



Umgang mit auffälligem Medienkonsum und Mediensucht im Betrieb

Regionaler Arbeitskreis Suchtprävention am Arbeitsplatz Hannover
06.11.2017

Anne Schwarz
Suchtbeauftragte



Inhalte von Umgang mit auffälligem Medienkonsum

1. Auffälligkeiten durch Medienkonsum am Arbeitsplatz Folien 3 – 5
2. Grenzwerte und gesetzliche Vorgaben Folien 4 – 10
3. Gespräche bei auffälligem Medienkonsum Folien 11 – 21
4. Hilfsmöglichkeiten Folie 22 – 24
5. Wie geht es weiter? Folie 25 bis 27
6. Betriebliche Mediensuchtprävention Folie 28–32

Probleme am Arbeitsplatz durch privaten Medienkonsum

Beispiele

Konzentration ist nach 20-30 Min. weg
Zwang auf's Smartphone zu gucken

Herunterladen von Filmen in größerem
Umfang: dadurch Verlangsamung des Netzwerks

Mobbing über soziale Netzwerke

Ausplaudern von internen
Infos in sozialen Netzwerken

Während eines wesentlichen Teils der
Arbeitszeit wird „rumgedaddelt“

Online-Bestellungen und Lieferung

Ohnmachtsgefühle durch
Handypiepsen im Großraumbüro

Pornokonsum während der Arbeitszeit,
Frauen fühlen sich belästigt

Handys zur Dokumentation werden einmal
akzeptiert, dann wieder: Handys weg

Mitarbeiter, die aufspringen, wenn der
Vibrationsalarm des Handys losgeht

Während der Sitzung wird am Handy
oder Laptop weiter gearbeitet



Welche Auffälligkeiten durch Medienkonsum gibt es am Arbeitsplatz?

1. Sichtbarer privater Medienkonsum am Arbeitsplatz außerhalb der Pause
2. Unspezifische Folgen
 - Beschwerden und Getuschel der Kolleg/innen
 - Unerklärliche Konzentrationsstörungen
 - gehäufte Fehler
 - Desinteresse an der Arbeit
 - Verspätungen
 - Verlangsamung durch Übermüdung
 - Schwierigkeiten die eigene Tätigkeit zu organisieren
 - Rückenschmerzen und Bandscheibenprobleme
 - häufige Kurzfehlzeiten
 - Nachlassende Leistung
 - Stimmungsschwankungen
3. häufig in Verbindung mit Depressionen, Angststörungen, Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätsstörungen



Foto: Universität Würzburg

Produktivitätsverlust durch erhöhten Medienkonsum

Um produktiv am Arbeitsplatz zu arbeiten, ist es wichtig, dass ein Arbeitsfluss entsteht. Wenn der Rhythmus regelmäßig durch das Checken von E-Mails oder von Neuigkeiten in sozialen Netzwerken unterbrochen wird, entsteht dieser Fluss entweder gar nicht oder nur stark vermindert. Außerdem reduziert der Griff zum Handy die Arbeitszeit: Bei 60 Unterbrechungen von jeweils einer Minute wird aus dem Acht-Stunden-Tag schnell ein Sieben-Stunden-Tag. Hinzu kommt: Um sich wieder auf die Arbeit zu konzentrieren, braucht es erneut Zeit. Also ist der Mitarbeiter viel länger unproduktiv als nur die eine Stunde, die er in der Summe am Handy verbringt.

Prof. Christian Montag, Leiter der Abt.
Molekulare Psychologie, Universität Ulm

Grenzwerte für den Konsum von Medien pro Tag

Wo beginnt der riskante Konsum?

Es gibt unterschiedliche Empfehlungen.
Die Grenzwerte sind bisher nicht festgelegt worden.

Bei einem Konsum von mehr als **2 Std.** täglich
und **4 Std.** an freien Tagen
beginnt der **riskante Medienkonsum.**

d. h. eine **Gefahr** für die sozialen Beziehungen
und für die Gesundheit.

Therapieziel für Medienabhängige
der Ambulanz für Mediensucht in Mainz

Verantwortung des Arbeitnehmers für den Arbeitsschutz

:: Pflichten der Beschäftigten § 15 ArbSchG

Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers **für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.**

Entsprechend ... haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die **von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.** (Dies gilt insbesondere für Führungskräfte.)

:: Besondere Unterstützungspflichten § 16 ArbSchG

Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten **jede** von ihnen festgestellte **unmittelbare Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit** sowie **jeden ... Defekt unverzüglich zu melden.**

:: Rechte der Beschäftigten § 17 ArbSchG

Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgebers **Vorschläge** zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. ...

Unfallgefahr und Folgen

Wegfall des Versicherungsschutzes

Wer durch **privaten Medienkonsum** am Arbeitsplatz **außerhalb der Pause** einen **Unfall** verursacht, handelt **grob fahrlässig**, so dass ganz oder teilweise der Versicherungsschutz verloren geht sowie Regress- und/ oder Schadensersatzansprüche entstehen können.

Unfälle während der Pause sind nicht durch den Arbeitgeber versichert.

Vorgesetzte haften bei grober Fahrlässigkeit

Eine Führungskraft, die wissentlich bei einer (Sucht-)Gefahr **nichts unternimmt**, handelt **grob fahrlässig** und kann nach einem Unfall neben der Verursacherin oder dem Verursacher regress- und/ oder schadensersatzpflichtig werden.

Unfallverhütung bei einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin, der oder die nicht arbeitsfähig wirkt

Ist es sinnvoll die Unfallverhütungsvorschriften entsprechend anzuwenden?

Die Führungskraft ist gehalten, Hinweisen aus dem Mitarbeiterkreis nachzugehen.

- :: Bei Verdacht, **muss die Führungskraft entscheiden**, ob der oder die betroffene Person **einsatzfähig** ist.
- :: Kriterium zur Entfernung vom Arbeitsplatz ist die allgemeine **Lebenserfahrung** und **„der Beweis des ersten Anscheins“**.
- :: Die Führungskraft zieht **mindestens eine Person hinzu** (Zeuge, Beweishilfe).
- :: Wird der oder die betroffene Person nach Hause entlassen, trägt die **Führungskraft die Verantwortung für den sicheren Heimweg**.
- :: Der oder die Betroffene hat die Kosten für den Heimtransport zu tragen.

Handyverbot für Fahrzeug- und Radfahrer und -fahrerinnen

Im Straßenverkehr gibt es seit September 2017 eine Verschärfung:

- Verstoß gegen das Handyverbot am Steuer eines Kfz kostet jetzt 200 € plus 2 Punkte in Flensburg.
Auch ein Fahrverbot kann verhängt werden.
- Fahrradfahrer müssen ab jetzt 55 € zahlen.

Hintergrund: Die Vorschrift wurde bislang nicht ernst genommen.

Ist ein Handyverbot bei gefahrgeneigten Tätigkeiten am Arbeitsplatz sinnvoll?

Fürsorgegespräch



Manchmal ist es nur ein unklares Gefühl, manchmal gibt es auch konkrete Hinweise ...

- :: Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin gefährdet die eigene Gesundheit.
- :: Es gibt Störungen in der Zusammenarbeit und / oder im sozialen Miteinander und / oder im Arbeitsablauf.
- :: Bei Auffälligkeit durch den Konsum von wahrnehmungsverändernden Substanzen oder Verhaltenssüchten
- :: Bei gesundheitlichen oder psychischen Beeinträchtigungen mit oder ohne Leistungsminderung
- :: Bei bekannter Schwerbehinderung oder Langzeiterkrankungen

Diese Sorgen sind der Anlass für ein Fürsorgegespräch oder ein kollegiales Gespräch.

Beispiele für unterschiedliche Fürsorgegespräche in folgenden Broschüren:

- **Ess-Störungen am Arbeitsplatz – eine Praxishilfe für Personalverantwortliche und Kolleginnen und Kollegen** herausgegeben von der Nds. Landesstelle für Suchtfragen
- **Habe ich die Medien im Griff – oder sie mich?** herausgegeben vom Präsidium der Leibniz Universität Hannover

http://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/sucht/mediensucht-brosch_re_luh_2013.pdf



Foto: www.flickr.com, © spcbrass, LUH-Broschüre

Warum Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen zunächst das Gespräch meiden

- :: Die Auffälligkeiten sind unklar. Es könnte alles Mögliche dahinter stecken.
- :: Die Fürsorgepflicht wird bei Medienmissbrauch nicht als Teil des eigenen Verantwortungsbereiches wahrgenommen.
- :: Den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin an Pflichten zu erinnern, kann den freiwilligen Einsatz in anderen Bereichen beenden, d.h. die Motivation verschlechtern.
- :: Die bzw. der Vorgesetzte oder der bzw. die Kollegin scheut die durch die Auseinandersetzung verbundene Spannung und die Verschlechterung der Beziehung.
- :: Die bzw. der Vorgesetzte oder der bzw. die Kollegin hat selbst keine klare Haltung.
- :: Die bzw. der Vorgesetzte oder der bzw. die Kollegin ist unsicher, weil er bzw. sie die internen Regeln und die rechtlichen Vorschriften nicht kennt.
- :: Wenn es schon längere Zeit toleriert wurde, fällt es schwer, die Brisanz der Auffälligkeiten zu verdeutlichen.
- :: Wenig Distanz zu der oder dem Betroffenen, z.B. durch Duzen, kann die Wahrnehmung der Verantwortung erschweren.
- :: Die Aussprache von Konsequenzen fällt schwer, weil der bzw. die Vorgesetzte oder der bzw. die Kollegin befürchtet, dass sich andere Beschäftigte mit der betroffenen Person solidarisieren.

Gespräche vorbereiten

1. Informationen einholen
2. Gefährdung einschätzen
bei akuter Gefahr: **Sofortmaßnahmen**
3. Experten beteiligen:
 - Analyse der Situation
 - Entscheidung zum Vorgehen
 - Gesprächsziele
 - Gesprächsvorbereitung
4. Ansprechen:
 - Fürsorgegespräch oder kollegiales Gespräch
 - Klärungsgespräch
 - Interventionsgespräch nach Stufenplan
5. Hilfsangebot: Adressen bereithalten



Leibniz Universität Hannover

Ablauf eines Fürsorgegespräches oder kollegialen Gespräches

1. Vertrauen auf- oder ausbauen

2. Fakten darstellen

3. Gefühle und Einstellungen

4. Folgen für Einzelne und Team

5. Wünsche und Erwartungen

Konsequenzen bei Fortsetzung

6. Hilfeangebot

7. Gemeinsame Vereinbarungen

Positive Einleitung

Fürsorgegespräch

Ich kenne Sie seit ... Jahren und schätze Sie als zuverlässigen und engagierten Mitarbeiter ...

Kollegiales Gespräch

Wir kennen uns seit ... Jahren und ich arbeite gerne mit dir zusammen. Ich freue mich über ...

Betonen Sie die guten Seiten, Ihr Interesse an der oder dem anderen, seine bzw. ihre Fähigkeiten und gemeinsame Ziele.

1. Vertrauen auf- oder ausbauen

Anlass des Gesprächs

Heute habe ich Sie zum Gespräch gebeten, weil mir ein Verhalten von Ihnen Sorgen bereitet.

Ich möchte ungestört mit dir reden, weil ich mir Sorgen mache ...

Sprechen Sie in der Ich-Form

2. Fakten darstellen

Auffälligkeit

Ich habe festgestellt, dass Sie am Montag zu spät zum Dienst gekommen sind und später den Bildschirm ausgeschaltet haben, als ich hereinkam...

Ich habe wahrgenommen, dass Sie mir aus dem Weg gehen...

Als ich herein kam, hast du am Montag den Bildschirm ausgeschaltet ...

Als ich dich ansprach, bist du mir ausgewichen...

Schildern Sie die Situation und die Auffälligkeit konkret, möglichst selbst erlebt, aktuell und nachvollziehbar.

2. Fakten darstellen

Wirkung, Bewertung, Befürchtungen

Ich frage mich, ob Sie ein Problem im Umgang mit Medien haben oder ob das einmalig war.

Wenn ich das durchgehen lasse, verliere ich meine Autorität.

Ich fühle mich verpflichtet, Sie stärker zu beobachten.

Ich habe so getan, als wäre alles in Ordnung und fühle mich damit schlecht.

Wenn ein Unfall passiert wäre, hätte ich eine Mitschuld, weil ich den Medienkonsum bemerkt habe.

Ich will nicht, dass es in meinem Team Probleme durch privaten Medienkonsum gibt!

Ich muss dauernd daran denken.

Es fällt mir schwer, dich darauf anzusprechen, weil du das Thema offensichtlich vermeiden willst.

Ich lehne privaten Medienkonsum während der Arbeitszeit ab.

Falls du ein Problem mit Medienkonsum hast und nicht darüber reden willst, könnte das unsere Beziehung stören.

Wenn ich das weitermelde, würde ich dich „anschwärzen“!?

3. Gefühle und Einstellungen

Auswirkungen und absehbare Folgen am Arbeitsplatz

- :: Wie reagiert das Team?
- :: Informieren Sie die oder den Beschäftigten über interne Regelungen zur Suchtprävention.
- :: Rufschädigung bei Kunden und Besuchern
- :: Gesundheitliche Folgen, Unfallgefahren
- :: Für Führungskräfte wird es bei erneuten Auffälligkeiten notwendig, die Entwicklung zu beobachten und geg. zu dokumentieren.

4. Folgen für Einzelne und Team

Konsequenzen

- :: Teilen Sie dem oder der Beschäftigten mit, welche weiteren Schritte Sie gehen werden.
- :: Sorgen Sie für Information und Aufklärung in Ihrem Arbeitsbereich.
- :: Thematisieren Sie mögliche Ursachen für riskanten Suchtmittelkonsum in Ihrem Arbeitsbereich.
- :: Ziehen Sie weitere Personen zu Gesprächen hinzu.
Holen Sie z. B. die internen Ansprechpartner zur Suchtprävention oder weitere Fachkräfte mit Einverständnis der betroffenen Person zum nächsten Gespräch hinzu.
- :: Was ist noch vorbeugend möglich?

Konsequenzen bei Fortsetzung

Konkrete Hilfe

Die Bereitschaft zur Verhaltensänderung zu fördern und die Annahme von Hilfe sind die wichtigsten Ziele für das Gespräch.

- : Bereitschaft, sich helfen zu lassen fördern
- : Persönliche Unterstützung anbieten
- : Konkrete Hilfsangebote motivierend einbringen

Halten Sie Informationsmaterial
und Adressenlisten von internen und externen Fachstellen bereit.

6. Hilfeangebot

Regionale Fachberatungsstellen

Bei den **Fachberatungsstellen für Suchtprävention** gibt es spezielle Beratungsangebote zu problematischem Medienkonsum.

"ABAM" Ambulante Behandlung in der MHH Carl-Neuberg-Str. 1 30625 Hannover Tel. 0511/ 532-31 67
www.mh-hannover.de/mhh_psy_sprechstunde0.html

"computence" Fachstelle f. Medienkompetenz Wunstorfer Landstr. 5 30453 Hannover Tel. 0511/ 65 58 05 39
www.neuesland.de/computencehttps://www.neuesland.de/computence

"ESCapade" , „LOG OUT" und "re:set" bei der drobs Hannover Odeonstraße 14 30159 Hannover Tel. 0511/ 70 14 60
www.step-hannover.de/startseite/angebote/ambulante-hilfe-und-beratung/jugend-und-medien/escapade/

"real.life" bei prisma Ihmeplatz 4 30449 Hannover Tel. 0511/ 92 17 50
www.prismahannover.de/praevention/reallife-kompetenter-umgang-mit-medien/

"return" Fachstelle Mediensucht Kirchröder Str. 46 30559 Hannover Tel. 0511/ 954 98 30
www.return-mediensucht.de

Adressenliste der Beratungsstellen auf der Homepage der Suchtbeauftragten:

⇒ www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/beauftragte/sucht/info/suchtberatungsstellen/#c16691

Therapieeinrichtungen und Selbsthilfegruppen

⇒ <https://www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/beauftragte/sucht/info/mediensucht/hilfe/>

Infos zur Therapie von Mediensucht

Regional

Kinder- und Jugendkrankenhaus auf der Bult **Teen Spirit Island** bei Kindern und Jugendlichen
Janusz-Korczak-Allee 12 30173 Hannover Tel. 0511/ 81 15-0

www.tsi-hannover.de/teen-spirit-island/

www.tsi-hannover.de/computersucht/

Klinik am Kronsberg Tel. 0511 / 30038-0
Debberoder Straße 61 30539 Hannover

TZPP - Tagesklinisches Zentrum für Psychiatrie und Psychotherapie der MHH Tel. 0511 / 532-3527

Podbielskistr. 158 30177 Hannover

http://www.mh-hannover.de/mhh_psy_suchtmedizin.html

Ambulanz für Spielsucht in Mainz Tel. 06131/ 17-7381

www.unimedizin-mainz.de/psychosomatik/patienten/poliklinik-und-ambulanzen/ambulanz-fuer-spielsucht.html

Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie am LWL-Universitätsklinikum Bochum, Oberarzt: te Wild

www.psychosomatik.lwl-uk-bochum.de/

Stationäre überregionale Therapieeinrichtungen bei Mediensucht

www.webaholic.info/hilfe/behandlung/kliniken.htm

Überblick über Suchthilfeeinrichtungen vor Ort

www.suchthilfeverzeichnis.de

Diagnostik und Beratung sowie Online-Sprechstunde, Entwicklung von Behandlungsbereitschaft

www.onlinesucht-ambulanz.de

Onlinedatenbank zur Therapiesuche und Hintergrundinformationen für Mediensüchtige

www.erste-hilfe-internetsucht.de

Wie geht es weiter?

- : Ziele festlegen
 - Konsum reduzieren
 - Woran ist eine positive Veränderung erkennbar?
 - Hilfe in Anspruch nehmen
- : Konsequenzen ankündigen
- : Kontakt halten: Folgegespräche terminieren
 - und positive (oder negative) Rückmeldung geben
- : Klärungsgespräch und / oder Stufenplangespräch

7. Gemeinsame Vereinbarungen

Das Klärungsgespräch

Was tun, wenn sich nichts ändert?

Wenn es wiederum zu Auffälligkeiten am Arbeitsplatz kommt, die zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten führen, ist es sinnvoll, ein **Klärungsgespräch** durchzuführen.

Im Unterschied zu einem Fürsorgegespräch werden Konsequenzen angekündigt (z. B. die Einleitung von Interventionsgesprächen nach dem Stufenplan bei weiteren Auffälligkeiten) und verbindliche Absprachen getroffen sowie ein Bilanzgespräch (Rückmeldegespräch) vereinbart.

Dieses Gespräch führt der oder die Vorgesetzte.

Tipps zur Gesprächsführung

Keine Diagnose am Arbeitsplatz

Im Betrieb wird nur von **riskantem, starkem, auffälligem, schädlichem, problematischem, oder belastendem Konsum** gesprochen und nicht von Sucht oder Abhängigkeit.

Sie sind kein Therapeut bzw. Therapeutin und können und sollen nicht wissen, ob eine Erkrankung vorliegt, vor einem solchen Gespräch.

Bleiben Sie bei Ihren Zielen

Lassen Sie sich durch Ablehnung oder starke Emotionen oder Rechtfertigungen und Bagatellisierungen nicht von Ihren Wahrnehmungen und Zielen abbringen.

Der Fokus liegt auf schädlichen Auswirkungen auf die Leistung und Zusammenarbeit, das Arbeitsumfeld und für die stark konsumierende Person, nicht auf Sucht.

Rollenklarheit

Betriebliche Berater und Beraterinnen nehmen z. B. eine neutrale Stellung ein, und verfolgen das Ziel der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Sie kennen das Hilfesystem und unterliegen der Schweigepflicht. Im betrieblichen Kontext geht es darum zu informieren, zu motivieren und zu unterstützen.

Die Aussprache und Umsetzung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen ist eine Aufgabe der Führungskräfte.

Was hilft vorbeugend gegen Mediensucht?

Wie können Belohnung, Entspannung und gute Gefühle auf andere Weise vermittelt werden?

- : Bedeutung verstehen, Ersatz schaffen
- : Stressbewältigung
- : Konfliktklärung
- : Stärkung des Selbstbewusstseins
- : Anerkennung und Unterstützung
- : Erhöhung der Frustrationstoleranz
- : Abbau von Belastungen
- : Problemlösung
- : Spiel, Spaß, Spannung
- : Programme zur Früherkennung und –intervention

Einweisung in die Arbeitssicherheit

– Modulsystem zur Suchtprävention

an der Leibniz Universität Hannover

Basics zur betrieblichen Suchtprävention
– Modul 1

Alkohol

Medikamente

Illegale Drogen

Suchtprävention für Führungskräfte
– Modul 2

Kollegiale Gespräche und
Fürsorgegespräche
– Modul 3

Suchtprävention zu speziellen Themen
– Modul 4

Nikotin

Essstörungen

Verhaltens-
süchte

Wo gibt es Regelungsbedarf für Betriebe?

Internet-Etikette / Verhaltenskodex

Ablenkung für sich und andere vermeiden

z.B. Ausschalten des Handys bei Sitzungen, Ausschalten der Signaltöne

Verbote z.B. Regelungen, Schilder

Vorgaben zur privaten Nutzung

In geringem Maße ist es erlaubt... die Arbeit darf nicht darunter leiden.

Begrenzung der Erreichbarkeit

Keine dienstlichen E-Mails und andere Benachrichtigungen außerhalb der Arbeitszeit

Datenschutz und Datensicherheit

Berufliche AGs über Whats App? Berichte in Facebook? Persönliche Daten über interne Netze?

Kooperation mit Datenschutzbeauftragten erforderlich

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Empfehlung von Fachleuten:

Klare und mit der Personalvertretung abgestimmte Regeln zur privaten Nutzung des Internets.

Einzelne Betriebe sperren auch bestimmte Websites.

Verhaltenskodex „Knigge“ am Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf zum Umgang mit Smartphones und E-Mails

Dienstvereinbarung über die private Internetnutzung in der Universität Göttingen:
www.uni-goettingen.de/de/76226.html

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa):
Checkliste zur Gestaltung digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit mit den Schwerpunkten: Organisation, Kommunikation, Führung
www.arbeitswissenschaft.net

Weitere Informationen im Internet

Informationen und Broschüren der Kriminalpolizei

www.polizei-beratung.de/medienangebot/medienkompetenz.html

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Lerneinheit für Azubis zur Onlinesucht

www.dguv.-lug.de

Signale, auf die Arbeitgeber achten sollten (Verein zur Selbsthilfe bei Onlinesucht):

www.onlinesucht.de/arbeitgeber/

Anlauf- und Informationsstelle für Internetsüchtige und Angehörige:

www.webaholic.info

Hilfe zur Selbsthilfe bei Onlinesucht; Infos und Beratungsangebote:

www.onlinesucht.de

Die Software [Freedom](#) verschafft internetfreie Zeit in einem vorher festgelegten Rahmen (15 Min. – 8 Std.). Sie schaltet alle Zugänge aus.

Anti-Prokrastinations-Programme, die einzelne Seiten sperren oder die Online-Zeit begrenzen:

[Cold Turkey](#), [Self Control](#), [Leech Block](#)

Die Suchtbeauftragte

Anne Schwarz, Dipl. Soz.päd.



Foto: Phillip Bartz, Leibniz Universität Hannover



Tel.

0511/ 762 - 4908

Postanschrift:

Welfengarten 1 30167 Hannover

Büro:

Wilhelm-Busch-Str. 22 2. OG

E-Mail:

anne.schwarz@zuv.uni-hannover.de

Lösungsorientierte Beratung
und Coaching

Konfliktberatung und
-moderation

Trainings zur
Gesprächsführung,
Konsumreduzierung,
Entwöhnung

Informationsvermittlung

Stressbewältigung und
Entspannungstraining

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.suchtbeauftragte.uni-hannover.de