AT WORK

institut sucht prävention
PRO MENTE OOE

handeln
statt wegschauen

SUCHTPRÄVENTION UND FRÜHINTERVENTION
IN DER ARBEITSWELT

Angebote und Zugänge in der betrieblichen Suchtprävention

Kontext und strukturelle Verankerung

Innerbetriebliche Suchtpräventionsprogramme:

- Erarbeitung von maßgeschneiderten betrieblichen Suchtpräventionsprogrammen
- Fachliche Begleitung von innerbetrieblichen Steuerungsgruppen über mind. 2 Jahre
- Verankerung der Suchtprävention in den betrieblichen Strukturen mittels Betriebsvereinbarung
- Erarbeitung von Implementierungs- und Maßnahmenplänen für alle Zielgruppen (alle MitarbeiterInnen, Führungskräfte, Lehrlinge, Ausbilder, Suchtgefährdete)

Überbetriebliche Angebote zur betrieblichen Suchtprävention:

- Kooperation mit Bildungsträgern (AK OÖ, MedAK, WKOÖ, WIFI, OÖGKK, Netzwerk BGF)
- Verankerung betrieblicher Suchtprävention in Lehrgängen/Ausbildungen (WIFI, PMOÖ, AKOÖ)
- Fortbildungsangebote für Schlüsselkräfte (ArbeitsmedizinerInnen, BetriebsrätInnen, SVP, ...)
- Vorträge/Infostände bei Tagungen oder Kongressen

Suchtprävention im Lehrlingswesen:

- Verankerung des Themas auf Ebene der Ausbilder und der Lehrlinge
- Fortbildungsangebote für Lehrlingsausbilder (firmenintern u. offen ausgeschrieben)
- Workshopreihe für Lehrlinge
- Kooperation mit WKOÖ, WIFI OÖ, Ausbildungsverbünden und Cluster

Ziele

Innerbetriebliche Präventionsprogramme

- Erarbeitung notwendiger organisatorischer Rahmenbedingungen, um Prävention und Früherkennung systematisch umzusetzen
- Erarbeitung und Implementierung von Handlungsabläufen zur Früherkennung und Frühintervention mittels Betriebsvereinbarung
- Einbindung wesentlicher Akteure über eine Steuerungsgruppe (HR/PE, Arbeitsmedizin, BR, SVP, FK)
- Qualifizierung von Führungskräften als wesentliche Akteure von Prävention und Frühintervention
- Sensibilisierung aller MitarbeiterInnen zu Risiken und Gefahren von Substanzkonsum
- Verknüpfung mit Aktivitäten von BGF und BGM (Gesund führen, Arbeitsorganisation,…)
- Längerfristig am Thema dranbleiben

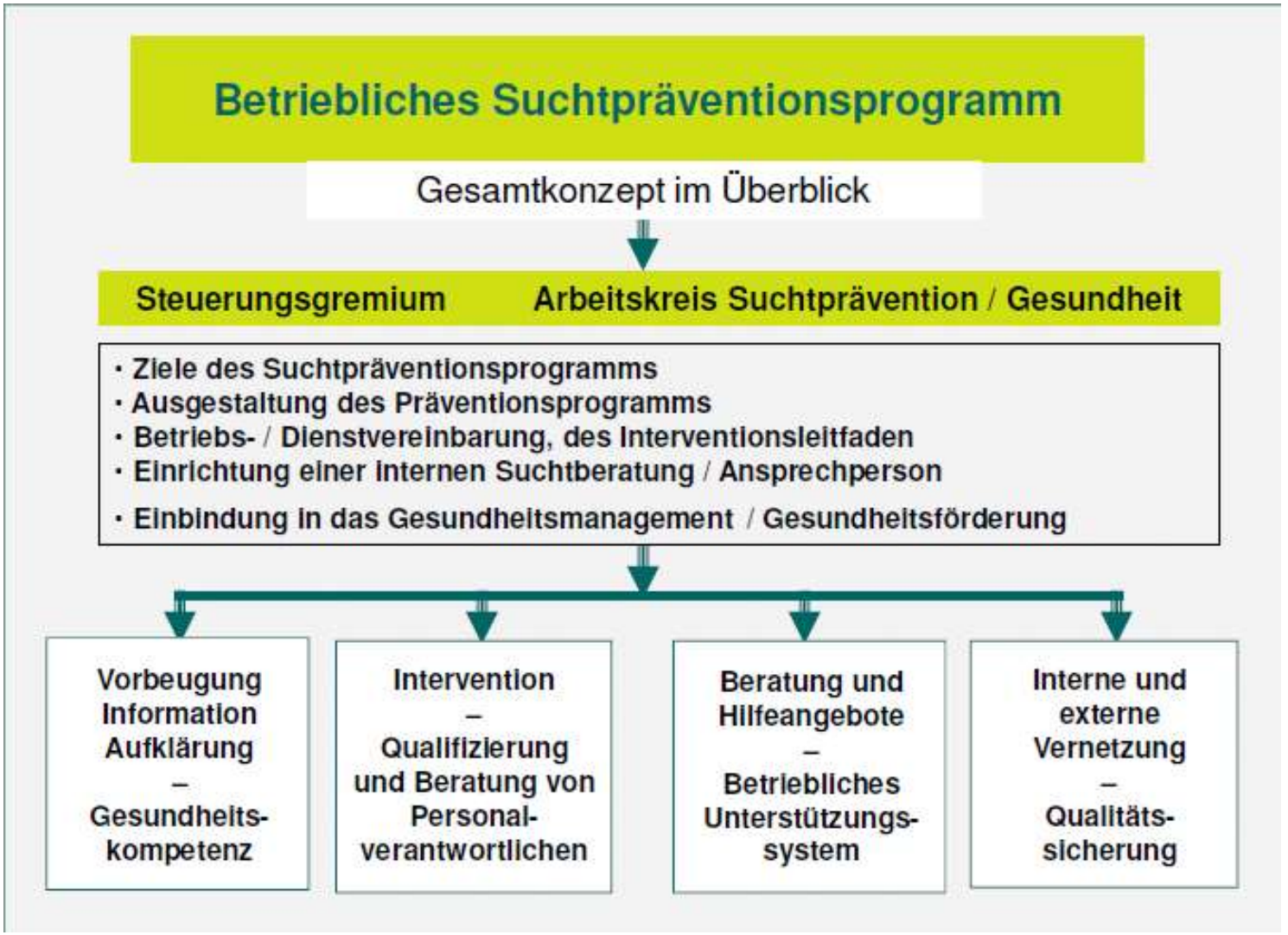
SP im Lehrlingswesen

- Verankerung von Suchtprävention auf den Ebenen der Ausbilder UND der Lehrlinge
- Qualifizierung der Ausbilder als wesentliche Akteure der Prävention und Frühintervention
- Sensibilisierung für Möglichkeiten der Lebenskompetenzförderung und der Bedeutung der Ausbilderfunktion
- Vermittlung von Wissen über die Bedeutung von Substanzkonsum im Jugendalter und die Einschätzung von Gefährdung
- Anregung zur Selbstreflexion des eigenen Konsumverhaltens bei Lehrlingen und Auseinandersetzung mit Mythen zu Alkohol/Cannabis
- Auseinandersetzung mit Risikosituationen im Zusammenhang mit Substanzkonsum

Ablauf – Innerbetriebliche Präventionsprogramme

- Erstgespräch
- Vortrag für EntscheidungsträgerInnen im Betrieb
- Schriftliche Kooperationsvereinbarung über 2 Jahre
- Bildung einer Steuerungsgruppe (HR/PE, BR, BA, FK, SVP)
- Kick off mit Ist-Analyse
- Einzelinterviews (8-10 Personen zur Kontextanalyse)
- Erarbeitung einer BV samt Maßnahmenplan in der Steuergruppe
- Umsetzung der Maßnahmen auf mehreren Ebenen (alle MA, Führungskräfte, Lehrlinge, Ausbilder, Suchtgefährdete)
- Schulung aller Führungskräfte zur Frühintervention und Gesprächsführung
- Befragung der Führungskräfte ca. 1 Jahr nach Gültigstellung der BV
- Regelmäßige Treffen zur Evaluation und weiteren Maßnahmenplanung

Struktur – Innerbetriebliche Präventionsprogramme

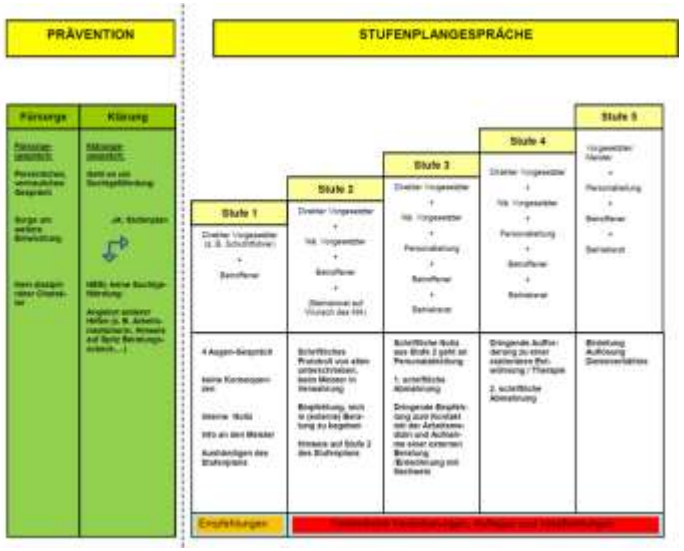


Maßnahmen im Bereich Prävention

- Gesundheitstag mit Informationen zu riskantem Konsum, Arbeitssicherheit und Suchtgefahren
- Vorträge von Arbeitsmedizinern und Betriebspsychologen
- Informationsflyer für MitarbeiterInnen
- Plakataktionen und Artikelserien in Mitarbeitermedien (Schwarzes Brett, Intranet, Zeitung)
- Angebote zum Gesundheitscoaching als Präventivmaßnahme
- Seminarveranstaltungen zur Gesundheitskompetenz – z. B. zu Stress und Entspannungstechniken
- Fortbildung für Führungskräfte zu gesundheitsorientierter Führung
- Workshops für Lehrlinge

Maßnahmen im Bereich Frühintervention

- Schulungsmaßnahmen zur Gesprächsführung für Führungskräfte
- Schulungsmaßnahmen für Lehrlingsausbilder
- Coaching von Führungskräften zur Intervention im Anlassfall
- Coaching der Steuergruppe oder von Schlüsselpersonen zu Anlassfällen
- Exkursionen in Behandlungseinrichtungen



Materialien/Medien

- Broschüre „Handeln statt wegschauen“ für KMU
- 7 Kurzvideos zu Suchtprävention und Arbeitsrecht
- Folder zur Suchtprävention im Lehrlingswesen
- Plakatserie
- Artikelserie
- Präventionsmagazin 44

Homepage zur Frühintervention

STEPcheck.at

STEPcheck.at
Früherkennen und Handeln im Bereich
Suchtprävention – Schule und Betrieb

- Inhalte Setting Betrieb:
  - Handeln und Gesprächsführung bei Auffälligkeiten im Betrieb
  - Handeln bei akuter Berauschung
  - Arbeitsrechtliche Aspekte
  - Suchtprävention im Lehrlingswesen

- Inhalte Setting Schule:
  - Grundlagen schulischer Suchtprävention
  - Handeln und Gesprächsführung bei Auffälligkeiten in der Schule
  - Handeln nach § 13 SMG
  - Schulrechtliche Aspekte und Jugendschutz

Laufzeit und Reichweite

Betriebliche Suchtprävention in OÖ

- Innerbetriebliche Projekte haben eine Mindestlaufzeit von 2 Jahren
- Ganzheitliche Suchtpräventionsprogramme wurden in den letzten 8 Jahren in ca. 20 Unternehmen/Organisationen mit einem Mitarbeiterstand zw. 80 und 10.000 MA durchgeführt
- Pro Jahr werden ca. 300 - 400 Führungskräfte zur Frühintervention geschult
- Im Bereich Lehrlingswesen finden pro Jahr ca. 6 - 8 Tagesseminare für LehrlingsausbilderInnen und ca. 80 Worksshops für Lehrlinge statt

- Broschüre Handeln statt wegschauen – Auflage 5.000 Stk.
  von 02/2013 bis 12/2015 wurden 3.800 Broschüren verteilt
- 7 Kurzvideos zu Suchtprävention und Arbeitsrecht:
  von 02/2013 bis 12/2015 wurden die Videos insgesamt 5.686 mal aufgerufen

Herausforderungen

- Moderation der oft unterschiedlichen Interessen/Zielsetzungen zw. Unternehmens- u. Mitarbeitervertretern
- Längerfristige Prozessbegleitung und Aufrechterhaltung des Engagements über mehrere Jahre
- Handlungsabläufe und Regelungen sollen sowohl für substanzgebundene Suchtformen als auch Verhaltenssüchte praktikabel sein
- Beeinflussung von Kulturdimensionen (Konsum-, Wahrnehmungs- und Interventionskultur) braucht einen längeren Zeithorizont
- Fokussierung auf riskante Konsum-muster und nicht auf Abhängigkeit

Besonderheiten

- Das Arbeitsklima in der Steuergruppe ist (mit)entscheidend für den Erfolg
- Ein Projektname samt Logo sorgt für Identifikation und Wiedererkennung
- Eine Verknüpfung mit Maßnahmen von BGM und BGF erhöht die nachhaltig präventive Ausrichtung
- Suchtpräventionsprogramme sind vom Top down Prinzip (Beauftragung) und Bottom up Prinzip (Einbindung von BR und unteren/mittleren FK) bestimmt
- Der Erfolg der Programme hängt wesentlich davon ab, ob man die unterste Vorgesetztenebene erreicht

Lernschritte

- Klärung der Aufgaben, Leistungen und Pflichten des Unternehmens und des Institut Suchtprävention mittels Kooperationsvereinbarung
- Ausdehnung der Betreuung der Betriebe – früher bis zur Gültig-stellung der Betriebsvereinbarung – jetzt mindestens 2 Jahre
- Verschiebung des Fokus von Suchtgefährdung und Abhängigkeit auf riskante Konsummuster und psychosoziale Belastungsfaktoren der Arbeit
- Erweiterung der Stufenplangespräche, um Fürsorge- und Klärungsgespräche mit einem stärker präventiven Fokus
- Erweiterung des Schulungsangebotes mit einem Seminar zu „Gesundheitsförderliche Führung“

Team betriebliche Suchtprävention

Institut Suchtprävention Linz

Mag. Dietmar Krenmayr, MA; Mag.a Tanja Schartner, MA; DSA Herbert Baumgartner, MA; Mag.a Rosmarie Kranewitter-Wagner

Kontakt

handeln
statt wegschauen
SUCHTPRÄVENTION UND FRÜHINTERVENTION
IN DER ARBEITSWELT

institut sucht prävention
PRO MENTE OOE

AT WORK

DSA Herbert Baumgartner, MA
Innerbetriebliche Suchtpräventionsprogramme
herbert.baumgartner@praevention.at
T +43 (0) 732 77 89 36 - 16
M +43 (0) 664 43 55 325

Mag.ª Tanja Schartner, MA
Suchtprävention im Lehrlingswesen
tanja.schartner@praevention.at
T +43 (0) 732 77 89 36 - 42

www.praevention.at
www.stepcheck.at