

## SUCHTPRÄVENTION IM BETRIEB

### WISSEN KLARHEIT KONSEQUENZ

Ein besseres Betriebsklima, weniger Krankenstände und Arbeitsunfälle: Dazu kann Suchtprävention im Betrieb beitragen. Noch liegt der Schwerpunkt bei der Unterstützung von suchtgefährdeten oder abhängigen Mitarbeitern. Doch die Unternehmen fragen immer häufiger nach Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung der gesamten Belegschaft.

**Suchtprävention im Betrieb erreicht die Belegschaft auf zwei Arten:** Sie setzt einerseits Maßnahmen, die für alle Dienstnehmer gedacht sind – von der Informationskampagne bis zur rauchfreien Zone. Andererseits geht es um einen Interventionsleitfaden, auf dessen Grundlage gefährdete oder suchtkranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleitet und unterstützt werden.

Um Suchtprävention erfolgreich umzusetzen, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein. Maßnahmen lassen sich nicht einfach eins zu eins von Vorlagen oder anderen Betrieben übernehmen. Es braucht ein maßgeschneidertes Programm, das auf die Bedürfnisse des Unternehmens und der Belegschaft sowie auf die im Betrieb herrschende Konsumkultur abgestimmt ist. Ziele, Maßnahmen, Zeitplan und Zuständigkeiten sollten im Zusammenspiel mit der Firmenleitung möglichst genau formuliert werden. In der Regel übernimmt diese Aufgabe eine Steuerungsgruppe von betrieblichen Schlüsselkräften und Entscheidungsträgern. Daran können z.B. Personalverantwortliche, Gesundheits- und Sicherheitsvertrauensbeauftragte, Betriebsräte, Betriebsarzt/-ärztin, Vertreterinnen und Vertreter der Lehrlingsausbildung und Unternehmenskommunikation etc. teilnehmen. Wie wurde bisher mit den Themen Alkohol, Drogen und Sucht umge-

### RISIKO JOB

Folgende Faktoren im Betrieb können Substanzmissbrauch und Sucht fördern:

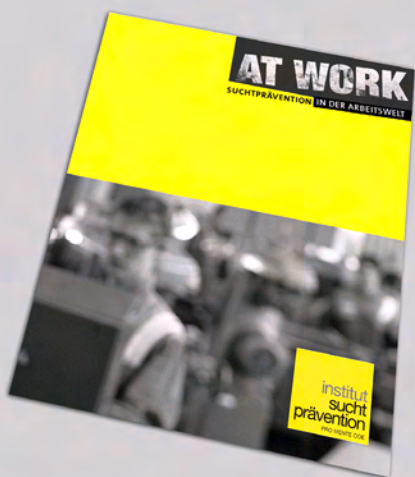
- ▶ ständige Überforderung oder Unterforderung
- ▶ soziale Spannungen/schlechtes Betriebsklima
- ▶ soziale Isolation
- ▶ fehlende Anerkennung und Wertschätzung
- ▶ Umweltbelastungen wie Staub, Lärm, Hitze
- ▶ Nachtarbeit/Schichtarbeit
- ▶ starke seelische Belastungen
- ▶ hoher Leistungsdruck
- ▶ ständiger Zeitmangel und Stress
- ▶ Konsumkultur im Betrieb  
z.B. hohe Verfügbarkeit von alkoholischen Getränken, sozialer Druck (Mittrinken, Mitrauchen)

gangen? Was kann man besser machen? Welche finanziellen und zeitlichen Ressourcen stehen zur Verfügung? Wer übernimmt welche Aufgabe? Wie lassen sich suchtpreventive Aktionen mit bereits vorhandenen Programmen zur Gesundheitsförderung abstimmen? Solche und ähnliche Fragen sind zu klären.

Um nicht einfach „ins Blaue“ zu arbeiten, macht es Sinn, sich im Vorfeld über die Anliegen, Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu informieren – etwa durch eine interne Umfrage. Eine Betriebsvereinbarung ist die verbindlichste Form, ein Programm für betriebliche Suchtprävention zu verankern.

### Sorgfalt und Konsequenz statt „Schnellschuss-Aktionen“

„Einmalige Maßnahmen oder ‚Schnellschuss-Aktionen‘ wegen eines Suchtfalles haben meist nur einen geringen Effekt. Wirksame Suchtprävention ist sorgfältig geplant und langfristig angelegt“, so Herbert Baumgartner, Leiter der Abteilung Arbeitswelt am Institut Suchtprävention. Damit ein Programm gelingen kann, bedarf es zuerst der Sensibilisierung und Weiterbildung von Entscheidungsträgerinnen und -trägern, denn Suchtprävention ist eine Führungsaufgabe. Vorgesetzte beeinflussen mit ihrer Haltung und ihrem Handeln die Konsumkultur bzw. den Umgang mit suchtgefährdeten oder abhängigen Kolleginnen und Kollegen. Besonders wichtig ist dabei ein Leitfaden für den Anlassfall. Gerade in der mittleren und unteren Führungsebene, die besonders nah an der Belegschaft ist, stehen Vorgesetzte vor Loyalitätskonflikten. Sie sollen einerseits für ein gutes Verhältnis zum Mitarbeiter und ein entspanntes Betriebsklima sorgen. Gleichzeitig müssen sie bei Alkohol- und Drogenmissbrauch konsequent handeln, Durchsetzungsfähigkeit beweisen und Sicherheitsbestimmungen einhalten. Welche Auffälligkeiten weisen auf seelische Not und Substanzmissbrauch bei Mitarbeitern hin? Wann und wie sollten diese angesprochen werden? Wie geht man am besten mit den Kollegen des Betroffenen um? Hier helfen Hintergrundinformationen zu Substanzen und Sucht sowie ein konkreter Stufenplan für den Anlassfall.



#### ALLE ANGEBOTE AUF EINEN BLICK

Eine Übersicht aller betrieblichen Angebote des Instituts Suchtprävention (Seminare, Projekte etc.) finden Sie in der Broschüre AT WORK. Kostenlos bestellbar unter: [info@praevention.at](mailto:info@praevention.at) oder Tel. 0732/77 89 36

## Stufenplan als Orientierungshilfe für Vorgesetzte

**Ein Stufenplan beginnt in der Regel mit einem Vier-Augen-Gespräch.**

Der Vorgesetzte spricht gegenüber der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter konkrete Auffälligkeiten und Pflichtverletzungen an, die im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol, psychoaktiven Medikamenten oder illegalen Drogen stehen.

**Der Mitarbeiter bekommt die Auflage, etwaige Pflichtverletzungen abzustellen.**

Führt dieses erste Treffen nicht zum Erfolg, folgen nach einem genauen Plan weitere Gespräche, zu denen auch andere Schlüsselpersonen beigezogen werden, z.B. Betriebsrat, Arbeitsmediziner, Bereichsleitung etc.

**Der Mitarbeiter erhält eine Verwarnung bzw. Abmahnung**, gleichzeitig bekommt er aber ein **Unterstützungsangebot**. Meist arbeiten Betriebe hier mit Beratungs- und Therapieeinrichtungen zusammen.

**Der Stufenplan ist eine transparente Vorgangsweise:** Der Betroffene weiß, was auf ihn zukommt und welche Konsequenzen das Nicht-Einhalten von Vereinbarungen hat. Eine Kündigung ist erst der letzte Ausweg.

**Ziel des Stufenplans** ist es, auffällige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst bald anzusprechen, um ein Abgleiten in die Sucht bzw. die Verschlechterung einer bestehenden Suchterkrankung abzuwenden. **Je früher eine Intervention erfolgt, desto besser** – im Idealfall schon bei ersten Auffälligkeiten und nicht erst bei schweren Alkohol- und Drogenproblemen. Auch wenn es noch keine Pflichtverletzungen gegeben hat und daher der Stufenplan noch nicht in Kraft tritt, macht ein frühes Gespräch Sinn.

**Führungskräfte spielen weiters eine wichtige Rolle, wenn es um Arbeitssicherheit geht.** Steht ein Mitarbeiter – egal ob suchtkrank oder nicht – unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen psychoaktiven Substanzen, besteht Handlungsbedarf. Das gilt vor allem in Bereichen, in denen Fahrzeuge gelenkt und Maschinen bedient werden. Im Sinne der Fürsorgepflicht muss der Vorgesetzte für einen sicheren Heimweg des beeinträchtigten Mitarbeiters sorgen (z.B. per Taxi). Auch für eine solche heikle Situation bietet ein Handlungsleitfaden Orientierungshilfe.

## GESAMTKONZEPT FÜR SUCHTPRÄVENTION IM BETRIEB

### MAßNAHMEN....

#### ... für die gesamte Belegschaft

- ▶ Information und Sensibilisierung
- ▶ Regeln für den Umgang mit Suchtmitteln (Kantine, Feiern, Raucherzonen etc.)
- ▶ Veränderung der betrieblichen Konsumkultur
- ▶ Abbau von Arbeitsbedingungen, die Substanzmissbrauch und Sucht fördern
- ▶ betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit - Marketing

#### ... für den Umgang mit auffälligen Mitarbeitern

- ▶ Leitfaden für die Vorgangsweise bei akuter Berausung
- ▶ Stufenplan für gefährdete bzw. suchtkranke Mitarbeiter
- ▶ Schulungen von Führungskräften und Schlüsselpersonen
- ▶ enge Zusammenarbeit mit Beratungs- und Therapieeinrichtungen
- ▶ betriebsinterne Krisengruppe
- ▶ Vorbeugung von Rückfällen

#### VERNETZUNG DER SUCHTPRÄVENTION

mit anderen Maßnahmen betrieblicher Gesundheits- und Persönlichkeitsförderung (Sport, Ernährung, Betriebsklima...)

## Konsumbeschränkungen schrittweise einführen

Der Stufenplan und die Vermittlung professioneller Hilfe für gefährdete oder suchtkranke Mitarbeiter sind der Kern vieler Programme für betriebliche Suchtprävention. „Es gibt jedoch zahlreiche Möglichkeiten die gesamte Belegschaft mit diesem Thema zu erreichen und immer mehr Unternehmen zeigen daran Interesse“, so Herbert Baumgartner. **Sachliche Informationen, die über Vorgesetzte, in Vorträgen, über interne Informationssysteme oder Veranstaltungen vermittelt werden, tragen zur Sensibilisierung bei.** Sie klären über Arbeitssicherheit und die gesundheitlichen Risiken des Konsums psychoaktiver Substanzen auf. Weiters ist Information ein Schritt, das Tabu rund um das Thema Sucht zu brechen.

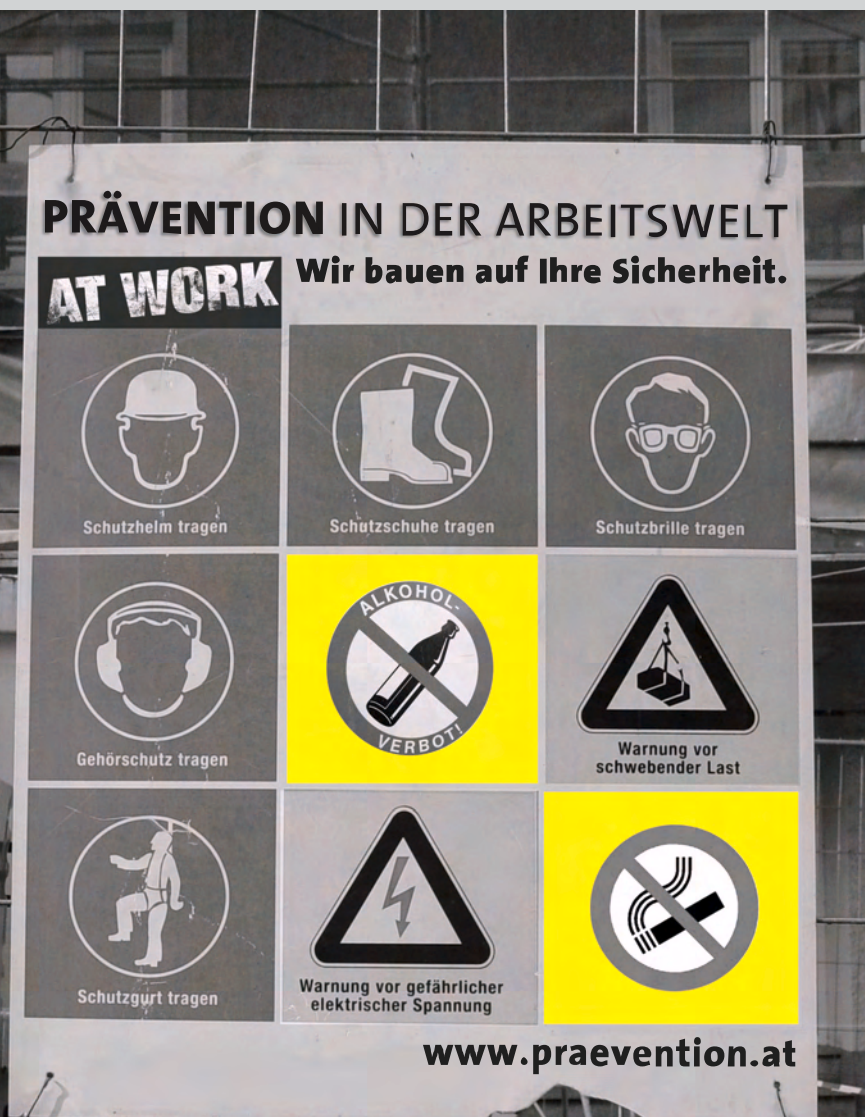
#### Ein anderer Schwerpunkt ist die Veränderung der Konsumkultur im Betrieb:

- ▶ In welchen Zonen darf geraucht werden?
- ▶ Zu welchen Zeiten und in welchen Situationen ist Alkoholkonsum erlaubt?
- ▶ Gibt es attraktive alkoholfreie Alternativen oder steht in jedem Stockwerk ein Bierautomat?

**Verbote sind eine von mehreren Möglichkeiten den Konsum einzuschränken** (nicht aber, ihn zur Gänze zu verhindern!). Es braucht jedoch bei Verstößen klare Sanktionen, die auch konsequent eingehalten werden müssen. Wenig Sinn macht es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Konsumbeschränkungen oder -verbote von heute auf morgen und ohne Diskussion aufzuzwingen. Das führt zu Frust und Verweigerungshaltung. Hat die Belegschaft jedoch die Möglichkeit, sich mit den gesundheitlichen Folgen von Alkohol und Nikotin bzw. den Einfluss auf die Arbeitssicherheit auseinanderzusetzen, erhöht das Wirkung und Akzeptanz. Eine solche Maßnahme braucht gute interne Öffentlichkeitsarbeit und vor allem nachvollziehbare Argumente: Dass in der Maschinenhalle oder bei der Kundenbetreuung Nüchternheit angesagt ist, leuchtet ein. Sinnvoll ist es auch, Konsumbeschränkungen mit Ausstiegshilfen zu kombinieren, etwa beim Rauchen.

Kleinere, dafür regelmäßige Angebote wirken nachhaltiger als große Einzelaktionen.

Die beschriebenen Maßnahmen sind in angepasster Form auch für Klein- und Mittelbetriebe anwendbar. Die Steuerungsgruppe ist in der Regel etwas kleiner bzw. anders besetzt, weil z.B. nicht überall ein Betriebsarzt oder Betriebsrat zur Verfügung steht. Statt einer Betriebsvereinbarung kann sich ein kleineres Unternehmen auch auf einen Stufenplan im Anlassfall beschränken. Die Grundsätze für Suchtprävention bleiben jedoch gleich. Für alle Programme gilt: Kleinere, dafür regelmäßige Angebote wirken nachhaltiger als große Einzelaktionen.





# WAS SUCHT UND ALKOHOL DIE BETRIEBE KOSTEN

Alkohol- und Drogenmissbrauch führen zu Arbeitsunfällen, Fehleranfälligkeit und Kündigungen. Das kostet die Unternehmen Ressourcen und Geld.

Neben dem menschlichen Leid haben Sucht und Missbrauch von Alkohol, Medikamenten und illegalen Drogen auch eine finanzielle Dimension. Dazu einige Zahlen und Fakten am Beispiel Alkohol:

- ▶ Fünf bis zehn Prozent der arbeitenden Bevölkerung sind alkoholkrank oder trinken in einem Ausmaß, das die Gesundheit gefährdet. Bei rund 540.000 unselbstständig Erwerbstätigen in Oberösterreich<sup>1</sup> sind das zwischen 27.000 und 54.000 Personen.
- ▶ Alkoholikerinnen und Alkoholiker fehlen 16-mal häufiger am Arbeitsplatz und sind 2,5-mal häufiger krank.
- ▶ An einem geschätzten Drittel der Arbeitsunfälle ist Alkohol zumindest mitbeteiligt (damit ist auch der „normale“ Alkoholkonsum ohne Sucht gemeint). Alkoholiker sind 3,5-mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt.
- ▶ Jede sechste Kündigung erfolgt wegen Alkoholmissbrauchs.

▶ Nur jeder fünfte Alkoholiker geht in Behandlung. Je früher diese jedoch einsetzt, desto besser sind die Erfolgsaussichten.

▶ Pro Arbeitstag entsteht österreichischen Unternehmen ein alkoholbedingter Schaden von etwa 2,9 Millionen Euro. Bezogen auf die gesamte österreichische Volkswirtschaft sind das rund 730 Millionen Euro pro Jahr.

Betrieben entsteht durch Alkoholabhängigkeit und -missbrauch ein jährlicher Schaden von 1,25 Prozent der Lohnsumme. Bei einem Unternehmen mit 500 Mitarbeitern sind das rund 110.000 Euro.

Nicht alle Begleiterscheinungen von Abhängigkeit und Substanzmissbrauch lassen sich in konkrete Zahlen fassen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich ein schlechtes Arbeitsklima auf Motivation und Leistungen auswirkt. Und die Suchterkrankung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, die immer in ein Beziehungsgeflecht eingebettet ist, stellt nicht selten eine Quelle von Frust und Spannungen dar. Meist ist es ein Tabu, offen über das Problem zu sprechen. Über Alkohol- oder Dro-

genmissbrauch dringt oft jahrelang offiziell nichts nach außen. Teile der Belegschaft wagen es bestenfalls, heimlich über das Thema zu reden. Gleichzeitig müssen sie häufig die Aufgaben und Pflichten des Suchtkranken übernehmen. Ist das nicht mehr tragbar, versuchen Kollegen und Vorgesetzte durch gutes Zureden, Kontrolle und manchmal auch durch Drohen etwas zu verändern. Liegt solchen Gesprächen jedoch kein Interventionsplan zu Grunde, welcher der Komplexität von Sucht gerecht wird, sind die Ergebnisse enttäuschend.

Ist die Geduld des Arbeitsumfelds ausgereizt, kommt es nicht selten zur Kündigung, doch auch diese hat ihre Kosten: Mit einem Mitarbeiter gehen auch Erfahrung und Know-How verloren. Sein Ersatz erfordert einen erneuten Aufwand für Personalsuche sowie häufig auch für Einschulung und Weiterbildung. Ein umfassendes Konzept für Suchtprävention im Betrieb, das konsequent und langfristig umgesetzt wird, trägt dazu bei, die negativen Begleiterscheinungen von Sucht und Substanzmissbrauch einzudämmen.

<sup>1</sup> Quellen: Renate Brosch/Rudolf Mader, Alkohol am Arbeitsplatz, Wien 2001. OÖ Drogenmonitoring 2003. Referat Statistik der Wirtschaftskammer OÖ

## AT WORK

### ERFOLGSFAKTOREN FÜR SUCHTPRÄVENTION IM BETRIEB

- ▶ Die Geschäftsführung ist Auftraggeber des Präventionsprogramms und steht voll dahinter.
- ▶ Das Programm ist längerfristig angelegt. Keine unkoordinierten Einzelaktionen!
- ▶ Möglichst viele Schlüsselpersonen und Entscheidungsträger ziehen an einem Strang.
- ▶ Klare Regelung von Zielen, Maßnahmen, Zuständigkeiten und Ressourcenverteilung.
- ▶ Regeln und Einschränkungen gelten für die gesamte Belegschaft.
- ▶ Bearbeitung von Loyalitätskonflikten, die durch Interventionen bei auffälligen Mitarbeitern entstehen.
- ▶ Informationsarbeit und innerbetriebliches Marketing begleiten laufend die suchtpreventiven Maßnahmen.



## DER GUTE DRAHT ZUM MEISTER

Die Arbeit mit Lehrlingen ist ein zentrales Element betrieblicher Suchtprävention. Für ihr Gelingen spielt das gute Verhältnis zum Ausbilder eine Schlüsselrolle.

Wie wichtig Suchtprävention im Lehrlingswesen ist, zeigen die nackten Zahlen. Berufsschüler und -schülerinnen weisen beim Konsum von psychoaktiven Substanzen im Vergleich zu Jugendlichen anderer Schultypen die höchsten Konsumraten auf: Fast zwei Drittel der Berufsschüler in Oberösterreich rauchen, die Hälfte davon mehr als zehn Zigaretten täglich. Rund die Hälfte der Lehrlinge trinkt mehrmals wöchentlich Alkohol. Auch beim Konsum von Cannabis stehen sie an der Spitze. Die Gründe dafür sind vielfältig. Durch ihren frühen Einstieg ins Erwerbs-

leben werden die Jugendlichen häufiger mit der Konsumwelt der Erwachsenen sowie mit verschiedenen Belastungen des Berufslebens konfrontiert. Viele Lehrlinge leiden darunter, dass sie in der Hierarchie ganz unten stehen, wenige Gestaltungsmöglichkeiten haben und sich schwer gegen einen rüden Umgangston wehren können. Nicht alle finden eine Stelle in ihrem Wunschberuf. Weiters haben Lehrlinge mehr Geld als andere Jugendliche zur Verfügung und können sich daher Zigaretten und alkoholische Getränke eher leisten.

Suchtprävention bei Lehrlingen hat viele Möglichkeiten (siehe Reportage Seite 9). Besonders wichtig sind ein gutes Arbeitsklima und ein guter Draht zu den Ausbildenden. Sie sind es, die einen wertschätzenden Umgang miteinander vorleben; sie sind es, die Jugendliche motivieren und ein offenes Ohr für ihre Sorgen haben können. Meist sind es auch die Ausbilder, die intervenieren und Hilfe vermitteln, wenn es zu Alkohol- und Drogenmissbrauch kommt. Die Sensibilisierung und einschlägige Schulung dieser Schlüsselpersonen ist dabei entscheidend. Als Bezugsperson kann der oder die Lehrlingsbeauftragte zu mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten für den beruflichen Nachwuchs beitragen und seine Identifizierung mit dem Betrieb stärken – vorausgesetzt, die Unternehmensleitung steht wohlwollend dahinter. Je wohler sich Jugendliche in ihrer Umgebung fühlen, desto seltener setzen sie Alkohol, Nikotin und andere Suchtmittel zur Stress- und Problembewältigung ein. Neben dem Arbeitsklima beeinflusst auch die Konsumkultur den Umgang der Lehrlinge mit psychoaktiven Substanzen. Je mehr im Betrieb geraucht und getrunken wird, desto häufiger tun dies auch die Jungen. Verbote und Beschränkungen, die gut argumentiert und unter Einbeziehung der Mitarbeiter ausgesprochen werden, senken den Konsum während der Arbeitszeit. Im Sinne der Vorbildwirkung sollten solche Maßnahmen aber für die gesamte Belegschaft und nicht nur für Lehrlinge gelten.

„Wir unterstützen mit suchtpreventiven Projekten unsere Lehrlinge in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit. Dazu gehört auch, bei Themen wie Alkohol und Nikotin Verantwortung für sich selbst übernehmen zu können.“

Peter Grininger  
Leiter der Lehrlingsausbildung, Voest-Alpine

Details zu den Prävalenz-Daten von Berufsschülern finden Sie im Fachartikel „Substanzkonsum von Berufsschülern, 2002“ (Verfasser Mag. Franz Gschwandtner, Institut Suchtprävention), der die Ergebnisse mehrerer Studien zusammenfasst. Download unter [www.praevention.at](http://www.praevention.at) (Studien)