

Sucht und Arbeitswelt

Gemeinsamer
Fachkongress DHS und fdr+

„Sucht: bio-psycho-SOZIAL“

Forum 102
Betriebliche Suchtprävention:
Angebote der professionellen Suchtberatung

09.10.2018, Thomas Hodel, Suchtberatung Freiburg (AGJ)



AGJ-Fachverband

Bausteine der betrieblichen Suchtprävention

**Vom Impulsvortrag
zur
langfristig angelegten Kooperation**

Agenda

1. Fakten
2. Bausteine der betrieblichen Suchtprävention
 - 2.1 Vorbeugung
 - 2.2 Intervention
 - 2.3 Beratung und Hilfe
3. Kosten und Nutzen

Agenda

1. **Fakten**
2. Bausteine der betrieblichen Suchtprävention
 - 2.1 Vorbeugung
 - 2.2 Intervention
 - 2.3 Beratung und Hilfe
3. Kosten und Nutzen

Alkohol am Arbeitsplatz

- Etwa 5% der Arbeitnehmer*innen sind alkoholabhängig
- Etwa 10% der Arbeitnehmer*innen sind problematisch Konsumierende

Quelle: Stanford Research Institute (1975)

Alkohol am Arbeitsplatz

- Fehlzeiten von Mitarbeitern mit Alkoholproblemen sind um das 5-fache erhöht
- Nach einer Entwöhnungsbehandlung verbesserten sich die Fehlzeiten um 50%

Quelle: Peschler und Fuchs (2000)

Alkohol am Arbeitsplatz

- **Es besteht ein Zusammenhang zwischen Alkoholeinfluss und Minderung der Arbeitsleistung**
- **Bei 20% bis 25% aller Arbeitsunfälle sind Personen unter Alkoholeinfluss involviert**
(verletzte Personen waren die Konsumierenden selbst oder Dritte)

Quelle: BARMER GEK (2010)

Alkohol am Arbeitsplatz

Auswirkungen auf Dritte und das Unternehmen:

- **Risiko der Verletzung durch Arbeitsunfall**
- **Mehrarbeit durch Ausfälle von Konsumierenden**
- **Qualitätsverlust bei der Arbeit von Dritten durch Qualitätsverlust bei Konsumierenden**
- **Die Produktivitätsverluste Dritter verdoppeln die Produktivitätsverluste der Konsumierenden**

Quelle: Laslett et al. (2010)

Was kostet das?

Mit Focus auf die Arbeitswelt:

- **26,7 Mrd. Euro alkoholbezogene Folgekosten in Deutschland**
- **16,7 Mrd. Euro indirekte Kosten (Produktivitätsverluste)**
- **10 MRD. Euro direkte Kosten**
- **Darin enthalten 1 Mrd. Euro Sachschäden durch alkoholbedingte Arbeitsunfälle**

Quelle: Adams und Effertz (2011)

Kaum erforscht...

...sind die Belastungen und Schäden in der Arbeitswelt durch:

- **Medikamentenmissbrauch**
- **Drogenkonsum**
- **Pathologisches Glücksspiel**
- **Internetbezogene Störungen**

Agenda

1. Fakten
2. **Bausteine der betrieblichen Suchtprävention**
 - 2.1 Vorbeugung
 - 2.2 Intervention
 - 2.3 Beratung und Hilfe
3. Kosten und Nutzen

Bausteine der betrieblichen Suchtprävention

- **Vorbeugung**
- **Intervention**
- **Beratung und Hilfe**

Agenda

1. Fakten
2. Bausteine der betrieblichen Suchtprävention
 - 2.1 Vorbeugung
 - 2.2 Intervention
 - 2.3 Beratung und Hilfe
3. Kosten und Nutzen

verhältnisorientiert	verhaltensorientiert
Abbau Sucht fördernder Arbeitsbedingungen	Information und Aufklärung (Impulsvortrag über Wirkung von Suchtmitteln, risikoarmen und riskanten Konsum, Suchtgefährdung, Ziele und Möglichkeiten der Suchtprävention)
Einschränkung der Verfügbarkeit von Suchtmitteln	Angebote zur individuellen Konsumreduzierung (Nichtraucherkurse, Drink-Less-Programme)
Bereitstellung von alkoholfreien Getränken	Qualifizierung und Sensibilisierung von Vorgesetzten
Regelungen zum Suchtmittelgebrauch (Verbote, Punktnüchternheit)	

Agenda

1. Fakten
2. Bausteine der betrieblichen Suchtprävention
 - 2.1 Vorbeugung
 - 2.2 Intervention**
 - 2.3 Beratung und Hilfe
3. Kosten und Nutzen

Intervention

- **Fürsorgegespräch**
- **Klärungsgespräch**
- **Stufenplan nach „Betrieblicher Dienstvereinbarung Sucht“ (DV)**

Fürsorgegespräch

Anlass:

- Persönliche, gesundheitliche, soziale Probleme eines Mitarbeiters
- Zusammenhang mit Suchtmittelproblematik (noch) nicht erkennbar

Ziel:

- Unterstützung signalisieren
- Sachgerechte Hilfe anbieten

Klärungsgespräch

Anlass:

- Wiederholte Vernachlässigung von Verpflichtungen
- Möglicher Zusammenhang mit Suchtmittelproblematik

Ziel:

- Rückmeldung zu den Auffälligkeiten
- Klärung der Hintergründe
- Erwartungen und Unterstützung seitens des Betriebes formulieren

Stufenplan nach DV

Interventionsleitfaden mit Abfolge von (i.d.R.) fünf Stufengesprächen

Anlass:

- Vernachlässigung von bzw. Verstoß gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen in Zusammenhang mit Suchtproblematik

Ziel:

- Der Arbeitnehmer erfüllt seine Pflichten wieder
- Unterstützung
- Sanktionierung

Stufe 1 nach DV

Teilnehmende: Beschäftigter , unmittelbarer Vorgesetzter

Anlass:

- Vernachlässigung von bzw. Verstoß gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen in Zusammenhang mit Suchtproblematik

Inhalt:

- Benennen von Fakten, Zusammenhang mit Suchtproblematik herstellen, Hinweis auf Stufenplan, Aufzeigen von Erwartungen, Empfehlungen, Vereinbarungen, Rückmeldegespräch nach 6 Wochen

Das Gespräch bleibt vertraulich und ohne personelle Konsequenzen

Stufe 2 nach DV

Teilnehmende: Beschäftigter , unmittelbarer Vorgesetzter, nächsthöherer Vorgesetzter bzw. Personalabteilung, Personalvertretung

Anlass:

- Erneute Vernachlässigung von bzw. Verstoß gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen in Zusammenhang mit Suchtproblematik

Inhalt:

- Benennen der neuen Fakten, erneut Zusammenhang mit Suchtproblematik herstellen, Hinweis auf Hilfeangebote, Aufforderung zur Inanspruchnahme von Beratung, Ankündigung von Konsequenzen, Rückmeldegespräch nach 6 Wochen

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und der Personalleitung zugeleitet

Stufe 3 nach DV

Teilnehmende: Wie im zweiten Gespräch

Anlass:

- Erneute Vernachlässigung von bzw. Verstoß gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen in Zusammenhang mit Suchtproblematik

Inhalt:

- Benennen der neuen Fakten, erneut Zusammenhang mit Suchtproblematik herstellen, Hinweis auf Hilfeangebote, dringende Empfehlung zur Inanspruchnahme von Beratung, Ankündigung von Konsequenzen, Rückmeldegespräch nach 6 Wochen

Ggfls. Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen

Stufe 4 nach DV

Teilnehmende: Wie im dritten Gespräch

Anlass:

- Erneute Vernachlässigung von bzw. Verstoß gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen in Zusammenhang mit Suchtproblematik

Inhalt:

- Benennen der neuen Fakten, erneut Zusammenhang mit Suchtproblematik herstellen, schriftliche Aufforderung zur Inanspruchnahme von Beratung oder Therapie, Ankündigung von Konsequenzen, Rückmeldegespräch nach 6 Wochen

Ggfls. zweite Abmahnung, Kündigungsandrohung, Auflagen, Änderungskündigung

Stufe 5 nach DV

Teilnehmende: Wie im vierten Gespräch

Anlass:

- Erneute Vernachlässigung von bzw. Verstoß gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen in Zusammenhang mit Suchtproblematik

Der Beschäftigte ändert sein auffälliges Verhalten nicht und nimmt angebotene Hilfen nicht in Anspruch

⇒ Einleitung des Kündigungsverfahrens

⇒ Evtl. Absprachen zur Wiedereinstellung nach erfolgreicher Therapie

Agenda

1. Fakten
2. Bausteine der betrieblichen Suchtprävention
 - 2.1 Vorbeugung
 - 2.2 Intervention
 - 2.3 Beratung und Hilfe**
3. Kosten und Nutzen

Beratung und Hilfe

- Durch interne haupt- oder nebenamtliche Suchtberater
- Durch externe Dienstleister => **langfristig angelegte Kooperation mit der Suchthilfe**

Aufgaben:

- Beratung zur Vorbereitung von Interventionen (Coaching)
- Beratung und Hilfe für Beschäftigte
- Fallbegleitung und Case-Management

Agenda

1. Fakten
2. Bausteine der betrieblichen Suchtprävention
 - 2.1 Vorbeugung
 - 2.2 Intervention
 - 2.3 Beratung und Hilfe
3. **Kosten und Nutzen**

Betriebliche Suchtprävention – Kosten und Nutzen

- **Die Einführung erfordert zunächst Investitionen**
- **Die jährliche Fortführung ist mit geringen Kosten verbunden**
- **70% der befragten Unternehmen ziehen eine positive Bilanz**
- **Weitere 20% sehen eine ausgeglichene Kosten-Nutzen-Bilanz**
- **Nutzen: Reduktion von Alkoholproblemen, Reduktion von Fehlzeiten, Verbesserung des Arbeitsklimas**

Quelle: Hauck und Fischer (2010)

Prävention lohnt sich!

- **Erhöhung des Gesundheitsbewusstseins**
- **Reduzierung von Gefährdungen**
- **Reduzierung von Arbeitsunfällen**
- **Verbesserung der Unternehmenskultur**
- **Verbesserung des Images in der Öffentlichkeit**
- **2,20 Euro potentieller Erfolg für jeden investierten Euro**

Quelle: IVSS (2011)

**Sucht und
Arbeitswelt**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



AGJ-Fachverband

Was bietet die Suchthilfe den Betrieben?

- 1) Informationsvermittlung**
- 2) Beratung und Qualifizierung**
- 3) Veranstaltungen für Auszubildende**
- 4) Unterstützung bei der Erstellung und Umsetzung einer „Betrieblichen Dienstvereinbarung Sucht“ (DV)**
- 5) Betriebliche Suchthilfe**

1) Informationsvermittlung

Zielgruppen: Führungskräfte und Beschäftigte

- Information zu verschiedenen Substanzen
- Information zu nichtstofflichen Suchtgefahren
- Folgen von Suchtmittelgebrauch
- Entwicklung und Dynamik von Sucht

2) Beratung und Qualifizierung

Zielgruppen: Personalverantwortliche und Führungskräfte

- Analyse bisheriger Maßnahmen und Strukturen
- Erkennung von Suchtgefährdung/Suchtproblemen (Standards)
- Gesprächsführung mit auffälligen Beschäftigten (Leitfaden)
- Entwicklung und Dynamik von Sucht
- Kommunikation des Themas im Unternehmen
- Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten

3) Veranstaltungen für Auszubildende

Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene

- Zielgruppenspezifische Suchtprävention
- Motivationspädagogische Konzepte
- Erlebnispädagogische Konzepte

4) Unterstützung bei der Erstellung und Umsetzung einer DV

Zielgruppe: Relevante Akteure

- Moderation
- Entwickeln/Definieren der Ziele einer DV
- Erstellung einer DV (Muster)
- Erlernen des Einsatzes einer DV
- Begleitung von nebenamtlichen Beauftragten
- Standards zum Umgang mit Suchtmitteln bei betrieblichen Versammlungen und Festen

5) Betriebliche Suchthilfe

Zielgruppe: Führungskräfte und Beschäftigte

- Beratung und Vorbereitung bei Interventionen für Führungskräfte
- Beratung für auffällige Beschäftigte
- Begleitende Maßnahmen bei Suchtbehandlung (z.B. BEM)
- Angebote zur individuellen Konsumreduzierung
 - => **SKOLL Spezial**
- Raucherentwöhnung => **Rauchfrei in sechs Schritten**

Besondere Angebote

- 1) Hotline**
- 2) SKOLL Spezial**
- 3) Rauchfrei in sechs Schritten**

1) Hotline

Angebot der Landesstelle für Suchtfragen für Klein- und Kleinstbetrieb ohne betriebliche Suchtprävention für direkte Hilfe und Informationen bei konkreten Vorfällen



2) SKOLL-Spezial

Trainingsprogramm mit 10 Gruppenterminen zum gesundheitsbewussten Umgang mit Alkohol, Förderung des Nichtrauchens und des Gesundheitsbewusstseins.

Pauschale Finanzierung durch die AOK Baden-Württemberg



SKOLL-SPEZIAL
ist für alle, ...

- ... die sich fragen, ob sie riskanten Alkohol- und/oder Tabakkonsum betreiben und damit einhergehende problematische Verhaltensweisen mitbringen.
- ... die einen risikoarmen Konsum oder ein risikoarmes Verhalten anstreben.
- ... die ihre Selbsterkenntnis fördern möchten.
- ... die sich vor Abhängigkeit schützen möchten.

Nähere Auskünfte erhalten Sie:

SKOLL[®]
SPEZIAL
SELBSTKONTROLLTRAINING

Selbstkontrolltraining für den gesundheitsgerechten Umgang mit Alkohol, der Förderung des Nichtrauchens und des Gesundheitsbewusstseins

– für den gesundheitsgerechten Umgang mit Alkohol, der Förderung des Nichtrauchens und des Gesundheitsbewusstseins

SKOLL-SPEZIAL – ein Konzept des Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück e.V.

3) Rauchfrei in 6 Schritten

Seminar mit sechs Gruppenterminen mit dem Ziel des Rauchstopps

Individuelle Förderung durch die meisten Krankenkassen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

