

Angelika Nette

**Suchtprävention am Arbeitsplatz:
Ein Erfolgsmodell für Betriebe/Verwaltungen und
Beschäftigte!**

Jahresfachtagung 2014

LSA

19.06.2014

Rickling

Vom „Alkoholiker-Programm“ zur Gesundheitsförderung

Zunächst stand die Ansprache von alkoholabhängigen Beschäftigten im Mittelpunkt der betrieblichen Programme.

Vom „Alkoholiker-Programm“ zur Gesundheitsförderung

Heute hat der Betrieb den gesetzlichen Auftrag, gesundheitliche Gefährdungen vorzubeugen.

Suchtprävention und Suchthilfe

Betriebliche Suchtprävention bedeutet deshalb im umfassenden Sinne:

- **Vorbeugung**
- **Intervention und Hilfe bei Auffälligkeiten**
- **Nachsorge und Rückfallvorbeugung**

Prävention vor Intervention! Wie kommt es ?

Der betriebliche Präventionsauftrag ist im Arbeitsschutz- und Sozialrecht verankert:

Arbeitsschutzgesetz (1996) §4 (1) „Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“

§ 15 (1): „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. Die Beschäftigten haben auch für die die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen.“

Letzteres gilt insbesondere für Beschäftigte mit Personalverantwortung

Betriebliche Suchtprävention im Rahmen von Gesundheitsförderung

Worum geht es in den „weiterentwickelten Konzepten“ zur betrieblichen Suchtprävention?

- 1. Gesundheitsbewusster Umgang mit psychotropen Substanzen (Alkohol, Medikamente, Drogen)***
- 2. Sensibilität im Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz***
- 3. Entwicklung von Arbeitsbedingungen, die riskante Konsummuster und eine Abhängigkeitsentwicklung vorbeugen***
- 4. Frühzeitige Ansprache von Betroffenen und betriebliche Hilfeangebote***

Suchtgefährdung /Riskanter Konsum

In der Suchtvorbeugung wird unterschieden zwischen:

risikoarmer,

riskanter/schädigender und

abhängiger Konsum

Diese Begriffe beziehen sich auf Konsummuster und nicht auf eine Suchterkrankung!

Lösungsorientierung vs. betriebliche Diagnostik

- *Es geht im Arbeitsleben nicht um die Diagnose einer Abhängigkeitserkrankung, sondern um sucht(mittel)bedingte , Auffälligkeiten, die im Arbeits- und Leistungsverhalten sichtbar werden.*
- *Es geht um eine frühzeitiges Eingreifen und um eine Veränderung der bezüglich der Auffälligkeiten.*
- *Das „Abwarten“ von deutlichen Anzeichen für eine mögliche Abhängigkeitserkrankung verhindert eine frühzeitige Intervention.*
- *Es geht um die Empfehlung, professionelle Hilfe anzunehmen, also um eine (schnelle) LÖSUNG des Problems.*

Betriebliche Intervention: frühzeitig und durch Personalverantwortliche!

- Betrieblicher Auftrag ist es, das *Ausmaß der Gefährdungen einzuschränken*, es gehört zum rechtlichen Auftrag des Arbeitgebers.
- Deshalb haben sich frühzeitig geführte Gespräche bei sucht(mittel)bedingten Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten als wirksame Interventions-Instrumente bewährt.
- Die Auffälligkeiten können z.B. Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten, Missachtung von Regelungen, Störungen am Arbeitsplatz und im Betriebsablauf, Fehlzeiten und Auffälligkeiten im Erscheinungsbild sein.

Worauf beruht der Erfolg der betrieblichen Suchtprävention?

- **Die Maßnahmen sind an betriebliche und rechtliche Bedingungen ausgerichtet.**
- **Es gibt klare Strukturen für die jeweiligen Verfahren.**
- **Die Handlungsanleitungen sind praxisbezogen.**
- **Der Einsatz von haupt- und nebenamtlichen Ansprechpersonen ist durch eine klare Unterscheidung der jeweiligen Aufgabenbereiche geregelt.**

Intervention und Qualifizierung von Vorgesetzten

- **Führen von Mitarbeitergesprächen bei Auffälligkeiten**
- **Fürsorgegespräch/Klärungsgespräch/Stufengespräch**
- **Intervention bei Gefährdung und Verstößen gegen die Arbeitssicherheit (BGV A1)**
- **Unterstützung bei persönlichen und gesundheitlichen Krisen von Beschäftigten**
- **Qualifizierung zur Gesprächsführung und gesundheitsorientierten Führung**

Beratungs- und Hilfeangebote

- **Beratung durch Sozial- und Suchtberatung/Ansprechpartner für Suchtfragen**
- **Beratung von Vorgesetzten im Umgang mit auffälligen Beschäftigten**
- **Fallbegleitung bei Therapie und Wiedereingliederung und Rückfallprävention**
- **Beratung von Angehörigen und Betroffenen**
- **Hilfen bei psychischen und sozialen Problemen von Beschäftigten**

Betriebliche Suchtprävention : Schattendasein trotz Erfolgsmodell?

- Betriebliche Suchtpräventionsprogramme liegen zur Zeit nicht im Trend!
- Burnout und psychische Gesundheit stehen im Vordergrund!
- Suchtproblematiken am Arbeitsplatz werden oftmals völlig ausgeblendet!

Suchtmittelkonsum im Zusammenhang psychischer Fehlbelastungen

- **Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen psychischen Fehlbelastungen und erhöhtem Suchtmittelgebrauch.**
- **Die erprobten Verfahren der Suchtprävention können gerade bei *gesundheitlichen Gefährdungen* aufgrund arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen angewandt werden!**

Abhängigkeitserkrankungen sind keine *„Profilierungsthemen“*

- Menschen mit einer Alkoholproblematik benötigen ein deutliches, klares und konsequentes Verhalten und arbeitsrechtliches Vorgehen!
- Der Umgang mit suchtgefährdeten oder suchterkrankten Beschäftigten erfordert deshalb Konfliktbereitschaft, Durchsetzungskraft und Mut, in einem nach wie vor stark tabuisierten Umfeld.
- Aufgaben der Suchtprävention werden deshalb häufig als *unbeliebt* angesehen und stoßen auf Widerstand im Betrieb.

Sucht ist kein Profilierungsthema

- **Wer sich heute der Themen Burnout oder Depression annimmt, erlangt innerbetrieblich mehr Anerkennung als jemand, der den Fokus auf Alkohol setzt.**
- **Deshalb ist deshalb die Gefahr groß, dass die Suchtprävention in breit angelegten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung eher ins „Abseits“ gelangt oder gar „versenkt“ wird.**

Hinschauen und Intervenieren

- **Frühzeitige Intervention, Auffälligkeiten ansprechen, klares und konsequentes Vorgehen erfordert allerdings professionelle Kompetenz, bei haupt- und nebenamtlichen innerbetrieblichen BeraterInnen.**
- **Fehlt diese Grundlage, werden gerade auch Vorgesetzte nicht oder nur ausreichend dafür befähigt, ihre Funktion als Personalverantwortliche wahrnehmen zu können.**
- **Das kann fatale Auswirkungen für den betrieblichen Umgang haben: Suchtgefährdung und Abhängigkeit werden aus der betrieblichen Realität ausgeblendet.**

Hinschauen und Intervenieren

- **Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements „muss“ die Suchtprävention ausdrücklich benannt und angegangen werden.**
- **Vor dem Hintergrund, dass nach wie vor die Risiken für die Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsfähigkeit durch den Konsum von Alkohol und anderer psychisch wirksamer Substanzen unterschätzt werden, benötigen wir *wieder eine betriebliche Kultur des Hinschauens und Eingreifens.***

Eine betriebliche Kultur des Hinschauens (wieder) entwickeln!

- Eine *professionelle Umsetzung* der bewährten Instrumente der Suchtprävention trägt maßgeblich dazu bei, die noch immer weit verbreitete Kultur des Wegschauens bei Suchtgefährdung und Abhängigkeit am Arbeitsplatz zu überwinden.
- Hinschauen und Intervenieren, das hat die „Erfolgsgeschichte“ der betrieblichen Suchtprävention gezeigt, „zahlen“ sich aus, für die Beschäftigten und für die Betriebe!

Literatur

Die Inhalte der Präsentation beziehen sich auf folgende Veröffentlichungen:

- **Dr. Elisabeth Wienemann: Tüchtig oder Süchtig? Süchte und Suchtprävention in der Arbeitswelt, Berichte zur Suchtkrankenhilfe 2011, 21. Niedersächsische Suchtkonferenz 11/2011/ S. 8 – 14**
- **BGM versenkt Suchtproblematik : Personalwirtschaft Ausgabe 10/2012, Thema: „Pillen, Drogen, Alkohol: Doping im Büro.**