinen Lebenssinn verbunden. Im richtigen Umfeld kann Arbeit ein tiefes Gefühl von Sinnhaftigkeit, Raum für Wachstum und Experimente, Möglichkeiten für Begegnungen und tägliche Stabilität bieten. Unter den falschen Bedingungen kann sie jedoch zu emotionaler Belastung, zwischenmenschlichen Spannungen, körperlicher Erschöpfung und einem allgegenwärtigen Gefühl der Unsicherheit beitragen.

Deshalb müssen Unternehmen das Thema Suizidprävention ernst nehmen. Arbeitgeber sind in der privilegierten Lage, Risiken sinnvoll verringern und das Wohlbefinden aktiv fördern zu können. Durch verstärktes Handeln und Sensibilisierung können Führungskräfte dazu beitragen, die Wahrnehmung von Suizid zu verändern: Sie können offene Gespräche, unterstützende Netzwerke unter Kolleg:innen und eine Kultur fördern, in der Hilfesuche als normal angesehen wird.

Um dies zu erreichen, müssen Führungskräfte vier grundlegende Schritte befolgen. Ganz gleich, ob sie Teams remote oder vor Ort, an einem oder mehreren Standorten, regional oder weltweit leiten – diese Maßnahmen ermöglichen es ihnen, das nötige Vertrauen und die emotionale Sicherheit aufzubauen, um einzugreifen, bevor Risiken entstehen.

Schritt 1: Führungskräfte schulen: Probleme erkennen und reagieren

Wenn es um das Mitarbeiterwohl geht, sind Führungskräfte oft die erste Anlaufstelle. Wenn sie lernen, aufmerksam zuzuhören, nicht zu urteilen und ein offenes Ohr für Anliegen zu haben, können Mitarbeitende darauf vertrauen, dass sie Gehör finden.

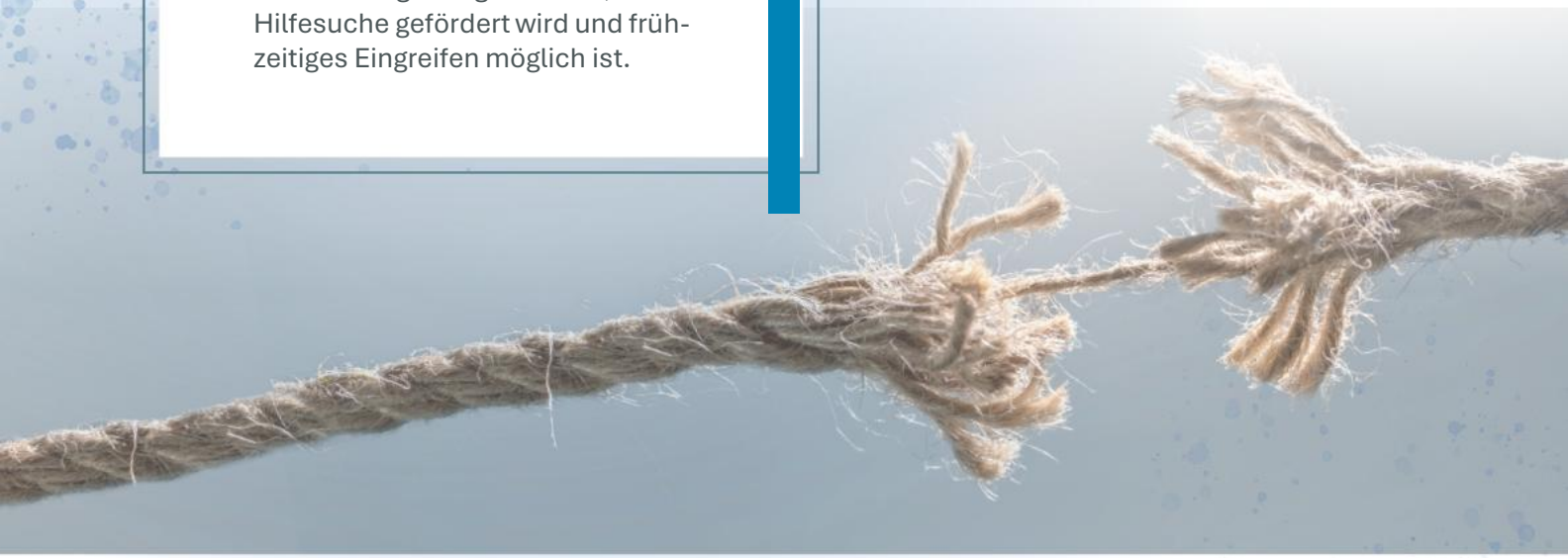
Jede Strategie ist immer nur so wirksam wie die Führungskraft, die sie anwendet. Wenn Führungskräfte ein toxisches Umfeld aufrechterhalten, in dem Mitarbeitende sich unsicher fühlen oder das Gefühl haben, nicht gehört zu werden, werden sie kaum ihre Probleme äußern.

Umgekehrt können Führungskräfte, die darin geschult sind, wie sie für ihr Team da sein können – wie man offene Gespräche führt, Empathie vorlebt und andere ebenfalls dazu befähigt –, eine psychologisch sichere Umgebung schaffen, in der Hilfesuche gefördert wird und frühzeitiges Eingreifen möglich ist.

Schritt 2: Botschafter:innen für das Mitarbeiterwohl stärken und einbinden

Neben unterstützenden Führungskräften spielen informierte und verständnisvolle Kolleg:innen eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung der psychischen Gesundheit, indem sie einen zeitnahen Zugang zu Unterstützung gewährleisten. Laut Untersuchungen sind Einsamkeitsgefühle einer der stärksten Prädiktoren für Suizidgedanken. Die Möglichkeit, sich in einer Krisensituation an eine Vertrauensperson wenden zu können, kann darüber entscheiden, ob eine Person diese Gedanken in die Tat umsetzt.

Aktive Helfer:innen und Ansprechpartner:innen für psychische Gesundheit können ein Unterstützungsnetzwerk bilden, auf das sich Einzelne in schwierigen Zeiten stützen können. Ganz gleich, ob jemand nur einen Moment der Beruhigung, ein kurzes Kollegengespräch oder eine Vermittlung an professionelle Hilfe benötigt – geschulte „Botschafter:innen für das Mitarbeiterwohl“ können diese Lücke schließen, indem sie Kontakt, Orientierung und einen Weg zur Hilfe bieten.



Schritt 3: Den Nutzen Ihres EAP optimieren

Professionelle EAPs bieten heute weit mehr als eine Standardberatung. Dank globaler Reichweite und umfassender Gesundheitsdienstleistungen können viele Anbieter die Unterstützungsangebote nun genau auf die Bedürfnisse Ihrer Belegschaft zuschneiden. Investitionen allein reichen jedoch nicht aus. Die Mitarbeitenden müssen diese Angebote kennen und sich ermutigt fühlen, sie ohne zu zögern in Anspruch zu nehmen.

Für On-Site-Teams mit eingeschränktem Zugang zu digitalen Ressourcen könnte dies bedeuten, dass Berater:innen vor Ort zur Verfügung stehen und es klare Hinweisschilder zu den verfügbaren Angeboten gibt. Für Remote- oder Hybrid-Teams könnten koordinierte Intranet-Kampagnen, virtuelle Sensibilisierungskampagnen und die Verfügbarkeit der Unterstützung in mehreren Sprachen den Zweck erfüllen.

Führungskräfte setzen ein Zeichen, wenn sie offen über den Wert von Unterstützung sprechen und ihre eigenen positiven Erfahrungen mit den Angeboten teilen. So schaffen sie ein bestärkendes Umfeld, in dem es für Mitarbeitende selbstverständlich ist, sich bei Schwierigkeiten Hilfe zu holen.

Schritt 4: Psychosoziale Risiken überwachen

Aus all dem wird klar, wie wichtig das Management psychosozialer Risiken ist. Dabei handelt es sich um strukturelle und zwischenmenschliche Aspekte der Arbeit, die körperliche oder psychische Schäden verursachen können – und zu den Hauptursachen für arbeitsbedingte Suizide zählen.

Über die Beziehungen zu Kolleg:innen und die Unterstützung durch Vorgesetzte hinaus umfassen diese Risiken Aspekte wie Arbeitsgestaltung, Arbeitsbelastung, Rollenklarheit und Sicherheit. All dies kann die Fähigkeit der Mitarbeitenden beeinträchtigen, auf ihre Gesundheit zu achten und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Da Forschung und Engagement in diesem Bereich weiter zunehmen, entwickeln sich auch die regulatorischen Erwartungen entsprechend weiter. Indem Unternehmen diesen Veränderungen einen Schritt voraus sind und die Bedingungen am Arbeitsplatz proaktiv überwachen, können sie Risiken mindern, bevor Schaden entsteht.



Unabhängig von den spezifischen Risiken Ihres Unternehmens bleibt die Erkenntnis dieselbe: Suizidprävention erfordert gemeinsames Handeln, unternehmensweites Bewusstsein und ein nachhaltiges Engagement für die Schaffung eines Umfelds, das frei von psychischen Belastungen ist. Durch die Kombination von Schulungen mit Verantwortungsbewusstsein und kontinuierlicher Verbesserung können Unternehmen eine Kultur schaffen, in der offen über psychische Gesundheit gesprochen werden kann und ein Hilferuf sofortige Unterstützung findet.

Hinter jeder Nummer steht ein Mensch, mit dem Sie arbeiten

Kritische Vorfälle wie Suizid, Todesfälle am Arbeitsplatz oder Unfälle wirken sich nicht nur auf den Betriebsablauf aus. Sie betreffen auch die Menschen. Hinter jeder Zahl steht ein Mensch, ein Familienmitglied, ein Kollege oder eine Kollegin.

Die Nachfrage nach Unterstützung bei Traumata und kritischen Vorfällen am Arbeitsplatz nimmt stetig zu und spiegelt einen weltweit wachsenden Trend. Unternehmen sind aufgefordert, nicht nur auf betriebliche Herausforderungen zu reagieren, sondern auch auf die menschlichen Auswirkungen von Krisen und psychischen Belastungen.

Investitionen in die seelische Gesundheit retten Leben.

Lassen Sie uns eine Arbeitskultur schaffen, in der das Darüberreden und Hilfesuchen in Ordnung ist. In Krisenzeiten gibt das Verhalten von Führungskräften den Ausschlag.



Wenn Ihre Mitarbeitenden von einem traumatischen Ereignis betroffen sind und sofortige Krisenhilfe benötigen, wenden Sie sich an uns, um mehr über das Programm „Krisensupport“ zu erfahren.

„Krisensupport“ bietet zeitnahen Zugang zu erfahrenen Psycholog:innen, die Einzelpersonen und Teams dabei helfen, die unmittelbaren Folgen eines kritischen Vorfalls zu bewältigen.

Impact Story

Fall:

Unterstützung von Mitarbeitenden nach dem Suizid eines Kollegen

Lösung:

Schnelle Traumaunterstützung vor Ort

Der plötzliche Verlust eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin kann sich auf den gesamten Arbeitsplatz auswirken und bei den Kolleg:innen Gefühle wie Schock, Verwirrung, Trauer und Schuldgefühle auslösen. In diesem Fall bat ein Team nach dem unerwarteten Tod eines Kollegen durch Suizid um Unterstützung. Die Mitarbeitenden waren tief erschüttert und hatten Mühe, diesen Verlust zu verarbeiten, der schmerzhafte Fragen aufwirft, auf die es keine einfachen Antworten gibt.

Die Reaktion darauf bestand in der Organisation von Gruppensupport-Sitzungen, um den Mitarbeitenden einen sicheren, unterstützenden Raum zu bieten, in dem sie gemeinsam ihre Erfahrungen verarbeiten konnten. Unter der Leitung einer Trauma-Expertin boten die Sitzungen psychologische Erste Hilfe sowie behutsame Begleitung, um typische Trauer- und Traumareaktionen nach einem Suizid zu verstehen.

Die Mitarbeitenden wurden ermutigt, ihre Gedanken und Gefühle in ihrem eigenen Tempo mitzuteilen, wobei auf Bestätigung, Einfühlungsvermögen und mitfühlendes Zuhören Wert gelegt wurde.

Zudem wurden Aufklärungsmaßnahmen zu den Themen Suizid, Trauer und den vielfältigen individuellen Reaktionsmöglichkeiten auf einen plötzlichen Verlust angeboten, um Reaktionen zu normalisieren und Gefühle von Isolation zu vermeiden.

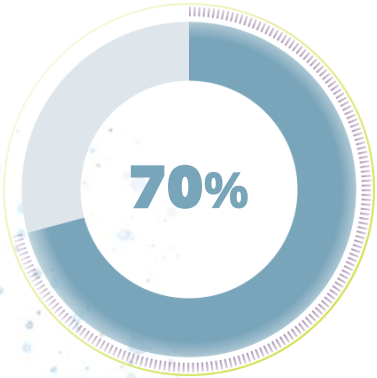
Die Teilnehmenden wurden auf verfügbare Unterstützungsangebote hingewiesen, darunter als dauerhafte Anlaufstelle für Unterstützung das EAP des Unternehmens zum Wohlbefinden. Um auch über die Sitzungen hinaus weiter Hilfe zu bieten, wurden die folgenden Ressourcen zur Verfügung gestellt :

- Individuelle Reaktionen bei Trauer
- Individuelle Reaktionen beim Tod von Kolleg:innen
- Wann der Anruf bei einer Helpline angezeigt ist

Nach Abschluss der Sitzungen äußerten die Mitarbeitenden ihre Wertschätzung für den Raum, in dem sie das Erlebte gemeinsam verarbeiten konnten, und gaben an, sich in dieser äußerst schwierigen Phase mit Empathie, Würde und Respekt behandelt gefühlt zu haben.

Die Ereignisse basieren auf einem tatsächlichen Fall. Aus Datenschutzgründen wurden Details geändert.

Suizidprävention **am Arbeitsplatz** ist **unerlässlich**



Weltweit stehen schätzungsweise 13 % der Suizidfälle – über 70.000 pro Jahr – im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz. Davon werden bis zu 70 % mit psychosozialen Risiken in Verbindung gebracht, darunter:

- Hohe Anforderungen im Job
- Fehlende Autonomie
- Mangelnde Unterstützung
- Geringe Anerkennung und Entlohnung
- Toxisches Verhalten
- Traumatische Erlebnisse
- Remote- oder isolierte Arbeit

Bis zum Jahr 2025 war Suizid die vierthäufigste Todesursache bei Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter und die dritthäufigste bei jungen Menschen im Alter von 15 bis 29 Jahren.

Nach Schätzungen der WHO sind in einem Unternehmen mit 1.000 Beschäftigten jährlich etwa 300 Mitarbeitende von einer schweren psychischen Erkrankung betroffen, was zu einem Suizid pro Jahrzehnt führt, wobei auf jeden Todesfall 20 Suizidversuche entfallen.

Für Arbeitgeber ist das Zeitfenster zum Handeln kurz: Mitarbeitende mit Suizidgedanken setzen ihre Absichten zu 40 % innerhalb von 5 Minuten in die Tat um und zu 70 % innerhalb einer Stunde. Jede verpasste Gelegenheit zum Eingreifen stellt ein Risiko dar.

Männer haben ein doppelt so hohes Suizidrisiko wie Frauen.

In Ländern wie Kanada, USA, Schweden und Australien **verzeichnen männlich dominierte Industriezweige höchste Suizidraten:**



- Bauwesen
- Bergbau
- Landwirtschaft
- Transportwesen

Dies deckt sich mit Befunden der International Labour Organization: Bei psychosozialen Risiken geht es um Leben und Tod. Prekäre Arbeit, übergroße Arbeitsbelastung und geringe Autonomie und Entlohnung untergraben die Performance und gefährden Leben.

Ein Leitfaden für Führungskräfte:

Erkennen und handeln bei suizidgefährdeten Mitarbeitenden

Führungskräfte sind verpflichtet zu erkennen, wenn ein Teammitglied am Arbeitsplatz unter erheblicher psychischer Belastung steht – einschließlich möglicher Suizidgedanken –, und dafür zu sorgen, dass die Person Zugang zu geeigneter Unterstützung erhält. Es wird von ihnen erwartet, angemessen auf Anzeichen eines Suizidrisikos zu reagieren und die Angelegenheit bei Bedarf an höhere Stellen weiterzuleiten.

Warnzeichen erkennen

Suizidgedanken gehen oft mit Veränderungen in Verhalten, Stimmung oder Kommunikation einher. Manche Anzeichen ähneln denen von Stress oder Burnout, doch wenn es erhebliche, anhaltende oder untypische Veränderungen gibt, sollte man aufhorchen.

Mögliche Indikatoren:

- Spürbarer Rückgang von Arbeitsleistung und Engagement
- Rückzug von Kolleg:innen oder Kontaktvermeidung
- Deutliche Stimmungsschwankungen, Traurigkeit oder Reizbarkeit
- Vernachlässigung des äußeren Erscheinungsbilds oder der Körperpflege
- Äußerungen von Hoffnungs- oder Hilflosigkeit oder dem Gefühl, eine Last oder in Zukunft nicht mehr da zu sein
- Reden über den Tod, „alles zu beenden“ oder nicht mehr weiterleben zu wollen
- Plötzliches Interesse am Verfassen eines Testaments, an Versicherungen oder Bestattungsvorkehrungen
- Ungewöhnliches, endgültig wirkendes Verhalten, etwa das Verschenken von persönlichen Gegenständen



Continued

So verhalten Sie sich als Führungskraft

Wenn Sie glauben, dass ein Mitglied Ihres Teams Suizidgedanken hegt, reagieren Sie umgehend, ruhig und einfühlsam. Warten Sie nicht, bis Sie Gewissheit haben. Nehmen Sie alle Anzeichen ernst.



1. **Beginnen Sie ein vertrauliches Gespräch.** Unterhalten Sie sich so bald wie möglich in einer sicheren, vertraulichen Umgebung.
2. **Bringen Sie Ihre Besorgnis direkt und einfühlsam zum Ausdruck.** Verwenden Sie klare, unterstützende Formulierungen wie: „Mir sind Veränderungen aufgefallen. Ich mache mir Sorgen um Sie. Ich möchte mich nach Ihrem Befinden erkundigen und verstehen, wie es Ihnen geht.“
3. **Hören Sie zu und bleiben Sie konzentriert.** Schenken Sie Ihre volle Aufmerksamkeit und geben Sie Raum zum Reden. Unterbrechen Sie nicht und bieten Sie keine sofortigen Lösungen an. Verwenden Sie eine ruhige, nicht wertende Körpersprache und einen ruhigen Tonfall.
4. **Wenn es eindeutige Warnzeichen gibt, fragen Sie direkt:** „Denken Sie über Suizid nach?“ Dies erhöht das Risiko nicht und ist ein wichtiger Schritt, um die Dringlichkeit einzuschätzen.
5. **Lassen Sie die Person nicht allein,** wenn unmittelbare Gefahr besteht. Wenn Sie glauben, das sei der Fall, bleiben Sie bei der Person, während Sie schnellstmöglich Hilfe organisieren.
6. **Vermeiden Sie häufige Fehler** wie:
   - Die Erfahrungen des oder der anderen herunterspielen oder andeuten, dass „schon alles gut wird“
   - Die Gefühle Ihres Gegenübers anzweifeln oder infrage stellen
   - Versuchen, persönliche oder psychische Probleme zu lösen
   - Verschwiegenheit zusichern, wenn die Sicherheit gefährdet ist
7. **Ermutigen und unterstützen Sie die Person, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.** Weisen Sie auf verfügbare Ressourcen hin wie:
   - EAPs/Mitarbeiterunterstützungsprogramme
   - Krisen- oder Beratungsdienste
8. **Handeln Sie bei hohem oder unmittelbarem Risiko sofort:**
   - Kontaktieren Sie den Rettungsdienst.
   - Informieren Sie die Personalabteilung oder festgelegte interne Ansprechpersonen.
   - Befolgen Sie das Unternehmensprotokoll für kritische Vorfälle.

Als Führungskraft ist es nicht Ihre Aufgabe, Beratung zu leisten oder eine Lösung für die Situation zu bieten. Aber Sie stehen in der Verantwortung, Warnsignale zu erkennen, umsichtig und klar zu reagieren und sicherzustellen, dass Mitarbeitende so schnell wie möglich professionelle Unterstützung erhalten.

Ein frühzeitiges, einfühlsames Eingreifen kann entscheidend sein.

Impact Story

Fallgeschichte:
Reaktion auf eine Krise mit akuter Suizidgefahr

Lösung:
Psychologische Unterstützung

Wir sind davon überzeugt, dass jeder Mensch zählt – ohne Ausnahme.
In Krisenmomenten kommt es vor allem darauf an, dass jemand für die Betroffenen da ist und dafür sorgt, dass sie sofortige und mitfühlende Unterstützung erhalten.

In diesem Fall leistete das klinische Team einem gefährdeten Anrufer sofortige Hilfe.

Der Betroffene, der sich in einem äußerst prekären Zustand an das Serviceteam wandte, äußerte starke Angstzustände, Panikattacken und Suizidgedanken.

Er berichtete zudem von früheren Suizidversuchen und Krankenhausaufenthalten und sagte, er habe kürzlich die Einnahme seiner Psychopharmaka und seine Behandlung abgebrochen. Er fühle sich in seinem häuslichen Umfeld allein und ohne Unterstützung und wisse nicht, an wen er sich um Hilfe wenden könne.

Trotzdem war es ihm gelungen, eine Psychologin zu kontaktieren, seinen Aufenthaltsort mitzuteilen und zwei Freunde zu benennen, die zur sofortigen Unterstützung kontaktiert werden konnten.

Mit seiner Einwilligung wandte sich das Team an einen der beiden. Der Freund blieb über eine Messaging-App in Kontakt und fuhr sofort zur Wohnung des Anrufers, während die Psychologin in der Leitung blieb, um den Anrufer zu beruhigen, im Blick zu behalten und ihm Halt zu bieten.

Eine Nachbefragung ergab, dass es dem Anrufer besser ging, er seine Behandlung wiederaufgenommen hatte und nun fortlaufende psychologische Unterstützung erhielt.

Der rechtzeitige Zugang zu Hilfe kann in schweren seelischen Notlagen lebensrettend sein.

Die Ereignisse basieren auf einem tatsächlichen Fall. Aus Datenschutzgründen wurden Details geändert.



Krisenvorsorgeprogramm für Führungskräfte

Vorbereitung Ihrer Teams auf unerwartete Krisen

Bei Krisen müssen Arbeitgeber schnell reagieren, um das Mitarbeiterwohl zu gewährleisten. Notfälle können sehr oft psychische Auswirkungen haben. Führungskräfte fühlen sich darauf oft nicht vorbereitet und verfügen nicht über die notwendigen Ressourcen zum Abbau von Verunsicherung und Ängsten. Unser Angebot hilft Ihrem Unternehmen, eine kurzfristige Grundlage zur Krisenbewältigung zu schaffen.

Lösungen zur Krisenvorsorge

Unser Krisenvorsorgeprogramm vermittelt Führungskräften die notwendigen Instrumente und Ressourcen, um auf kritische Vorfälle angemessen zu reagieren:

- 24/7-Zugang zur Hotline: Sofortunterstützung für Teams in dringenden Fällen
- Krisensupport-Team: proaktive Unterstützung von Anfang an
- Live- oder aufgezeichnete Veranstaltungen für Mitarbeitende mit Tipps und Strategien zur Bewältigung von Krisensituationen
- Bei Bedarf abrufbare Achtsamkeits-Ressourcen zur Stressbewältigung

Vorteile und Nutzen

- Beweist in Krisenzeiten die Unternehmensfürsorge
- Schnellere Erholung und Geschäftskontinuität
- Unterstützung für Führungskräfte bei Unsicherheiten im Umgang mit der Situation
- Erreichbar rund um die Uhr



Machen Sie den ersten Schritt, um die langfristige Belastbarkeit Ihrer Mitarbeitenden zu stärken.
Nehmen Sie Kontakt mit uns auf, um mehr über das Krisenvorsorgeprogramm für Ihr Unternehmen zu erfahren.