

73%

der Mitarbeitenden **stark erschöpft** durch stetige Veränderung

Mehr auf Seite 3



Bild mit Unterstützung von KI erstellt

Mental stark durch Veränderung

Das HR-Playbook für resiliente Teams

Warum Veränderung Mitarbeitende belastet, was das Unternehmen kostet und wie HR Führungskräfte und Teams gezielt stärken kann.

Inhalt

- S.3 Warum Veränderungsprozesse die mentale Gesundheit belasten
- S.4 Die Veränderungskurve: Warum die Verarbeitung von Veränderung Zeit braucht
- S.4 5 typische Belastungen in Veränderungsprozessen
- S.7 Welche Rolle übernimmt HR in Veränderungsprozessen?
- S.8 6 praktische Maßnahmen für ein gesundes Change Management
- S.10 Führungskräfte im Change stärken

Weltweit haben 95 Prozent der Unternehmen in den vergangenen drei Jahren mindestens zwei große Transformationsprogramme durchlaufen. Bei mehr als der Hälfte waren es vier oder mehr.

Parallel dazu sind psychische Erkrankungen im ersten Halbjahr 2026 erstmals die häufigste Ursache für Krankschreibungen in Deutschland, noch vor Atemwegs-erkrankungen. Während die Krankschreibungen generell zurückgegangen sind, sind die Fehltage aufgrund mentaler Belastungen um 9 Prozent gestiegen.

Beide Entwicklungen gehören zusammen. Denn Veränderungen in Unternehmen sind nicht nur ein organisatorischer, sondern auch ein emotionaler Prozess und für viele Betroffene sehr belastend. Ob eine Transformation gelingt, hängt deshalb stark von der Belastbarkeit der Menschen ab, die diesen Wandel tragen sollen.

„Ja, Wandel war schon immer Teil des Arbeitslebens. Allerdings sind das rasante Tempo und die zunehmende Komplexität neu und haben Auswirkungen auf die mentale Gesundheit in Unternehmen. Denn unser Nervensystem ist nicht dafür gebaut, im Dauerstress-Modus zu funktionieren.“



Dr. Katharina Koch
Head of Psychology bei nilo

Psychische Erkrankungen sind
erstmals die häufigste Ursache
für Krankschreibungen in
Deutschland.

Quelle: DAK 2026



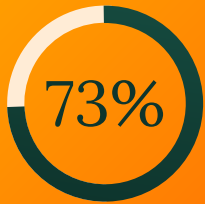
Bild mit Unterstützung von KI erstellt



Dieser Guide zeigt, warum Veränderung mental belastet, welche Belastungsmuster in Change-Prozessen typisch sind, was sie Unternehmen kosten und mit welchen Maßnahmen HR und Führungskräfte gegensteuern können.

Warum Veränderungsprozesse die mentale Gesundheit belasten

Dass Veränderung so an die Substanz geht, hat vor allem zwei Ursachen: Unser Gehirn bewertet Neues automatisch als Risiko und der Verlust von Kontrolle erzeugt Stress.



der HR-Verantwortlichen berichten von starker Erschöpfung durch stetige Veränderung in ihren Belegschaften

Quelle: Gartner

Das Gehirn behandelt Neues zunächst als Risiko

Aus evolutionspsychologischer Sicht reagieren wir auf neue, unvorhersehbare Situationen mit Vorsicht. Dahinter steckt der Negativitätsbias: Negative Reize bekommen mehr Gewicht als positive. In der Steinzeit sicherte das unser Überleben, heute sorgt es dafür, dass wir uns bei Veränderungen zuerst auf die Risiken konzentrieren.

Außerdem liebt unser Gehirn Routine. Alles, was neu ist und außerhalb bekannter und routinierter Abläufe liegt, kostet sehr viel Energie.

Widerstand ist also **meist kein Ausdruck von Ablehnung**, sondern ein neurobiologischer Schutzmechanismus.

Das Gefühl, die Kontrolle zu verlieren, führt zu Stress

Wenn Strukturen sich verändern, vertraute Abläufe wegfallen oder die Zukunft unklar ist, entsteht Unsicherheit. Diese Unsicherheit verstärkt drei typische Sorgen:

- Die eigene Arbeitsplatzsicherheit steht infrage
- Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit nehmen zu
- Beziehungen und Rollen im Team werden unklar

Wenn Entscheidungen von anderen getroffen werden, können wir selbst nicht veränderungsbereit sein. Die Veränderung passiert uns. Wir geraten in ‚Gefahr‘ und nehmen uns als Opfer wahr. Und wer sich in der Opferrolle erlebt, fühlt sich ohnmächtig, ausgeliefert und handlungsunfähig. Das ist das Gegenteil von Bereitschaft.



Karin Lausch

Leadership- und Vertrauensexpertin, im nilo Trendreport



Bild mit Unterstützung von KI erstellt

Die Veränderungskurve: Warum die Verarbeitung von Veränderung Zeit braucht

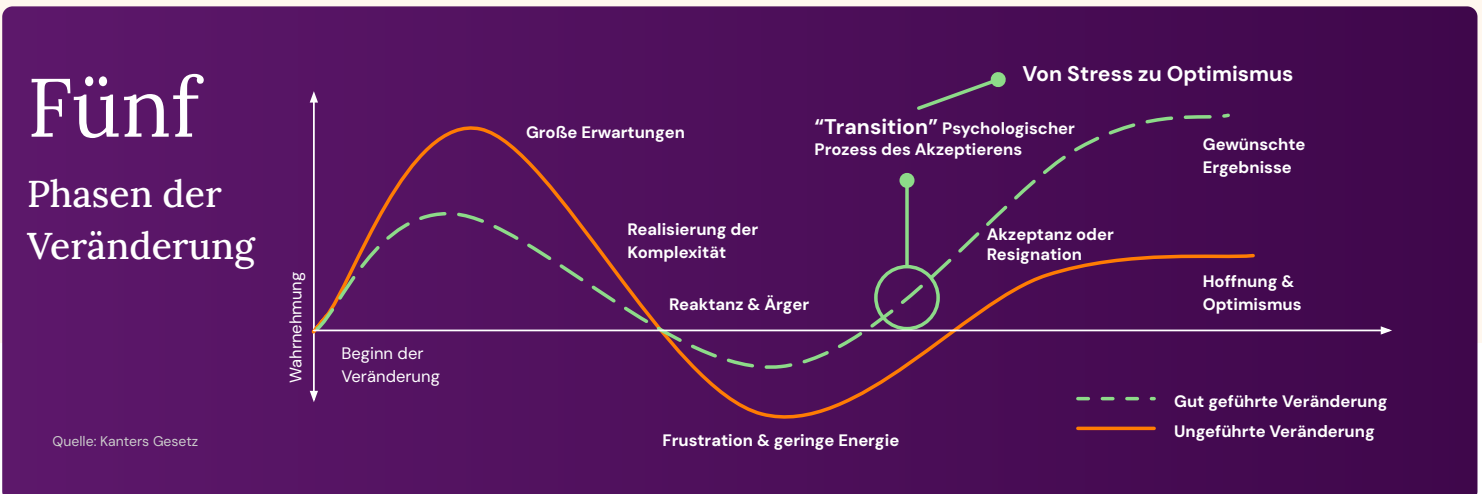
In Veränderungsphasen durchlaufen

Mitarbeitende typischerweise fünf Phasen, vom ersten Schock bis zur Akzeptanz. Wie schnell ein Team diese Kurve durchläuft, hängt stark von der Begleitung ab: Gut geführte Veränderungsprozesse verkürzen das „Tal“ der Frustration spürbar, in schlecht geführten bleiben Teams darin stecken – bis hin zur inneren Kündigung.



Die fünf Phasen sind:

1. **Schock:** Die Ankündigung trifft die meisten unvorbereitet. In Meetings wird geschwiegen und oft entstehen Gerüchte
2. **Ablehnung und Ärger:** Das Alte wird verteidigt, die Entscheidung offen infrage gestellt.
3. **Frustration und Energieverlust:** Die Produktivität sinkt und die Fehler häufen sich.
4. **Vorsichtige Akzeptanz:** Das Team stellt Fragen – und zwar nicht mehr nach dem Ob, sondern nach dem Wie
5. **Wachstum:** Neue Routinen etablieren sich, der Vergleich mit „früher“ verschwindet.



5 typische Belastungen und wichtige Warnsignale in Veränderungsprozessen

1 Kontrollverlust und Ohnmacht

Mitarbeitende, die sich als Betroffene und nicht als Gestalter:innen der Veränderungen erleben, verlieren das Gefühl der Selbstwirksamkeit. Sie ziehen sich zurück, werden zynisch oder kündigen innerlich.

Warnsignale, auf die HR & Führungskräfte achten sollten:

- Schweigen in Meetings
- Gerüchtegetriebene Kommunikation
- Weniger Beteiligung an Formaten, die vorher gut liefen

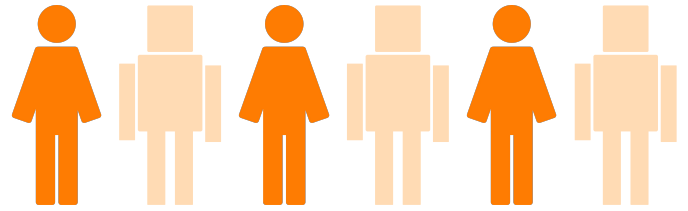
2 Ängste um die Zukunft und den eigenen Job

Viele Veränderungsprozesse gehen mit Kündigungen einher. Tatsächlich planen 36 Prozent der Unternehmen in Deutschland für 2026 einen Stellenabbau. Dazu kommt eine zweite Unsicherheitsquelle, die in dieser Form neu ist: künstliche Intelligenz.

Die pronova BKK hat dazu 1.230 Beschäftigte befragt. Fast die Hälfte der KI-Nutzenden fürchtet, die Technologie mache den eigenen Arbeitsplatz überflüssig. Und knapp jede dritte befragte Person kennt im eigenen Umfeld jemanden, der in den vergangenen zwölf Monaten wegen KI den Job verloren hat.

🚩 Warnsignale, auf die HR und Führungskräfte achten sollten:

- Auffällige Aufmerksamkeit für Nebensächlichkeiten („Wer war in diesem Meeting nicht dabei?“)
- Mehr Anfragen zu Vertragsdetails, Aufhebungsverträgen oder Abfindungen
- Leistungsträger:innen kündigen
- Sichtbare Suchaktivität, etwa „Open to work“-Signale auf LinkedIn



Fast 50%

der KI-Nutzenden glauben, durch KI zukünftig überflüssig zu werden.

3 Change Fatigue

Change Fatigue beschreibt einen Zustand psychischer und emotionaler Erschöpfung, der durch wiederholte, überlappende oder schlecht gestaltete Veränderungsprozesse entsteht.

Die Folgen von Change Fatigue sind:

- Resignation
- Motivationsverlust
- Sinkende Arbeitszufriedenheit



Eine Umfrage von FTI Consulting in der Kommunikationsbranche zeigt:

85% spüren Veränderungsmüdigkeit

81% haben Zukunftsängste

77% spüren Vertrauensverlust

🚩 Warnsignale, auf die HR und Führungskräfte achten sollten:

- Die Beteiligung an Change-Formaten sinkt
- Engagement-Werte fallen, obwohl mehr kommuniziert wird als je zuvor
- Kurzzeit-Krankmeldungen häufen sich

4 Workplace Survivor Syndrome

Kommt es in Veränderungsprozessen zu einem Stellenabbau, richtet sich die Aufmerksamkeit vor allem auf die Mitarbeitenden, die gehen. Doch diejenigen, die bleiben, werden dabei übersehen.

Die Mitarbeitenden, die bleiben, sind oft vom sogenannten Workplace Survivor Syndrome betroffen. Sie fühlen sich gleichzeitig erleichtert und schuldig, wobei gerade die Erleichterung die Schuldgefühle weiter schürt.

“Das Workplace Survivor Syndrome beschreibt die psychologischen, emotionalen und physischen Reaktionen von Mitarbeitenden, die einen Stellenabbau überstanden haben – also weiter beschäftigt sind, während Kolleginnen und Kollegen entlassen wurden.



Dr. Katharina Koch

Head of Psychology bei nilo

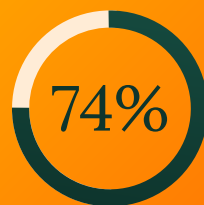
Fünf Reaktionen sind typisch für das Workplace Survivor Syndrome:

1. **Angst und erhöhte Alarmbereitschaft:** „Bin ich der Nächste?“ Jede E-Mail und jedes Meeting werden auf Hinweise gescannt.
2. **Trauer und Verlust:** Vertraute Arbeitsweisen und Arbeitsfreundschaften fallen weg.
3. **Wut und Misstrauen:** Entlassungen werden als Vertrauensbruch erlebt.
4. **Körperliche Stressreaktionen:** Schlafstörungen, Konzentrationsprobleme, Kopf- und Magenschmerzen.
5. **Rückzug und Risikoaversion:** Die psychologische Sicherheit sinkt, es kommen weniger Ideen und weniger Widerspruch.



5 Überlastete Führungskräfte

Führungskräfte sind in Veränderungsprozessen Übersetzer, Tröster und Entscheider zugleich. Sie sollen ihr Team stabilisieren und sind selbst vom Wandel betroffen. Dazu kommt ein Loyalitätskonflikt: Sie sollen Botschaften weitergeben, die sie mitunter selbst nicht vollständig mittragen.



der HR-Verantwortlichen

sagen, ihre Führungskräfte seien nicht ausreichend ausgerüstet, um durch Veränderung zu führen

Quelle: Gartner



Bild mit Unterstützung von KI erstellt



Warnsignale, auf die HR und Führungskräfte achten sollten:

- Die Beteiligung an Change-Formaten sinkt
- Engagement-Werte fallen, obwohl mehr kommuniziert wird als je zuvor
- Kurzzeit-Krankmeldungen häufen sich

Was das für Unternehmen bedeutet

- **Weniger Produktivität.** Mitarbeitende sind anwesend, aber wegen der mentalen Belastung nicht voll leistungsfähig.
- **Sekundäre Fluktuation.** Nach der Ankündigung kündigen häufig die Leistungsträger:innen zuerst, da sie Optionen haben.
- **Steigende Ausfälle.** Restrukturierungen erhöhen nachweislich die psychische Belastung am Arbeitsplatz und damit die Fehlzeiten – in genau der Phase, in der das Team am dringendsten gebraucht wird.

Welche Rolle übernimmt HR in Veränderungsprozessen?

HR als Frühwarnsystem

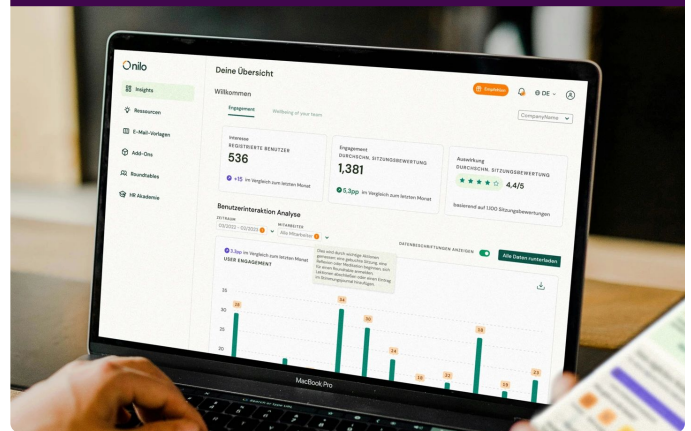
Überlastungen zeigen sich oft schon, bevor Mitarbeitende ausfallen. HR-Verantwortliche können diese Belastungen sichtbar machen, indem sie:

- Pulse-Checks und anonyme Stimmungsbarometer etablieren
- Frühindikatoren systematisch auswerten: kurzfristige Krankmeldungen pro Team, Überstunden, Fluktuation
- Check-ins mit Führungskräften und qualitative Gespräche mit dem Team
- Die psychische Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG regelmäßig durchführen – verpflichtend ab der ersten beschäftigten Person, unabhängig von Branche und Größe.

Mit nilo Belastung früh erkennen

Das HR-Dashboard von nilo **liefert anonyme Echtzeit-Einblicke in mentale Gesundheit** und Engagement der Belegschaft – inklusive anonymer Wellbeing-Umfragen und Kommunikationsvorlagen.

Mehr erfahren



Korrektiv bei struktureller Belastung

Überlastung entsteht meist strukturell und ist kein Zeichen individueller Schwäche. Nach Veränderungen bleiben Aufgaben liegen, die vorher jemand anders erledigt hat.

HR ist hier die Schnittstelle zu den Führungskräften und sollte aktiv darauf bestehen, dass Aufgaben und Prioritäten neu bewertet werden, realistisch und fair. Dazu gehört auch, den Führungskräften und ihren Teams konkrete Unterstützungsangebote und Ressourcen an die Hand zu geben.

Übersetzer:in zwischen Strategie und Team

HR verbindet die Unternehmensstrategie mit dem Alltag der Mitarbeitenden und sorgt dafür, dass Entscheidungen nachvollziehbar bleiben. Widerstand baut sich vor allem dann auf, wenn Menschen den Zweck einer Veränderung nicht verstehen. Wie diese Kommunikation konkret aussieht, findest du weiter unten in den einzelnen Maßnahmen.

HR sollte aktiv darauf bestehen, dass Aufgaben und Prioritäten neu bewertet werden – realistisch und fair.



Dr. Katharina Koch
Head of Psychology bei nilo

Begleiter:in von Mitarbeitenden und Führungskräften

HR-Verantwortliche begleiten sowohl das Team als auch Führungskräfte durch die Veränderung. Sie helfen Mitarbeitenden mit Ressourcen und Formaten dabei, mit den Belastungen umzugehen und Kernkompetenzen wie Ambiguitätstoleranz und Resilienz aufzubauen.

Für Führungskräfte stellen sie Schulungen, Coachings und Ressourcen zur Verfügung, die auf ihre Doppelrolle zugeschnitten sind. Und sie vermitteln die klare Botschaft, dass deren Nutzung kein Zeichen von Schwäche ist.

HR-Playbook: 6 praktische Maßnahmen für ein gesundes Change Management

1 Klarheit und Transparenz geben

Wenn die Informationen ausbleiben oder unklar sind, werden die Lücken oft mit Gerüchten gefüllt – und die fallen fast immer schlimmer aus als die Realität.

HR kann das Team mit verschiedenen Kommunikationsmaßnahmen mit ins Boot holen:

- Das „Warum“, „Was bedeutet das für uns?“ und „Wohin geht es?“ früh und wiederholt kommunizieren
- Entscheidungen und ihre Hintergründe transparent erklären, statt Anweisungen zu geben
- Eine wöchentliche „3-Punkte-Orientierung“ etablieren: Was ist wichtig? Was ändert sich? Was bleibt?
- Klar ansprechen, was noch unklar ist, statt fehlende Informationen zu kaschieren
- Fragen aktiv einholen – über Q&A-Sessions, Pulse Checks oder anonyme Tools

Widerstand als Ressource: fünf Wege im Umgang

1. **Zuhören und Sorgen ernst nehmen.** Schon das Gefühl, gesehen zu werden, löst Spannungen.
2. **Veränderungen nachvollziehbar machen:** warum sie notwendig sind, was erreicht werden soll und wer betroffen ist.
3. **Unterstützung bereitstellen:** Coaching, psychologische Beratung, digitale Angebote.
4. **Erfolge sichtbar machen, auch kleine.** Das Gehirn verknüpft Veränderung so mit positiven Erfahrungen.
5. **Kritik als Hinweis lesen.** Einwände zeigen oft unentdeckte Schwachstellen im Prozess.

„Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation: Besser zu viel als zu wenig. Wir haben gelernt, Dinge mehrfach zu sagen und Informationen auf unterschiedlichen Wegen zu teilen.“



Jonas Keil

Co-Founder nilo

2 Mitarbeitende einbinden

Das Gefühl der Selbstwirksamkeit entscheidet darüber, ob Teams Veränderung mittragen oder über sich ergehen lassen.

Hier sind Beteiligungsformate, die HR in Veränderungsprozessen testen kann:

- Teams an der Lösungsentwicklung beteiligen: „Was wäre unser bestes Vorgehen?“
- Arbeitsgruppen oder Taskforces schaffen, die Teilveränderungen selbst steuern
- Schnelle Co-Creation-Formate nutzen, etwa 30-Minuten-Ideen-Sprints
- „Change Cafés“ als offene Formate einführen, in denen Veränderungen diskutiert werden können
- Emotions-Checks in Team-Meetings verankern: „Was bewegt euch gerade?“, „Wo sind Widerstände?“

3 Psychologische Sicherheit schaffen

Beteiligung allein reicht nicht. Solange Mitarbeitende befürchten, dass offene Kritik ihnen schadet, bleiben diese Formate ohne Wirkung. Psychologische Sicherheit ist die Voraussetzung dafür, dass Einbindung überhaupt wirkt.

So kann HR psychologische Sicherheit aufbauen:

- Aktiv zuhören, Sorgen ernst nehmen und nachfragen, statt Bedenken zu entkräften
- Regelmäßige, kurze Check-ins etablieren: „Wie geht's euch in der Veränderung?“
- Widerspruch sichtbar aufgreifen, damit erkennbar wird, dass er folgenlos bleibt

So können Führungskräfte psychologische Sicherheit aufbauen:

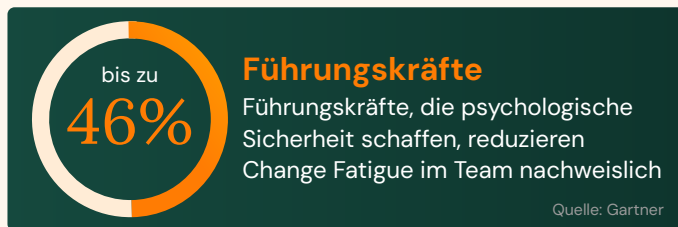
- Unsicherheit nicht überspielen, sondern offen ansprechen
- Widerspruch aktiv einladen mit Fragen wie „Was spricht dagegen?“ oder „Woran könnte das scheitern?“
- Klar benennen, was im Einflussbereich des Teams liegt und was die konkreten nächsten Schritte dazu sind.

4 Zusammenhalt stärken

In langen Veränderungsprozessen geht das Gefühl, gemeinsam voranzukommen, oft verloren. Sichtbare Fortschritte und geteilte Wertschätzung wirken dem entgegen und halten Teams zusammen, auch wenn das Ziel noch weit entfernt ist.

Gemeinsam mit Führungskräften kann HR:

- Kleine Erfolge sichtbar machen (Weekly Wins)
- Gemeinsame Meilensteine definieren und feiern
- Dank aussprechen, gezielt und persönlich
- Teamübergreifende Austauschformate fördern



5 Resilienz stärken

Resilienztraining richtet die Aufmerksamkeit zurück auf den eigenen Handlungsspielraum und hilft dem Team, mental gesund durch die Veränderung zu kommen.

In Resilienztrainings lernen Mitarbeitende:

- Zwischen beeinflussbaren und nicht beeinflussbaren Stressoren zu unterscheiden – das reduziert diffuse Grundunruhe und stärkt die Handlungsfähigkeit
- Ein Growth Mindset aufzubauen und Herausforderungen als Lernchance zu sehen

Was HR und Führungskräfte konkret tun können:

- Lern- und Feedbackkultur etablieren. Fehler in Veränderungsprozessen sind unvermeidbar – entscheidend ist, ob daraus gelernt oder ob zugedeckt wird.
- Ressourcen zur Entlastung bereitstellen und aktiv bewerben: Trainings, Coaching und psychologische Beratung.
- „Resilienz-Zirkel“ einrichten: regelmäßiger Austausch für Mitarbeitende und Führungskräfte über Herausforderungen und gemeinsame Lösungsfindung.

6 Unterstützung für die mentale Gesundheit anbieten

HR kann zuhören, entlasten und vermitteln, ist aber kein Ersatz für psychologische Fachkompetenz. Gerade in Veränderungsprozessen ist externe Unterstützung deshalb ratsam. Die Aufgabe von HR besteht dann darin, den Weg dorthin zu ebnen: Angebote kommunizieren und deutlich machen, dass die Nutzung keinen Karriere nachteil bedeutet.

- Zugang zu Coaching, psychologischer Beratung und Trainings aktiv bewerben
- Ein Belastungsbarometer im Team etablieren (regelmäßige Kurzbefragungen)
- Stresssignale früh erkennen und gezielt ansprechen
- Mentale Gesundheit regelmäßig auf die Agenda setzen

Welche Formate infrage kommen

Nicht jedes Angebot passt zu jeder Organisation. Folgende Formate können auch miteinander kombiniert werden:

- **Impulsformate und Gesundheitstage:** Vorträge, Lunch & Learns oder ein Thementag machen mentale Gesundheit sichtbar und senken die Hemmschwelle.
- **Digitale Plattformen für die mentale Gesundheit:** Selbstgeführte Inhalte, Übungen und Selbsttests, jederzeit und anonym zugänglich. Besonders wirksam für alle, die den ersten Schritt lieber allein gehen.
- **Workshops und Gruppenformate:** Resilienz, Stressbewältigung, Umgang mit Unsicherheit – all diese Fähigkeiten sind im Change Management wichtig und können gemeinsam erlernt werden.
- **1:1-Beratung und EAP:** Vertrauliche Einzelgespräche mit psychologischen Fachkräften, für berufliche wie private Themen.
- **Psycholog:innen im Unternehmen:** Feste Ansprechpersonen, die die Organisation kennen.

CHECKLISTE

Woran wirksame Unterstützungsangebote erkennbar sind



- ✓ Niedrigschwellig und ohne Hürden zugänglich
- ✓ Vielfältige Formate für individuelle Bedürfnisse: selbstgeführte Inhalte, 1:1-Sitzungen mit Psycholog:innen, Gruppenformate
- ✓ Qualität wird regelmäßig überprüft, das Angebot stetig erweitert
- ✓ Datensicherheit ist gewährleistet
- ✓ Das Angebot wird regelmäßig aktiv kommuniziert
- ✓ Führungskräfte stehen dahinter und sprechen offen darüber

Wie kann HR Führungskräfte im Change stärken?

„Unsichere Führung, fehlende Kommunikation und Transparenz oder widersprüchliche Signale verstärken die mentale Belastung meist noch zusätzlich. Gute Führung kann dagegen die subjektive Stresswahrnehmung reduzieren, Burnout-Symptome vorbeugen und das mentale Wohlbefinden im Team stärken.“



Jonas Keil
Co-Founder nilo

Führungskräfte sollen durch die Veränderung führen und sind selbst von ihr betroffen. Bei Stellenabbau kommt hinzu, dass sie die Entscheidungen kommuniziert oder mitgetragen haben – und gegen das Workplace Survivor Syndrome ebenso wenig immun sind wie ihr Team.

Dabei haben laut [Gallup](#) **nur 44 Prozent der Führungskräfte weltweit jemals ein formales Führungstraining erhalten**. Das heißt, dass mehr als die Hälfte des mittleren Managements, das Teams durch chronischen Stress begleiten soll, nie darin ausgebildet wurde.

HR-Verantwortliche können Führungskräften mit unterschiedlichen Formaten zur Seite stehen.

Hilfe bei der Selbstführung

Führung beginnt bei einem selbst. Und Selbstführung kann gelernt werden. In entsprechenden Trainings lernen Führungskräfte:

- Persönliche Belastungsindikatoren zu erkennen
- Klare Wochenprioritäten zu setzen
- Pausen und Regenerationsfenster bewusst einzuplanen
- Aufgaben zu priorisieren: „Ist das dringend oder nur laut?“
- Kollegiale Beratung zu nutzen

Peer-Austausch anregen

In moderierten Gruppenformaten können sich Führungskräfte auf Augenhöhe austauschen. Das entlastet individuell und normalisiert Unsicherheit auf Führungsebene.

Leadership Roundtables von nilo

In kleiner Runde und geführt von Expert:innen bekommen Führungskräfte neue Impulse, wie sie ihr Team und sich selbst stärken und Veränderungsprozesse begleiten.

[Mehr erfahren](#)



Individuelle Unterstützung

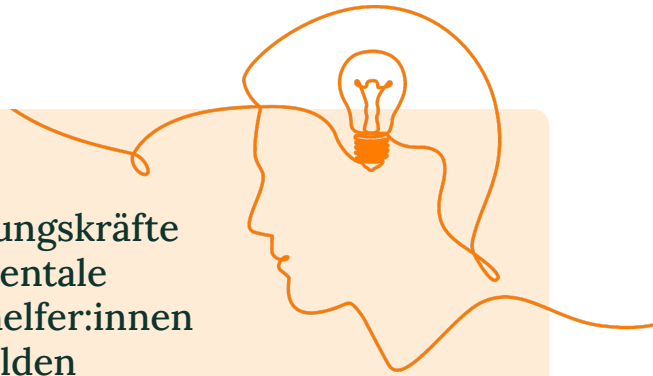
HR kann Einzelgespräche mit Coaches oder Psycholog:innen und niedrigschwellige digitale Angebote anbieten. Dabei ist es wichtig zu kommunizieren, dass es kein Zeichen von Schwäche ist, externe Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Befähigung für schwierige Gespräche

- Führungskräfte als erste Linie stärken: Früh erkannte Warnsignale ermöglichen frühe Unterstützung
- Gesprächsleitfäden für Gespräche zur mentalen Gesundheit bereitstellen
- Mitarbeitende zu Ersthelfer:innen für mentale Gesundheit ausbilden

Führungskräfte als mentale Ersthelfer:innen ausbilden

Genau wie bei körperlichen Notfällen braucht es auch für psychische Belastungen geschulte Ersthelfer:innen. Führungskräfte bemerken Veränderungen im Team meist zuerst. Erste-Hilfe-Kurse für mentale Gesundheit vermitteln ihnen Grundlagenwissen, fördern Sensibilität und geben Sicherheit im Umgang mit ersten Anzeichen einer Krise. So entsteht ein Führungsteam, das auffängt, bevor jemand aus der Bahn gerät.



Unterstütze deine Mitarbeitenden mit der führenden Plattform für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz

nilo bietet deinem Team einfachen Zugang zu Unterstützungsangeboten für die mentale Gesundheit: 1:1-Sitzungen mit Psycholog:innen, selbstgeführte Übungen und Tools, Gruppenformate und Workshops stärken die Gesundheit und Leistungsfähigkeit deines Teams.



Berechne in wenigen Minuten, wie sich Investitionen in die mentale Gesundheit deines Teams rechnen.

[Zum Business Case Template](#)