



Handeln statt wegschauen – gelebte Suchtprävention am Arbeitsplatz

Vortrag beim Symposium Arbeitskräftesicherung
6.10. 2022, Palais Kaufmännischer Verein

DSA Herbert Baumgartner, MA
Institut Suchtprävention der pro mente OÖ



WIR BIETEN DAS WISSEN ZUM **TUN.**

www.praevention.at



Aktuelle News

21.09.2022	Terminaviso zur Veranstaltung "thema"	mehr
16.09.2022	Symposium "Fachkräftesicherung - Suchtprävention in der Arbeitswelt"	mehr
13.09.2022	Stellungnahme zum Thema Nikotinbeutel	mehr

Zur Nachrichtenübersicht



INFORMATIONSMATERIALIEN
zu den Themen Sucht und Suchtvorbeugung



NEWSLETTER BESTELLUNG



FORTY FOUR - DAS PRÄVENTIONSMAGAZIN



FACTSHEET SUCHT
Abhängigkeit und Substanzkonsum



BERATUNGS- UND HILFSANGEBOTE

INSTITUT



KINDERGARTEN



FAMILIE



JUGEND



SCHULE

*Miteinander reden
Gefühle wahrnehmen
Konflikte lösen*

ARBEITSWELT



GEMEINDE



SUCHT UND VORBEUGUNG



INFOBOX



Breiter Suchtbegriff



Pixabay.com lizenziert unter [CC0 Public Domain](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

- Neben **Alkohol** als Nr. 1 sind auch **Drogen-** und **Medikamentenmissbrauch** in der Arbeitswelt angekommen.
- **Substanzungebundene Suchtformen** (Internet, Glücksspiel, Kaufen,...) werden zunehmend Thema.

Moderne Suchtprävention focussiert auf alle Substanzen und Suchtformen.

Ziel ist **Vorbeugung** und ein Handeln bei **riskanten Konsummuster** und bei **ersten Auffälligkeiten** und NICHT erst bei bereits Abhängigen!

Sucht – ein Tabuthema im Betrieb

- Anlassfälle in den Unternehmen sind da!
- Wahrnehmungen sind meist früh vorhanden, werden aber nicht angesprochen!
- Es gibt einen dysfunktionalen Umgang!
- Späte Interventionen belasten das Arbeitsklima und kosten Geld!



Substanzkonsum im Kontext von (arbeitsbedingten) Belastungen ist meist **funktional**:

- Funktion des **Copings** – Verarbeitung von Stress und Belastung
(Entspannung bei Überlastung, bekämpfen von Ängsten/Depressionen, ...)
- Funktion des **Dopings** – Konsum zur Leistungssteigerung
(Leistungssteigerung, bei hohem Stress/ Konkurrenzdruck,...)

Die Corona-Pandemie ist für viele zu einem zusätzlichen Belastungsfaktor geworden!

Zwischen Wahrnehmung und Handeln

Wahrnehmungen/
Beobachtungen



Pixabay.com lizenziert unter CC0 Public Domain

Handlung/
Ansprechen

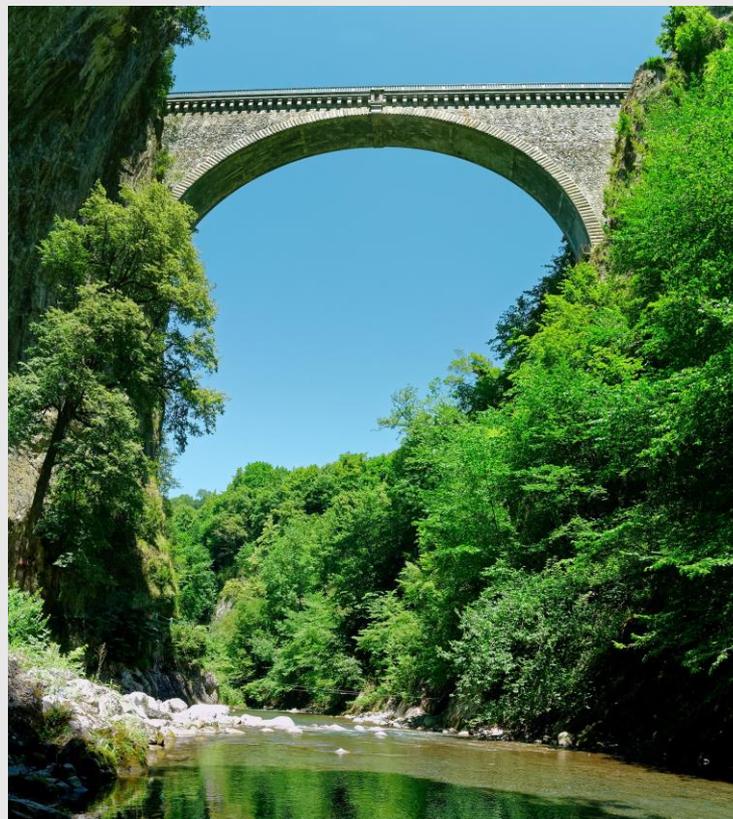
Es gibt meist ein **Interventionsproblem** und weniger ein Wahrnehmungsproblem!!



- Falsch verstandene Hilfe - „Gut gemeint ist das Gegenteil von hilfreich“
- Unsicherheit, mangelndes Wissen, Angst vor Konflikten, nicht „vernadern“ wollen...

Wirksame Prävention und Früherkennung

Wahrnehmungen/
Beobachtungen



Pixabay.com lizenziert unter [CC0 Public Domain](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Handlung/
Ansprechen

Brückenfunktion: ein Gesamtkonzept mit Handlungsleitfäden

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

- **Enttabuisierung** – Beeinflussung von Wahrnehmungs- und Ansprechkultur
- Beeinflussung der betriebl. Konsumkultur – **Punktnüchternheit**
- Prävention durch **Information/Sensibilisierung aller MA**
- Klare betriebliche **Vorgangsweise** für den **Anlassfall**
- **Früherkennung** und konstruktive **Frühintervention**

Betriebliche Steuergruppe

Projektleitung

BR Arb./Ang.

GF/Personal



**AM/SFK/BGM
(bei Bedarf)**

Führungskräfte

**Externe Begleitung
Institut Suchtprävention**

Maßgeschneidertes Präventionsprogramm

Start mit Kick off Workshop:

- Ist-Analyse
- Organisatorischer Rahmen

Regelmäßige Steuergruppe:

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



HMM Deutschland GmbH

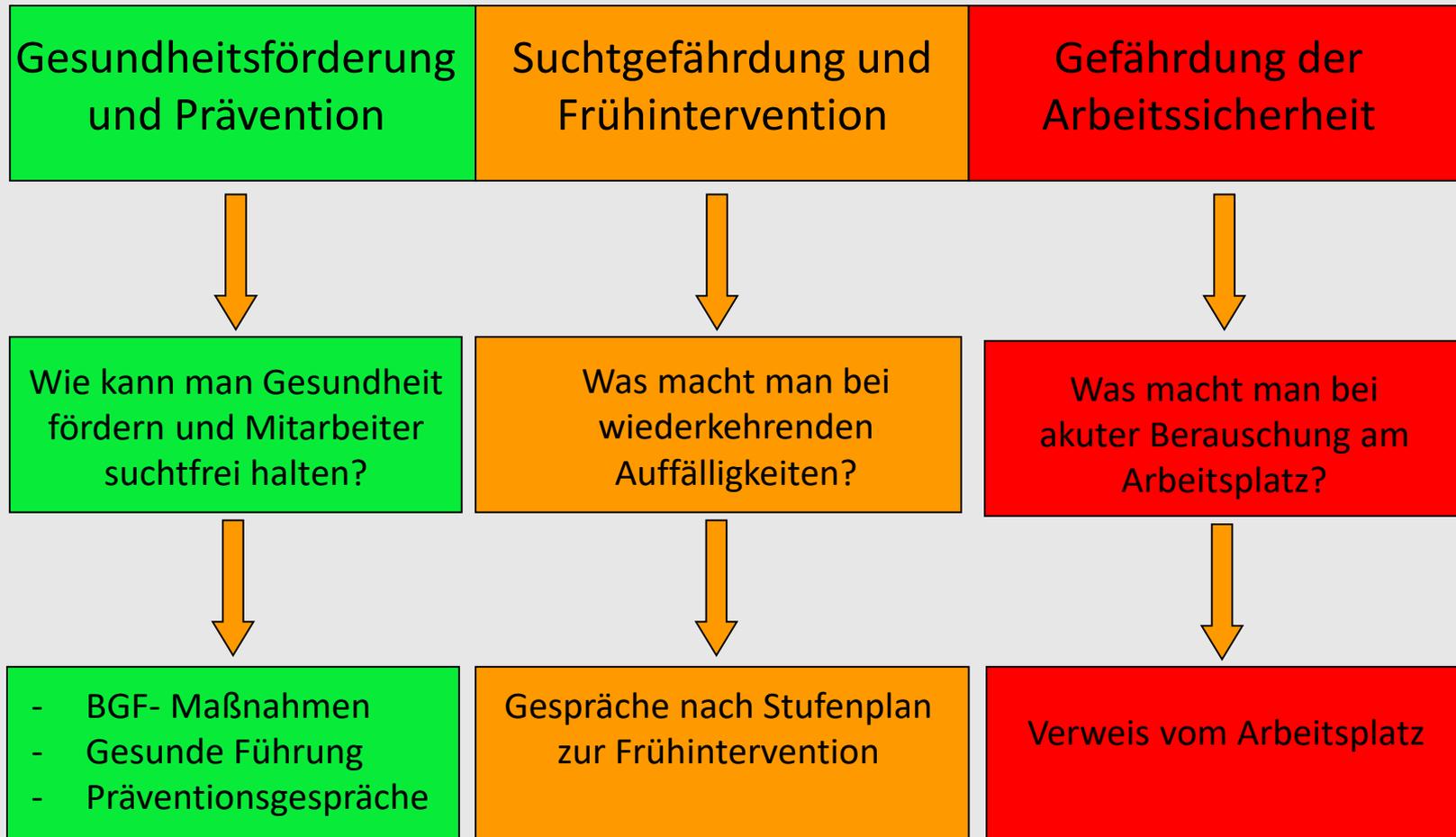
Was wird in einer Vereinbarung geregelt

- Zielgruppe und Ziele des Präventionsprogramms
- 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

State of the Art in Unternehmen und Empfehlungen der Suchtprävention:

- Keine Arbeitsaufnahme zu Dienstbeginn und nach Pausen in einem durch Alkohol, Medikamenten und Drogen beeinträchtigten Zustand
- Kein Substanzkonsum am Firmengelände, kein Alkoholverkauf im Betrieb
- 0,0 Promille beim Lenken/Bedienen von Maschinen/Anlagen/Fahrzeugen
- Keine Alkohol- und Substanzmitnahme auf den Arbeitsplatz
- Punktnüchternheit als Ziel – sensibler Freizeitkonsum

Handlungsfelder betrieblicher Suchtprävention



Kommunikation von Suchtprävention – alle MA

- Informationsflyer für alle MitarbeiterInnen zur Sensibilisierung



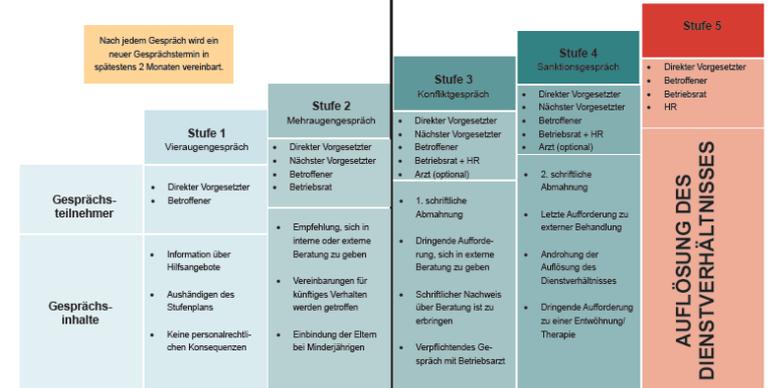
SUCHTPRÄVENTION

AKTIV MIT APTIV - Gemeinsam für mehr Sicherheit.

Unter diesem Slogan haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen laufend zu verbessern. Der Missbrauch von Substanzen erhöht die Unfallgefahr und birgt somit ein großes Risiko für einen selbst, aber auch für das gesamte Arbeits- und Familienumfeld.

Mit dem Projekt Suchtprävention wollen wir ein gemeinsames Verständnis zum Thema Suchtgefährdung und Suchterkrankung entwickeln. Es geht darum, eine Gesprächskultur zu etablieren, in der wir offen über die Gefahren und Risiken von Substanzmissbrauch sprechen und Betroffene mithilfe unseres Stufenplans bestmöglich unterstützen.

**Sicher.
Gesund.
Nüchtern.**



Nach § 15 Abs. 4 ASchG dürfen sich Arbeitnehmer nicht durch Alkohol, Medikamente oder Drogen in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden.

Die Arbeitsaufnahme zu Dienstbeginn oder nach Pausen in einem durch Alkohol, Medikamente oder Drogen beeinträchtigten Zustand, ist bei Aptiv Mattighofen verboten.

Jeder dritte Arbeitsunfall und 30% der tödlichen Arbeitsunfälle passieren unter Einfluss von Alkohol oder Drogen.

Kommunikation von Suchtprävention – alle MA

- Plakataktionen und Artikelserien zur Sensibilisierung aller MitarbeiterInnen



Maßnahmen im Bereich Prävention

- Gesundheitstag mit Infos zu Arbeitssicherheit und Suchtgefahren



Infostand

Quiz zu Alkohol + Mythen

<https://www.aktionswoche-alkohol.de/quiz/>

RICHTIGE ANTWORT!

Wie viel % der Arbeitsunfälle passieren unter Mitbeteiligung von Alkohol?

A. 20 % B. 25 %
C. 50% D. 33 %

Kurzworkshop mit
Millionenshow



Parcours mit Rauschbrille

- **Gesundheitscoaching als Präventivmaßnahme**

- z. B. Beratungsscheck für kostenlose und anonyme Beratungen bei Belastungen im beruflichen oder privatem Bereich

Ziel: - Verhinderung einer Manifestation von Belastungen,
- Vorbeugung von Burn out, Substanzmissbrauch,
längeren Krankenständen,...

- Gratisangebot an alkoholfreien Getränken, Wasserspender...
- Verbesserung bei Arbeitsbelastungen, z. B. Schicht-Fit -Seminare, Stresskompetenz-Seminare
- Fortbildung für Führungskräfte zu gesundheitsorientierter Führung



Angebote für LehrlingsausbilderInnen



© ehrenberg-bilder/stock.com

institut
sucht
prävention
PRO MENTE OOE

„ALLES IM GRÜNEN BEREICH?!“

Firmeninternes Seminar: Suchtprävention und Frühintervention bei Lehrlingen



© Gammalindus/Stock

institut
sucht
prävention
PRO MENTE OOE

FIRMENINTERNES SEMINAR

→ **Immer ONLINE –**
digitale Mediennutzung in der Lehrlingsausbildung

Maßnahmen im Bereich Prävention

Angebote für Lehrlinge



Workshop für Lehrlinge im 1.|2. Lehrjahr



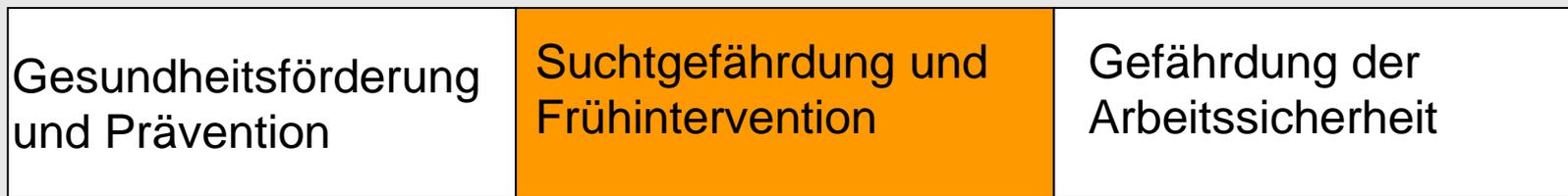
Workshop für Lehrlinge im 3.|4. Lehrjahr



Workshop für Lehrlinge im 1.|2. Lehrjahr



Die suchtpreventive Coaching
App für Jugendliche und
junge Erwachsene

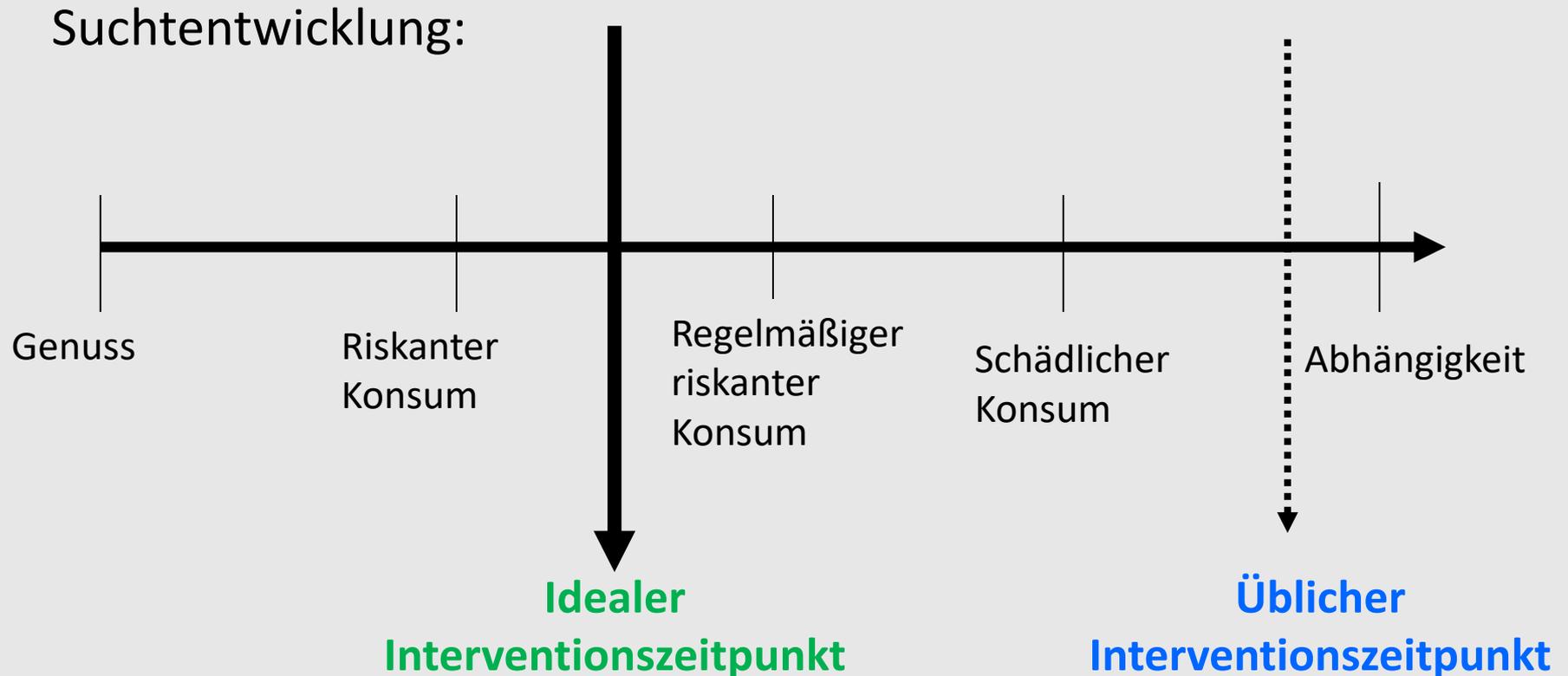


- Auffälligkeiten in Zusammenhang mit Substanzkonsum und neg. Auswirkungen auf Arbeit und Leistung
- Gespräche laut Stufenplan der Vereinbarung Suchtprävention

Nach jedem Gespräch wird ein neuer Gesprächstermin in spätestens 2 Monaten vereinbart.

		Stufe 1 Vieraugengespräch	Stufe 2 Mehraugengespräch	Stufe 3 Konfliktgespräch	Stufe 4 Sanktionsgespräch
Gesprächsteilnehmer		<ul style="list-style-type: none"> Direkter Vorgesetzter Betroffener 	<ul style="list-style-type: none"> Direkter Vorgesetzter Nächster Vorgesetzter Betroffener Betriebsrat 	<ul style="list-style-type: none"> Direkter Vorgesetzter Nächster Vorgesetzter Betroffener Betriebsrat + HR Arzt (optional) 	<ul style="list-style-type: none"> Direkter Vorgesetzter Nächster Vorgesetzter Betroffener Betriebsrat + HR Arzt (optional)
Gesprächsinhalte		<ul style="list-style-type: none"> Information über Hilfsangebote Aushändigen des Stufenplans Keine personalrechtlichen Konsequenzen 	<ul style="list-style-type: none"> Empfehlung, sich in interne oder externe Beratung zu geben Vereinbarungen für künftiges Verhalten werden getroffen Einbindung der Eltern bei Minderjährigen 	<ul style="list-style-type: none"> 1. schriftliche Abmahnung Dringende Aufforderung, sich in externe Beratung zu geben Schriftlicher Nachweis über Beratung ist zu erbringen Verpflichtendes Gespräch mit Betriebsarzt 	<ul style="list-style-type: none"> 2. schriftliche Abmahnung Letzte Aufforderung zu externer Behandlung Androhung der Auflösung des Dienstverhältnisses Dringende Aufforderung zu einer Entwöhnung/ Therapie
Gesprächsprotokolle		<ul style="list-style-type: none"> Protokoll für Vorgesetzten und Mitarbeiter Kein Eintrag im Personalakt 	<ul style="list-style-type: none"> Protokoll für Vorgesetzten und Mitarbeiter Kein Eintrag im Personalakt 	<ul style="list-style-type: none"> Protokoll an alle Gesprächsteilnehmer Eintrag im Personalakt + Übergabe Protokolle Stufe 2 und 3 an HR 	<ul style="list-style-type: none"> Protokoll an alle Gesprächsteilnehmer Ablage im Personalakt
		Empfehlung	Verbindliche Vereinbarung		

Zeitpunkt der Intervention



Intervention bei *ersten* Auffälligkeiten mit neg. Auswirkungen auf die Arbeit
Sehr hohe Erfolgschance auf Veränderung in der Phase Substanzmissbrauch

Wann 1. Stufenplan-Gespräch führen?

- Frühintervention ist **Führungsverantwortung** und nicht delegierbar!
- Bei neg. Auffälligkeiten im **Arbeitsverhalten/Pflichtvernachlässigung**
- **Zusammenhang** mit **Suchtmittelkonsum** oder **Suchtverhalten**
- **Möglichst frühzeitig**, Auffälligkeiten beginnen sich zu wiederholen
- Egal ob Missbrauch oder Sucht – **neg. Auswirkung auf Arbeit zählt**



- Schulungsmaßnahmen zur Gesprächsführung für alle FK
- Führungskräftekarte mit Handlungs- und Interventionsleitfäden
- Coaching von FK/Steuergruppe zur Intervention im Anlassfall





STEPcheck.at

Home **Betrieb** Schule Kontakt Impressum Datenschutz Search

STEPCHECK in der Arbeitswelt

Grundlagen
Lehrlingswesen
Arbeitsrecht
Gesprächsführung
Intervention
Arbeitsplatzverweis
Was tun als Kollege

STEPCHECK in der Arbeitswelt

Suchtprobleme erkennen und richtig handeln

Suchtgefährdung früh zu erkennen und richtig darauf zu reagieren, bringt enorme Entlastung für den Betrieb:

- Betroffene bekommen Hilfe
- Belastungen für das Arbeitsumfeld werden begrenzt
- Wirtschaftlicher Schaden wird reduziert
- Das Unfallrisiko wird gesenkt



GRUNDLAGEN



LEHRLINGSWESEN



ARBEITSRECHT



**GESPRÄCHS-
FÜHRUNG**



INTERVENTION



**ARBEITSPLATZ-
VERWEIS**

Aktuelle Themen

Sitzt der Babyelefant noch immer bei Ihnen im Team?
5. April 2022

Seminar zur betrieblichen Suchtprävention und Frühintervention
15. März 2022

Alkohol- und Drogentests am Arbeitsplatz



- Das Programm ist längerfristig angelegt - Kulturdimensionen
- Regeln/Vereinbarungen gelten für den gesamten Betrieb und alle gleich
- Führungsebene geht mit gutem Beispiel voran
- Positive Ausrichtung – Gesundheit/Sicherheit/Arbeitsklima
- Logo/Projektname und Kampagne zur Nachhaltigkeit
- Verknüpfung mit BGF und Einbettung in Gesundheitsmanagement

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

DSA Herbert Baumgartner, MA

Institut Suchtprävention

pro mente Oberösterreich

Hirschgasse 44, 4020 Linz

Tel.: 0732/778936-16

E-Mail: herbert.baumgartner@praevention.at

www.praevention.at, www.facebook.com/praevention.at , www.stepcheck.at