

Inhaltsverzeichnis

1	Alkohol im Unternehmen – Betriebliche Präventionsprogramme	1
1.1	Begriff und Konzept Betrieblicher Alkohol-, Drogen- und Suchtprävention	1
1.2	Alkohol- und Drogenprävention: Abgrenzung zu ähnlichen Begriffen	2
1.3	Bedeutung für das Personalmanagement	3
1.4	Betrieblicher Nutzen	5
1.4.1	Investitionsbereiche	5
1.4.2	Kosten-Nutzen-Relation	6
1.4.3	Kostenrelevante Aspekte	7
1.5	Weitere Themen und Ziele	11
1.6	Sonderfall Sucht: Wenn Probleme zur Krankheit werden	16
1.6.1	Abhängigkeitsentwicklung	16
1.6.2	Co-Abhängigkeit: Ein sinnvoller Begriff im betrieblichen Kontext?	21
1.6.3	Auseinandersetzung mit Abhängigkeitskranken	22
2	Modelle der betrieblichen Suchtprävention	24
2.1	Entwicklung und Arbeitsansatz	24
2.2	Ziele und Handlungsfelder	26
2.3	Steuerung	28
2.4	Betriebliche Alkohol-Interventionen als Change Prozess	28
3	Entwicklungslinien und Maßnahmeempfehlungen ...	32
3.1	Entwicklungslinie 1: Senkung des Konsumniveaus (Primärprävention)	32
3.1.1	Suchtmittelbezogene Regeln und die Funktion von Tests und Screening: Möglichkeiten und Empfehlungen	33
3.1.2	Einschränkung der Zugriffsmöglichkeiten auf Alkohol und Medikamente: Effekte und Empfehlungen	39

3.1.3	Aspekte der Arbeitsgestaltung: Empirische Befunde und Empfehlungen	41
3.1.4	Aufklärung und Aufbau von Alternativen: Ideen und Empfehlungen	43
3.1.5	Philosophie: Verantwortung setzt die Grenze	45
3.2	Entwicklungslinie 2: Konstruktive Intervention	46
3.2.1	Die Verantwortung und Rolle der Führungskraft	46
3.2.2	Anlässe zur Intervention: Typische Signale	50
3.2.3	Wahrnehmung und Bewertung der Signale	53
3.2.4	Handlungssicherheit bei akuter Beeinflussung von Mitarbeitern durch Alkohol und Drogen	57
3.2.5	Empfehlung: Unterstützung klarer Reaktionen	59
3.2.6	Konstruktive Intervention bei wiederholten Auffälligkeiten	61
3.2.7	Seminare und Coaching für Vorgesetzte: Standards und Empfehlungen	67
3.2.8	Konsens erzeugen: Schaffung eines verbindlichen Handlungsrahmens für die Intervention	70
3.2.9	Philosophie: Man kann nicht <i>nicht</i> kommunizieren	71
3.3	Entwicklungslinie 3: Beratungs- und Hilfesystem	72
3.3.1	Professionelle Beratung: Standards und Empfehlungen	73
3.3.2	Kollegiale Beratung durch „Suchtkrankenhelfer“: Standards und Empfehlungen	77
3.3.3	Philosophie: Der Unterschied, der einen Unterschied macht	80
3.4	Steuerung: Erfolgsbedingungen der Programmimplementierung	81
3.4.1	Langfristige Perspektive: Prozess statt Programm	82
3.4.2	Wer definiert das Problem?	82
3.4.3	Innerbetriebliche Entscheidungs- und Konsensfindung	83
3.4.4	Bereitstellung von Ressourcen	84
3.4.5	Steuerung und Begleitung	84
3.4.6	Schriftliche Vereinbarungen	85
3.4.7	Glaubwürdigkeit und Integration in die Unternehmensphilosophie	85

4	Besondere Aktionen und Situationen	86
4.1	Kampagnen zur Senkung des Konsumniveaus	86
4.2	Projekte: Die Balance von Besonderem und Alltäglichem wahren	87
4.3	Krankenhäuser und Pflegeheime: Rollen klären	88
4.4	Sicherheitskritische Betriebe: Der Aspekt der Qualitätssicherung	89
4.5	Klein- und Mittelbetriebe: Vernetzung hilft weiter	89
4.6	Pädagogische Einrichtungen: Ganzheitliche organisationale Ansätze	90
4.7	Präventionsprogramme im Ausbildungsbereich	91
4.7.1	Die Bedeutung von Risikoinformation	92
4.7.2	Taten wirken mehr als Worte	94
4.7.3	Empfehlungen für primärpräventive Aktivitäten	94
4.7.4	Die Bedeutung von Spielregeln und ihrer Vermittlung	95
4.7.5	Ausbilder als Adressaten betrieblicher Programme	96
5	Aktive Gestaltung der Zukunft	98
6	Handlungshilfen	101
6.1	Schritte zur Einführung eines betrieblichen Suchtpräventionsprogramms	101
6.2	Hilfen zur Gesprächsführung für Vorgesetzte	103
6.3	Hinweise zum persönlichen Umgang mit Alkohol	108
7	Literatur	110

Karten:

Einführung eines betrieblichen Suchtpräventionsprogramms
Mitarbeitergespräch bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten