



# fortyfour

DAS PRÄVENTIONSMAGAZIN | [www.praevention.at](http://www.praevention.at)

## Betriebliche Suchtprävention

institut  
sucht  
prävention  
PRO MENTE OOE

Nr. 26

Frühjahr | Sommer 2016

Institut Suchtprävention, Hirschgasse 44, 4020 Linz

Foto: voluta | photocase.de

- 2 Editorial
- 2 Interview mit DSA Herbert Baumgartner, MA
- 4 Betriebliche Suchtprävention:  
Von der Suchthilfe zum Gesundheitsmanagement
- 6 Der Weg zum betriebsinternen Präventionsprogramm
- 7 Suchtprävention in der Lehrlingsausbildung
- 8 Gesprächsführung im Anlassfall
- 9 Stepcheck: Unterstützung bei der Frühintervention  
Rechtsinfo: Suchtprävention ist durch Gesetze legitimiert
- 10 Gemeinsam spielen - feiern - Vorbild sein  
Suchtprävention im Fußballverein
- 12 Schulinfos: Unterrichtsmaterial „x-act Essstörungen“,  
Präventionsprogramm „plus“, Masterlehrgang für Sucht- und  
Gewaltprävention in pädagogischen Handlungsfeldern
- 13 Tagungsnachlese: Jugendtagung 2016, Flow Akut 2015, Thema Glück
- 14 Neues aus dem Institut
- 15 Porträt Margot Brandstetter  
Buchtipps
- 16 Statements von Kooperationspartnern  
betrieblicher Präventionsprojekte

#### IMPRESSUM:

Eigentümer, Herausgeber und Verleger: Institut Suchtprävention, pro mente OÖ A-4020 Linz, Hirschgasse 44, info@praevention.at | Leitung: Christoph Lagemann, Mag. Dr. Rainer Schmidbauer | Redaktion: Mag. Günther Ganhör (Leitung), DSA Herbert Baumgartner, MA | Grafik: Sabine Mayer Fotos: photocase, Institut Suchtprävention, OÖFV/Lui, ASKÖ Pregarten, SK Vorwärts Steyr | Druck: kb-offset, 4844 Regau | Auflage: 5.000 Stück | Preis: kostenlos | ZVR 811735276

## Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Fünf Prozent der erwachsenen Bevölkerung sind alkoholabhängig, weitere 12 % konsumieren Alkohol in gesundheitsschädigendem Ausmaß, (noch) ohne abhängig zu sein. Bei rund 600.000 unselbstständig Erwerbstätigen in Oberösterreich sind das zwischen 30.000 und 72.000 Personen. Insgesamt gibt es in Oberösterreich rund 80.000 Unternehmen, davon sind rund 36.000 Arbeitgeber-Betriebe, die zumindest einen Mitarbeiter beschäftigen. Rechnet man den Bereich der illegalen Substanzen und der so genannten Verhaltenssuchte, wie Glücksspielabhängigkeit, Essstörungen oder Kaufsucht dazu, dann muss man kein Rechengenie sein, um zu sehen, dass somit auch zahlreiche Unternehmen mit problematischen Konsum- oder Verhaltensweisen von Mitarbeitern/innen konfrontiert sind.

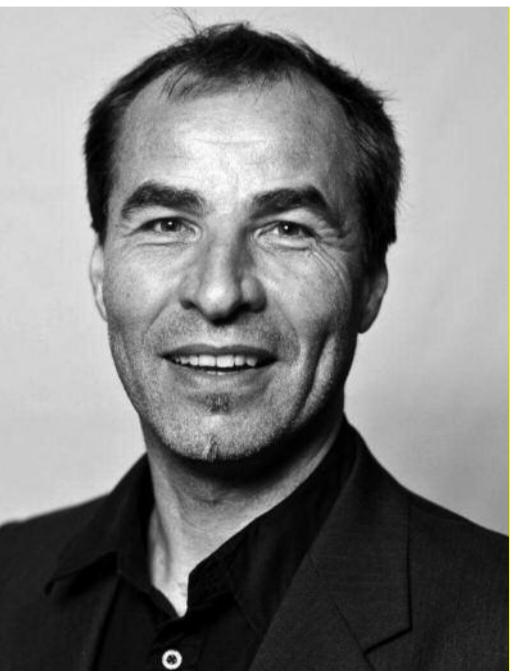
Die Ursachen dafür sind vielfältig wie die Menschen selbst, dem Thema Stress als Suchtfaktor wurde in Ausgabe 24 unseres Präventionsmagazins bereits ein Schwerpunkt gewidmet. In der nun vorliegenden Ausgabe geht es darum, was Betriebe zur Vorbeugung von Sucht beitragen können. Die betriebliche Prävention hat in den vergangenen Jahrzehnten einen großen Wandel erfahren. Wurde in früheren Zeiten das Thema Sucht oft gänzlich tabuisiert bzw. einzelne Anlassfälle im Verborgenen abgehandelt, sind betriebliche Vorbeugungsmaßnahmen heute stark mit Gesundheitsförderung verknüpft und richten sich zu einem Teil von vornherein an alle Mitarbeiter/innen.

Das Institut Suchtprävention bewegt sich mit seinen Angeboten zur betrieblichen Prävention am Puls der Zeit. Die große Nachfrage, die zahlreichen Engagements, die langjährigen Kooperationen und tollen Rückmeldungen aus vielen namhaften Betrieben und Organisationen in Oberösterreich zeigen, dass sich Prävention langfristig für die Unternehmen, aber auch für die Mitarbeiter/innen rechnet und bestärken uns, diesen Weg weiterzugehen.

Christoph Lagemann | Dr. Rainer Schmidbauer  
Institutsleitung

# Betriebliche Prävention wird in vielen Unternehmen bereits sehr offensiv kommuniziert, mit dem Ziel, die gesamte Belegschaft zu informieren und zu sensibilisieren.

Herbert Baumgartner, MA



## INTERVIEW

**Herbert Baumgartner, MA**, ist Leiter der Abteilung Außerschulische Jugendarbeit und Arbeitswelt am Institut Suchtprävention und seit 16 Jahren im Bereich der betrieblichen Prävention tätig. In dieser Funktion begleitet er Betriebe und Organisationen bei der Implementierung von betrieblichen Suchtpräventionsprogrammen und der nachhaltigen Maßnahmenumsetzung.

**Die betriebliche Suchtprävention hat sich in den vergangenen Jahren stark weiterentwickelt, von reinen Alkoholmaßnahmen zu umfassenden Präventionsprogrammen, die auch Maßnahmen der allgemeinen Gesundheitsförderung enthalten. Wie hast du diese Entwicklung in der Praxis miterlebt?**

Der breitere Suchtbegriff ist auch in der Arbeitswelt angekommen. Das betrifft zunächst die Suchtmittel selbst. Wir beobachten jetzt nicht nur Anlassfälle zu Alkohol, sondern auch im Bereich illegale Substanzen, Medikamentenmissbrauch und auch zu Verhaltenssuchten wie Glücksspiel, exzessiver Internetgebrauch oder Essstörungen. Der viel entscheidendere Wandel in den vergangenen Jahren besteht aber darin, dass die Präventionszugänge nicht mehr ausschließlich reaktiv ausgerichtet sind. Die Maßnahmen und Interventionen erfolgen nicht mehr erst bei manifestierten Auffälligkeiten, sondern setzen viel früher an und werden offensiver und breiter kommuniziert. In vergangenen Zeiten lautete das Hauptziel, betroffene Mitarbeiter unter Erhalt des Arbeitsplatzes in Behandlung oder Therapie zu bringen. Heute achtet man darauf, den Interventionszeitpunkt so früh als möglich zu setzen, also bereits beim Sichtbarwerden riskanter Konsummuster und ersten Auffälligkeiten. Eine weitere entscheidende Änderung ist der erweiterte Adressatenkreis. Während früher meist im Verborgenen die einzelnen Anlassfälle von suchtgefährdeten oder bereits abhängigen Mitarbeitern abgehandelt wurden, richtet sich heute ein Teil der Maßnahmen von vornherein an die ganze Belegschaft. Betriebliche Prävention wird in vielen Unternehmen bereits sehr offensiv kom-



muniziert, mit dem Ziel, die gesamte Belegschaft zu informieren und zu sensibilisieren. Die einzelnen Maßnahmen werden in ein Gesamtkonzept eingebunden und mit eigenem Projektnamen und Projektlogo verknüpft, sodass auch ein Wiedererkennungswert vorhanden ist. Auf diese Weise wird kontinuierlich an diesem Thema gearbeitet, um eine Bewusstseinsbildung und eine Kulturveränderung zu bewirken.

#### **Was zählt zu den aktuell wichtigsten Neuerungen der betrieblichen Prävention?**

Das Thema Frühintervention ist in den vergangenen Jahren stark in den Vordergrund gerückt. In den modernen Konzepten betrieblicher Prävention, wie orientieren uns hier stark an den DHS-Qualitätsstandards, die unter Evaluierung mehrerer tausend Betriebe in Deutschland erfolgte, finden sich zusätzlich zu den bereits etablierten Stufenplangesprächen mit dem Fürsorge- und Klärungsgespräch zwei vorbeugende, institutionalisierte Gesprächsabfolgen. Diese richten den Fokus stärker auf das Wahrnehmen von Belastungen bei Mitarbeitern/innen, deren Ursachen aber meist wage sind. Beim Fürsorgegespräch geht es darum, aus einer fürsorglichen und gesundheitsförderlichen Führung heraus Themen erstmals anzusprechen, Sorge zum Ausdruck zu bringen und Hilfe anzubieten. Die Klärungsgespräche hingegen haben sich in der Praxis als hilfreiches Instrument erwiesen, wenn erste Auffälligkeiten in Richtung Vernachlässigung der Arbeitspflichten beobachtbar sind, wo man aber noch vollkommen im Dunkeln tappt, wenn es um die Frage nach dem Warum geht. Handelt es sich um eine Suchtgefährdung? Liegt eine psychische Krise vor? Sind es erste Anzeichen von Burnout? Mit diesen Gesprächen ist es gelungen, früher auf erste Belastungsanzeichen zu reagieren bzw. einen besseren Einstieg in die Interventionskette zu schaffen, denn ohne ein vorgelagertes Gespräch war es oft schwierig für Führungskräfte in den Stufenplan einzusteigen. Der Einstieg erfolgte in der Regel dann, wenn man bereits klar sagen konnte: Hier liegt eine Suchtgefährdung vor.

Eine weitere große Veränderung liegt in der Dauer der Begleitung von Präventionsprojekten. Früher haben wir in unseren Projekten die notwendigen Strukturen, Leitfäden und Führungskräftebildungen mit den Firmen erarbeitet und damit war der Auftrag im Wesentlichen erfüllt und die Zusammenarbeit erledigt. Im Lauf der Zeit haben aber sowohl die Prävention als auch die Unternehmen festgestellt, dass ab diesem Zeitpunkt die eigentliche Arbeit erst beginnt. Denn Kulturdimensionen, wie betriebliche Konsum-, Wahrnehmungs- und Interventionskultur, bilden sich sehr langfristig, verändern sich aber auch erst über einen längeren Zeitraum. Man muss also immer wieder am Thema dranbleiben. Mittlerweile schließen wir am Institut Suchtprävention mit den Betrieben meist Kooperationsvereinbarungen, die über eine Dauer von zwei bis vier Jahren laufen. Dadurch wird Zeit geschaffen, um Haltepunkte einzuziehen und zu überprüfen, ob die formulierten Ziele erreicht wurden, wo man steht und welche weiteren Schritte und Maßnahmen nötig sind, um die Ziele noch besser zu erreichen.

#### **Du hast dich in deiner Masterarbeit stark mit der Rolle der Führungskräfte im Zusammenhang mit Prävention und Gesundheitsförderung auseinandergesetzt. Wie wichtig ist diese für die Suchtprävention?**

Wir wissen aus vielen Untersuchungen, dass sowohl das Gesundheits- als auch das Belastungsempfinden von Mitarbeitern/innen stark mit der Unternehmenskultur und dem Führungsverhalten der unmittelbaren Vorgesetzten zusammenhängt. Hier setzen wir immer wieder Impulse, um ein gewisses Bewusstsein dafür zu schaffen, dass die betriebliche Gesundheitsförderung nicht nur Belastungen vorbeugen kann, sondern auch die Risikofaktoren für Sucht senkt. Es geht auch darum, dass sich Führungsaufgaben nicht ausschließlich auf Sachaufgaben reduzieren lassen, sondern Führung auch immer eine Beziehungsebene beinhaltet. Dazu gehört zum Beispiel, dass Mitarbeiter jederzeit einen Ansprechpartner innerhalb der Führung haben, wenn sie wo nicht weiterkommen, dass die Führung aktiv auf Mitarbeiter zukommt, wenn Belastungen wahrgenommen werden, dass Fehler erlaubt sind, dass es eine kollegiale, wertschätzende Alltagskultur gibt. Dieser Grad an sozialer Unterstützung ist ein extrem hoher Puffer für Belastungen. Mitarbeiter/innen, die einen hohen Grad an sozialer Unterstützung durch ihre Kolleginnen, Kollegen oder Führungskräfte erfahren, sind weniger häufig krank und leiden in einem geringeren Ausmaß an psychosozialen Belastungen. In der klassischen Suchtprävention haben vor allem die unmittelbaren Vorgesetzten eine sehr wichtige Rolle. Sie führen bei ersten Wahrnehmungen und Auffälligkeiten die Präventions- und Stufenplangespräche, sind Vorbilder im Hinblick auf die Konsumkultur im Betrieb und können Punktnüchternheit und einen verantwortungsvollen Umgang mit Substanzen, wie etwa Alkohol, vorleben.

#### **Ist das Bewusstsein für die Beziehungsaufgaben der Führungskräfte gestiegen?**

In den mittleren und höheren Führungsebenen ist dieses Bewusstsein schon viel stärker vorhanden als noch vor ein, zwei Jahrzehnten. Schwieriger ist es in den unteren Führungsebenen. Häufig sehen sich diese Führungskräfte, wie z. B. Vorarbeiter, Schichtführer oder Meister, von ihrem Selbstverständnis weniger als Führungskraft, sondern eher als Teil des Teams. Die Gesamtdimension der Führungsaufgaben wird dann nicht immer wahrgenommen. Das ist sicher noch ein Entwicklungsprozess, bei dem die Unternehmen in ihrer Personalentwicklung gefordert sind. Das betrifft natürlich nicht nur das Thema Suchtprävention, sondern auch andere Themen, wie die Früherkennung von psychischen Belastungen, die Burnout-Prophylaxe oder die Einhaltung von Arbeitssicherheitsbestimmungen.

#### **Nicht alle Präventionsmaßnahmen, insbesondere Verbote, rufen in Betrieben Begeisterung hervor. Wo liegt die Grenze zwischen sinnvollen Regeln und einer Bevormundung von Mitarbeiter/innen?**

Zunächst einmal existieren zum Konsum von Alkohol oder anderen Substanzen am Arbeitsplatz gesetzliche Vorgaben zum Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit, die eingehalten werden müssen. Das ist auch gut so, weil natürlich eine Berausung die eigene Arbeitssicherheit und die Fremdgefährdung massiv erhöht. Da habe ich in den letzten zehn Jahren häufig die Erfahrung gemacht, dass das Thema Konsumverbot am Arbeitsplatz in den meisten Betrieben schon sehr klar geregelt ist. Wenn in Betrieben neue oder zusätzliche Regelungen eingeführt werden, ist es aber eine wesentliche Aufgabe der Steuerungsgruppe, sich gut zu überlegen wie man eine Balance zwischen Geben und Nehmen herstellen kann. Das heißt, wenn man z.B. das „Jausenbier“ streicht, dann sollte auf der anderen Seite auch ein gewisser Ausgleich erzielt werden, zum Beispiel in dem man kostengünstig alkoholfreie Getränke anbietet und bewirbt bzw. indem man attraktive Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung setzt, z.B. die betrieblichen Belastungsfaktoren analysiert und diese bestmöglich beseitigt oder Angebote zur Erhöhung der persönlichen Gesundheitskompetenz (Fitnessangebote, Anti-Stress-Seminare) macht. Es geht darum, nicht nur auf der Verbotsseite zu agieren, sondern im Gegenzug auch etwas anzubieten.

#### **Ist Alkohol noch immer das Thema Nummer 1 in der betrieblichen Prävention und welche Bereiche sind derzeit noch Thema?**

Der Alkoholkonsum steht noch immer im Hauptfokus, weil das Thema auch in der Gesamtgesellschaft am stärksten ausgeprägt ist. Heute bilden sich aber alle Substanzen, auch die illegalen, in den Unternehmen so ab, wie sie sich auch in der Gesellschaft abbilden. Das war früher sicher nicht so. Dies trifft auf Basis von Einzelfällen auch auf Verhaltenssüchte, wie z.B. Glücksspielsucht oder problematischer Internetgebrauch zu.

Eine neuere Entwicklung, die immer wieder einmal in betrieblichen Präventionsprojekten thematisiert wird, ist die Verwendung von Smartphones. Zum einen erhalten Führungskräfte und Mitarbeiter vermehrt Diensthandys und sollen rund um die Uhr erreichbar sein. Zum anderen wird bei der privaten Handynutzung schnell einmal von Handysucht gesprochen und dieser Begriff vorschnell oder inflationär verwendet. Wir nehmen es eher so wahr, dass die Smartphone-Nutzung betriebliche Abläufe, vor allem im Produktionsbereich oder in der Lehrlingsausbildung irritieren kann. Es geht also weniger um Sucht, sondern stärker um die Frage: Liegt eine Ablenkung von der Arbeit bzw. liegt eine Gefährdung der Arbeitssicherheit vor? Da macht es natürlich einen Unterschied, ob ich einen Schreibtischarbeitsplatz habe oder am Fließband stehe.

#### **Wie kann man mit diesen Herausforderungen sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Arbeitnehmerseite gut umgehen?**

Grundsätzlich sind praxistaugliche Regelungen hilfreich, die auch in der jeweiligen Betriebsordnung schriftlich festgehalten werden. Was wir in den Schulungen mitbekommen, ist oft eine gewisse Hilflosigkeit von Vorgesetzten, die etwas wahrnehmen, das den Betriebsablauf stört oder die Arbeitssicherheit gefährdet, wo es aber vonseiten des Unternehmens keine Regelungen im Hintergrund gibt. Da wird dann oft geschwiegen, da es sonst als persönlicher Konflikt mit Mitarbeitern wahrgenommen werden könnte. Gibt es aber sinnvolle Regeln, die auch verankert sind, geben diese den Führungskräften Sicherheit und den Mitarbeitern eine klare Botschaft was okay ist und was nicht.

# BETRIEBLICHE SUCHTPRÄVENTION:

## Von der Suchthilfe zum Gesundheitsmanagement



In den vergangenen drei Jahrzehnten hat es auf dem Gebiet der betrieblichen Suchtprävention einen enormen Wandel gegeben. Waren es in den 1970er- und 80er-Jahren erste Firmenrichtlinien, die den Umgang mit Alkohol festschrieben, so bestehen heute vielfach Betriebsvereinbarungen und Präventionsprogramme, die weit über den Problemfokus Alkohol hinausgehen und auch die Stärkung von persönlichen Gesundheitsressourcen in den Mittelpunkt stellen. Betriebliche Suchtpräventionsprogramme stellen heute einen wichtigen Bestandteil moderner Personalpolitik in privaten Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen dar und haben sich darin bewährt, bei Suchtgefährdung am Arbeitsplatz wirksam zu unterstützen. Zudem haben sie in den vergangenen Jahrzehnten einen wichtigen Beitrag zur Enttabuisierung des Themas „Sucht“ auf allen Hierarchieebenen geleistet. Der Wandel von der Suchthilfe zur gesundheitsfördernden Suchtprävention ist aber längst nicht abgeschlossen.

Elisabeth Wienemann, die „Grande Dame“ und Vorreiterin der interdisziplinären Arbeitswissenschaft und betrieblichen Suchtprävention, die an der Universität Hannover forscht und lehrt und maßgeblich an der Entwicklung von Qualitätsstandards im deutschsprachigen Raum beteiligt war, hat vor einigen Jahren in einem Interview für unser forty-four-Magazin von einem **Paradigmenwechsel** gesprochen. Sie meinte damit nicht nur die enormen Veränderungen, die in den vergangenen Jahrzehnten weltweit in der Arbeitswelt Einzug gehalten haben, sondern vor allem auch einen grundlegenden **Wandel in der betrieblichen Suchtprävention**. Was ist damit konkret gemeint? Die Anfänge der betrieblichen Suchtprävention reichen bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts zurück. Erste systematische Präventionsprogramme mit Firmenrichtlinien und Interventionsplänen gab es ausgehend von den Vereinigten Staaten bereits ab Ende der 1940er-Jahre. Diese Alkoholprogramme stellen heute noch die Grundlage für aktuelle Konzepte dar, gelangten jedoch nur langsam nach Europa und sie beschränkten sich dabei zunächst auf Beschäftigte, die bereits sichtlich unter einem Alkoholproblem litten. Sie dienten somit weniger der Prävention als vielmehr der Suchthilfe. Das Hauptziel lag meist in der Vermittlung einer Entwöhnungsbehandlung. Der fundamentale Wechsel von den Hilfsangeboten zu einer umfassenden betrieblichen Suchtprävention vollzog sich in Deutschland und etwas später auch in Österreich erst in den vergangenen drei Jahrzehnten. Nach und nach wurden nicht nur der abhängige Konsum von Alkohol, sondern auch der riskante Konsum, **betriebliche Konsumkulturen** sowie **Suchtrisikofaktoren im Betrieb** thematisiert. Zudem gewann mit dem Schlussdokument der ersten internationalen Gesundheitsförderungskonferenz (Ottawa Charta) 1986, unter dem Begriff der „**Gesundheitsförderung**“ die Stärkung von persönlichen Gesundheitsressourcen deutlich an Bedeutung. Ausgehend von der Frage „Wie kann man Menschen befähigen, damit sie ihre Gesundheit selbst stärken?“ entwickelte sich die Profession der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dieser Paradigmenwechsel zeigt sich in der betrieblichen Praxis auf vielen Ebenen. So stellt die betriebliche Suchtprävention heute eine zentrale Säule des betrieblichen Gesundheitsmanagements dar, die im Idealfall mit Maßnahmen der Gesundheitsförderung, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Eingliederungsmanagements kombiniert und organisiert wird. Neben dem Kernthema, den suchtmittel-spezifischen Präventionsmaßnahmen, können von der Suchtprävention aber auch entscheidende Impulse für eine übergreifende Prävention und Gesundheitsförderung im Betrieb ausgehen.

### BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT



Die klassische betriebliche Suchtprävention wendet sich also nicht mehr nur an jene Mitarbeiter, die offensichtlich einen problematischen oder abhängigen Alkoholkonsum aufweisen, sondern ist zum Thema für die gesamte Belegschaft geworden. Neben der Erweiterung der Zielgruppe steht auch bei den Suchtmitteln nicht mehr nur der Alkohol im Fokus, sondern generell die Vermeidung von bzw. der konstruktive Umgang mit problematischem Konsumverhalten, der auch so genannte „Verhaltenssüchte“, wie z.B. Glücksspiel oder Essstörungen, miteinschließt. **Durch diese Erweiterung ergeben sich wiederum sehr differenzierte Zielsetzungen:**

- Erhaltung bzw. Verbesserung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen
- Erhöhung der Arbeitssicherheit und Beeinflussung der betrieblichen Konsumkultur in Richtung Punktnüchternheit (Nüchternheit am Arbeitsplatz)
- Sensibilisierung der gesamten Belegschaft für Suchtgefahren und für die Gefahren riskanten Suchtmittelkonsums
- Vorbeugung von riskantem Suchtmittelkonsum und suchtbedingtem Verhalten
- Früherkennung und konstruktive Intervention bei riskantem Konsum von Suchtmitteln oder bei Suchtgefährdung von Mitarbeiter/innen
- Vermeidung von Kündigungen oder Ausfällen aufgrund suchtbedingter Probleme

Eine wichtige Voraussetzung bei der Implementierung von Präventionsprogrammen in der betrieblichen Praxis sind fundierte Grundlagen. In der jüngeren Vergangenheit sind für den deutschsprachigen Raum hier vor allem die von der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) publizierten „Qualitätsstandards für die betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe“ zu nennen, die gemeinsam mit einer Vielzahl an Betrieben und Fachleuten aus der betrieblichen Praxis abgestimmt wurden.

**Im Zentrum dieses Leitfadens stehen vier Kernelemente:**

- Vorbeugung – Information und Aktionen an die gesamte Belegschaft gerichtet
- Intervention bei Betroffenen, die riskant konsumieren oder suchtgefährdet sind
- Beratung und Hilfsangebote – interne und externe Unterstützungssysteme
- Strukturen – Qualitätssicherung – Vernetzung

Die DHS-Qualitätsstandards gehen dabei einleitend auf einen wichtigen Aspekt des angesprochenen Paradigmenwandels ein, auf jenen der veränderten Konsumkultur: „Die systematische Aufklärung über Wirkungen von Suchtmitteln, über riskante Konsummuster und ihre gesundheitlichen sowie sozialen Folgen hat neben den erweiterten rechtlichen Regelungen zu einer Veränderung der Konsumkultur im Betrieb geführt. Beschäftigte werden zu einem verantwortlicheren Umgang mit Suchtmitteln angeregt, was sich im kollegialen wie im privaten Umfeld positiv auswirkt. Sichtbare Erfolge sind die Reduzierung des Alkoholkonsums und des Rauchens am Arbeitsplatz. Unterstützt wird dieser Effekt durch sachgerechte und ansprechende Informationen und Informationsmaterialien.“ (DHS, Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe – Ein Leitfaden für die Praxis, 2. Auflage, Hamm, 2011)



Ein weiteres Kernelement der modernen betrieblichen Suchtprävention stellt die **Intervention bei Auffälligkeiten** am Arbeitsplatz in Verbindung mit Substanzkonsum bzw. suchtbedingtem Verhalten dar. Auch hier gab es in den letzten Jahren einen signifikanten Wandel, bei dem die Personalverantwortlichen, die Führungskräfte im Allgemeinen und vor allem die unmittelbaren Vorgesetzten eine zentrale Rolle spielen. Sie haben darauf zu achten, dass die Gesundheit der Mitarbeiter/innen nicht gefährdet wird und dass arbeitsvertragliche und dienstrechtliche Verpflichtungen erfüllt werden. Zeitgemäße betriebliche Suchtpräventionsprogramme beinhalten deshalb schriftlich

verankerte und standardisierte **Handlungsleitfäden für Präventions- und Interventionsgespräche**, die Führungskräfte bei einem konstruktiven und lösungsorientierten Vorgehen im Anlassfall unterstützen sollen. Als hilfreiche Neuerungen aus der jüngeren Vergangenheit haben sich in diesem Bereich in der Praxis die Fürsorge- und Klärungsgespräche erwiesen. „Vor allem dann, wenn es um die Wahrnehmung von ersten Belastungsanzeichen geht oder wenn erste Auffälligkeiten in Richtung Vernachlässigung der Arbeitspflichten beobachtbar sind, wo man aber noch vollkommen im Dunkeln tappt, wenn es um die Frage nach dem Warum geht“ erläutert Herbert Baumgartner, Leiter des Bereichs Betriebliche Prävention am Institut Suchtprävention, die Bedeutung dieser institutionalisierten Gespräche. Sie stellen zudem für Führungskräfte eine gute Möglichkeit zu einem früheren Einstieg in gemeinsame persönliche Gespräche dar, so Baumgartner.

**Stehen berufliche Vernachlässigungen und Fehlverhalten in Zusammenhang mit riskantem Suchtmittelkonsum bzw. suchtbedingtem Verhalten, so gilt:** Je früher diese Auffälligkeiten erkannt werden und darauf mittels Stufenplangesprächen reagiert wird, desto besser sind die Aussichten dem betroffenen Mitarbeiter Unterstützung anzubieten und mit einer klaren Haltung von Seiten des Betriebes eine Verhaltensveränderung zu erzielen. Um frühe Wahrnehmung und Ansprache zu unterstützen, braucht es eine organisatorische **Verankerung von klaren betrieblichen Regeln und Handlungsabläufen**, an denen sich sowohl Vorgesetzte als auch Mitarbeiter/innen orientieren können. Ein effizientes betriebliches Suchtpräventionsprogramm muss daher immer an die Gegebenheiten und die Kultur des jeweiligen Betriebes angepasst werden und wird im Idealfall mittels einer Betriebsvereinbarung verankert.

Hilfreich ist in diesem Zusammenhang die **Einrichtung eines Steuerungskreises**, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern bzw. Entscheidungsträgern unterschiedlicher Bereiche (Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebsrat, Arbeitsmedizin, Sicherheitsvertrauenspersonen etc.) zusammensetzen sollte. Zu den Aufgaben dieses Steuerungskreises zählen beispielsweise die Festlegung der Ziele für Suchtprävention und Gesundheitsförderung, die Erarbeitung des **betrieblichen Suchtpräventionskonzepts samt Betriebsvereinbarung und Maßnahmenplan**, die Abstimmung, Weiterentwicklung sowie die Kontrolle der Umsetzung. Auch die Erarbeitung eines Konzepts zur Implementierung und zur gesamtbetrieblichen Sensibilisierung sowie die Einrichtung interner Ansprechpartner zum Thema Suchtprävention sind hier zu nennen.

Obwohl sich also in den letzten Jahrzehnten im Bereich der betrieblichen Prävention sehr viel getan hat, ist der Wandel von der Suchthilfe zum umfassenden Gesundheitsmanagement längst nicht abgeschlossen. Eine systematische Suchtprävention, mit praxisnahen, breit akzeptierten Regelungen die alle Mitarbeiter eines Unternehmens einbezieht und über ein betriebliches Gesundheitsmanagement fix in die Strukturen und Abläufe eines Unternehmens verankert ist, wäre wünschenswert.

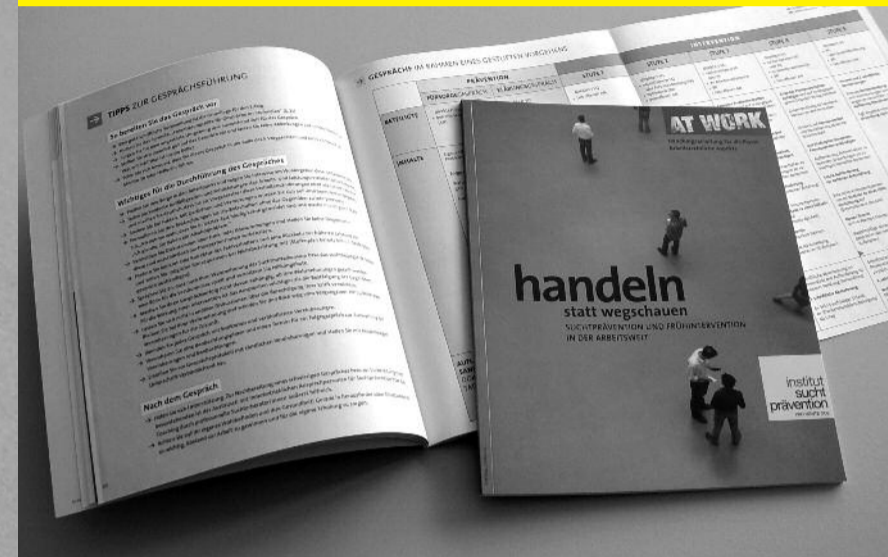
Diese Form der betrieblichen Prävention beschränkt sich in Österreich aber vorwiegend auf Groß-, Mittel- und Industriebetriebe. Laut einer aktuellen **Statistik der Wirtschaftskammer OÖ** beschäftigen in unserem Bundesland über 95 % der Betriebe weniger als 50 Mitarbeiter/innen. Viele dieser Betriebe verfügen aufgrund der geringen Größe nicht über die nötigen Funktionsträger und Schlüsselpersonen (z.B. Gesundheitsbeauftragte, Lehrlingsausbildungsleiter usw.), um systematische Präventionsprogramme durchzuführen. Zudem fehlen oft die zeitlichen Ressourcen, um an angebotenen Fortbildungen (Tagesseminare für Führungskräfte, Vorträge für Entscheidungsträger,...) teilzunehmen. Die Standardelemente der betrieblichen Suchtprävention und auch die Handlungsleitfäden lassen sich aber in abgewandelter und etwas verkürzter Version auch gut für Klein- und Kleinstbetriebe anwenden.

**LITERATUR:** Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen, Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe – Ein Leitfaden für die Praxis, 2. Auflage, Hamm, 2011  
Herbert Baumgartner, Konzepte gesundheitsförderlicher Führung im Rahmen von Programmen der betrieblichen Suchtprävention, Linz, 2014.

## HANDELN STATT WEGSCHAUEN

Das Institut Suchtprävention bietet speziell für Firmen und Institutionen in Oberösterreich eine fachliche Begleitung in der Erarbeitung von maßgeschneiderten Programmen zur betrieblichen Suchtprävention an. Die gemeinsam erarbeiteten Suchtpräventionsprogramme können thematisch einen breiten Bogen spannen. Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind hier ebenso zu finden wie Aktionen zur allgemeinen Sensibilisierung aller Mitarbeiter/innen zu den Gefahren von riskantem Suchtmittelkonsum oder die Früherkennung und direkte Intervention bei Mitarbeitern/innen, die aufgrund ihres Suchtmittelkonsums oder suchtbedingten Verhaltens auffällig geworden sind.

Um speziell Akteure aus Klein- und Kleinstbetrieben eine fachliche Unterstützung zukommen zu lassen, wurden die wesentlichen Zugänge, Inhalte sowie Tipps zur Intervention und Gesprächsführung in der Broschüre „**Handeln statt Wegschauen**“ – Handlungsanleitung für die Praxis und arbeitsrechtliche Aspekte praxisgerecht aufbereitet. Diese Broschüre wurde gemeinsam mit der AK OÖ, WKOÖ und der OÖGKK erarbeitet. Begleitend wurden 7 Kurzvideos erstellt, die Themen wie z. B. Ziele und Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention, Gesprächsführung im Anlassfall und vier relevante arbeitsrechtliche Fragen kurz und prägnant zusammenfassen.



## STUFENPLANGESPRÄCHE

### PRÄVENTIONSGESPRÄCHE

FÜRSORGEGESPRÄCH	KLÄRUNGSGESPRÄCH
<p>direkter/e VG + AN</p> <p>Persönliches, vertrauliches Gespräch</p> <p>Persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme der/des AN</p> <p>Sorge um weitere Entwicklung</p> <p>Kein disziplinärer Charakter</p> <p>Soziale Unterstützung</p>	<p>direkter/e VG + AN</p> <p>Wiederholte Vernachlässigung dienstlicher Pflichten</p> <p>Geht es um Suchtgefährdung?</p> <p><b>JA</b> → Stufenplan</p> <p><b>NEIN</b> → Angebot anderer Hilfen z.B. Arbeitsmediziner, Beratung</p> <p>Rückmeldeggespräch in 6–8 Wochen</p>

STUFE 1	STUFE 2	STUFE 3	STUFE 4	STUFE 5
<p>direkter/e VG + betroffene/r AN</p> <p>Empfehlung zur internen/externen Beratung</p> <p>Aushändigen des Stufenplanes</p> <p>internes Protokoll</p>	<p>direkter/e VG + nächsthöhere/r VG oder Personalabt. + Betriebsrat/-rätin + betroffene/r AN</p> <p>Aufforderung zur internen/externen Beratung</p> <p>Protokoll ergeht an Personalabteilung</p>	<p>direkter/e VG + nächsthöhere/r VG oder Personalabt. + Betriebsrat/-rätin + ev. Arbeitsmediziner/in + betroffene/r AN</p> <p>Dringende Aufforderung zur externen Beratung/Behandlung</p> <p>1. schriftliche Abmahnung</p>	<p>direkter/e VG + nächsthöhere/r VG oder Personalabt. + Betriebsrat/-rätin + ev. Arbeitsmediziner/in + betroffene/r AN</p> <p>letzte Aufforderung zur externen Behandlung</p> <p>2. schriftliche Abmahnung</p>	<p>direkter/e VG + Personalabteilung od. Geschäftsführung + Betriebsrat/-rätin + betroffene/r AN</p> <p>Auflösung Dienstverhältnis</p>

VG | Vorgesetzter/e AN | Arbeitnehmer/in

# DER WEG zum betriebsinternen Präventionsprogramm

Das Institut Suchtprävention arbeitet seit Jahren erfolgreich mit Betrieben, Institutionen und Organisationen zusammen. Die Erfahrung zeigt: Suchtprävention ist dann wirkungsvoll, wenn sie nachhaltig und langfristig angelegt ist, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut informiert sind – und wenn die Unternehmensleitung voll dahinter steht. Sinnvolle Prävention besteht nicht aus einigen Einzelaktionen, sondern beruht auf einem Konzept, das auf die Gegebenheiten, die Kultur und die Bedürfnisse des Betriebs abgestimmt ist. Ein effizientes Präventionsprogramm muss daher gemeinsam mit wichtigen Entscheidungsträgern, wie Geschäftsführung, Betriebsrat, Personalabteilung, Arbeitsmedizin usw. erarbeitet und umgesetzt werden. Die folgenden Schritte beschreiben den Weg dazu.

## ■ 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.

## ■ Sensibilisierungsvortrag für Entscheidungsträger/innen

Ziel dieses Vortrags 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.

## ■ Auftrags- und Zielvereinbarung

Entscheidet sich ein Unternehmen für die Einführung eines Präventionsprogrammes, werden die wesentlichen Ziele und Leistungen, die von Seiten des Unternehmens eingebracht werden, formuliert: z.B. Installation einer Projektgruppe mit interner Projektleitung, Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung, Planung von Maßnahmen, die sowohl alle MitarbeiterInnen als auch Führungskräfte und Lehrlinge ansprechen sowie die Verpflichtung zur Schulung der Führungskräfte. Es werden zudem die Leistungen abgeklärt, die von Seiten der Fachstelle für Suchtprävention eingebracht werden, z.B. fachliche Begleitung, Schulung der Führungskräfte, Fachcoaching...

## ■ Kurzinterviews mit Schlüsselpersonen (optional)

Das Institut Suchtprävention verschafft sich über Kurzinterviews mit Schlüsselpersonen (Betriebsrat, Arbeitsmediziner,...) und Vertreter/innen aus verschiedenen Unternehmensbereichen einen ersten Überblick zu aktuellen Themen, den bisherigen Umgang mit Auffälligkeiten und möglichen Erfolgsfaktoren oder Stolpersteinen. Dadurch wird ein erster Eindruck über die Ist-Situation, Bedürfnisse und Erwartungen an das Präventionsprogramm gewonnen.

## ■ 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 des Programms Teil der Betriebskultur werden. In einer Betriebsvereinbarung werden u.a. die Maßnahmen zur Prävention, Aufklärung und Beratung, die Regeln für den Konsum bzw. Nichtkonsum im Unternehmen, der Interventionsleitfaden usw. geregelt.



Das Team „Betriebliche Suchtprävention“ des Instituts von links: Mag. Tanja Schartner, MA – Lehrlingswesen und Berufsschule; DSA Herbert Baumgartner, MA, Mag. Dietmar Krenmayr, MA, Mag. Rosmarie Kranewitter-Wagner – Betriebliche Präventionsprojekte und Führungskräfte trainings

## ■ Maßnahmenplanung

Es werden Maßnahmen auf Ebene der Vorbeugung (für alle Mitarbeiter/innen, Lehrlinge, Lehrlingsausbilder) und auf Ebene der Intervention (Umgang mit riskant konsumierenden und suchtgefährdeten Mitarbeiter/innen) geplant und umgesetzt. Beispiele für solche Maßnahmen wären Information zu riskantem Konsum und Suchtgefahren im Rahmen von Gesundheitstagen, Vorträge von Arbeitsmedizinern und Betriebspsychologen, Informationsflyer für Mitarbeiter/innen, Gesundheitscoachings, etc. Im Bereich der Intervention zählen dazu beispielsweise Coachings zur Gesprächsführung für Führungskräfte und Lehrlingsausbilder.

## ■ 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, auch allen Betriebsratsmitgliedern die Teilnahme an diesen Fortbildungen zu ermöglichen, da sie betriebliche 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 Mitarbeiter/innen, vorzubeugen. Die Schulung zur Gesprächsführung umfasst zum einen Elemente gesundheitsorientierten Führens (Fürsorge- und Klärungsgespräch) und zum anderen Interventionsgespräche bei Suchtgefährdung nach Stufenplan.

## ■ Interne und externe Hilfs- und Beratungseinrichtungen

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe setzen sich intensiv mit den Themen Prävention, Früherkennung und Intervention auseinander und erwerben dadurch viel Detailwissen. Sie sollen für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte Anlaufstelle bei Fragen zum Suchtpräventionsprogramm und zum Handeln im Anlassfall sein. Zudem sollen Arbeitsmedizin und – falls vorhanden – die Betriebspsychologie als zusätzliche interne Hilfs- und Beratungsmöglichkeiten in den Handlungsleitfaden des Stufenplans eingebunden werden. Im Rahmen des betrieblichen Präventionsprogrammes werden die regionalen Suchthilfeeinrichtungen, auf die im Rahmen des Stufenplanes verwiesen werden kann, eingebunden.

## ■ Projektbegleitung und Evaluation

Das Institut Suchtprävention begleitet Unternehmen bei ihrem Suchtpräventionsprogramm von der Entwicklung, über die Umsetzung und bis zur Überprüfung der Zielerreichung. Es stellt Best Practice-Beispiele aus der langjährigen Erfahrung in der Umsetzung von betrieblichen Suchtpräventionsprogrammen zur Verfügung. Zudem kann auf Wunsch eine Vernetzung mit anderen Betrieben und Institutionen zum Erfahrungsaustausch und zur gemeinsamen Weiterentwicklung organisiert werden.

Für weitere Informationen zum Thema betriebsinternes Präventionsprogramm steht Ihnen unser Team am Institut Suchtprävention gerne zur Verfügung:  
Herbert Baumgartner, MA, Abteilungsleitung Außerschulische Jugend und Arbeitswelt,  
0732/778936-16 | herbert.baumgartner@praevention.at | www.praevention.at/atwork

# Suchtprävention in der LEHRLINGSAUSBILDUNG

Der riskante bzw. abhängige Konsum von Alkohol, Medikamenten oder illegalen Substanzen belastet das Betriebsklima, führt zu mehr Fehlzeiten und häufigeren Krankenständen. Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden, übernehmen in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung. Sie bereiten die jungen Menschen nicht nur auf ihren künftigen Beruf vor, sondern begleiten sie auch ein Stück beim Erwachsenwerden. Dies gilt vor allem für jene Erwachsenen, die in der Lehrlingsausbildung tätig sind. Sie sind nicht nur für die fachliche Förderung zuständig, sondern nehmen auch eine wichtige Vorbildrolle für die Auszubildenden ein.

Die Lehre stellt für Jugendliche oft eine große Herausforderung dar. Sie verlassen das gewohnte Umfeld der Eltern und der Schule, bekommen neue Verantwortung für ihr Handeln im Betrieb und müssen sich gleichzeitig ihren Entwicklungsaufgaben stellen: Identitätsentwicklung, Ablösung von den Eltern, Aufbau von Freundschaftsbeziehungen und Partnerschaft, Entwicklung eigener Konsummuster, z.B. Umgang mit Medien, psychoaktiven Substanzen (z.B. Alkohol) etc.

Jugendliche in der Lehrzeit befinden sich noch in einer Lebensphase, in der Konsummuster und Einstellungen zu psychoaktiven Substanzen und der Umgang mit digitalen Medien, Spielangeboten oder Konsumgütern entwickelt und festgelegt werden. Das Vorbeugen von Problemen, die durch Substanzkonsum oder Verhaltenssüchten entstehen, ist in dieser Lebensphase besonders wichtig. Die Lehrlinge so früh wie möglich in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen, sie in ihrer Ausbildung gut zu begleiten und ihnen einen guten Einstieg in die Arbeitswelt zu ermöglichen, kann ein wichtiger Beitrag zur Suchtvorbeugung sein.

Eine ganz entscheidende Rolle spielen dabei die Lehrlingsausbilder/innen. Sie sind wichtige Bezugspersonen für ihre Lehrlinge – sie fördern sie fachlich, stehen ihnen zur Seite und wirken als Vorbilder. Persönliche Gespräche, regelmäßiges Feedback, konstruktive Kritik und Lob bzw. Anerkennung sind aus suchtpreventiver Sicht ebenso wichtig wie die Überprüfung der jeweiligen Arbeitsbedingungen und Anforderungen oder das Setzen von erreichbaren Zielen. Grundsätzlich stellen eine offene, respektvolle Haltung und ein vertrauensvoll gelebtes „Miteinander“ die Basis zur Umsetzung von Suchtprävention im Lehrbetrieb dar.

Zudem sollten Lehrlingsausbilder aber auch über Gefährdungen, die durch psychoaktive Substanzen oder Verhaltenssüchte entstehen können, Bescheid wissen. Denn besonders in der Jugendphase kommt es entwicklungsbedingt auch zu ersten Erfahrungen mit Substanzkonsum (Alkohol, Tabak, Cannabis,...). Im Vordergrund steht zumeist ein Kennenlernen, Experimentieren und das Erleben von Rauscherfahrungen, die mit den Bedürfnissen nach „Spaß“, „dem Alltag entfliehen“ und „gemeinsam, in der Gruppe, etwas zu erleben“ verbunden sind. Nicht jeder Substanzkonsum, auch nicht der von illegalen Drogen, führt automatisch zu einer Suchtgefährdung. Suchtprobleme manifestieren sich zumeist im weiteren Lebensverlauf und betreffen größtenteils Erwachsene. Dennoch: Auch wenn bei den meisten Jugendlichen noch keine Abhängigkeit vorliegt, wird in der Jugendphase der Grundstock für das weitere Konsumverhalten gelegt. Suchtpreventive Ansätze bei Jugendlichen zielen daher vor allem auf die Förderung jener persönlichen Fähigkeiten ab, die vor Sucht schützen. Dazu gehören zum Beispiel ein gesundes Selbstwertgefühl, gute Kommunikationsfähigkeit, die Fähigkeit eigene Bedürfnisse und Gefühle wahrzunehmen, gut mit Stress, Konflikten und Gruppendruck umzugehen, u.v.m. Wenn junge Menschen lernen, dass Gefühle wie Angst, Ärger, Verlust oder Traurigkeit zum Leben dazu gehören und sie gut mit Krisen oder belastenden Situationen umgehen können,

dann müssen Alkohol, Computerspiele oder Drogen nicht zur Kompensation herangezogen werden. Verfügen Kinder und Jugendliche jedoch wenig über diese Strategien, Kompetenzen und Fähigkeiten, ist die Gefahr größer, später den Griff zu Substanzen oder Verhaltensweisen als (vermeintlichen) Ausweg oder Lösung anzusehen. Man spricht dann von Risikofaktoren für eine mögliche Suchtentwicklung. Besonders hier sollte bei ersten **Auffälligkeiten im Lehrlingsalltag** das Gespräch mit den Jugendlichen gesucht werden, um rechtzeitig auf die Probleme Jugendlicher einzugehen und einer Suchtentwicklung entgegenzuwirken.

## GRUNDSÄTZLICH GILT:

Das betriebliche Umfeld hat einen prägenden Einfluss auf alle Mitarbeiter/-innen. Wer sich am Arbeitsplatz wohlfühlt, ist motivierter, leistungsbereiter und weniger anfällig für Alkohol- und Drogenmissbrauch. Gleichzeitig ist es wichtig, betriebsintern eine klare Haltung gegenüber legalen und illegalen Substanzen zu entwickeln und diese auch bekannt zu machen.



## BEISPIELE UM PERSÖNLICHE SCHUTZFAKTOREN BEI LEHRLINGEN ZU STÄRKEN:

Betriebe sollten für einen guten Einstieg in die Ausbildung sorgen, z. B. durch Kennenlern-Tage, Teambuilding-Angebote im 1. Lehrjahr, ein Mentorensystem, ... Dadurch werden gute persönliche Beziehungen zu Kollegen/innen, Ausbilder/innen und Vorgesetzten ermöglicht.

- Regelmäßige Feedbackgespräche, damit Lehrlinge lernen, die eigene Entwicklung und ihre Lernfortschritte realistisch einzuschätzen.
- Lob für gute Leistungen, Anerkennung für die Person als solche
- Lehrlinge sollten das Gefühl erhalten, etwas bewirken zu können.
- Förderung der Eigenaktivität  
z.B. durch Gestaltungsmöglichkeiten im Alltag
- Attraktive Vorbilder: Jugendliche schauen sich vieles, auch den Umgang mit Genuss- und Suchtmittel, von ihren erwachsenen Bezugspersonen ab.

## REFLEXIONSFRAGEN FÜR LEHRLINGSBEAUFTRAGTE IM ZUSAMMENHANG MIT AUFFÄLLIGKEITEN BEI LEHRLINGEN:

- Wie geht es meinem Lehrling?  
Wie fühlt er/sie sich im Unternehmen? Was nehme ich wahr?
- Ist er / sie über- bzw. unterfordert?
- Gibt es Probleme in seinem/ihrer Umfeld, die Auswirkungen auf die Arbeitsleistung haben und wo kann ich ihn/sie unterstützen?
- Gibt es Auffälligkeiten, Verhaltensweisen und Wahrnehmungen, die Anlass zur Sorge bieten?
- Gibt es Wahrnehmungen, die auf Probleme im Zusammenhang mit Substanzkonsum/Suchtverhalten hindeuten?

## STATEMENTS:

„Das Thema Suchtprävention ist speziell für Jugendliche ein wichtiger Faktor in Hinblick auf ihre berufliche sowie private Weiterentwicklung. Junge Leute sind heute vielen Versuchungen ausgesetzt. Aus diesem Grund sind betriebliche Präventivmaßnahmen gegen Alkohol- und Drogensucht, aber auch zum Thema Glücksspiel ein wertvoller Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung unserer Lehrlinge.“

Franz Oberndorfer, Lehrlingsverantwortlicher, Firma S. Spitz Ges.m.b.H.

„Der Magistrat der Landeshauptstadt Linz beschäftigt durchschnittlich rund 200 Lehrlinge in 23 verschiedenen Lehrberufen. Es ist uns daher besonders wichtig, gemeinsam Präventionsansätze zu erarbeiten und unsere Ausbilder/-innen hinsichtlich eines gefährlichen Konsumverhaltens zu sensibilisieren. Das betriebliche Präventionsprogramm wurde in Kooperation mit der Arbeitsmedizin und dem Institut Suchtprävention entwickelt und wird seit vielen Jahren erfolgreich umgesetzt.“

Claudia Gratzl, Katrin Kainz, Ausbildungsleitung für Lehrlinge am Magistrat der Landeshauptstadt Linz



# GESPRÄCHSFÜHRUNG im Anlassfall

Präventionsgespräche und Stufenplangespräche sind Führungsaufgaben, die sich nicht delegieren lassen. Um auf wahrgenommene Auffälligkeiten adäquat zu reagieren, braucht es die Möglichkeit, Verbindlichkeit hinsichtlich des zukünftigen Leistungs- und Arbeitsverhaltens herzustellen, die Inanspruchnahme von professioneller Hilfe einzuleiten und gegebenenfalls Sanktionen auszusprechen. Diese entsprechenden Instrumentarien stehen nur Führungskräften zur Verfügung. Andere betriebliche Funktionsträger/innen (Arbeitsmedizin, Betriebsrat...) sollten sich diese Aufgaben nicht übertragen lassen, sondern sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür einsetzen, dass im Betrieb ein standardisiertes, fachlich begleitetes Vorgehen für Anlassfälle erarbeitet wird. Die hier angeführten Tipps zur konkreten Gesprächsführung richten sich folglich an Vorgesetzte mit Personalverantwortung.

## TIPPS ZUR GESPRÄCHSFÜHRUNG

### Gesprächsvorbereitung

- Eine **gute schriftliche Vorbereitung** ist die Grundlage für den Erfolg. Hilfreich sind in diesem Zusammenhang vorgefertigte Formulare wie etwa jenes auf [www.stepcheck.at](http://www.stepcheck.at).
- Sorgen Sie für eine **ungestörte Umgebung** und ausreichend Zeit für das Gespräch.
- Stellen Sie sich innerlich gut auf das Gespräch ein und lassen Sie **keine Ablenkungen** auf andere Themen zu.
- Seien Sie sich bewusst, dass Sie dieses Gespräch in der Rolle des/r Vorgesetzten und nicht als Freund/in, Mentor/in oder Helfer/in führen.

### Wichtiges für die Durchführung des Gespräches

- **Stellen Sie Ihre Sorge in den Mittelpunkt** und zeigen Sie Interesse am Wohlergehen des/r Mitarbeiters/in.
- Teilen Sie konkrete **Auffälligkeiten und Fehlleistungen** des Arbeits- und Leistungsverhalten betreffend mit und machen Sie deutlich, dass Sie als Vorgesetzte/r diese Verhaltensänderungen nicht akzeptieren können.
- **Bleiben Sie bei betrieblichen Fakten** und vermeiden Sie Gerüchte und Vermutungen.
- Formulieren Sie Ihre Beobachtungen als **Ich-Botschaften** ohne das Gegenüber zu interpretieren (z.B. „Ich nehme wahr, dass Sie in letzter Zeit häufig krank gemeldet sind und mache mir Sorgen.“, statt: „Ich glaube, Sie haben ein Alkoholproblem.“)
- **Vermeiden Sie Diskussionen** über Trink- oder Konsummengen und stellen Sie keine Diagnosen.
- Fordern Sie konkret eine **Korrektur des Fehlverhaltens** und eine Rückkehr zur früheren Leistung ein und teilen Sie mögliche Konsequenzen bei Nichtbeachtung mit.
- Sprechen Sie an, dass nach Ihrer Wahrnehmung der Suchtmittelkonsum bzw. das suchtbedingte Verhalten eine Rolle für die Versäumnisse spielt und vermitteln Sie Hilfsangebote.
- Machen Sie Ihren **Gesprächserfolg** nicht davon abhängig, ob Ihre Wahrnehmungen geteilt werden. Für die Wirkung einer Intervention ist das Ansprechen wichtiger als die Bestätigung des Gegenübers.
- Lassen Sie sich nicht in endlose Diskussionen über die Berechtigung Ihrer Kritik verwickeln.
- Bleiben Sie bei Ihrer Wahrnehmung und wenden Sie den Blick weg vom Vergangenen, hin zu konkreten Vereinbarungen für die Zukunft.
- Beenden Sie jedes Gespräch mit konkreten und **verbindlichen Vereinbarungen**.
- Vereinbaren Sie eine Beobachtungsphase und einen **Termin für ein Folgegespräch** zur Auswertung der Vereinbarungen und Beobachtungen.
- Erstellen Sie ein Gesprächsprotokoll mit sämtlichen Vereinbarungen und stellen Sie mit beiderseitiger Unterschrift Verbindlichkeit her.

### Nach dem Gespräch

**Holen Sie sich Unterstützung.** Zur Nachbereitung eines schwierigen Gespräches bzw. zur Vorbereitung eines bevorstehenden ist der Austausch mit innerbetrieblichen Ansprechpersonen (für Suchtprävention) bzw. das Coaching durch professionelle Suchtberater/innen äußerst hilfreich.



*„Wir möchten unsere Mitarbeiter sensibilisieren und rechtzeitig unterstützen, um Sucht vorzubeugen. Dazu haben wir in einer Arbeitsgruppe mit professioneller Unterstützung durch das Institut Suchtprävention ein gemeinsames Prozedere erarbeitet, das Mitarbeitern und Führungskräften Klarheit und Orientierung geben soll. In Workshops wurden unsere Führungskräfte informiert und geschult, wie bei Auffälligkeiten richtig vorzugehen ist. Das beginnt damit, in solchen Situationen nicht wegzuschauen, sondern mit den betroffenen Personen gezielt das Gespräch zu suchen.“*

Dr. Claudia Rosalia Gerstl, Leitung Personalmanagement, Banner GmbH

## ACHTUNG FALLE! CO-VERHALTEN

Das berufliche und private Umfeld von Suchtkranken reagiert meist gut gemeint mit typischen Verhaltensweisen auf die belastende Situation. Hinter diesen Verhaltensweisen steht zwar oft eine positive Absicht, für die Veränderung der Situation sind sie aber nicht immer hilfreich, man spricht dann von „Co-Verhalten“. Co-Verhalten läuft in typischen Phasen ab, wenn nicht bewusst gegengesteuert wird.

In der **„Beschützerphase“** werden vom Umfeld (Kollegen, Vorgesetzte,...) Fehler entschuldigt, Belastungen abgenommen, die Situation verharmlost. Man zeigt Verständnis für die betroffene Person und spricht negative Auswirkungen nicht an.

In der **„Kontrollphase“** wird für den/die Betroffene/n nach Lösungen gesucht, es werden Situationen, die Trinken (Konsumieren von anderen Substanzen) nahe legen, möglichst vermieden und es wird versucht, das Verhalten des/der Betroffenen zu kontrollieren.

In der **„Anklagephase“** ist kein Verständnis mehr für die suchtgefährdete oder abhängige Person vorhanden. Es kommt zu Vorwürfen und offener Aggression. Zu diesem Zeitpunkt werden in Betrieben oft arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen. Die Bereitschaft für unterstützendes Entgegenkommen ist meist nicht mehr gegeben.

All diese unterschiedlichen Versuche, die Situation in den Griff zu bekommen, sind gut gemeint, aber letztlich nicht hilfreich. Es wird viel über Betroffene gesprochen, aber nicht mit ihnen. Dadurch bekommen sie viel zu spät die Rückmeldung, dass ihr Verhalten nicht den Erwartungen bzw. Arbeitspflichten entspricht und Veränderung erwartet wird.

**Versuchen Sie, sich bewusst anders zu verhalten und suchen Sie frühzeitig das Gespräch. Hilfe für betroffene Mitarbeiter/innen bedeutet: Konstruktives Ansprechen statt schützen. Nehmen Sie in dieser herausfordernden Führungssituation professionelles Coaching in Anspruch.**



# STEPCHECK: Unterstützung bei der Frühintervention in Betrieb und Schule

Mit der Website [www.stepcheck.at](http://www.stepcheck.at) bieten das Institut Suchtprävention und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) Landesstelle Linz, Betrieben und Schulen einen Überblick sowie rasche und unkomplizierte Handlungsanleitungen zu den Themen Früherkennung und Frühintervention bei riskantem Substanzkonsum oder Suchtgefährdung. Ergänzend zu den schrittweisen Interventionsleitfäden enthält die Seite eine Vielzahl an Checklisten, Rechtsinformationen sowie hilfreiche Links zu Beratungs- und Hilfseinrichtungen. STEPCHECK richtet sich an Lehrlingsverantwortliche, Schlüssel- und Führungskräfte in Betrieben ebenso wie an Personen, die im Schulsystem arbeiten. Das Angebot unterstützt diese Personen dabei, erste Auffälligkeiten im Zusammenhang mit riskantem Substanzkonsum oder Suchtgefährdung bei Schülern/innen, Lehrlingen und Mitarbeiter/innen zu erkennen und zu deuten, Wahrnehmungen und Auffälligkeiten zeitgerecht und konstruktiv anzusprechen und Schritt für Schritt zu intervenieren.

## STEPCHECK IM BETRIEB

Früherkennung und eine entsprechende Intervention in Fragen der Suchtprävention und Unfallverhütung bieten für Unternehmen und deren Mitarbeiter/innen eine enorme Entlastung. Je früher Probleme und Auffälligkeiten wahrgenommen werden und eine Intervention stattfindet, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter/innen ihr Verhalten ändern oder Hilfe annehmen. Eine klare und frühzeitige Intervention beugt einer Chronifizierung und weiteren eskalierenden Situationen vor, entlastet ein angespanntes Klima zwischen Kollegen/innen und ist ein wesentlicher Beitrag, ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu stärken und die Arbeitssicherheit zu verbessern.

**Werden bei Mitarbeiter/innen erste Veränderungen im Arbeits- und Leistungsverhalten sowie Pflichtverletzungen wahrgenommen, sollten Vorgesetzte handeln. STEPCHECK bietet konkrete und gut umsetzbare Tipps und Hilfestellungen zu vier Themenbereichen:**

- Handeln bei Auffälligkeiten
- Gespräche mit auffälligen Mitarbeiter/innen
- Handeln bei akuter Berausung von Mitarbeiter/innen
- Arbeitsrechtliche Aspekte

## STEPCHECK IN DER SCHULE

Die Früherkennung in der Schule bezieht sich auf das zeitgerechte Wahrnehmen von Belastungsfaktoren und von Anzeichen, die bei Schüler/innen zu Risikoentwicklungen, gesundheitlichen Problemen oder Problemverhalten, wie schädigender Suchtmittelkonsum, Gewalt/Delinquenz, psychische Störungen etc., führen können.

Was können Lehrkräfte, aber auch Schulleiter/innen oder Schulärzte/innen tun, wenn sie Auffälligkeiten bei Schüler/innen wahrnehmen oder es einen konkreten Verdacht von Suchtmittelkonsum an der Schule gibt? STEPCHECK bietet zu diesen Fragen einen hilfreichen Überblick und unterstützt durch ein schrittweises Vorgehen nach dem Motto „Step by Step“. In Ergänzung dazu werden schulrechtliche Aspekte, insbesondere der §13 des Suchtmittelgesetzes, erläutert und die damit verbundenen Handlungsabläufe anschaulich dargestellt.

Mag. Tanja Schartner, MA, Projektverantwortliche am Institut Suchtprävention, freut sich über das neue Angebot: „Die Entwicklung von STEPCHECK war uns ein Anliegen, da wir mit dieser Website Personen in Betrieben und Schulen eine tolle Möglichkeit bieten, schnell und jederzeit auf relevante Informationen im Zusammenhang mit Früherkennung und Frühintervention zuzugreifen – auch via Smartphone und Tablet.“ Auch beim Kooperationspartner AUVA genießt dieses Projekt hohen Stellenwert: „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und bei der Ausbildung sind wichtige Ziele der AUVA. Dazu tragen auch frühzeitiges Erkennen sowie richtiges Reagieren auf Suchtmittelkonsum bzw. Suchtgefährdung bei. Mit STEPCHECK erhalten Betriebe und Schulen kostenlos praktische Tipps und Handlungsanleitungen für den Umgang mit Betroffenen,“ so Mag. Marina Pree-Candido, Direktorin der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) Landesstelle Linz.

Die Internetseite [www.stepcheck.at](http://www.stepcheck.at) ist eine Kooperation des Instituts Suchtprävention und der AUVA Landesstelle Linz.



von links: Mag. Gunter Seebacher, MMag. Iris Radler-Gollner, Dir. Mag. Marina Pree-Candido (alle AUVA), Mag. Tanja Schartner, MA und DSA Herbert Baumgartner, MA (beide Institut Suchtprävention)

## Suchtprävention ist durch Gesetze legitimiert

Die Gefährdung der Arbeitssicherheit und der Gesundheit von Arbeitnehmern durch den Konsum von Alkohol, Arzneimitteln und anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz wird durch eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen aufgegriffen und nimmt diesbezüglich sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber in die Pflicht.

### Fürsorgepflicht des Dienstgebers

**§ 1157 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) bzw. § 18 Angestelltengesetz (AngG).** Demnach hat der Dienstgeber Dienstleistungen so zu regeln, dass das Leben und die Gesundheit des Dienstnehmers geschützt werden.

### Informations- und Kontrollpflicht des Arbeitgebers

**§ 3 (1) ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG)** verpflichtet den Arbeitgeber, 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 (...).

*Da auch die Einnahme von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln zu den arbeitsbedingten Gefahren zählt (Gefahr für Gesundheit und Arbeitssicherheit) ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Mitarbeiter über diese Gefahren und über diesbezügliche Regeln, die im Betrieb gelten, zu informieren und deren Einhaltung zu kontrollieren.*

**§ 12 (1) AschG** verpflichtet den Arbeitgeber, für eine ausreichende Information der Arbeitnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen.

**§ 6 (3) AschG** verpflichtet Arbeitgeber, alle Arbeitnehmer, die nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht zu beschäftigen und gegebenenfalls vom Arbeitsplatz zu verweisen.

*Ein Arbeitgeber, der einen Mitarbeiter wissentlich berauscht arbeiten lässt, hat nicht alle Unfallverhütungsmaßnahmen getroffen und daher gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen. Dabei spielt es keine Rolle, ob dieser Zustand durch die Einnahme von Alkohol, Drogen oder Medikamenten verursacht wurde.*

### Pflicht der Arbeitnehmer

**§ 15 (4) AschG** untersagt Arbeitnehmern sich vor Dienstantritt, während der Arbeit oder in den Pausen durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich selbst oder andere Personen gefährden könnten.

*Ein Arbeitnehmer, der berauscht arbeitet und dadurch sich oder andere ernsthaft gefährdet, verstößt gegen seine Mitwirkungspflicht, den Arbeitgeber bei notwendigen Unfallverhütungsmaßnahmen zu unterstützen und auch gegen seine Arbeitspflicht, seine volle Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.*

Weiterführende Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen in Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol und anderen psychoaktiv wirksamen Mitteln erhalten Sie in der Broschüre „Handeln statt Wegschauen“, die online unter [praevention.at/atwork](http://praevention.at/atwork) und am Institut Suchtprävention in Linz erhältlich ist.

# Gemeinsam spielen - feiern - Vorbild sein!

**2016 und Fußball? Lesen Sie ruhig weiter, dieser Artikel beschäftigt sich nicht mit der Europameisterschaft in Frankreich, sondern mit dem „Vereinscoaching“, einem Projekt des OÖ FUSSBALLVERBANDS, dessen Inhalte weit über den „Fußballtellerrand“ hinausgehen. Im Rahmen einer Kooperation mit der OÖ Gebietskrankenkasse können oberösterreichische Fußballvereine kostenlos Workshops buchen, deren Bandbreite von interkultureller Kompetenz, Prävention von sexueller Gewalt bis zum verantwortungsbewussten Umgang mit digitalen Medien, Alkohol und Nikotin reicht.**

Woche für Woche sind in den über 350 oberösterreichischen Fußballvereinen rund 55.000 Erwachsene sowie 32.000 Kinder und Jugendliche engagiert. 12.000 Trainerinnen und Trainer kümmern sich um die jungen Talente. Pro Runde werden etwa 70.000 Zuschauer auf den Fußballplatz gelockt. Unter der Woche sorgen und bemühen sich Trainerinnen und Trainer sowie Funktionäre, Ehrenamtliche und das Kantinenpersonal für einen reibungslosen Alltag im Vereinsleben und für ein gutes Umfeld. Der OÖ FUSSBALLVERBAND entwickelte mit dem Angebot „Vereinscoaching“ ein nicht alltägliches Workshop-Projekt für seine Mitgliedervereine. Am Anfang stand der Wunsch vieler Amateurvereine nach professioneller Unterstützung bzw. Begleitmaßnahmen im Vereinsalltag, wobei es zunächst um sportliche Belange ging, wie etwa Unterstützung bei Nachwuchstrainingseinheiten. „Es hat sich aber bald herausgestellt, dass viele Vereine Bedürfnisse haben, die weit über Sport-Coachings hinausgehen. Daher haben wir vom Verband aus die Bandbreite des Vereinscoaching-Angebots um Themen wie Recht und Finanzen, Marketing, EDV, Organisation aber auch um Soziales und Gesundheit erweitert.“, schildert Raphael Oberndorfinger, der das Projekt „Vereinscoaching“ im OÖFV leitet. Ermöglicht wurde die inhaltliche Erweiterung durch eine 2014 geschlossene **Kooperation mit der OÖ Gebietskrankenkasse**. In der Kategorie „Gesundheit“ und „Soziales“ haben die Fußballvereine nun eine große Auswahl an Workshop-Angeboten, von interkultureller Kompetenz, Prävention von sexueller Gewalt bis zum verantwortungsbewussten Umgang mit digitalen Medien, Alkohol und Nikotin.

Die teilnehmenden Vereine erhalten Unterstützung – einerseits mit Anregungen für Ideen und Maßnahmen im Vereinsumfeld, andererseits in Form von Instrumenten, die zur Bewusstseinsbildung und zur Sensibilisierung wichtiger Zielgruppen beitragen. Seit 2014 ist auch das Institut Suchtprävention ein bedeutender Baustein dieser Kooperation. So wurde unter anderem das Thema Suchtprävention als Schwerpunktthema des laufenden Jahres festgelegt.

## 2016 im Zeichen der Suchtprävention

Das Institut Suchtprävention geht dabei sowohl in seinen Workshops als auch in den gemeinsamen Broschüren auf eine zentrale Botschaft ein: die **pädagogische Verantwortung der Akteure** im Fußballklub. Denn neben Familie und Schule sind Vereine wichtige Lebensräume, in denen sich Kinder und Jugendliche aufhalten und dabei soziale Erfahrungen sammeln und ihre Persönlichkeit weiterentwickeln können. Die Betreuerinnen und Betreuer in den Klubs haben hier als Lehr- aber auch als Bezugspersonen eine wichtige **Vorbildrolle**. Neben den Trainern wird aber auch das gesamte Vereinsumfeld angesprochen, also Spieler der Kampfmannschaft, Funktionäre und Eltern der Nachwuchskicker. Sie alle sind Schlüsselpersonen mit besonderem Einfluss auf das System und sind für die Anliegen der Suchtprävention auch als Mediatoren/innen und Multiplikatoren/innen anzusehen (siehe Grafik „Ansatzebenen der Suchtprävention im Verein“).

Für **Mag. (FH) Andreas Reiter, MA** (mittleres Foto unten), der auf Seiten des Instituts Suchtprävention für das Projekt verantwortlich ist, setzen die Klubverantwortlichen und Nachwuchstrainer bereits sehr viele suchtpreventive Maßnahmen um. Nun gebe es auch einen gemeinsamen Überbegriff dafür. „Wir stellen fest, dass unsere Workshops und die ganze Palette an Aktivitäten die Hemmschwelle vor dem Begriff und dem Thema Suchtprävention sinken lässt. Die Verantwortlichen wissen, dass sie für den Nachwuchs ein ganz wichtiges Bindeglied zwischen Schule und Elternhaus sind. Der Nachwuchstrainer kann Mentor sein und der Klub eine Sozialisationsinstanz, die das eigene Leben prägen kann. Das ist eine Herausforderung, die man ernst nehmen muss, die gleichzeitig aber auch sehr viel Freude bereiten kann.“ Andreas Reiter, 36, selbst seit 33 Jahren als aktives Mitglied eines Fußballvereins in der Landesliga engagiert, weiß wovon er spricht: „Wir wollen den Akteuren im Verein sicher keine Abstinenzkultur aufzwingen. Es geht vielmehr darum, sich der eigenen Rollenvielfalt bewusst zu werden: Stehe ich als Elternteil, als Vereinsvertreter oder als feiernder Fan am Platz? Habe ich eine Rolle oder vielleicht sogar mehrere und welche Vorbildwirkung nehme ich dabei ein? Wie wird der Klub von außen – von Eltern und der Bevölkerung in der Gemeinde – gesehen?“

Dass sich der Ansatz bewährt, zeigen die vielen positiven Rückmeldungen auf die Workshops im Bereich Gesundheit, wie **Mag. (FH) Raphael Oberndorfinger**, Leiter des Vereinscoaching-Projekts im OÖFV im Interview (siehe S.11) bestätigt. Auch auf Seiten der Gebietskrankenkasse ist man mit dem Kooperationsprojekt mehr als zufrieden: „Hinter dem Vereinscoaching des OÖ Fußballverbandes und der OÖ GKK stehen Praktiker aus dem Vereinsleben, Experten aus Gesundheit und Sozialem sowie jede Menge Organisationsarbeit. Die Trainer, Funktionäre und Eltern bekommen dadurch sinnvolles und praktisch höchst nützliches Wissen in die Hand. Das gilt natürlich auch für die Workshops des Instituts Suchtprävention. Die großartige Resonanz bei allen Zielgruppen bestätigt den eingeschlagenen Weg.“, so das Zwischenresümee von OÖ GKK-Projektleiter **Gerald Scheiblehner**, der als ehemaliger Fußballprofi und aktueller Trainer in der Regionalliga auch einen starken Praxisbezug zum Fußball aufweist. Die bisherige Bilanz der Kooperation, die im Februar dieses Jahres auch öffentlich in einer gemeinsamen Pressekonferenz des OÖFV und der OÖ GKK präsentiert wurde, lässt sich sehen: Bis dato wurden über die Vereinscoaching-Veranstaltungen mehr als 2300 Teilnehmer aus 262 oberösterreichischen Amateurvereinen erreicht, also über zwei Drittel aller Fußballvereine im Bundesland.

Mit dem vom Institut Suchtprävention mitgestalteten Slogan „**Gemeinsam spielen - feiern - Vorbild sein!**“ wurde für den aktuellen Jahresschwerpunkt Suchtprävention zudem ein starkes übergeordnetes Motto für zahlreiche Präventionsmaßnahmen geschaffen:



Foto:SK Vorwärts Steyr



**Mag. (FH) Raphael Oberndorfinger,**  
Leitung Kommunikation und Vereinscoaching  
im OÖ Fussballverband



**oben:** OÖ GKK-Projektleiter Gerald Scheiblehner, OÖ GKK-Obmann Albert Maringer, OÖFV-Präsident Dr. Gerhard Götschhofer und Vereinscoaching-Leiter Mag. (FH) Raphael Oberndorfinger

**links:** Die beiden OÖFV-Vizepräsidenten Dr. Richard Hargassner und Herbert Buchroithner vor der BARFUSS

beide Fotos: OÖFV/Lui

## Workshops und Veranstaltungen

Im Rahmen des „Vereinscoachings“ buchten bereits zahlreiche Vereine Workshops, bei denen Experten des Instituts Suchtprävention ins Klubheim eingeladen wurden, um sich mit den Themen **Medienkonsum** und Umgang mit **Alkohol und Nikotin im Sportverein** auseinanderzusetzen. Unter den Teilnehmern waren neben Trainern auch Funktionäre, Ordner, Entscheidungsträger und Eltern. Im Rahmen der ersten „**Vereinscoaching-Tagung**“ im Februar 2015 mit 200 Teilnehmern aus den Vereinen war das Thema „Umgang mit Alkohol und Nikotin“ fixer Bestandteil. Im Februar 2016 nahmen bereits über **600 Personen aus 130 Vereinen** teil. Der Workshop zum Thema Suchtprävention war mit 60 Teilnehmern ausgebucht. Die Tagung soll künftig ein jährlicher Fixpunkt werden – unter anderem mit Workshops zu suchtpreventiven Agenden. Die alkoholfreie Cocktailbar **Barfuss** war dieses Jahr ebenfalls Bestandteil der Vereinscoaching-Tagung. Ein großer Erfolg war auch die April-Werbe-Aktion des OÖFV. Hier konnten am 1. April ab 8.00 Uhr früh die Fußballvereine die **mobile Bar** mit ihren alkoholfreien Getränken zu vergünstigten Konditionen buchen. Der Ansturm war so hoch, dass die 15 Barfuss-Einsätze innerhalb weniger Minuten vergeben waren.

## Transparentaktion

In sieben oberösterreichischen Fußball-Ligen laufen Mannschaften mit dem **Transparent „Gemeinsam spielen - feiern - Vorbild sein!“** in den Händen ein und präsentieren es den Zuschauern. Die kurze Botschaft soll neugierig machen, Sensibilisierung schaffen, zur Bewusstseinsbildung beitragen und auf die Workshops hinweisen. Parallel zum Einlaufen der Teams wird durch die Lautsprecher ein **Jingle** abgespielt der den Slogan erklärt. Zusätzlich wurde das Transparent in der Saison 2015/16 beim OÖ-Derby zwischen SK Vorwärts Steyr und FC Blau-Weiß Linz in der dritthöchsten Fußballliga vor 3.000 Zuschauern präsentiert. Das Spiel wurde zudem auf ORF SPORT+ live übertragen und erreichte somit österreichweit weitere 52.000 Personen.

## Broschüren und Informationsmaterialien

Die Elternbroschüren des Instituts Suchtprävention zu den Themen Rauchen, Alkohol und Cannabis wurden aktualisiert und in Text- und Bildsprache charakterlich der Fußball-Vereins-Kultur angepasst. Sie richten sich in erster Linie an Eltern, aber auch an Trainer. Zudem wurde unter dem Slogan **„Gemeinsam spielen-feiern-Vorbild sein!“** ein umfangreicher Leitfaden für Festveranstalter veröffentlicht, der explizit die Besonderheiten der Fußballvereine hervorstreicht und sowohl für die Ausrichtung kleiner interner Feste als auch größerer Veranstaltungen einen kompakten, hilfreichen Begleiter für Vereine darstellt. Ergänzt wird dieses **„Jugendschutzpaket“** um Plakate und Acrylglasschilder mit den gesetzlich vorgeschriebenen Jugendschutzbestimmungen zur Verwendung in den Vereinskantinen. Außerdem werden in Summe 38.000 hochwertige Plastikbecher und 30.000 Kontrollarmbänder in drei Farben mit Aufdruck des Slogans „Gemeinsam spielen-feiern-Vorbild sein!“ in den Vereinen verteilt.

## Anti-Award

Das Bewusstsein für einen verantwortungsvollen Umgang mit Alkohol nach dem Motto „Gemeinsam spielen-feiern-Vorbild sein!“ soll mit dem **„Anti-Award“** noch besser in den Fußballvereinen verankert werden. Bei diesem **Wettbewerb** werden Vereine gesucht, die innovative Maßnahmen und Aktionen im Bereich Suchtprävention aufzeigen. Dazu zählen beispielsweise Maßnahmen, die eine Grundlage für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol – im Sinne der Gesundheit jedes Einzelnen und der Vorbildfunktion für den Nachwuchs – schaffen und die Personen im Vereinsumfeld für diese Thematik sensibilisieren. Die drei besten Projekte erhalten jeweils 2000 Euro Preisgeld, weitere 12 Vereine erhalten jeweils einen hochwertigen Satz Dressen mit individueller Beflockung.



Foto: ASKÖ Pregarten

## Das Vereinscoaching ist 2011 aus dem Wunsch vieler Vereine heraus entstanden. Was waren die wichtigsten Anliegen damals?

Zu Beginn lag der Schwerpunkt noch eher beim Sport, zum Beispiel bei der Trainingsunterstützung der Trainer im Nachwuchsbereich. Es hat sich aber bald herausgestellt, dass viele Vereine Bedürfnisse haben, die weit über Sport-Coachings hinausgehen. Daher haben wir vom Verband aus die Bandbreite des Vereinscoaching-Angebots um Themen wie Recht und Finanzen, Marketing, EDV, Organisation aber auch um Soziales und Gesundheit erweitert. Letzteres wurde erst durch die Kooperation mit der OÖ Gebietskrankenkasse ermöglicht, die uns hier wirklich fantastisch mit ihrem Know-how und ihren Zugängen zu Experten unterstützt. Wir agieren nach dem Motto **„Lebensschule Fußball“** und dazu gehören eben auch Sozialthemen wie z.B. interkulturelle Kompetenz oder die Prävention sexuellen Missbrauchs sowie Gesundheitsthemen wie Suchtprävention oder der angemessene Umgang von Kindern mit digitalen Medien.

## Welche Funktionen haben die Personen, die an den Workshops zur Gesundheitsförderung teilnehmen?

Grundsätzlich sind natürlich alle eingeladen teilzunehmen. Bei den Gesundheitsthemen ist es uns ein wichtiges Anliegen, dass viele Multiplikatoren dabei sind, also Nachwuchsleiter, Nachwuchstrainer aber auch die Eltern. Hier kann man am besten ansetzen. Wir wollen dabei so wenige Hemmschwellen wie möglich, daher sind auch alle Workshops kostenlos zugänglich. Eine weitere Neuerung, die es seit dem Vorjahr gibt und die sich bereits sehr bewährt hat, ist, dass wir den Vereinen die Möglichkeit eines Rufseminars bieten, also die Workshops jeweils vor Ort durchzuführen.

## Wie waren die Rückmeldungen der Vereine auf das erweiterte Angebot?

Das erweiterte Konzept wird sehr gut von den Vereinen angenommen. Die meisten Workshop-Teilnehmer gab es im Themenbereich Gesundheit. Wir erheben beim Vereinscoaching regelmäßig die Feedbacks zu den Referenten, den Veranstaltungsorten und den Inhalten. Bei der letzten Erhebung 2015 gaben beispielsweise 94,8 % der Trainer an, dass sie persönlich von den Inhalten des Vereinscoachings profitiert haben. 97,8 % der Teilnehmer konnten die Inhalte gezielt im Verein einsetzen und 98,2 % der Teilnehmer waren überzeugt davon, dass das Vereinscoaching für eine Weiterentwicklung und Professionalisierung des Fußballs in Oberösterreich sorgt. Die Workshops wurden im Teilnehmer-Feedback durchschnittlich mit der Note 1,85 (Schulnotensystem) bewertet.

## Auch die jährliche Vereinscoaching-Tagung hat sich bereits gut etabliert, oder?

Ja, sehr gut sogar. Wir haben 2015 nicht nur die Rufseminare eingeführt, sondern auch eine jährliche Tagung, an der es 7 Workshops geballt an einem Tag gibt. Auf diese Weise können dort 2 oder 3 Vereinsvertreter hinfahren und parallel an den Workshops teilnehmen. Die Premiere im letzten Jahr ist schon sehr gut gelaufen, und heuer sind wir mit über 600 Teilnehmern aus 130 Vereinen bereits an der Kapazitätsgrenze angelangt. Das sind etwa ein Drittel aller oberösterreichischen Fußballvereine, die hier dabei waren. Der Workshop zum Thema Suchtprävention war mit 60 Teilnehmern sogar ausgebucht, das hat unsere Erwartungen deutlich übertroffen. Das beweist, dass sich die Vereine diesem Thema nicht verschließen und das ist uns auch wichtig.

## Der Alkoholausschank in den Kantinen, aber auch Sponsoren aus der Alkoholindustrie sind oft die finanzielle Grundsicherung vieler Vereine. Wie schwierig ist unter diesen Rahmenbedingungen eine kritische Reflexion von Alkoholkonsum im Verein?

Natürlich sind die Sponsoren und der Verkauf in den Kantinen enorm wichtig und die Vereine und der Verband sind auch sehr froh, dass es diese Sponsoren gibt. Es geht ja auch überhaupt nicht darum, dass man bei Vereinsfeiern kein Bier mehr trinken soll, es geht vielmehr um das Bewusstsein für einen verantwortungsvollen Umgang mit Alkohol nach dem Motto **„Gemeinsam spielen-feiern-Vorbild sein!“**. Es geht um die Vorbildwirkung, die vom gesamten Vereinsumfeld, von den Nachwuchstrainern bis zur Kampfmannschaft, aber natürlich auch von den Eltern der Nachwuchsspieler und letztlich auch von den Fans ausgeht. Da kann eigentlich keiner dagegen sein oder behaupten, dass sei nicht wichtig.

## Das Thema Suchtprävention wurde heuer zum Jahresschwerpunkt im Vereinscoaching ernannt, unter anderem wird es den „Anti-Award“ geben. Worum geht's da genau?

Beim **„Anti-Award“** geht es in erster Linie darum, dass wir die Vereine motivieren wollen, sich mit dem Thema Suchtprävention, im Speziellen mit dem Thema verantwortungsbewusster Umgang mit Alkohol, auseinanderzusetzen und sie dazu anregen wollen, aktiv Maßnahmen im Vereinsumfeld zu setzen. Diese Maßnahmen sollten nicht einmalig, sondern nachhaltig und mit Herz erfolgen. Da hoffen wir auf viele tolle Ideen, die ihrerseits wieder andere Vereine animieren könnten, da mitzuziehen. Der Ansporn sollte auf jeden Fall da sein, immerhin erhalten die drei besten Projekte jeweils 2000 Euro Preisgeld, weitere 12 Vereine erhalten jeweils einen hochwertigen Satz Dressen mit individueller Beflockung. Das sind sehr wertvolle Preise und das Tolle an der Geschichte ist, dass der Verein in der 2.Klasse dieselben Voraussetzungen hat wie ein Regional- oder Bundesligist.

Das Projekt Vereinscoaching wurde 2014 mit dem Integrationspreis Sport prämiert und 2016 für den Vorsorgepreis und die Sozialmarie nominiert. Details und weitere Infos zum Projekt Vereinscoaching sowie zum Jahresschwerpunkt Suchtprävention: [www.vereinscoaching.org](http://www.vereinscoaching.org).

## NEUE UNTERRICHTSMATERIALIEN ZUM THEMA ESSSTÖRUNGEN

Mit der zweiten, völlig neu überarbeiteten Auflage des Manuals „x.act Essstörungen“ stellt das Institut Suchtprävention Lehrkräften ein umfangreiches Unterrichtsmaterial zum Thema Essstörungen zur Verfügung.

Dass das Thema Essstörungen von Relevanz ist, zeigt nicht zuletzt die 2015 veröffentlichte **HBSC-Studie zum Gesundheitsverhalten** von österreichischen Schüler/innen im Alter von 11 bis 17 Jahren. 39 Prozent der Kinder und Jugendlichen gaben dabei an, sie fühlten sich zu dick. Bei den 13-jährigen Mädchen sagten dies sogar 52 Prozent von sich. 37 Prozent der Kinder und Jugendlichen meinen, abnehmen zu müssen bzw. machen gerade eine Diät. Nach den Ergebnissen der Studie „**Mental Health in Austrian Teenager**“, ebenfalls aus dem Jahr 2015, zeigen sich bei 31 Prozent der Mädchen und 15 Prozent der Burschen Risiken für die Entwicklung einer Essstörung. Als besonders gefährdet gelten Kinder und Jugendliche mit einem hohen Body-Mass-Index. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass Burschen und junge Männer immer häufiger von Essstörungen betroffen sind.

Eine negative Körperwahrnehmung und Körperunzufriedenheit ist auch bei Kindern und Jugendlichen festzustellen, die normalgewichtig sind und gute Körperproportionen haben. Gezügeltes Essen, Diät halten, Orientierung an einer Traumfigur und überkritische Körperwahrnehmung sind weit verbreitet. All diese Befunde geben Anlass zur Sorge, denn: neben dem Faktor „weibliches Geschlecht“ stellen „Sorgen über Figur und Gewicht“, „Diät halten“ sowie ein „negativer Selbstwert“ die am besten bestätigten psychosozialen **Risikofaktoren** für die Entstehung einer Essstörung dar.

Sich des Themas Prävention von Essstörungen in der Schule und im Unterricht anzunehmen ist daher äußerst wichtig und sinnvoll. Die Schule ist dafür geradezu prädestiniert, da die Gleichaltrigengruppe erwiesenermaßen einen sehr großen Einfluss auf die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen insgesamt und auf ihre Einstellung zum Körper und auf ihr Essverhalten im Besonderen hat. Das Ziel präventiver Maßnahmen im Setting Schule ist es unter anderem Zustände frühzeitig zu verhindern, die die Entwicklung von Essstörungen begünstigen oder (mit)verursachen können sowie **Schutzfaktoren** zu fördern und frühzeitig zu handeln, wenn sich Probleme zeigen. Dabei soll das neue vorliegende Unterrichtsmaterial unterstützen und als Arbeitsgrundlage dienen. „x.act Essstörungen“ bietet Lehrkräften Basisinformationen zum Thema Essstörungen, **Tipps zur Früherkennung** sowie **praktische Unterrichtseinheiten** und Übungen samt **Arbeitsblättern**. Zudem bietet das Manual eine Übersicht über die wichtigsten **Hilfsangebote** zum Thema Essstörungen in Oberösterreich.

Die Unterrichtsmaterialien „x.act Essstörungen“ stehen sowohl online unter [praevention.at/unterrichtsmaterialien](http://praevention.at/unterrichtsmaterialien) als auch in gedruckter Form (Stückpreis zu je 5 Euro) am Institut Suchtprävention zur Verfügung.

## UNTERRICHTSPROGRAMM PLUS: 8. Durchgang startet im Herbst 2016.

**PLUS** ist ein qualitätsgesichertes Unterrichtsprogramm zur Sucht- und Gewaltprävention für die **5.–8. Schulstufe** auf Basis des Lebenskompetenzansatzes. Das Programm unterstützt Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen mit sich selbst und mit anderen gut umgehen zu können. Das **Präventionsprogramm** wurde im Jahr 2015 deutlich ausgebaut. Zusätzlich zu drei laufenden Durchgängen erfolgte im Vorjahr der Neustart von sechs neuen Durchgängen mit 138 Lehrkräften aus 39 Schulen. Auf diese Art profitieren 70 Klassen mit insgesamt 1750 Schülerinnen und Schülern von PLUS.

Im Herbst 2016 wird der insgesamt achte Durchgang gestartet. **Anmeldeschluss** ist der **24. Juni 2016**. Alle Informationen zum Unterrichtsprogramm PLUS sowie detaillierte Anmeldeinfos unter: [praevention.at/plus](http://praevention.at/plus)



## MASTERLEHRGANG FÜR SUCHT- UND GEWALTPRÄVENTION IN PÄDAGOGISCHEN HANDLUNGSFELDERN Neuer Durchgang startet im März 2017.

Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich, das Institut Suchtprävention, die Johannes-Kepler-Universität Linz und die Fachhochschule Oberösterreich starten im März 2017 einen neuen Durchgang des Master- und Hochschullehrgangs für Sucht- und Gewaltprävention.

Die hochwertige akademische Ausbildung auf dem Gebiet der Sucht- und Gewaltprävention geht im März 2017 in ihre 3. Auflage. Ab sofort können sich Interessierte für den **Master-** (6 Semester) und **Hochschullehrgang** (5 Semester) an der Pädagogischen Hochschule in Linz anmelden. Das Bildungsangebot ist eine Kooperation der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich, des Instituts Suchtprävention (pro mente Oberösterreich), der Fachhochschule Oberösterreich und der Johannes-Kepler-Universität Linz.

Bei der Zusammenstellung der Lehrgangsinhalte wurde auf die unterschiedlichen Handlungsfelder, in denen präventive Maßnahmen zur Anwendung gelangen, besonderer Wert gelegt. Im Zentrum der akademischen Ausbildung steht ein starker **Praxisbezug**, der auf theoretisch-wissenschaftlichen Grundlagen sowie einem interdisziplinären Zugang basiert. Der Masterlehrgang umfasst 120 ECTS Punkte, dauert sechs Semester lang und findet berufs begleitend statt. Insgesamt sind 50 Lehrveranstaltungen, die von heimischen als auch von internationalen Expertinnen und Experten geleitet werden, zu absolvieren. Für den Abschluss der Ausbildung ist eine Masterthesis zu erstellen. Neben dem Masterlehrgang wird zudem ein fünfsemestriger Hochschullehrgang (90 ECTS Punkte) angeboten. Das Bildungsangebot richtet sich an Mitarbeiter/innen der institutionalisierten Sucht- bzw. Gewaltprävention, an Personen mit Bachelor-Abschluss sowie an Berufstätige aus den Bereichen Soziales, Bildung, Gesundheit, Jugendarbeit, Wirtschaft, Polizei und Bundesheer.

**Mag. Dr. Rainer Schmidbauer**, Leiter des Instituts Suchtprävention und Leiter des Masterstudienlehrgangs: „Der Titel des Lehrgangs beinhaltet auch den Kern unseres Präventionsverständnisses: Ressourcen zu fördern sowie einen Beitrag zur Entwicklung von mündigen und kompetenten Bürgerinnen und Bürgern zu leisten.“

### INFORMATIONEN ABEND

Am **2. Juni 2016** findet um 18.00 Uhr an der Pädagogischen Hochschule OÖ (Kaplanhofstraße 40, 4020 Linz) ein Informationsabend zum Master- und Hochschullehrgang statt. Anmeldungen unter: [semra.pivolic@ph-ooe.at](mailto:semra.pivolic@ph-ooe.at) oder **43 732 7470-7035**. Anmeldungen für die Lehrgänge sind ab sofort möglich. Weitere Details: [www.praevention.ph-ooe.at](http://www.praevention.ph-ooe.at)

# TAGUNGSNACHLESE

## JUGENDTAGUNG 2016: UNDER PRESSURE – JUGEND UNTER DRUCK

Stress, Leistungsdruck, Überforderung: Laut aktuellen Untersuchungen erlebt jeder zweite Jugendliche Stress als etwas Alltägliches. Vor allem in Schule, Uni und Beruf sind Erfolgsdruck und (eigene) Leistungsansprüche hoch. Dahinter steht häufig die Angst um die berufliche Zukunft, vor allem bei Mädchen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Wie Jugendliche mit dem gestiegenen gesellschaftlichen Druck umgehen, mit welchen Bewältigungsstrategien sie darauf antworten und wie Jugendarbeit dabei hilfreich sein kann, war Inhalt der Jugendtagung 2016, die vom **Institut Suchtprävention** und dem **Verein I.S.I. Streetwork** am 15. März 2016 in der FH OÖ am Campus Linz organisiert wurde.

Über 200 Personen, vorwiegend aus dem Bereich Jugendarbeit, aber auch zahlreiche Vertreter anderer Berufsgruppen wie etwa Lehrkräfte oder Präventionsfachkräfte der Polizei, nahmen an der Tagung teil. Die Vorträge der namhaften Referenten aus Österreich, Deutschland und der Schweiz boten einen aktuellen und sehr vielseitigen Überblick zu Themen, die Druck auf Jugendliche ausüben. Die Beiträge gingen auf aktuelle Daten und Zahlen zu psychosozialen Problemen österreichischer Schüler/innen ein, beleuchteten den Substanzkonsum (Alkohol, Cannabis, aber auch Glücksspiel und Kaufsucht) in Hinblick auf die Bewältigung von Alltagsbelastungen und die Einnahme von Medikamenten als Motiv sowohl für die Bewältigung von Stress als auch zur Leistungssteigerung und dem Streben nach Perfektion. Ein besonderes Augenmerk galt dabei den Anforderungen in der „Arbeitswelt 4.0“ sowie dem Phänomen des zunehmend unter Druck stehenden männlichen Körpers (Stichwort: Körperkult Fitnesssucht).

Eine wesentliche Erkenntnis aus der Tagung brachte der bekannte Jugendsoziologe **Dr. Lothar Böhnisch**, Professor an der Freien Universität Bozen und langjähriger Experte in der Forschung zu Generationenverhältnissen, bereits in seinem Einleitungsreferat auf den Punkt: Er führte an, dass wir gesellschaftlich zusehends in einer „Konfliktvermeidungskultur“ leben. Besonders in der Jugendarbeit werde deutlich, dass sich soziale Spaltungen auch stark in der Jugend abbilden. Böhnisch plädierte deshalb für verstärktes kommunales Engagement in der Jugendarbeit und für ein besonderes Augenmerk auf die Errichtung von Generationenverträgen. Es müssten wieder mehr Freiräume und mehr gesellschaftliche Entwicklungsräume für Jugendliche geboten werden, in denen sie unter anderem die wichtige Konfliktfähigkeit erproben und erlernen können.



Mag. Raphaela Banzer, Verein B.I.N., Innsbruck

Das Bildungs TV der education group hat die Jugendtagung 2016 filmisch dokumentiert. Eine Kurzzusammenfassung, Interviews mit Lothar Böhnisch und Roland Müller sowie sämtliche Vorträge in voller Länge finden Sie gemeinsam mit den Fotos und den Vortragsfolien unter: [praevention.at/tagungsunterlagen](http://praevention.at/tagungsunterlagen)

## SUCHT OHNE DROGEN: GLÜCKSSPIEL, ESSSTÖRUNGEN, DIGITALE MEDIEN

Das Steyrer Netzwerk „**Flow Akut**“ lud am 19. Nov. 2015 zu seiner jährlichen Fachtagung. Dieses Mal drehte sich alles um das Thema „Sucht ohne Drogen“. Die rund 120 Gäste aus den Bereichen außerschulische Jugendarbeit, Streetwork, Kinder- und Jugendhilfe, arbeitsmarktpolitische Projekte, Beratungsstellen und Sozialarbeit konnten sich zu den drei Hauptthemen Glücksspiel, Essstörungen und Digitale Medien viel Wissenswertes aus Wissenschaft und Praxis mitnehmen. Das Netzwerk „Flow Akut“ besteht seit 11 Jahren und ist ein **Zusammenschluss von Sozialeinrichtungen in Steyr**, die für Jugendliche und junge Erwachsene in schwierigen Lebenslagen hilfreiche Angebote setzen, sowie der Steyrer Polizei und der Kinder- und Jugendhilfe des Magistrats Steyr und wird vom Institut Suchtprävention koordiniert.

Videos und Vortragsinfos der Flow Akut Tagung 2015 finden Sie unter: [praevention.at/tagungsunterlagen2015](http://praevention.at/tagungsunterlagen2015)

## THEMA GLÜCK: PHILOSOPHISCHER VORMITTAG MIT WILHELM SCHMID

Rund 260 Personen aus den Bereichen Schule, Jugendarbeit, Polizei und Familie waren bei unserer Veranstaltung zum „Thema Glück“ in den Linzer Redoutensälen am 30. November 2015 dabei. Der deutsche Philosoph und Bestsellerautor **Prof. Wilhelm Schmid** hielt dabei einen Vortrag zum Thema „**Sucht und die Suche nach dem Glück**“. Er betonte in seiner Ausführung, dass Glück auch viel mit der Sucht, und zwar der Sehnsucht nach einem Sinn im Leben, zu tun hat. Luststeigerung und Schmerzlinderung seien zentrale Begriffe des modernen Glücksbegriffs, stellen aber auch die wichtigsten Motive für den Konsum psychoaktiver Substanzen bzw. für die Ausübung suchtrelevanter Verhaltensweisen dar. Der moderne Glücksbegriff sei daher auch ein Grund für Sucht, da das Streben nach dem permanenten Glück stets begrenzt und nicht erfüllbar sei.

Eine zentrale Empfehlung Schmidts ist eine „**gelassene Heiterkeit**“ als geeignete innere Haltung, um das „**Glück der Fülle**“, das „größere“, langfristig zu sehenden Lebensglück, zu erfahren. Es gehe dabei um ein **Grundgefühl des Einverständenseins** mit dem Leben, weil das Leben nicht immer den eigenen Vorstellungen entsprechen könne, da wir in einer realen, zeitlich endlichen und begrenzten Welt leben und nicht in einer Welt, in der immer alles möglich ist. Die Einsicht, dass es einen Unterschied zwischen Möglichkeit und Wirklichkeit gibt, ist demnach eine **fundamentale Lebenskompetenz**.

Im Anschluss an den Vortrag gab es noch eine interessante Fragerunde, bei der Wilhelm Schmid sein umfangreiches Wissen – nicht nur zum Thema Philosophie und Glück – mit sympathischer Heiterkeit unter Beweis stellte. Der Vortrag von Wilhelm Schmid wurde vom Bildungs TV der education group aufgezeichnet. Diesen Beitrag, ein Interview sowie eine kurze Fotodokumentation finden Sie unter:

[praevention.at/tagungsunterlagen2015](http://praevention.at/tagungsunterlagen2015)



Prof. Wilhelm Schmid



v. links: Lothar Jochade, Geschäftsführer Verein I.S.I. Streetwork, Mag. Seifried Seyer, Institut Suchtprävention



Tagungsteilnehmerin



## ERSTE BUNDESWEITE SUCHTPRÄVENTIONSSTRATEGIE

Gesundheitsministerin Dr. Sabine Oberhauser präsentierte am 25. Jänner 2016 mit Experten aus vier Bundesländern, darunter auch Christoph Lagemann, der Leiter des Instituts Suchtprävention in Linz und Obmann der Österreichischen ARGE Suchtvorbeugung, die erste bundesweite Suchtpräventionsstrategie für Österreich. Grundlage für die Leitlinien ist die von 100 Experten unter wissenschaftlicher Leitung erarbeitete **Delphi-Studie „zur Vorbereitung einer nationalen Suchtpräventionsstrategie“**. Die nun präsentierte „Österreichische Suchtpräventionsstrategie“ wurde am 26. Jänner auch offiziell im Ministerrat beschlossen. Mit den Empfehlungen werde allen Akteuren im Bereich Sucht und Suchtvorbeugung klar der Grundsatz kommuniziert: „Sucht ist eine Erkrankung“, wie Gesundheitsministerin Sabine Oberhauser bei der Präsentation betonte. „Seit über 30 Jahren haben wir in der Fachwelt gesagt, es bräuchte eine gemeinsame Strategie“, wird Christoph Lagemann in der „Wiener Zeitung“ zitiert. Diese sei nun vorhanden. „Wenn man Menschen isoliert, stigmatisiert, sie verfolgt, ausschließt, dann verfestigt man ihre Sucht und hilft ihnen nicht“, unterstrich er den ebenfalls in dem 24-seitigen Papier festgeschriebenen Grundsatz **„Therapie statt Strafe“**.



Filmpremiere TOO FAST

## JUGEND UND ALKOHOL: ERFOLGREICHE KINO-PREMIERE FÜR „TOO FAST“

Einen gelungenen und sehr gut besuchten Premierenabend gab es am 25. November 2015 für den neuen Kurzspielfilm „TOO FAST“ zum Thema Jugend und Alkohol. Der große Saal im Linzer **Movimento-Kino** war bis auf den letzten Platz ausgefüllt. Christoph Lagemann (Institut Suchtprävention) und Regisseur Günter Kaser (Casa Media Filmproduktion) durften rund 120 Gäste begrüßen. Nach der Filmvorführung wurden u.a. die anwesenden Hauptdarsteller nochmals „live“ vor den Vorhang geholt. Die Reaktionen des Publikums auf den Film waren durchwegs positiv und so konnte ein gelungener Premierenabend mit alkoholfreien Cocktails der Barfuss und einem Buffet ausklingen. Der Kurzfilm „TOO FAST“ wurde übrigens auch im Rahmen des internationalen Filmfestivals **„Crossing Europe“** im April 2016 in Linz gezeigt. Details zu Inhalt, Hintergrund und Einsatzmöglichkeiten des Films sowie über die verschiedenen Bezugsmöglichkeiten erfahren Sie unter [www.praevention.at/toofast](http://www.praevention.at/toofast). Hier finden Sie auch einige Fotos vom Premierenabend.



## SCHULISCHE SUCHTPRÄVENTION: ABSCHLUSS DES AKTUELLEN KOORDINATOREN/INNEN-LEHRGANGS

Am 14. Jänner 2016 wurde der aktuelle Ausbildungslehrgang **„Kordinator/in für Suchtprävention“** offiziell abgeschlossen. Dadurch erhöht sich die Anzahl jener Lehrkräfte mit dieser speziellen Ausbildung zur Suchtvorbeugung auf insgesamt 169 Personen, die sich auf 87 Schulstandorte (AHS, BMHS) verteilen. Der Koordinatoren-Lehrgang umfasst **vier Module** – Grundlagen der Suchtprävention, Suchtprävention in der Schule, Früherkennung und Frühintervention, Praxistransfer und Gesprächsführung – und besteht seit mittlerweile 16 Jahren. Er wird in Kooperation zwischen dem **Landesschulrat OÖ**, dem **Institut Suchtprävention** und der **Pädagogischen Hochschule OÖ** durchgeführt. Die Zertifikatsübergabe an die zwölf Absolventen/innen erfolgte durch LSI Mag. Wilfried Nagl (LSR OÖ), Mag. Ingrid Rabeder-Fink (Institut Suchtprävention), Dir. Siegfried Streicher (PH OÖ) und Dr. Gertrude Jindrich (LSR OÖ). Aufgrund ihrer Ausbildung sind die Absolventen/innen besonders als Ansprechpartner für Fragestellungen im Zusammenhang mit Suchtprävention im Bereich Schule qualifiziert. Sie beraten und unterstützen andere Lehrkräfte bei primärpräventiven Unterrichtsvorhaben und Projekten, geben Auskunft über Unterrichtsmaterialien, Angebote des Instituts Suchtprävention und Weiterbildungsmöglichkeiten. Häufig initiieren die Koordinatoren auch die Durchführung von Unterrichtsprojekten zum Thema. Durch ihre Unterstützung und ihr großes Engagement konnten auf diese Weise in den letzten Jahren viele suchtpreventive Aktivitäten und Projekte in den oberösterreichischen höheren Schulen umgesetzt werden. Für Herbst 2016 ist der Start eines weiteren Lehrgangs geplant.



Koordinatorenlehrgang

## MAMMAMIA: ALLER GUTEN DINGE SIND DREI!

Am 20. April 2016 wurde der insgesamt dritte „MammaMia“-Durchgang in Linz abgeschlossen. Dabei erfolgte im Linzer Rathaus die Zertifikatsübergabe an zehn neue Moderatorinnen aus acht verschiedenen Herkunftsländern. Beim Projekt „MammaMia“ treffen sich mehrere **Mütter aus Familien mit Migrationshintergrund** zu einer in der jeweiligen Muttersprache moderierten Gesprächsrunde in einer möglichst angenehmen, zwanglosen Atmosphäre bei einer Gastgeberin zu Hause. Die Gesprächsthemen betreffen grundsätzlich Kinder und Erziehung, zum Beispiel „Kinder stark machen“ oder „Computer, Handy, Internet“. Die neuen Moderatorinnen haben im Vorjahr an einer Schulung des Instituts Suchtprävention teilgenommen und in der Folge **88 Müttergesprächsrunden** mit insgesamt **520 Teilnehmerinnen** veranstaltet. Als feierlichen Abschluss ihres ersten Projektjahres erhielten die Mütter von Mag. Ingrid Rabeder-Fink, Mag. Sandra Brandstetter (beide Institut Suchtprävention) sowie von Christine Glaser (Verein „Gesund und Fit in Linz“) ein Abschluss-Zertifikat und eine Linzer Torte. Die Gesamtbilanz nach 3 Jahren „MammaMia“ in Linz lässt sich sehen: Es wurden bis dato 260 Treffen mit rund 1400 Teilnehmerinnen in 15 Sprachen organisiert!



MammaMia Zertifikatsverleihung

## TABUTHEMA ALKOHOL IN DER SCHWANGERSCHAFT

Im Rahmen einer Pressekonferenz der OÖ Gebietskrankenkasse (OÖGKK) wurde am 25. April 2016 auf das sensible Thema „Alkohol in der Schwangerschaft“ aufmerksam gemacht. Neben Albert Maringer, Obmann der OÖ GKK, nahmen Primar Priv.-Doz. Dr. Wolfgang Arzt, Leiter des Instituts für Pränatalmedizin am Kepler-Universitätsklinikum in Linz, Christoph Lagemann, Leiter des Instituts Suchtprävention und Günther Stelmüller, Organisator der integra® Messe Wels, an der Pressekonferenz teil. Rund vier bis fünf von 1000 Kindern sind hierzulande von angeborenen Fehlbildungen und Folgeschäden betroffen, die durch Alkoholkonsum in der Schwangerschaft verursacht wurden. Die Symptome reichen von Fehlbildungen an den Organen bis hin zu motorischen Defiziten, Wahrnehmungs- und Konzentrationsstörungen. Diese Schäden wären leicht zu vermeiden, wenn werdende Mütter auf Alkohol verzichten.



Pressekonferenz Alkohol in der Schwangerschaft

## PROJEKTEVALUATION VON „FRISCHLUFT“

Das im Herbst 2013 gestartete Tabakpräventionsprojekt **„Frischluff – Gemeinsam Nichtraucher fördern“** wurde im Oktober 2015 mit einer umfassenden Evaluation abgeschlossen. An sieben oberösterreichischen Schulen wurden standortspezifische Maßnahmen zur Tabakprävention und zur Förderung des Nichtrauchens entwickelt. Das vom Institut Suchtprävention initiierte und vom **Fonds Gesundes Österreich** finanziell unterstützte **Pilotprojekt**, bei dem auch der Landesschulrat OÖ als Kooperationspartner eingebunden wurde, hat 4200 Schüler/innen und deren Eltern sowie 490 Lehrkräfte erreicht. Zudem erfolgte eine umfassende wissenschaftliche Begleitung, einerseits durch **Totalerhebungen** zu Beginn, zur Mitte und am Ende des Projekts, andererseits durch **Fokusgruppeninterviews**. Die Ergebnisse sollen künftig als fachliche Basis für eine systematische Tabakprävention an oberösterreichischen bzw. österreichischen Schulen dienen. Das Projekt entspricht in den Zielsetzungen und der Vorgangsweise den vom Bildungsministerium formulierten Qualitätskriterien und trägt zur Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit an Schulstandorten bei.



## STARKE ELTERN VON ANFANG AN: AUSWEITUNG AUF GANZ OBERÖSTERREICH

Die OÖ GKK bietet in Kooperation mit dem Institut Suchtprävention seit 2014 unter dem Titel **„Starke Eltern von Anfang an“ Workshops für werdende und junge Eltern** an. In den zweistündigen Veranstaltungen erhalten werdende Eltern wertvolle Tipps, wie sie in die Zukunft zu dritt starten und die Paarbeziehung dabei bewusst gestalten können. Im Jahr 2015 wurde dieses kostenlose Workshop-Angebot auf alle oberösterreichischen Bezirke ausgeweitet. Infos und Termine: [oegkk.at/starkeeltern](http://oegkk.at/starkeeltern)



# MIT GENUSS IST NOCH LANGE NICHT SCHLUSS!



Wenn man eine Eigenschaft finden müsste, die garantiert nicht auf unsere Kollegin **Margot Brandstetter** zutrifft, dann wäre das „langweilig“. Denn „fad“ wurde es mit ihr in den fast drei Jahrzehnten ihrer Tätigkeit bei pro mente OÖ wohl nie. Mit ihrer lebendigen Art, ihrem Ideenreichtum und ihrem großen Engagement prägte sie nicht nur zahlreiche Sozial- und Präventionsprojekte ganz wesentlich mit, sondern sorgte die leidenschaftliche Hobbyköchin immer wieder auch abseits des Berufs für das nötige Salz in der Suppe. Im Mai dieses Jahres endet nun das berufliche Kapitel am Institut Suchtprävention mit der Pension.

Margot Brandstetter startete bei pro mente 1987, wobei am Anfang eine Absage stand: Mit ihrer ersten Bewerbung hatte die gelernte Buchhaltungsfachkraft wenig Erfolg, was laut ihren eigenen Erzählungen wohl daran lag, dass sie im mehrseitigen Bewerbungsschreiben etwa drei Viertel des Inhalts ihren Ideen im Sozialbereich widmete und ca. drei Zeilen dem Thema Buchhaltung. Und so kam, was kommen musste: Aus dem Buchhaltungsjob wurde nichts, aber nach zwei Monaten gab es ein Jobangebot im Sozialbereich (ATZ pro mente Buchbinderei in Linz). 1991 ergab sich ein weiteres Berufskapitel: Die Umwandlung des früheren Milchhofs in eine Tagesstruktur für Personen mit psychosozialen Unterstützungsbedarf. Margot Brandstetter leitete das heute noch bestehende Restaurant „Kontrast“ samt Waschsalon bis 1996 sehr erfolgreich. Danach folgte eine schicksalshafte Reise nach Australien, bei der die ausgebildete Psychotherapeutin und Behindertenpädagogin auf das Konzept der aufsuchenden Sozialarbeit stieß und von diesem Ansatz so angetan war, dass sie sich beruflich neu orientierte. Ob Zufall oder Schicksal: Das Institut Suchtprävention baute zeitgleich, im Jahr 1997, ein Regionalkonzept auf und suchte dazu Koordinatoren - eine davon wurde Margot Brandstetter. Was folgte, war die Entwicklung **prozessorientierter Projekte** in den Bezirken Freistadt und Perg. „Ich habe jahrelang mit kranken Menschen gearbeitet. Die Erfahrung hat mir gezeigt, dass es sehr viel Sinn macht, in die Prävention zu investieren, weil das frühzeitige Ansetzen für die Menschen deutlich gewinnbringender ist, als eine spätere Behandlung.“, benennt sie einen wesentlichen Motivationsgrund für ihren Einstieg in die Suchtvorbeugung.

Kurz darauf kam eine weitere wichtige Zutat in das berufliche Menü, quasi eine Hauptspeise, die bis heute stark mit dem Namen Margot Brandstetter verknüpft ist: das Unterrichtsprogramm „**clever & cool**“, an dem sie als Projektleiterin bei der Einführung, Weiterentwicklung und Professionalisierung maßgeblich beteiligt war. Anfangs noch von einer gewissen gegenseitigen Skepsis getragen, entwickelte sich die Zusammenarbeit mit der Gendarmerie bzw. Polizei, insbesondere mit den clever & cool-„Urgesteinen“ Harald Pölz, Roland Wiednig und Hubert Würzelhuber, zu einem Vorzeigeprojekt und zu einem fixen Bestandteil in der oberösterreichischen Präventionslandschaft. Ein wesentliches Element ihrer Arbeit war die Verbindung von Theorie und Praxis – sowohl bei Schulprojekten (u.a. Eigenständig werden, Peers-Ausbildung, Seminare, insbesondere zum Thema Essstörungen) als auch bei **Publikationen** am Institut (Mitautorin des Elternhandbuchs, der x-act-Unterrichtsmaterialien etc.). Außergewöhnliche Projekte waren die Videoproduktionen „Peersfilm“ und „take-5“, bei denen Margot Brandstetter nicht nur im konzeptionellen Bereich, sondern auch als „Mädchen für alles“ im Einsatz war. Bei ihren zahlreichen **Schulseminaren** war ihr stets der praktische Nutzen wichtig: „Vorrangiges Ziel war es, die Lehrerinnen und Lehrer handlungsfähig zu machen. Lehrkräfte stecken oft im Schulsystem fest. Da ist es hilfreich, wenn man Ideen bekommt, wie man zur persönlichen Entwicklung der Kinder beitragen kann, ohne den Spaß an der eigenen Arbeit zu verlieren. Und: wie sich die erworbenen Informationen in echtes, im Schulalltag anwendbares Wissen umwandeln lassen.“

Ihr Engagement sieht Margot künftig im Ehrenamt. Ihr Wissen und ihre Erfahrung bringt sie bereits bei Angeboten für ältere Menschen und in der Flüchtlingshilfe ein. „Fad“ wird es also auch nach der Zeit am Institut nicht werden, dafür besitzt unsere Kollegin einfach zu viel **soziales Engagement**. Organisatorisch gut aufgestellt muss sie aber auch künftig sein, denn Nordic Walking, regelmäßige Tanzstunden, das kreative Schneidern von Kleidern und Taschen, Konzertbesuche sowie das Bewirtschaften des eigenen, 120m<sup>2</sup> großen Gemüsegartens inklusive Glashauss muss man schließlich auch erst einmal auf die Reihe bekommen. Wir sind jedoch zuversichtlich, dass diese Genussübungen perfekt gelingen werden!

**Vielen Dank Margot für deine Arbeit, deinen großartigen Einsatz und dein Herzblut für die Suchtprävention!**



## Buchtipps

### SUCHT IM BETRIEB

Von der Suchtprävention zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, **Marianne Giesert, Cornelia Danigel, Tobias Reuter (Hrsg.), Hamburg, 2012.**

Es ist anerkannt, dass Unter- oder Überforderung, Stress, Konflikte, unklare soziale Beziehungen, schlechtes Führungsverhalten suchtförderliche Arbeitsbedingungen im Betrieb sind. Das Buch zeigt Wege auf, mit denen frühzeitig Suchtgefährdungen im Betrieb erkannt, beseitigt bzw. minimiert werden können. Zudem werden Daten und Fakten zu unterschiedlichen Süchten präsentiert. Die Themen reichen von der Alkoholsucht über den Missbrauch von Medikamenten, Glücksspiel- und Kaufsucht bis hin zur Internetsucht. Außerdem gibt es Informationen über die Suchtprävention und Intervention im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Am Ende des Buches werden Netzwerke zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Suchtberatung vorgestellt.



### VOM ALKOHOLVERBOT ZUM GESUNDHEITSMANAGEMENT

Entwicklung der betrieblichen Suchtprävention von 1800 bis 2000, **Elisabeth Wienemann, Stuttgart 2000.**

Dieses Buch bietet einen ausführlichen historischen Überblick über die Entwicklung der betrieblichen Suchtprävention in den USA und in Deutschland und die Entstehung der betrieblichen Suchtarbeit. Die Publikation von Elisabeth Wienemann ist jedoch weit mehr als nur eine Geschichte der betrieblichen Suchtprävention und ihrer Professionalisierung. Detailliert und faktenreich wird der Wandel der Haltungen zum Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz in den historischen Ausprägungen illustriert und werden die vielfältigen Funktionen des Alkoholkonsums für die Arbeitenden entfaltet, zum Beispiel zu der Zeit der Prohibition in den USA.



### DROGEN UND ALKOHOL AM ARBEITSPLATZ

Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts, Band 2, **Gert-Peter Reissner, Ursula Strohmayer, Wien, 2008.**

Alkohol gehört in unserer Gesellschaft als Genussmittel zum Alltag. Auch auf Betriebsfeiern oder beim gemeinsamen „Feierabendbier“ ist Alkohol, in Maßen konsumiert, Bestandteil österreichischer Trinkkultur. Am Arbeitsplatz verursacht Alkohol jedoch Kosten in der Höhe von 1,25 bis 2,5 % der gesamten Lohnsumme. Probleme von Mitarbeiter/innen mit Drogen oder Alkohol beeinflussen das Betriebsklima in negativer Weise, gefährden die Sicherheit, reduzieren die Produktivität und behindern Arbeitsabläufe. Das Buch „Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz“ versucht das Bewusstsein für die Drogen- und Alkoholproblematik in der Arbeitswelt zu stärken. Dabei werden nicht nur die arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen zum Thema aufgearbeitet, sondern auch Lösungsansätze aus sozialwissenschaftlicher Perspektive aufgezeigt.



### EIN NEUZUGANG...

„Willkommen am Institut Suchtprävention!“ hieß es im Februar dieses Jahres für Mag. Anita Piberhofer, die seither die Abteilung Servicecenter und Organisationsassistenz verstärkt und bereits in mehreren Projekten am Institut aktiv im Einsatz steht. Die Bad Leonfeldenerin konnte als Karenzvertretung für Anna Fuchshuber, MA, gewonnen werden.



### ...UND EIN ABSCHIED

Mag. Michael Silly war fünf Jahre lang in der Abteilung „Schule-Familie-Kinder“ tätig. Der Klinische und Gesundheitspsychologe war vor allem für Maßnahmen im Bereich der Tabakprävention („Frischluff“, Elternkurzvorträge und Kurzinterventionen zum Thema Rauchen usw.) und zum Thema Motivierende Gesprächsführung (Movin') zuständig. Er widmet sich seit Februar 2016 verstärkt seiner Tätigkeit in der Beratungsstelle point sowie seiner eigenen Praxis für Psychotherapie. Vielen Dank Michael, für deine Zeit am Institut, alles Gute und viel Erfolg für die weitere private und berufliche Zukunft!



**TIPP:** Alle erwähnten Bücher können in der Fachbibliothek am Institut Suchtprävention kostenlos entlehnt werden.

**Öffnungszeiten:**

**Mo-Do:** 8:30–12:00 Uhr und 13:00–16:00 Uhr **Fr:** 8:30–12:00 Uhr

**Schulferien:** 8:30–12:00 Uhr **Online-Katalog:** praevention.at

# handeln statt wegschauen

SUCHTPRÄVENTION UND FRÜHINTERVENTION  
IN DER ARBEITSWELT

- ▶ Betriebliche Suchtpräventionskonzepte
- ▶ Suchtprävention im Lehrlingswesen
- ▶ Seminare | Workshops | Vorträge

**AT WORK**  
SUCHTPRÄVENTION IN DER ARBEITSWELT

[www.praevention.at](http://www.praevention.at)

## AUS DER PRAXIS: Statements von Kooperationspartnern betrieblicher Präventionsprojekte



„Der missbräuchliche Konsum von Alkohol und anderen Suchtmitteln hat vielschichtige Auswirkungen auf ein Unternehmen. Eine bewusste Auseinandersetzung fördert das Arbeitsklima, spart Geld und hat viele Vorteile:

- Betroffenen wird rechtzeitig Hilfe vermittelt und der Verlust von Mitarbeitern kann verhindert werden
  - Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz: Alkoholranke sind 3,5-mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt
  - Verringerung der Fehlzeiten- und Krankenstände: Alkoholranke fehlen 16-mal häufiger am Arbeitsplatz und sind 2,5-mal häufiger krank
  - Nachhaltige Verbesserung des Betriebsklimas – sowohl Arbeitskollegen als auch Vorgesetzte sind durch Suchtprobleme am Arbeitsplatz stark belastet
  - Einsparung von Kosten und Aufhebung des Tabuthemas Sucht“
- Dr. Christine Feichtinger, ASZ – Arbeitsmedizinerin, Leitung Gesundheitsmanagement

„Ein wichtiges Ziel unseres Präventionsprojekts ist es, allen Mitarbeitern bewusst zu machen, was der Einfluss von Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz für Konsequenzen nach sich ziehen kann. Das haben wir auch in einem eigenen Folder gut aufbereitet. Ein weiteres Ziel war das Erarbeiten einer Betriebsvereinbarung samt Stufenplan für Anlassfälle sowie die damit verbundene Schulung von Führungskräften unter dem Motto handeln statt wegschauen.“

Herbert Ziegler, S. Spitz Gesellschaft m.b.H., Sicherheitsfachkraft, Projektleiter Suchtprävention



„Die betriebliche Suchtprävention, in Form einer Betriebsvereinbarung und aktiver Präventionsarbeit, sorgt dafür, Mitverantwortung wenigstens dort zu tragen wo Arbeitsbedingungen, wie Einsparungen und Arbeitsverdichtungen etc. zur Verstärkung von Suchtproblemen führen können. Die Unterstützung von Betroffenen und der langfristige Effekt von Präventionsarbeit zum Schutz der Mitarbeiter/-innen vor existenziellen Folgen ist für den Betriebsrat selbstredend.“

Johannes Reiter, Vorsitzender des Zentral- und Angestelltenbetriebsrates pro mente OÖ

# Rücken, mach mit!

## Das Bewegungsprogramm der OÖGKK

Damit Gesundheit wirklich Spaß macht: Die OÖGKK hat mit Physiotherapeutinnen ein Mitmachprogramm für die tägliche Rückengesundheit entwickelt. Rückenleiden sind in Österreich die Volkskrankheit Nummer Eins. Sie verursachen oft lange und komplizierte Leidensgeschichten. Schmerzen, Operationen und lange Krankenstände sind die Folge.

### Einfach und Wirksam

Das Rezept dagegen ist in den meisten Fällen ganz einfach und sehr wirksam: Aktiv sein, sich bewegen und zwar täglich! Gemeinsam mit der Fachhochschule Gesundheitsberufe hat die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse ein Mitmach-Programm für alle entwickelt. Einfache Übungen und richtige Bewegungsabläufe zum Nachmachen und Nachturnen. Ob im Büro, für Zwischendurch oder an der Bushaltestelle: Das sind täglich ein paar Minuten gut investiert in die eigene Gesundheit.

### Video anschauen und mitmachen

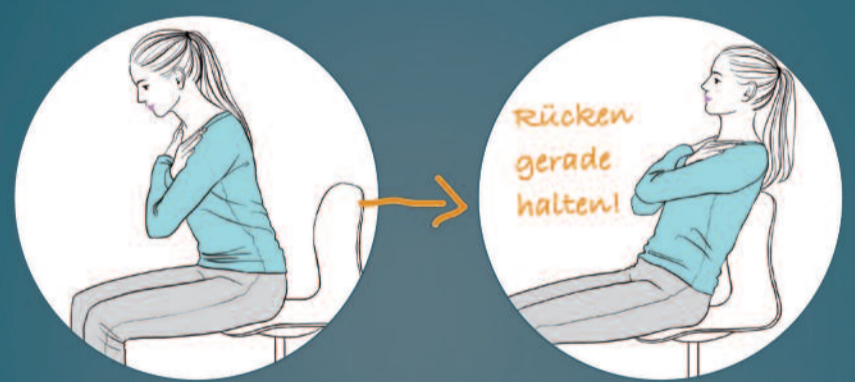
Das gesamte Übungsprogramm gibt es als Filmclips auf:

- [oogkk.at/rueckenmachmit](http://oogkk.at/rueckenmachmit)
- [youtube.com/gkkoee](https://www.youtube.com/gkkoee)

und als DVD und Rückenfibel kostenlos zum Nachschauen und Nachmachen.

Vorsorge, die Spaß macht!

## Rücken mach mit



### OBERKÖRPER KIPPEN

- > Aufrechter Sitz an der Sesselkante
  - > Becken nach vorne kippen
  - > Oberkörper über die Körpermitte nach vorne und nach hinten beugen
  - > Aufrichtung beibehalten
  - > Bewegung findet nur in den Hüftgelenken statt
  - > Rücken gerade halten
- 10 WIEDERHOLUNGEN**

Das Übungsprogramm finden Sie auch online als Filmclips, auf DVD und in der Rückenfibel – erhältlich bei Ihrer OÖGKK!



„Der Nacken verspannt? Das war einmal.“  
Bleib gesund & fit! Rücken, mach mit!

Reinschaen & Mitmachen!  
[oogkk.at/rueckenmachmit](http://oogkk.at/rueckenmachmit)