

Betriebliche Suchtprävention

Der Weg zu Ihrem maßgeschneiderten betriebsinternen
Suchtpräventionsprogramm

- 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 Ansatzebenen eines Präventionsprogramms, einen Überblick über Prävention von riskantem Substanzkonsum und stellen Ihnen einen Leitfaden zum konstruktiven Umgang mit suchtgefährdeten MitarbeiterInnen vor.
- **Auftragserteilung und Zielformulierung:**
Nach Ihrer Entscheidung zu einer Zusammenarbeit erstellen wir ein konkretes Angebot, das durch eine schriftliche Kooperationsvereinbarung verbindlich wird.
- **Kick-Off Workshop und Entwicklung eines maßgeschneiderten Suchtpräventionsprogramms:**
In einem Kick-Off Workshop mit einer betriebsinternen Steuerungsgruppe (Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebsrat,...) werden eine Ist-Analyse, Erfolgsfaktoren, Stolpersteine, Ziele und ein Zeitfahrplan erarbeitet. In weiterer Folge über eine Betriebsvereinbarung, die den Rahmen für betriebliche Suchtprävention vorgibt und Themen wie z. B. Regeln für Konsum, die Implementierung von Prävention/Früherkennung/Intervention... enthält, erarbeitet.
- **Kurzinterviews mit betrieblichen Akteuren (optional):**
Mittels kurzen Interviews mit Schlüsselpersonen (Betriebsarzt, Betriebsrat, Führungskräfte, Mitarbeiter, Lehrlingsverantwortliche...) kann eine genauere Kontextanalyse und eine Erhebung aktueller Themen, Bedürfnisse und Handlungsnotwendigkeiten durchgeführt werden.
- **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 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 Konsummestern 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:



ASchG – Kontrollpflichten des AG

**institut
sucht
prävention
pro mente OÖ**

§ 6 Absatz 3 Einsatz der Arbeitnehmer:
Arbeitnehmer, von denen dem Arbeitgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer **besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Arbeitnehmer gefährden könnten**, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. (...)

Dieser Passus ist die Grundlage dafür, dass MitarbeiterInnen, die akut unter Substanzeinfluss stehen, vom Arbeitsplatz verwiesen werden müssen.

WIR BIETEN DAS WISSEN ZUM TUN. www.prävention.at Ein Angebot von **BFB BILDUNG** | **ÖB**

ASchG – Pflichten des AN

**institut
sucht
prävention
pro mente OÖ**

**ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
§ 15 Pflichten der Arbeitnehmer**

(4) Arbeitnehmer dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können.

Dieser Passus regelt die **TREUEPFLICHT** des AN, das Gegenstück zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Durch Berausung werden **TREUE- UND MITWIRKUNGSPFLICHT** verletzt: **Pflicht, ihre volle Arbeitsleistung jederzeit zur Verfügung zu stellen und den AG bei Maßnahmen der Unfallverhütung zu unterstützen.**

WIR BIETEN DAS WISSEN ZUM TUN. www.prävention.at Ein Angebot von **BFB BILDUNG** | **ÖB**

Betriebliche Gesamtkonzepte

**institut
sucht
prävention
pro mente OÖ**

- Orientierung an **Qualitätsstandards** der DHS
- Das Vorgehen im **Top-down Prinzip**
- Entscheidungsträger in einer **Steuergruppe**
- Gesamtkonzepte über **Betriebsvereinbarung**
- Orientierung am **ASchG**

WIR BIETEN DAS WISSEN ZUM TUN. www.prävention.at Ein Angebot von **BFB BILDUNG** | **ÖB**

Was wird in einer Vereinbarung geregelt

**institut
sucht
prävention
pro mente OÖ**

- Regeln für Konsum/Nichtkonsum, Ausnahmen und Konsequenzen
- Information und Aufklärung für alle Beschäftigten
- Vorgehen bei akuter Berausung
- Präventions- und Stufenplangespräche
- Schulung der Führungskräfte und Information aller MA
- Wiedereingliederung und Rückfallprophylaxe
- Vertraulichkeit und Datenschutz

WIR BIETEN DAS WISSEN ZUM TUN. www.prävention.at Ein Angebot von **BFB BILDUNG** | **ÖB**

Betriebliche Steuergruppe

**institut
sucht
prävention
pro mente OÖ**

Projektleitung

BR Arb./Ang.

GF/Personal

Führungskräfte

AM/SFK/BGM (bei Bedarf)

Externe Begleitung
Institut Suchtprävention

WIR BIETEN DAS WISSEN ZUM TUN. www.prävention.at Ein Angebot von **BFB BILDUNG** | **ÖB**

Maßgeschneidertes Präventionsprogramm

**institut
sucht
prävention
pro mente OÖ**

Start mit Kick off Workshop:

- Ist-Analyse
- Organisatorischer Rahmen

Regelmäßige Steuergruppe:

- Erarbeitung einer (Betriebs)Vereinbarung
- Maßnahmen- und Implementierungsplan
- Vernetzung mit internen und externen Hilfen
- Begleitung über mind. 2 Jahre

WIR BIETEN DAS WISSEN ZUM TUN. www.prävention.at Ein Angebot von **BFB BILDUNG** | **ÖB**

Erfolgsfaktoren

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



WIR BIETEN DAS WISSEN ZUM TUN.
www.provention.at
Ergebnisse von  pro mente OÖ

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 des Institut Suchtprävention eingebracht werden z. B. fachliche Begleitung, Schulung der Führungskräfte, Fachcoaching..., abgeklärt.

4) Kick-Off der Steuerungsgruppe und Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung:

Es wird eine Steuerungsgruppe aus Geschäftsleitung, Personalabteilung, Betriebsrat, Arbeitsmedizin, Sicherheitsvertrauensperson und Führungskräften der unteren und mittleren Ebene installiert. In einem Kick-Off Workshop werden im Rahmen einer Ist-Analyse die Ausgangslage, Ziele, Zeitschiene sowie Erfolgsfaktoren und Stolpersteine für die Projektumsetzung erarbeitet. Diese Steuerungsgruppe trifft sich in der Folge in regelmäßigen Abständen und erarbeitet eine Betriebsvereinbarung und einen Maßnahmen- und Implementierungsplan für die Zielgruppen Führungskräfte, Mitarbeiter, Ausbilder und Lehrlinge. Die Steuerungsgruppe sollte über einen Zeitraum von mehreren Jahren die Planung und Umsetzung des Programms steuern und die Ergebnisse aus der Evaluation der umgesetzten Maßnahmen in Weiterentwicklung einfließen lassen, damit das Suchtpräventionsprogramm nachhaltig verankert werden kann und der Betriebskultur wird.

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 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.

5) Kurzinterviews mit Schlüsselpersonen: (optional):

Das Institut Suchtprävention kann sich bei Bedarf 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 verschaffen. Dadurch gewinnen wir einen ersten Eindruck über die Ist-Situation, Bedürfnisse und Erwartungen an das Präventionsprogramm.

6. Maßnahmenplanung:

Es werden Maßnahmen auf Ebene der Vorbeugung – Zielgruppe sind alle MitarbeiterInnen - und auf Ebene der Intervention – Zielgruppe sind riskant konsumierende und suchtgefährdete 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
- Coaching der Steuergruppe oder von Schlüsselpersonen zu Anlassfällen
- Exkursionen in Behandlungseinrichtungen

7. Schulungsprogramme für Führungskräfte:

Das betriebliche Suchtpräventionsprogramm ist des betrieblichen Gesundheitsmanagements an der Schnittstelle von Gesundheitsförderung, Früherkennung und Frühintervention. 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. Auch die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an diesen Fortbildungen ist sinnvoll, da sie Interventionen mittragen müssen und aufgrund ihrer Rolle 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		
<p>Fürsorgegespräch</p> <ul style="list-style-type: none"> • persönliche, soziale oder gesundheitliche Probleme werden am Arbeitsplatz sichtbar • vertrauliches Gespräch: Sorge weitere Entwicklung • Kein Disziplinarcharakter, Fürsorge, Unterstützungsangebot 	<p>Klärungsgespräch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klärungsgespräch bei wiederholten Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten • Führungskraft kann Zusammenhang mit Substanzgebrauch nicht (sicher) herstellen • Gesprächsnotiz 	<p>Stufengespräche</p> <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

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 Suchtpräventionspro-

gramm 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.

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 20jährigen 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:

Erstanfrage und Fachberatung:

Telefonisches oder persönliches Erstgespräch, in dem Ihre Ausgangsziele, Ziele und Bedürfnisse besprochen, die Zugänge und Möglichkeiten des Institut Suchtprävention vorgestellt und die weitere Vorgehensweise besprochen werden.

kostenlos

Vortrag für Entscheidungsträger:

Vortrag zu den Ansätzen und Handlungsebenen betrieblicher Suchtprävention und den Unterstützungsmöglichkeiten des Institut Suchtprävention mit dem Ziel innerbetrieblich den EntscheidungsträgerInnen eine gemeinsame Wissens- und Entscheidungsbasis zu vermitteln.

kostenlos

Fachliche Begleitung zur Progammentwicklung:

Diese Begleitung umfasst einen Zeitraum von 2 Jahren ab dem Kick-Off Workshop der betrieblichen Steuerungsgruppe und beinhaltet die Teilnahme an Steuerungsgruppen, telefonische und persönliche Fachberatungen, Mitarbeit bei der Maßnahmenplanung und Teilnahme an Evaluationstreffen und alle dafür nötigen Vor- und Nachbereitungsarbeiten und wird 2malig in Form einer jährlichen Pauschale abgerechnet:

Pauschale	1. Projektjahr	2. Projektjahr
bis 300 MA	€ 2.000,--	€ 1.500,--
Bis 1.000 MA	€ 2.500,--	€ 2.000,--
Über 1.000 MA	€ 3.000,--	€ 2.000,--

(Nettopreise zzgl. Fahrtkosten und 10 % MWSt.)

Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte:

Tagesseminare im Ausmaß von 8 UE und max. 16 TeilnehmerInnen inkl. Handout und Unterlagen

1.850,-- zzgl. Fahrtkosten und 10% MWSt./Seminartag

Vorträge/Workshops:

je nach Dauer und Inhalt, Preis auf Anfrage

6teilige Plakat- oder Artikelserie:

kostenlos