

Beschäftigte in kritischen Lebensereignissen unterstützen

Demografie-Wissen kompakt 2014

Dortmund, 17. November 2014

Kritische Lebensereignisse im Fokus

Das Projekt LoS!

Silke Bode, Institut für gesundheitliche
Prävention, Münster

im Rahmen der



gefördert vom



Projekträger



umgesetzt durch



in Kooperation mit



Was sind kritische Lebensereignisse?

Private Lebensereignisse – ein Thema für Betriebe?

Entwicklung der Produkte – eine Übersicht

Transfer in Betriebe



Die zehn häufigsten und stressigsten Lebensereignisse

Die Top 10 der kritischen Lebensereignisse in Bezug auf Häufigkeit und Stressintensität (Hobson, 2001*)

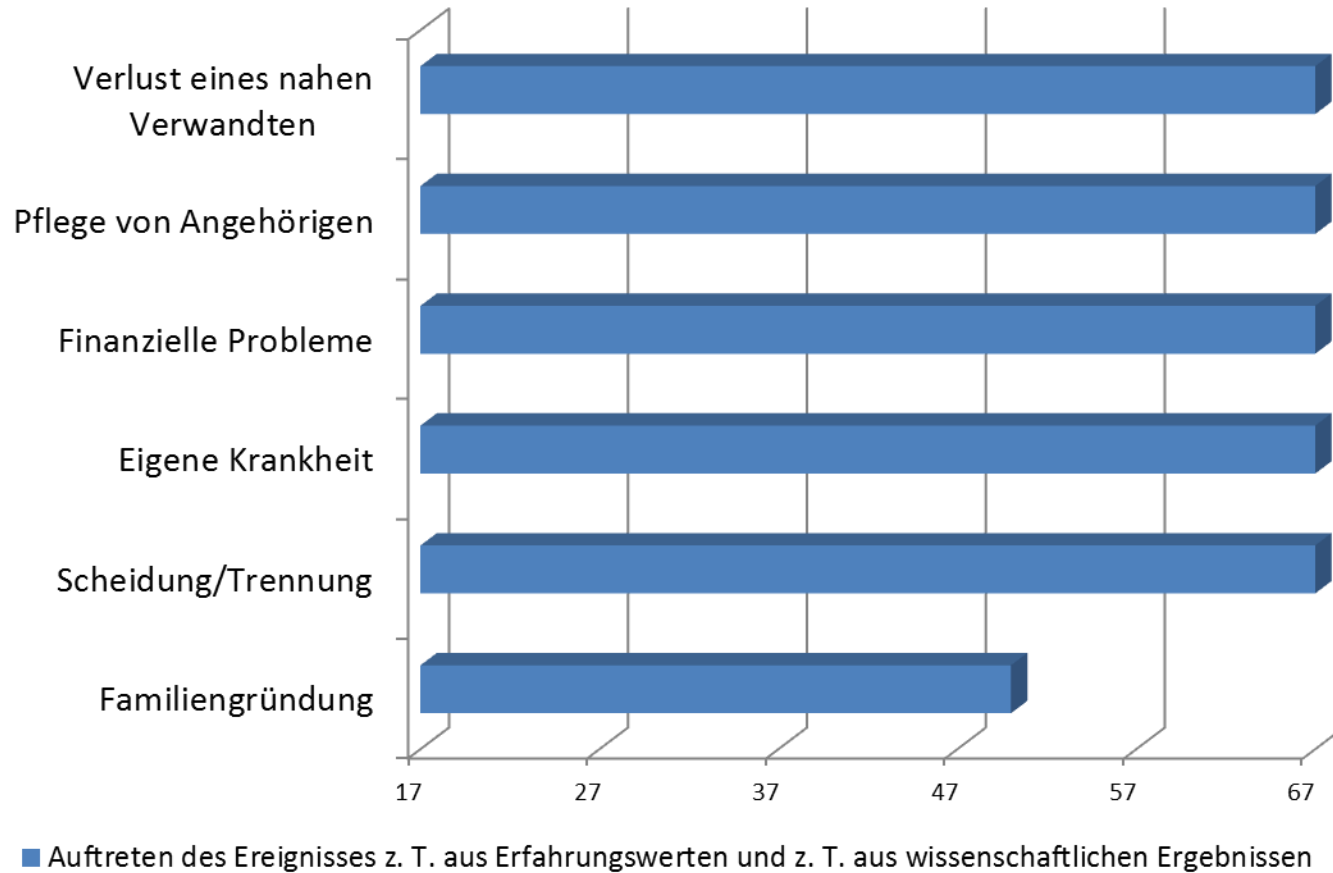
1. Tod eines nahen Verwandten/ Ehepartners
2. Schwere Krankheit eines Familienmitgliedes
3. Finanzielle Probleme
4. Eigene schwere Krankheit
5. Verlust des Arbeitsplatzes/Arbeitslosigkeit
6. Tod eines nahen Freundes
7. Opfer eines Verbrechens
8. Restrukturierungen des Arbeitsplatzes (Unternehmen)
9. Scheidung/ Trennung von Ehe- oder Lebenspartner
10. Verantwortungsübernahme für kranke, ältere, zu pflegende Personen



* Auszug der häufigsten und gleichzeitig stressreichsten Ereignisse von insgesamt 51 abgefragten Ereignissen mit der Social Readjustment Rating Scale (SRRS; N = 3399)

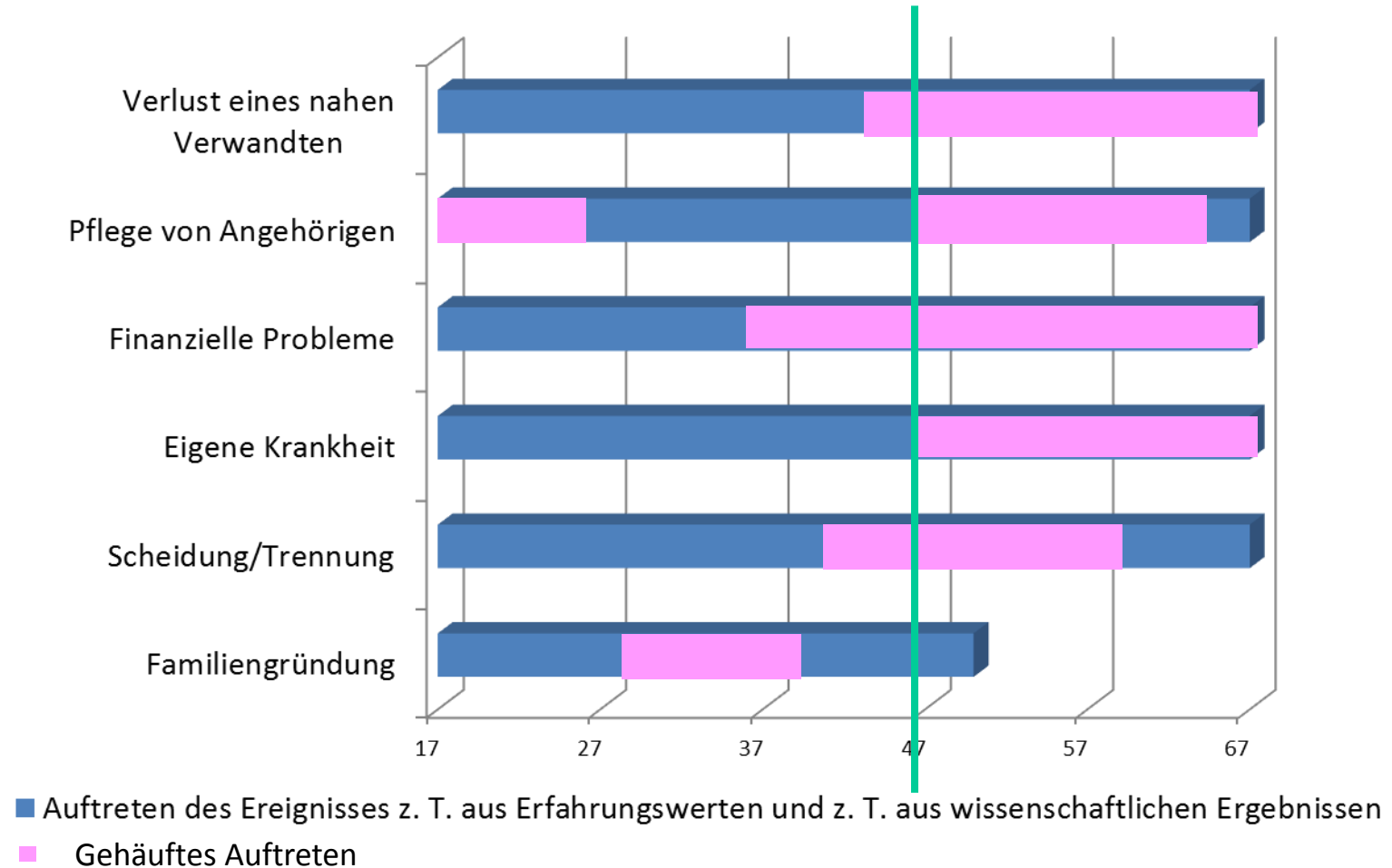
Kritische Lebensereignisse & Alter

In welchem Alter treten bestimmte private Lebensereignisse auf?



Kritische Lebensereignisse & Alter

In welchem Alter treten bestimmte private Lebensereignisse auf?

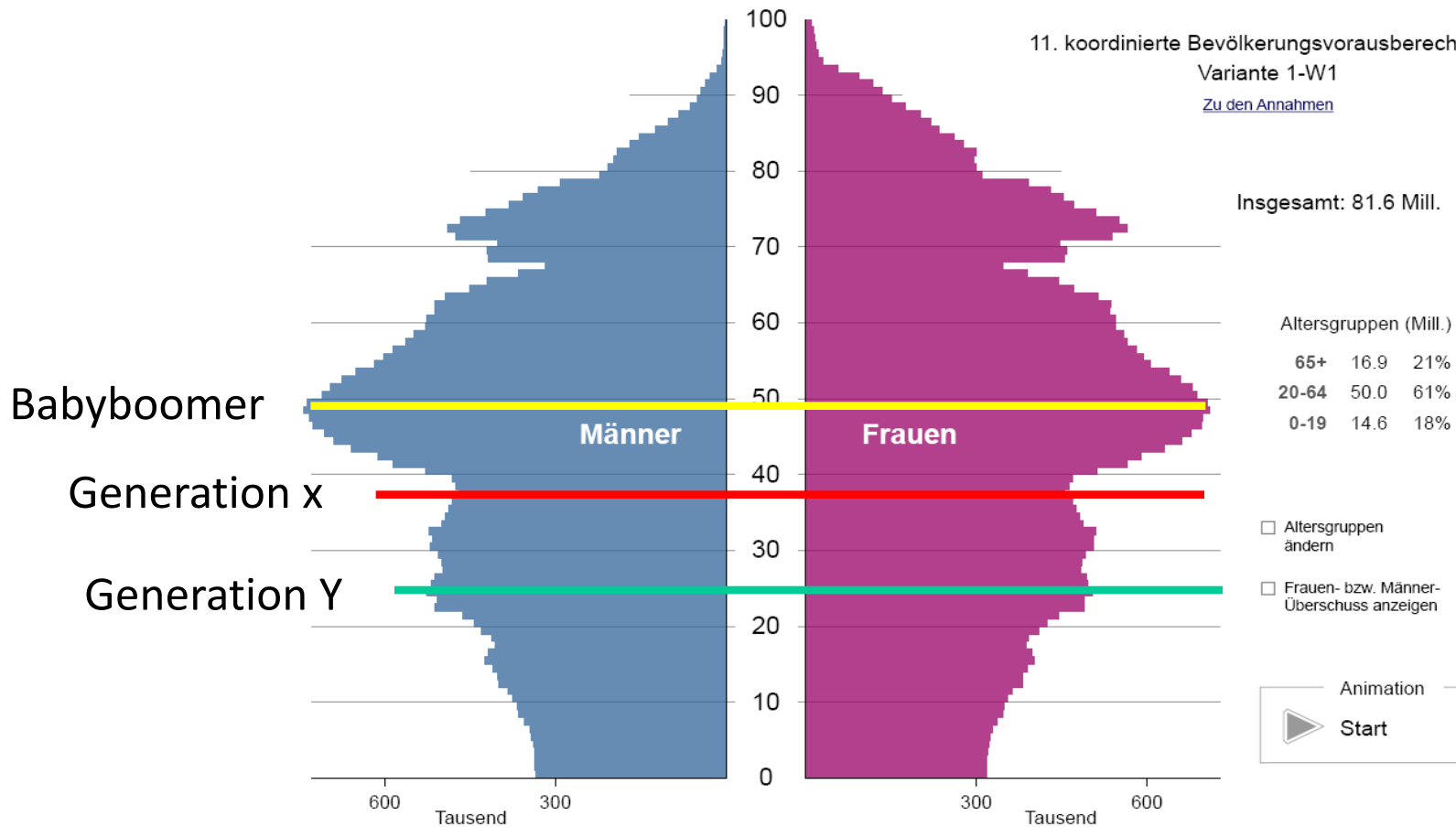


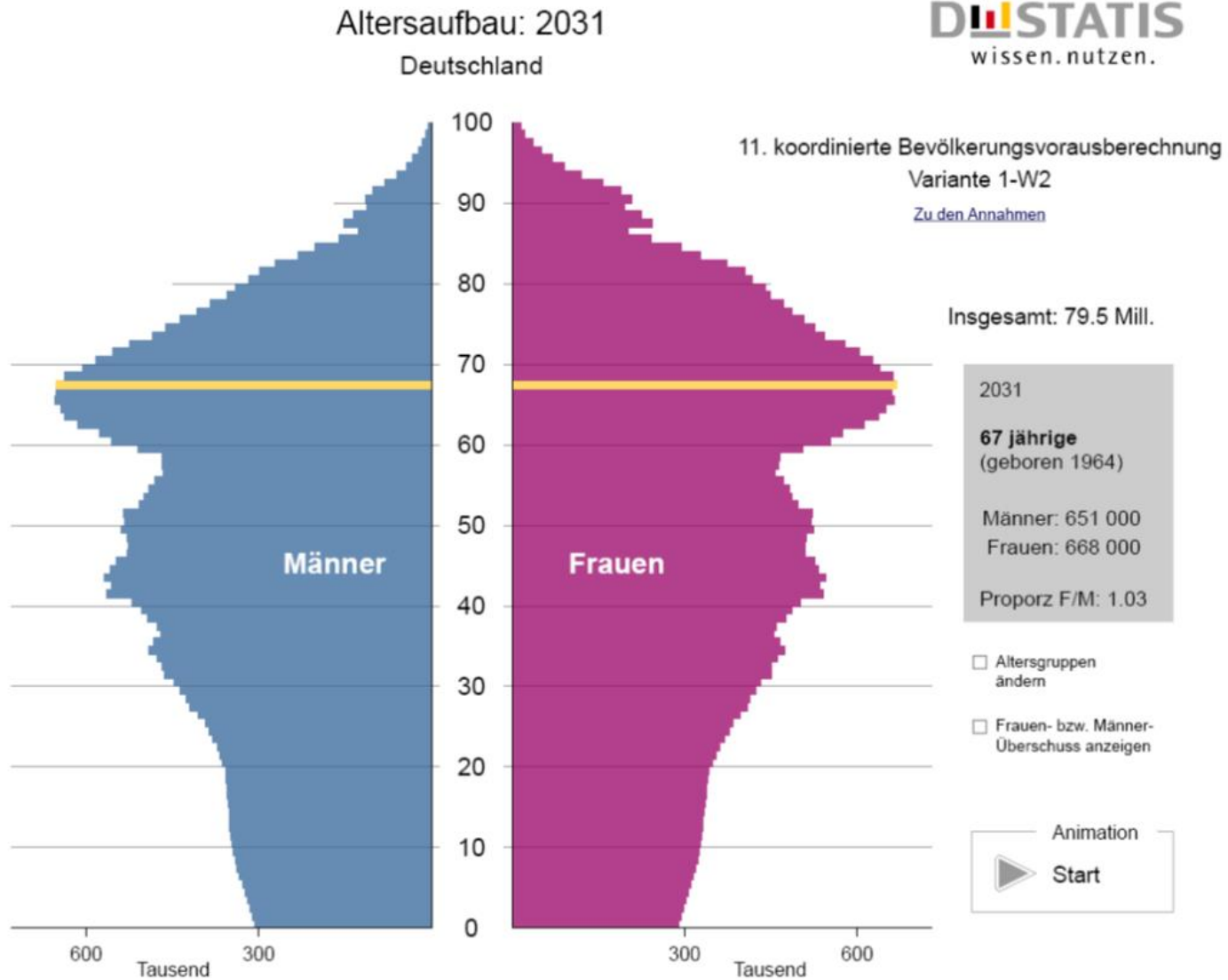
Generationen

Altersaufbau: 2012
Deutschland



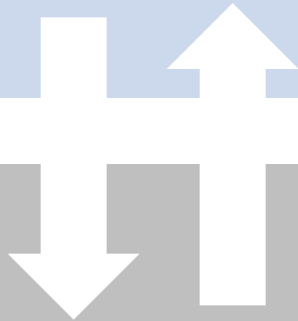
11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung
Variante 1-W1
[Zu den Annahmen](#)







Betroffene und
Determinanten

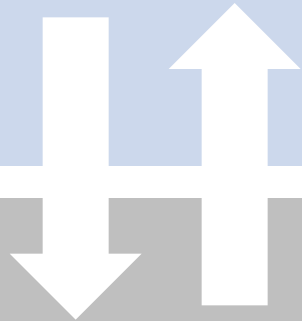


Auswirkungen

- Mehr als zwei Drittel (69% oder 1,7 Millionen) aller **2,5 Millionen Pflegebedürftigen** wurden 2009 zu Hause versorgt (destatis, 2011).
 - Der durchschnittliche Pflegeaufwand, der durch die Angehörigen geleistet wird, liegt bei 37 h pro Woche, bei Demenzerkrankten bei 39h und bei Pflegebedürftigen mit Pflegestufe III bei 55h pro Woche (Sozialverband VDK, 2011).
 - Die Zahl der Pflegebedürftigen stieg von 2007 zu 2009 um 4,1%.
 - 70-80% der Pflegenden sind **Frauen**.
 - 138.000 **pflegebedürftige Kinder** unter 18 Jahren wurden zu Hause betreut (2008).
 - Im **Jahr 2030** wird die Zahl der Pflegebedürftigen auf 3,4 Mio. steigen.
-
- **finanzielle** Einbußen (Rentenversorgungseinbußen)
 - **Karrierechancen** sinken
 - Schlafstörungen, Rücken- Muskelbeschwerden und Gelenkbeschwerden
 - Depressionen, Schlafstörungen, Burnout, Verbitterung, Ärger, Angststörungen
 - **erhöhtes Gesundheitsrisiko** bei der Pflege dementieller Patienten
 - Gedächtnis- und Konzentrationsschwäche durch **chronischen Stress**
 - Störung von Hormon- und Stoffwechsel durch chronische Stressoren



Betroffene und
Determinanten



Auswirkungen

- Scheidung liegt unter den ersten zehn der stressigsten und häufigsten Lebensereignissen.
 - 2011 = **187.640 Scheidungen**
 - Die meisten Ehen wurden 2011 im Lebensalter zwischen 45-50 Jahren geschieden (38.864)
 - Von den im Jahr 2011 geschiedenen Ehepaaren hatten fast die Hälfte **Kinder unter 18** Jahren – insgesamt waren 148.239 Kinder betroffen.
-
- erhöhter **psychischer Stress** durch Verzweiflung und Verlustgefühle
 - **Depressivität** steigt und **Immunität** sinkt
 - starke Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden und dadurch eine **Erhöhung der Gesundheitsrisiken**
 - höchste **Krankheitsrate** in Bezug auf akute, chronische Krankheiten und Arbeitsunfähigkeit
 - Erkrankungsrisiko 30% höher als bei Nichtgeschiedenen
 - finanzielle Probleme und **Risiko für Überschuldung**
 - **geringere Leistungsfähigkeit** am Arbeitsplatz



Betroffene und
Determinanten

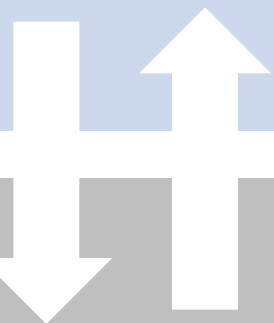
- 14 % der von Schuldnerberatungsstellen im Jahr 2012 beratenen Personen waren alleinerziehende Frauen. Ihr Anteil war damit mehr als doppelt so hoch wie ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung (destatis, 2013)
- Personen, die 2012 Unterstützung bei einer Schuldnerberatungsstelle suchten, hatten zu Beginn der Beratung durchschnittlich fast 34 000 Euro Schulden. (destatis, 2013)
- Hauptauslöser von Überschuldung war der Verlust des Arbeitsplatzes (26 %). Aber auch andere Ereignisse z.B.: Trennung, Scheidung sowie der Tod des Partners/der Partnerin (zusammen 14 %) oder eine Erkrankung, Sucht oder ein Unfall (zusammen 13 %) führten häufig zu kritischen finanziellen Situationen. Unwirtschaftliche Haushaltsführung (12 %) und gescheiterte Selbstständigkeit (8 %) waren weitere bedeutende Faktoren (destatis, 2013)

Auswirkungen

- Die **Produktivität sinkt** mit zunehmender persönlicher bzw. finanzieller Problematik und das Stressniveau nimmt zu.
- Energieverlust, Konzentrationsschwierigkeiten, Erschöpfungssymptomen, Infektanfälligkeit treten auf
- In Folge kommt es zu **psychosomatischen und vegetative Krankheitsfolgen**, wie Schlafstörungen, Spannungskopfschmerzen, Muskelverspannungen und Bluthochdruck



Betroffene und Determinanten



Auswirkungen

- 17% der Verstorbenen waren noch im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre). Die meisten Menschen versterben danach (66-80 Jahre: 34%; älter als 81 Jahre: 49%, destatis, 2011).
- am häufigsten auftretendes Ereignis im mittleren Lebensalter
- **17,4%** betroffen durch den **Tod eines nahen Verwandten** oder Partners
- **10,6%** betroffen **vom Tod eines Freundes**

- Ansteigen von **Morbidität und Mortalität**
- Das emotionale, starke Verlusterlebnis führt zu **Stress und Belastung** in hohem Ausmaß.
- Kopfschmerzen, Schwindel, Magenverstimmungen, Brustschmerzen
- Suizidgedanken, Einsamkeit, Schlaflosigkeit
- 20-24% der Betroffenen haben **leichte bis mittlere depressive Verstimmungen**.
- 10-20% der Betroffenen leiden an **Depressionen** auf klinischem Level.

Persönliche Auswirkungen im Überblick

Trotz der möglichen Heterogenität persönlicher Anzeichen lassen sich folgende als **typisch** zusammenfassen:



Ereignisbezogene Reaktionen, z.B.

- bei Trauer: Depressionen und erhöhte Sterblichkeit (insbes. Männer)
- bei Pflege: Rücken-, Muskel- und Gelenksbeschwerden, mehr chronische Erkrankungen, Depressionen
- bei Trennung: finanzielle Engpässe, Risiko für Überschuldung

Allgemeine körperliche Gesundheit, z.B.

- Erhöhte Ausschüttung von Stresshormonen: negative Effekte auf Stoffwechsel, Immunsystem (z.B. Infektanfälligkeit), kardiovaskuläres System (z.B. Bluthochdruck), zentrale Nervensystem
- Schlafstörungen
- Kopfschmerzen
- Krebserkrankungen

Psychische Gesundheit, z.B.

- Energieverlust
- Überforderung
- Hoffnungslosigkeit, Selbstmitleid
- Verbitterung
- Depressionen/ depressive Verstimmungen
- Unsicherheit und Ängste
- Passivität, Rückzug

Negative Begleitumstände, z.B.

- verstärkter Konsum von Alkohol und Nikotin
- veränderte Ernährungs- und Schlafgewohnheiten
- weniger Bewegung und Übergewicht als Folge



Was bedeutet dies für die Unternehmen, die Führungskräfte und die Teams?

Auswirkungen auf das berufliche Umfeld, z.B.

- Rückzug (reduzierte Kommunikation und Offenheit)
- negative Einstellung zur Arbeit
- Erschwerte Zusammenarbeit im Team durch erhöhte Belastung und daraus resultierende Arbeitsunzufriedenheit und Motivationsverluste
- Überreiztheit

Auswirkungen auf die Tätigkeit und die Leistung, z.B.

- Beeinträchtigung von Aufmerksamkeit und Konzentration durch chronischen Stress, Nervosität, Vergesslichkeit oder Müdigkeit
- geringere Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit und Produktivität
- erhöhte Fehlerneigung

Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, z.B.

- veränderte Verfügbarkeit des Mitarbeiters (z.B. durch Arbeitszeitveränderung, Fehlzeiten)
- geringere Flexibilität des Mitarbeiterinsatzes z.B. durch familiäre, terminliche Verpflichtungen (z.B. Ablöse von Pflegekraft, notwendige Nebentätigkeit)

Vorbehalte trotz Handlungsbedarf



Vorbehalte aus Sicht von Beschäftigten

„Interessiert meinen Vorgesetzten bzw. das Unternehmen überhaupt, wie es mir privat geht? Was geht es meinen Vorgesetzten an?“

„Was würde eine Offenheit bringen? Wie kann das Unternehmen meine Situation ändern?“

Ich habe Sorge, dass mir meine Offenheit als Schwäche ausgelegt wird und Nachteile bringt. Ich habe keine Lust, ständig darauf angesprochen zu werden.“

Chancen für Beschäftigte

- Unterstützung, Verständnis und Rückhalt in schwierigen Lebenssituationen
- Passende Maßnahmen zur Belastungsreduktion (kurzfristig, langfristig, z.B. hinsichtlich Arbeitsorganisation)
- Unterstützung im Zugang zu passenden Angeboten und Hilfen (z.B. kostenlose Handlungshilfen, Verweis auf Experten)

Vorbehalte trotz Handlungsbedarf



Vorbehalte aus Sicht von Unternehmen

„Sind Unternehmen für das Thema zuständig?“, „Ein Unternehmen kann doch nur die Dinge gestalten und verändern, die es selbst in der Hand hat.“

„Eine Beschäftigung mit dem Thema kostet doch nur Zeit und Geld. Was soll das bringen?“

„Gibt es überhaupt einen Bedarf zu Handeln? Sind denn überhaupt so viele Mitarbeiter betroffen, dass sich das lohnt?“

Chancen für Unternehmen

- Erhalt der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit von belasteten Mitarbeitern und ggf. Reduzierung möglicher Ausfallzeiten
- Erhalt von Motivation und Arbeitszufriedenheit durch ernst gemeinte Unterstützung
- Imagesteigerung und Wettbewerbsfaktor (z.B. Mitarbeiterbindung in Zeiten von Fachkräftemangel)
- Professionalisierung und Erweiterung der Personalarbeit durch eine ganzheitliche Sicht auf Mitarbeiter (insbesondere für Unternehmen ohne Sozialberatung, spezielle Mitarbeiterunterstützungsprogramme, z.B. EAP (Employee Assistance Programs))

Vorbehalte trotz Handlungsbedarf



Vorbehalte aus Sicht von Führungskräften

„Ist es meine Aufgabe, sich mit der privaten Situation von Mitarbeitern auseinander zu setzen?“

„Ist es meinen Mitarbeitern überhaupt recht, wenn ich mich „einmische“?“

„Kann es als unangemessener Eingriff (Neugier) ins Privatleben verstanden werden? Darf ich das? Überschreite ich damit eine Grenze, die ich nicht überschreiten sollte?“

Chancen für Führungskräfte

- Ganzheitliche Sicht auf Bedürfnissituation von Beschäftigten ermöglicht eine gezielte und individuelle Betreuung
- Sensibles Aufgreifen privater Themen fördert die persönlichen Beziehungen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter und das gegenseitige Verständnis im Team.
- Offener Umgang mit den Themen schafft Transparenz und ermöglicht Planbarkeit von Arbeitsprozessen.
- Entlastungs- /Unterstützungsmöglichkeiten können schneller gefunden werden. Betroffene können zügig in ihren Arbeitsalltag zurückkehren bzw. die gewohnte Leistung erbringen.

Know-how im Umgang mit betroffenen Mitarbeitern

- LoS!-webbasiertes Training „Mitarbeiter in kritischen Lebensereignissen führen“
- LoS!-Training für Multiplikatoren (Präsenzseminar)
- LoS!-Handlungshilfe „Gespräche mit Betroffenen führen“



Know-how im Umgang mit kritischen Lebensereignissen

- LoS!-Handlungshilfe „Todesfall“
- LoS!-Handlungshilfe „Finanzielle Probleme“
- LoS!-Handlungshilfe „Trennung/Scheidung“
- LoS!-Handlungshilfe „Pflege“
- LoS!-Handlungshilfe „Eigene Erkrankung“
- LoS!-Handlungshilfe „Anbieter-Navigator“

Ziele des webbasierten Trainings:



Für das Thema sensibilisieren:

- Welche Rolle spielt das **Thema „kritische Lebensereignisse“** in Unternehmen?
- Was sind die **Hintergründe für einen wachsenden Bedarf** sich mit dem Thema auseinanderzusetzen?
- Welche **Auswirkungen** erleben Beschäftigte und Unternehmen?
- Welche Rolle spielt die **Unterstützung von Betroffenen** im Sinne des Erhalts und der Förderung von **Leistungs- und Arbeitsfähigkeit**?
- Welchen **Nutzen** erfahren Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte, wenn das Thema aktiv angegangen wird?

Ziele des webbasierten Trainings:

Über Ansatzpunkte informieren:

- Welche möglichen **Ansatzpunkte** existieren für Unternehmen Personalverantwortliche?
- Welche Möglichkeiten sind **langfristig erfolgreich**?
- Welche konkreten, **praxisnahen und niederschweligen Produkte** können Führungskräfte in Gesprächen mit Betroffenen und zur nachhaltigen Arbeit im Thema nutzen?
- Warum spielen **Führungskräfte** eine **Schlüsselrolle** im Thema?



Die eigene Führungsarbeit verbessern:

- Welchen **Nutzen** erfahre ich, wenn ich das Thema in meine Führungsarbeit einbaue?
- Wie erkenne ich die **Notwendigkeit zu Handeln**?
- Welche **Unsicherheiten** erlebe ich selbst im Thema und wie kann ich diese **angehen und reduzieren**?
- Wie schaffe ich **Balance** (vs. Überengagement) im Thema mit betroffenen Beschäftigten? Kenne ich meine **eigenen Grenzen**?



Die Inhalte im Überblick

Das Training ist in sechs
Module aufgeteilt.

Die Module 1 bis 5 bauen
aufeinander auf. Im Modul
„Toolbox“ finden Sie alle
Medien und Handlungshilfen in
einer thematischen Übersicht.



1
Ausgangssituation und
Hintergrund



2
Bedeutung und Auswirkungen
kritischer Lebensereignisse



3
Unterstützung in spezifischen
Lebensphasen



4
Fallberatung in typischen
Szenarien




5
Tipps im Überblick und Fazit



Toolbox
Medien und Handlungshilfen



Falls Sie während des Trainings in ein anderes Modul „springen“ möchten,
klicken Sie einfach das Icon  unten an.



Die Inhalte im Überblick

Das Training ist in sechs
Module aufgeteilt.

Die Module 1 bis 5 bauen
aufeinander auf. Im Modul
„Toolbox“ finden Sie alle
Medien und Handlungshilfen in
einer thematischen Übersicht.



1
Ausgangssituation und
Hintergrund



2
Bedeutung und Auswirkungen
kritischer Lebensereignisse



3
Unterstützung in spezifischen
Lebensphasen



4
Fallberatung in typischen
Szenarien




5
Tipps im Überblick und Fazit



Toolbox
Medien und Handlungshilfen



Falls Sie während des Trainings in ein anderes Modul „springen“ möchten,
klicken Sie einfach das Icon  unten an.

- Aufbau in 6 Modulen
- Hintergrundwissen und übersichtliche Informationen
- Grundlagen und Handlungsempfehlungen
- Dauer: ca. 60 Minuten



Ziele der Ausbildung

- **Sensibilisierung** für das Vorhandensein von kritischen Lebensereignissen und deren Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit
- Aufzeigen der **Bedeutung von Förderung und Unterstützung** der Betroffenen durch die Ansprechpartner
- **Anregung zur Reflexion** über bisherige Aktivitäten im Themenfeld
- Gewinnung der Ansprechpartner für einen **persönlichen Einsatz** im Themenfeld
- Kennenlernen und praktisches Anwenden der verschiedenen **Handlungshilfen**
- Training des Umgangs mit betroffenen Mitarbeitern
- Erlernen/Erweiterung von **Gesprächsführungskompetenzen** in besonderen Situationen
- **Vernetzung** und Kennenlernen von weiteren unternehmensinternen und externen Ansprechpartnern
- Vorbereitung auf einen Umgang mit einer möglichen eigenen Belastung durch das Themenfeld (**Selbstfürsorge**)



Ziele der Ausbildung

- **Sensibilisierung** für das Vorhandensein von kritischen Lebensereignissen und deren Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit
 - Aufzeigen der **Bedeutung von Förderung und Unterstützung** der Betroffenen durch die Ansprechpartner
 - **Anregung zur Reflexion** über bisherige Aktivitäten im Themenfeld
 - Gewinnung der Ansprechpartner für einen **persönlichen Einsatz** im Themenfeld
 - Kennenlernen und praktisches Anwenden der verschiedenen **Handlungshilfen**
 - Training des Umgangs mit betroffenen Mitarbeitern
 - Erlernen/Erweiterung von **Gesprächsführung** in schwierigen Situationen
 - **Vernetzung** und Kennenlernen von weiteren Ansprechpartnern
 - Vorbereitung auf einen Umgang mit einer rassistischen Situation im Themenfeld (**Selbstfürsorge**)
- Zielgruppe: unternehmensinterne Ansprechpartner (Führungskräfte, Personalreferenten, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen, Sozialberatung, betriebsärztlicher Dienst etc.)
 - Dauer: 1,5 Tage
 - Durchführung und Begleitung durch das IFGP

HANDLUNGSHILFE

WIE FÜHRE ICH...?

„GESPRÄCHE MIT BETROFFENEN“

- DIE WICHTIGSTEN INHALTE AUF EINEN BLICK -



Ziele der Handlungshilfe „Gespräche mit Betroffenen“

- sicheres Führen von **schwierigen Gesprächen**
- Vermittlung von **wichtigen Kompetenzen** zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gesprächen zum Thema „Umgang mit kritischen Lebensereignissen“
- Anregung einer **Reflexion** über die Einstellung zum Gesprächsthema (Ereignis und mögliche Auswirkungen) und den Gesprächspartner
- Verbesserung des **persönliche Umgangs mit Belastungssituationen** (emotionale Gespräche mit Betroffenen) von Ansprechpartnern
- **Wissen und Umgang** mit **möglichen Schwierigkeiten** bei einem Gespräch über kritische Lebensereignisse

Know-how im Umgang mit betroffenen Mitarbeitern

- LoS!-webbasiertes Training „Mitarbeiter in kritischen Lebensereignissen führen“
- LoS!-Training für Multiplikatoren (Präsenzseminar)
- LoS!-Handlungshilfe „Gespräche mit Betroffenen führen“



Know-how im Umgang mit kritischen Lebensereignissen

- LoS!-Handlungshilfe „Todesfall“
- LoS!-Handlungshilfe „Finanzielle Probleme“
- LoS!-Handlungshilfe „Trennung/Scheidung“
- LoS!-Handlungshilfe „Pflege“
- LoS!-Handlungshilfe „Eigene Erkrankung“
- LoS!-Handlungshilfe „Anbieter-Navigator“

HANDLUNGSHILFE
WAS IST ZU TUN BEI ...?
„PFLEGE“

- SCHNELLE UNTERSTÜTZUNG FÜR BETROFFENE:
DIE WICHTIGSTEN INHALTE AUF EINEN BLICK -



Ziele der Handlungshilfe „Pflege“

- Vermittlung von **Wissen über Ansprechpartner** bei der Pflege von Angehörigen
- Kennenlernen verschiedener **Betreuungskonzepte** für die Pflege von Angehörigen
- Vermittlung von Wissen über **finanzielle Hilfen** bei der Pflege von Angehörigen
- Erwerb von Kenntnissen über **Rechte** von Pflegenden und Pflegebedürftigen
- Entlastung der Pflegenden durch externe Hilfen

HANDLUNGSHILFE
WAS IST ZU TUN BEI ...?

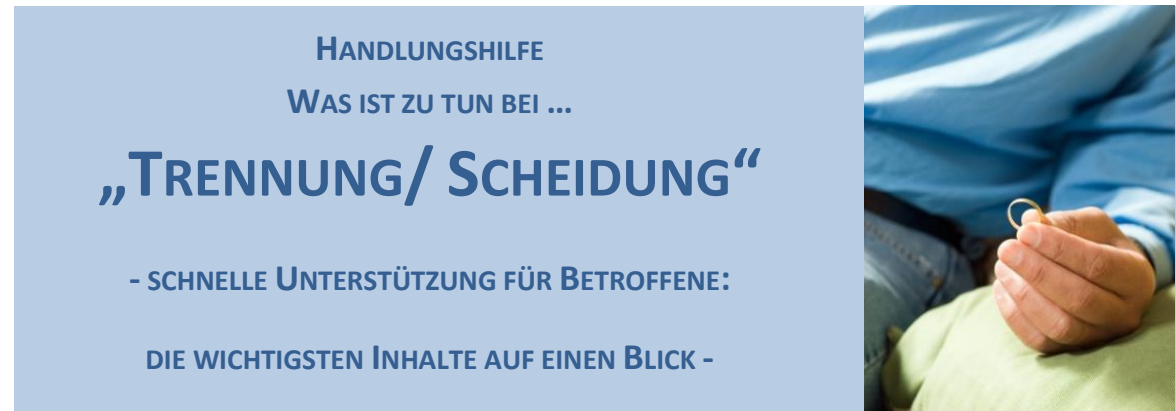
„EIGENER ERKRANKUNG“

- SCHNELLE UNTERSTÜTZUNG FÜR BETROFFENE:
DIE WICHTIGSTEN INHALTE AUF EINEN BLICK -



Ziele der Handlungshilfe „Eigene Erkrankung“

- **Vermittlung** von **unternehmensinternen** und **externen Ansprechpartnern** zur Bewältigung einer schweren Erkrankung
- Informationen zu Möglichkeiten der **medizinischen und beruflichen Rehabilitation**
- Kennenlernen von **Rechten und Pflichten** im Fall einer längeren Erkrankung
- Erwerb von **Wissen** über häufige Erkrankungen
- Aufzeigen von **finanziellen Hilfen** und **Unterstützungsmöglichkeiten** bei der Bewältigung des häuslichen Alltags



Ziele der Handlungshilfe „Trennung/Scheidung“

- Vermittlung von Informationen über **finanzielle Veränderungen** durch eine Scheidung
- Entlastung der Betroffenen durch **konkrete Hilfsangebote** für eine gerichtliche Scheidung
- Hinweise zu Regeln zum kindgerechten und fairen Umgang mit dem ehemaligen Partner trotz Trennung
- Aktivierung zum Aufsuchen von **Unterstützungsangeboten** bei einer Scheidung

HANDLUNGSHILFE
WAS IST ZU TUN BEI ...
„TODESFALL“

- SCHNELLE UNTERSTÜTZUNG FÜR BETROFFENE:
DIE WICHTIGSTEN INHALTE AUF EINEN BLICK –



Ziele der Handlungshilfe „Todesfall“

- Vermittlung von **Ansprechpartnern und Experten** (Selbsthilfegruppen, Trauerbewältigung, Seelsorge, Hospiz etc.)
- Hilfen zum **Umgang mit Trauer**/Trauerreaktionen
- Entlastung der Trauernden durch konkrete **Tipps und Empfehlungen** (z. B. Vorgehen bei Beerdigungen, Trauertagebuch zur Trauerbewältigung etc.)
- Erwerb von **Kenntnissen über Rechte und Pflichten** bei einem Todesfall
- Vermittlung wichtiger Hinweise, was bei der **Organisation einer Trauerfeier** zu beachten ist

HANDLUNGSHILFE
WAS IST ZU TUN BEI ...

„FINANZIELLEN PROBLEMEN“?

- SCHNELLE UNTERSTÜTZUNG FÜR BETROFFENE:
DIE WICHTIGSTEN INHALTE AUF EINEN BLICK –



Ziele der Handlungshilfe „Finanzielle Probleme“

- Erwerb von **Wissen über Rechte und Pflichten** bei Überschuldung
- **Prävention** von weiterer Überschuldung
- Kennenlernen von **Handlungsoptionen und Ansprechpartnern** bei vorhandener Überschuldung
- Motivation zur **aktiven Schuldenbekämpfung**
- Vermittlung von **Informationen über Qualitätsmerkmale** von seriösen Schuldnerberatungen

HANDLUNGSHILFE

WIE FINDE ICH PASSENDE UNTERSTÜTZUNG...?

„ANBIETER-NAVIGATOR“

- DIE WICHTIGSTEN INHALTE AUF EINEN BLICK -



Ziele der Handlungshilfe „Anbieter-Navigator“

- Vermittlung von **Strategien** zum Finden von qualitativ guten **Unterstützungsangeboten**
- Steigerung der **Medienkompetenz** im Umgang mit Suchmaschinen im Internet
- Beschleunigung des Findens von passgenauen Unterstützungsangeboten
- Erhöhung der **Effektivität des Erstgesprächs** mit möglichen Anbietern durch Vorbereitung

LoS!-Handlungsleitfaden:

Strategien und Wege für die Umsetzung des Themas in Unternehmen

- Zusammenfassung der wichtigsten Projekterkenntnisse und -ergebnisse für den Transfer in jedes Unternehmen:
 - Was wird unter „**kritischen Lebensereignissen**“ verstanden?
 - Welche **Begleiterscheinungen** tragen betroffene Beschäftigte ins Unternehmen?
 - Warum ist es wichtig, dass sich **Unternehmen** mit diesem **Thema auseinandersetzen**?
 - Wie kann eine **Unterstützung von betroffenen Beschäftigte** in kritischen Lebensphasen durch Unternehmen und Führungskräfte aussehen? Welche Strategien bieten welche Chancen?
 - Welche **Vorteile** erleben Unternehmen, die das Thema „kritische Lebensereignisse“ strukturell und/oder personalverantwortlich gestalten?
 - Wie lassen sich **adäquate Ansatzpunkte** in Unternehmen nachhaltig verankern?



Strukturelle und kulturelle Rahmenbedingungen schaffen

Initiativ werden

- Ausgangssituation reflektieren
- Vorgehen und Verantwortlichkeiten klären

Dialog mit Betroffenen fördern

- Führungskräfte sensibilisieren/qualifizieren/aktivieren
- Multiplikatoren befähigen und im Unternehmen verankern

Wissen und Angebote bereitstellen

- Wissen zu Ereignissen
- Auswahl und Bereitstellung von Angeboten

Kontinuität im Thema sicherstellen

- Rückmeldung/Feedback
- Weiterentwicklung



Informationen zum Projekt LoS!, den **Unternehmensreport LoS!**, den **Handlungsleitfaden** zum Projekt und die entstandenen **Handlungshilfen** finden Sie zum kostenlosen Download unter:

www.ifgp.de

und ebenfalls auf der Homepage der Initiative Neue Qualität der Arbeit:

<http://www.inqa.de/DE/Startseite/start.html>



Bei Interesse am **Webbasierten Training** „Mitarbeiter in kritischen Lebensereignissen führen, sprechen Sie uns an:

Institut für gesundheitliche Prävention
Wolbecker Windmühle 13a
48167 Münster
Telefon: 02506 – 300 28-0





LoS!
Lebensphasenorientierte
Selbsthilfekompetenz

IFGP Institut für gesundheitliche Prävention
Wolbecker Windmühle 13a
48167 Münster
Telefon: 02506-30028-0
Telefax: 02506-30028-29
E-Mail: info@ifgp.de <http://www.ifgp.de>

IFGP
Institut
für
gesundheitliche
Prävention,
Münster