

Betriebliche Suchtprävention

Der Weg zu einem betriebsinternen Präventionsprogramm

- Einzelne Schritte zum Ziel
- Organisatorische Rahmenbedingungen
- Ziele eines Präventionsprogramms
- Maßnahmen zur Prävention und Intervention
- Planung und Erfolgskontrolle

Betriebliche Suchtpräventionsprogramme – Überblick über einzelne Schritte

- **Erstgespräch:**
Wir gehen auf Ihre spezifische betriebliche Situation ein, analysieren Ihre Ausgangslage und den bisherigen Umgang mit konsumbedingten Auffälligkeiten und klären die groben Ziele ab.
- **Sensibilisierungsvortrag für Entscheidungsträger:**
Wir geben Ihnen eine Einführung in die Ziele und Möglichkeiten eines Präventionsprogramms, einen Überblick über Prävention von riskantem Substanzkonsum und stellen Ihnen einen Leitfaden zum konstruktiven Umgang mit suchtgefährdeten MitarbeiterInnen vor.
- **Auftragserteilung und Zielformulierung:**
Entschließen Sie sich, ein Suchtpräventionsprogramm durchzuführen, wird unsererseits ein konkretes Angebot erstellt und mittels schriftlicher Auftragserteilung durch das Unternehmen verbindlich.
- **Kurzinterviews mit betrieblichen Akteuren (optional):**
Mittels kurzen Interviews mit Schlüsselpersonen (Betriebsarzt, Betriebsrat, Führungskräfte, Mitarbeiter, Lehrlingsverantwortliche...) kann eine erste Analyse der Ist-Situation und eine Erhebung aktueller Themen, Bedürfnisse und Handlungsnotwendigkeiten durchgeführt werden.
- **Projektentwicklung Suchtprävention:**
Zusammen mit einer betriebsinternen Steuerungsgruppe (Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebsrat,...) erarbeiten wir eine Betriebsvereinbarung, die den Rahmen für betriebliche Suchtprävention vorgibt und Themen wie z. B. Regeln für Konsum, die Implementierung von Prävention/Früherkennung/Intervention, regelt.
- **Maßnahmenplanung:**
Es werden konkrete Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung aller MitarbeiterInnen, zur Evaluation von betrieblichen Einflussfaktoren auf Suchtentwicklung, zum internen PR, zur Zusammenarbeit mit internen und externen Hilfseinrichtungen und zur Qualitätssicherung geplant und umgesetzt.
- **Schulungsprogramme:**
In Seminaren schulen wir Ihre Führungskräfte und Betriebsräte, wie Sie das erarbeitete Programm in die Praxis umsetzen können, wie Sie mit gefährdeten Mitarbeitern Gespräche führen und Gesprächsfallen vermeiden können. Für Lehrlingsverantwortliche und Auszubildende werden zusätzliche Schulungsprogramme angeboten.
- **Projektbegleitung und Evaluation:**
In regelmäßigen Treffen der Steuerungsgruppe werden umgesetzte Maßnahmen besprochen und Verbesserungspotenziale erhoben und eingearbeitet. Zudem wird vorausschauend für den nächsten Handlungszeitraum geplant, mit welchen Maßnahmen man die nachhaltige Implementierung des Programms sicherstellt und das Thema Suchtprävention aktuell hält.

Im Folgenden werden die einzelnen Schritte zur Einführung eines Präventionsprogramms näher beschrieben und erläutert:

1. Erstgespräch:

In einem ausführlichen und persönlichen Fachcoaching werden die Ausgangslage, der derzeitige bzw. bisherige Umgang mit Anlassfällen, die Motivation ein Suchtpräventionsprogramm durchzuführen und die damit verbundenen Ziele und erhofften Erfolge besprochen. Es wird zudem ein Überblick über die Ansätze, Möglichkeiten, Schritte und Kosten eines Präventionsprogramms gegeben und die nächsten Schritte geplant.

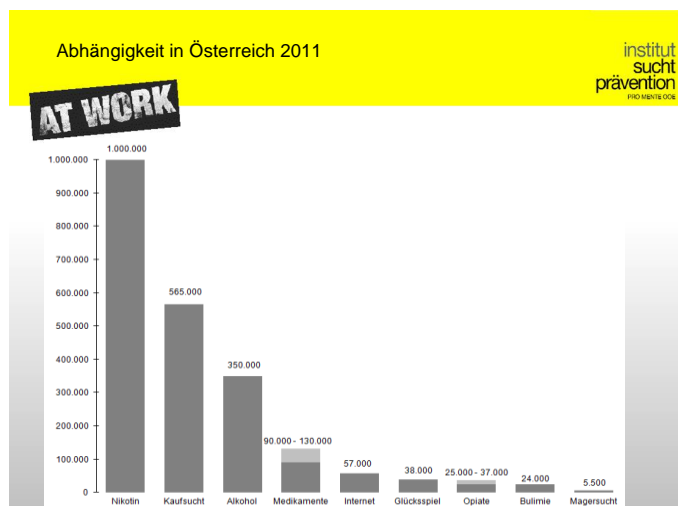
Impulsfragen für das Erstgespräch:

- Gibt es einen aktuellen Auslöser für die Anfrage?
- Welche Regelungen bestehen bereits und wie ist der bisherige Umgang?
- Wer aller unterstützt einen Veränderungsschritt?
- Was ist man bereit zu investieren?
- Wie schauen die Vorstellungen über den nächsten Schritt aus?
- Welche Strukturen/Rahmenbedingungen gibt es, an die man anknüpfen kann?
- Was wäre ein nächster sinnvoller Schritt?

2. Sensibilisierungsvortrag für EntscheidungsträgerInnen:

Als 2. Schritt können wir Ihnen einen Vortrag mit Diskussion für EntscheidungsträgerInnen in Ihrem Unternehmen anbieten. Ziel ist es, die wesentlichen betrieblichen Akteure, die über die Einführung eines betrieblichen Suchtpräventionsprogramms entscheiden, auf gleichen Informationsstand zu bringen und eine fachlich fundierte Entscheidungsgrundlage zu liefern. Es ist wichtig, dass die Geschäftsführung bzw. Unternehmensleitung, der Betriebsrat und Funktionsträger wie z. B. Betriebsarzt, Sicherheitsvertrauensperson, ausgewählte Führungskräfte (z. B. Vorarbeiter, Polier) anwesend sind. In der Regel wird betriebliche Suchtprävention mittels einer eigens dafür erarbeiteten Betriebsvereinbarung implementiert.

Im Vortrag wird auf die Prävalenzen einzelner Suchtformen, auf Konsummuster und Interventionsebenen bei einzelnen Konsummustern eingegangen. Wesentlich hervorgehoben wird, dass Prävention und Frühintervention Führungsaufgaben darstellen, die allerdings einen kulturellen und organisatorischen Rahmen im Unternehmen benötigen, um wirklich in die Tat umgesetzt werden zu können. Ein Auszug aus einzelnen Folien des Vortrags, soll die wesentlichen Zielsetzungen verdeutlichen:



Konsummuster und Prävention

Konsummuster	Prävention
68 % risikoarmer Alkoholkonsum unter Harmlosigkeitsgrenze ♀ 16 g / ♂ 24 g	15,1% Riskanter Konsum zw. den Grenzen ♀ 16-40g / ♂ 24-60 g
11,9% Schädigender Konsum ♀ >40g / ♂ >60 g	5 % Abhäng. Konsum
• Aufklärung, Information	• Aufklärung über Risiken
• Verbleib im risikoarmen Konsum	• Konsumreduktion
• Gesundheitsförderung/PE	• Hilfeangebot
	• frühe Intervention
	• Konsumreduktion
	• Beratung
	• Behandlung
	• Abstinenz
	• Therapie

Ansatzpunkte betrieblicher Suchtprävention

institut
sucht
prävention
PRO MENTE ÖÖB

AT WORK

- Zielgruppe sind alle MitarbeiterInnen!
(Grün soll grün bleiben – Gesundheitsförderung)
- Prävention zu riskantem Konsum/Verhalten
(Orange soll wieder grün werden – frühe Intervention/Hilfe)
- Intervention bei Suchtgefährdung
(Nicht in den roten Bereich! Abgestufte Intervention mit Hilfe von außen)

Suchtprävention - Teil des Arbeitsschutzes

institut
sucht
prävention
PRO MENTE ÖÖB

AT WORK

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) 1994 § 3 (1) Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.(...)

Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel

Analog zu einem deutschen Rechtsgutachten leitet sich daraus die Verpflichtung zur Suchtprävention im Betrieb ab – Informationspflicht des Unternehmens!

Betriebliche Gesamtkonzepte

institut
sucht
prävention
PRO MENTE ÖÖB

AT WORK

- Es gibt mittlerweile im deutschsprachigen Raum ein standardisiertes Vorgehen
- Es haben sich klare Qualitätsstandards entwickelt (vgl. Studie DHS)
- Das Vorgehen ist vom Top-down Prinzip gekennzeichnet
- Es sind alle wesentlichen Entscheidungsträger und Schlüsselfunktionen eingebunden
- Gesamtkonzepte werden meist über Betriebsvereinbarungen verankert und sind Teil betrieblichen Gesundheitsmanagements

Ziele eines Suchtpräventionsprojektes

institut
sucht
prävention
PRO MENTE ÖÖB

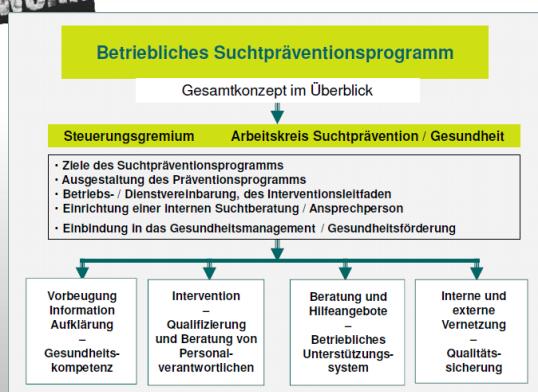
AT WORK

- Enttabuisierung
- Veränderung der betrieblichen Konsumkultur und Erhöhung der Arbeitssicherheit und Leistungsfähigkeit
- Beitrag zur Gesundheitsförderung im Sinne einer Information und Sensibilisierung aller MitarbeiterInnen
- Früherkennung von Auffälligkeiten und rechtzeitiges Aufgreifen des Problems durch die Führungskräfte
- Korrekte Gesprächsführung und rechtzeitiges Anbieten von Hilfe
- Verhinderung des Verlustes von guten MitarbeiterInnen
- Klare betriebliche Vorgangsweise, die Betroffenen und KollegInnen Sicherheit und Orientierung gibt

Standardelemente aktueller Suchtprävention

institut
sucht
prävention
PRO MENTE ÖÖB

AT WORK



Vorgesetzte sind Schlüsselpersonen

institut
sucht
prävention
PRO MENTE ÖÖB

AT WORK

- Gesundheitsorientiertes Führen
- Umsetzung von Maßnahmen aus der Betriebsvereinbarung
- Eingreifen bei Verstoß gegen die Arbeitssicherheit
- Durchführung von Interventionsgesprächen bei Auffälligkeiten
- Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
- Vorbildverhalten im Umgang mit Suchtmitteln
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit internen und externen Unterstützungssystemen



- Das Projekt ist längerfristig angelegt
- Regeln gelten für den gesamten Betrieb und alle gleich
- Führungsebene geht mit gutem Beispiel voran
- Pro z. B. „Sicherheit“ statt contra „Böser Alkohol“
- Mitarbeiter sind miteinbezogen
- Transparenz aller Maßnahmen



- Sensibilisierungsvortrag
- Entscheidung Präventionsprojekt Ja/nein
- Bildung einer Steuerungsgruppe + Projektleitung (PV, GF, BR, Arzt, SVP, FK mittlerer Ebene)
- 1. Schritte zu einer BV (Ist-Analyse, Ziele, Regeln für Konsum/Nichtkonsum)
- Abschluss BV und Maßnahmenplanung
- BV gültig und erste Maßnahmen
- Führungskräftebildungen, Informationskampagne
- 1. Evaluation durch Steuerungsgruppe

3) Auftrags- und Zielvereinbarung

Entscheiden Sie sich für die Einführung eines Präventionsprogrammes, werden die wesentlichen Ziele, und die Leistungen, die von Seiten Ihres Unternehmens eingebracht werden z.B. Projektgruppe, interne Projektleitung, Entscheidung Maßnahmen auf primärer und sekundärer Ebenen umzusetzen und die Verpflichtung zur Schulung der Führungskräfte, formuliert. Es werden zudem die Leistungen, die von Seiten der Fachstelle für Suchtprävention eingebracht werden z. B. fachliche Begleitung, Schulung der Führungskräfte, Fachcoaching..., abgeklärt.

4) Kurzinterviews mit Schlüsselpersonen: (optional):

Die Fachstelle für Suchtprävention verschafft sich über Kurzinterviews mit Schlüsselpersonen (Betriebsrat, Arbeitsmediziner,...) und VertreterInnen aus den Bereichen Produktion, Forschung und Verwaltung, einen ersten Überblick über aktuelle Themen, bisherigen Umgang mit Auffälligkeiten und mögliche Erfolgsfaktoren oder Stolpersteine. Dadurch gewinnen wir einen ersten Eindruck über die Ist-Situation, Bedürfnisse und Erwartungen an das Präventionsprogramm.

5) Bildung einer Steuerungsgruppe und Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung:

Es wird eine Steuerungsgruppe aus Geschäftsleitung, Personalabteilung, Betriebsrat, Arbeitsmedizin, Sicherheitsvertrauensperson und Führungskräften der unteren und mittleren Ebene installiert.

Diese Steuerungsgruppe trifft sich in regelmäßigen Abständen und erarbeitet eine Betriebsvereinbarung und einen Maßnahmenplan für das 1. Projektjahr. Die Steuerungsgruppe sollte über einen Zeitraum von mehreren Jahren die Weiterentwicklung des Programms und die Evaluation der umgesetzten Maßnahmen steuern und dafür sorgen, dass die Ziele der Programms Teil der Betriebskultur werden.

Die Steuerungsgruppe hat folgende Aufgaben:

Aufgaben der Steuerungsgruppe

AT WORK

Steuerungsgremium Arbeitskreis Suchtprävention / Gesundheit

Aufgaben des Steuerungsgremiums

- Festlegung der Ziele des Suchtpräventionsprogramms
- **Ausgestaltung des Präventionsprogramms**
 - Abstimmung, Weiterentwicklung, Evaluation /
 - Controlling der Umsetzung
- Entwicklung einer Betriebs- / Dienstvereinbarung
- Interventionsleitfadens
- Einrichtung einer internen Suchtberatung /
 - Ansprechperson für Suchtfragen
- Einbindung in das Gesundheitsmanagement /- förderung
- Interne und externe Vernetzung

Was wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt:

- Gegenstand und Geltungsbereich
- Ziele der Betriebsvereinbarung
- Regeln für Konsum und Nichtkonsum im Unternehmen
- Maßnahmen zur Prävention, Aufklärung und Beratung
- Steuerung des Präventionsprogramms
- Beseitigung von betrieblichen Ursachen für Suchtgefährdung
- Fürsorge- und Klärungsgespräche bei Auffälligkeiten in Richtung Gesundheits- und Leistungsbeeinträchtigungen
- Interventionsleitfaden bei Suchtgefährdung
- Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte
- Verweis vom Arbeitsplatz bei Gefährdung der Arbeitssicherheit
- Reintegration nach Therapie und Umgang bei Rückfällen
- Schweigepflichten

Durch eine Implementierung mittels einer Betriebsvereinbarung wird ein Instrumentarium zur Prävention und Früherkennung geschaffen, das für alle MitarbeiterInnen Transparenz bietet und Führungskräften Sicherheit und einen Handlungsleitfaden bietet. Es soll zudem ein Projektname erarbeitet werden, der eine positive Assoziation bei den MitarbeiterInnen weckt, z. B. SUN – sicher/unfallfrei/nüchtern bei der voestalpine, und nach innen und außen mittels PR-Maßnahmen beworben werden kann.

Wir können Ihnen eine Reihe von Betriebsvereinbarungen und Maßnahmenpläne aus anderen Unternehmen zur Verfügung stellen und unterstützen die Steuerungsgruppe bei der Anpassung an die Bedürfnisse und die Kultur Ihres Unternehmens.

6. Maßnahmenplanung:

Es werden Maßnahmen auf Ebene der Vorbeugung – Zielgruppe sind alle MitarbeiterInnen - und auf Ebene der Intervention – Zielgruppe sind riskant konsumierende und suchtfährdete MitarbeiterInnen – geplant und umgesetzt.

Beispiele von Maßnahmen zur Vorbeugung:

- Gesundheitstag mit Information zu riskantem Konsum und Suchtgefahren
- Vorträge von Arbeitsmedizinern und Betriebspsychologen
- Informationsflyer für MitarbeiterInnen
- Plakataktionen und Artikelserien in Mitarbeitermedien (Schwarzes Brett, Intranet, Zeitung)
- Angebote zum Gesundheitscoaching als Präventivmaßnahme
- Seminarveranstaltungen zur Gesundheitskompetenz– z. B. zu Stress und Entspannungstechniken
- Fortbildung für Führungskräfte zu gesundheitsorientierter Führung
- Workshops für Lehrlinge

Beispiele von Maßnahmen zur Intervention:

- Schulungsmaßnahmen zur Gesprächsführung für Führungskräfte
- Schulungsmaßnahmen für Lehrlingsausbilder
- Coaching von Führungskräften zur Intervention im Anlassfall
- Exkursion in Behandlungseinrichtungen

7. Schulungsprogramme für Führungskräfte:

Das betriebliche Suchtpräventionsprogramm befindet sich an der Schnittstelle von Gesundheitsmanagement, Intervention bei Suchtgefährdung und Gefährdung der Arbeitssicherheit. Wird in einer Betriebsvereinbarung ein Interventionsleitfaden erarbeitet, so ist es unverzichtbar, allen Führungskräften mit Personalverantwortung in Schulungen entsprechendes Know-How zur Gesprächsführung und zur Anwendung des Interventionsleitfadens zu vermitteln. Es hat sich gezeigt, dass es sinnvoll ist, allen Betriebsratsmitgliedern die Teilnahme an diesen Fortbildungen zu ermöglichen, da sie Interventionen mittragen müssen und aufgrund ihrer Rolle als Mitarbeitervertreter nicht selten in Rollenkonflikte geraten. Ein gemeinsamer Kenntnisstand über Mechanismen der Sucht und über Gesprächsfallen hilft, möglichen Spaltungsversuchen durch betroffene MitarbeiterInnen, vorzubeugen.

Die Schulung zur Gesprächsführung umfasst zum einen Elemente gesundheitsorientierten Führens – Fürsorge- und Klärungsgespräch – und zum anderen Interventionsgespräche bei Suchtgefährdung nach Stufenplan.

Will man Frühintervention wirklich ernsthaft umsetzen, kommt vor allem den unmittelbaren Führungskräften große Bedeutung zu. Sie sind es, die den täglichen Kontakt mit ihren MitarbeiterInnen haben und denen erste Veränderungen auffallen. Im Rahmen des Stufenplanes tragen die direkten Vorgesetzten die ersten beiden Interventionen. In der Praxis hat es sich bewährt, alle Führungskräfte mit Personalverantwortung im Rahmen einer verpflichtenden Fortbildung zu schulen.

Interventionsleitfaden für Personalgespräche bei Auffälligkeiten		
Fürsorgegespräch <ul style="list-style-type: none">• persönliche, soziale oder gesundheitliche Probleme werden am Arbeitsplatz sichtbar• vertrauliches Gespräch: Sorge weitere Entwicklung• Kein Disziplinarcharakter, Fürsorge, Unterstützungsangebot	Klärungsgespräch <ul style="list-style-type: none">• Klärungsgespräch bei wiederholten Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten• Führungskraft kann Zusammenhang mit Substanzgebrauch nicht (sicher) herstellen• Gesprächsnotiz	Stufengespräche <ul style="list-style-type: none">• Verletzungen arbeitsvertraglicher / dienstrechtlicher Pflichten in Verbindung mit riskantem Konsum oder Suchtproblemen• In fünf Schritten: Veränderung des Verhaltens u./o. Beratung• Hilfeangebote und Sanktionen

Fürsorge- und Klärungsgespräche sind wichtige Instrumente zur Erhaltung der Gesundheit von MitarbeiterInnen und zur Früherkennung und Prävention. Diese Vorstufen sollen helfen, bei wahrgenommenen Auffälligkeiten leichter einen Einstieg in das Gespräch zu erreichen. Die Praxis zeigt, dass bei Verdacht auf riskanten Substanzkonsum eher länger mit dem Gesprächseinstieg gewartet wird, weil man als Führungskraft gerne unwiderlegbare Beweise vorlegen möchte. Durch die Vorstufen können schon bei Wahrnehmungen, die noch nicht sicher mit Substanzgebrauch in Verbindung gebracht werden können, erste Gespräche außerhalb des Stufenplanes gelingen. Dies schafft mehr Verständnis für das Instrument der gesundheitsorientierten Führung und stellt oftmals sicher, dass die zeitliche Kluft zwischen Wahrnehmung und Intervention nicht zu groß wird.

8) Interne und externe Hilfs- und Beratungseinrichtungen

Als Ansprechpersonen nach innen werden die TeilnehmerInnen der Steuerungsgruppe speziell geschult. Sie sollen für MitarbeiterInnen und Führungskräfte Anlaufstelle bei Fragen zum Suchtpräventionsprogramm und zum Handeln im Anlassfall sein.

Weiters sollen Arbeitsmedizin und Betriebspsychologie (falls vorhanden) als zusätzliche interne Hilfs- und Beratungsmöglichkeiten in den Handlungsleitfaden des Stufenplans eingebunden werden.

Im Rahmen des betrieblichen Präventionsprogrammes werden die regionalen Suchtberatungsstellen, zu denen im Rahmen des Stufenplanes verwiesen werden kann, eingebunden. Auf Wunsch können diese Einrichtungen von der Projektgruppe Suchtprävention ins Unternehmen, zur Vorstellung ihres Angebotes und zum möglichen Ablauf einer Zuweisung, eingeladen werden.

9) Projektbegleitung und Evaluation:

Wir begleiten Sie bei Ihrem Suchtpräventionsprogramm von der Entwicklung, bis zur Umsetzung und zur Überprüfung der Zielerreichung. Wir können Ihnen Best Practice Beispiele aus unserer 10jährigen Erfahrung in der Umsetzung von betrieblichen Suchtpräventionsprogrammen zur Verfügung stellen. Bei Interesse können wir Sie gerne mit anderen Betrieben und Institutionen zum Erfahrungsaustausch und zur gemeinsamen Weiterentwicklung vernetzen.

10) Kosten:

Fachliche Beratung und Projektbegleitung für 2 Jahre:	Pauschalhonorar 1.500,-- + 10% MWSt.
Schulungsmaßnahmen:	Pro Seminartag für 16 Personen, 1.500,-- + 10% MWSt. + Fahrtkosten
Vorträge/Workshops:	je nach Dauer und Inhalt, auf Anfrage
Plakatserie Alkohol 6teilig:	kostenlos
Artikelserie Sucht 6teilig:	kostenlos