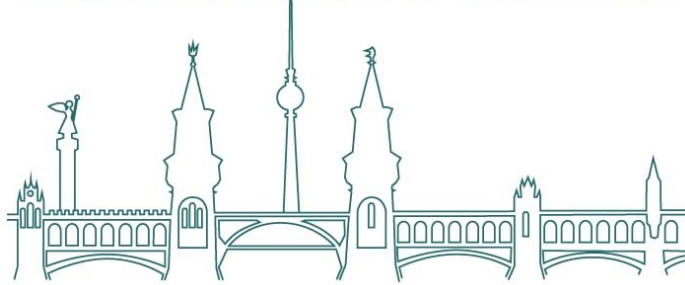


UNABHÄNGIG BLEIBEN!



WWW.BERLIN-SUCHTPRAEVENTION.DE

Leitfaden für kultursensible Suchtprävention in Betrieben

Eine Zusammenarbeit
des Instituts für Betriebliche Suchtprävention Berlin e.V.
und
der Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin

1. Ausgangssituation

Das Thema Migration ist von zunehmender Bedeutung. In Berlin haben ca. 40 % der Menschen unter 18 Jahren einen Migrationshintergrund.

In vielen Betrieben arbeiten Menschen mit Migrationshintergrund, in manchen Abteilungen sogar überwiegend. Aufgrund der Nachfrage von zahlreichen und unterschiedlichen Betrieben bezüglich allgemeiner betrieblicher Suchtprävention greifen die Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin und das IBS Institut für Betriebliche Suchtprävention Berlin e.V. den Bedarf an Konzepten und Materialien für kultursensible betriebliche Suchtprävention auf.

Erfahrungen aus der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Personalarbeit sowie die allgemeine Diskussion über kultursensible Suchtprävention und Suchthilfe ermöglichen Schlussfolgerungen für die betriebliche Prävention.

Die Befragung der Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin aus 2006 mit 17 Experten/innen aus unterschiedlichen sozialen Institutionen und 133 Eltern mit Migrationshintergrund zeigt folgende Ergebnisse:

- Sucht und Drogen sind in vielen Kulturen tabuisiert
- Migrant/innen nehmen Beratung und Unterstützung spät an
- Sucht wird in der Familie nicht thematisiert
- 69 % der Eltern geben an, bei entsprechenden Problemen professionelle Beratung nutzen zu wollen, welches häufig am Fehlen von Information zum Hilfesystem scheitert
- es besteht Angst vor Missverständnissen, zum Teil Misstrauen
- sowie Zugangsbarrieren bei Klienten und Beratern

2. Merkmale kultursensibler Suchtprävention

Wichtige Aspekte kultursensibler Arbeit sind:

- offener Umgang mit allen Menschen und Reflektion der eigenen Vorurteile
- Sensibilisierung für die Wahrnehmung kulturspezifischer Bedürfnisse und Unterschiede
- Entwicklung eines Bewusstseins dafür, Missverständnissen und Verletzungen vorzubeugen
- aktive Einbeziehung der unterschiedlichen Kulturen in Vorhaben und Programme
- Schaffung institutioneller Rahmenbedingungen, z.B. Räumlichkeiten, Kantine, betriebinterne Absprachen
- nicht diskriminierender Umgang mit Menschen anderer Kulturen

3. Kultursensible Betriebspolitik zum Thema Suchtprävention

Das Thema Migranten/innen ist nicht nur in global tätigen, sondern in allen Unternehmen von Bedeutung.

- Wie hoch ist der Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in Ihrem Unternehmen.
 - Anteil der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund?
 - Aus welchen Ländern kommen sie?
 - Wann und warum sind sie nach Deutschland gekommen?
- Gibt es Störungen in ihrem Betrieb? Sind diese Störungen migrations-, religions- oder kulturbedingt?
- Beispiel: Mobilitätsprobleme bei Angehörigen, Essgewohnheiten, Differenzen auf Grund kultureller Gepflogenheiten im Umgang miteinander, Auseinandersetzungen um Gebetsmöglichkeiten und Urlaubsregelungen, konkrete Diskriminierung Einzelner, Verständigungsprobleme (Sprache).
- Stellen Sie betriebliche Policen zu Themen der Gesundheitsförderung, auch zu migrationsspezifischen Themen, mehrsprachig zur Verfügung.

3.1. Grundlagen schaffen für kultursensible Suchtprävention

Bemühen Sie sich bei Ihren Mitarbeiter/innen um eine korrekte Sprache, dabei sollten Sie sich aber nicht verkrampfen. Hierbei geht es in erster Linie um Sensibilität: „Migrant“ ist höflicher als „Ausländer“. Viele „Migranten“ sind Berliner mit deutschem Pass, also Deutsche mit Migrationshintergrund, etc.

3.2. Kulturelle Unterschiede

Behalten Sie immer die Tatsache im Blick, dass nicht nur Menschen unterschiedlich sein können, sondern auch, dass jede Kultur ein unterschiedliches Verständnis hat.

In vielen Kulturen haben Ärzte/innen und Lehrer/innen eine höhere Akzeptanz als z.B. Sozialarbeiter/innen. Alters- und Geschlechtsunterschiede sowie gleiche Herkunftskultur können eine erhebliche Rolle für die Akzeptanz der Beratung spielen. Nutzen Sie diesen Akzeptanzradius für ihr Beratungsangebot.

3.3. Handlungsempfehlungen für die Praxis

Machen Sie kulturelle bzw. religiöse Unterschiede für das konstruktive Miteinander nutzbar.

- Nutzen Sie kulturelle Unterschiede für den Teamgeist in ihrem Betrieb: Schaffen Sie eine Balance von Geben und Nehmen: z.B. können Christen an muslimischen Feiertagen arbeiten und Moslems an christlichen Feiertagen. Pausenregelung während der islamischen Fastenzeit – für Ausgleich an anderer Stelle sorgen.

Vermeiden Sie „Sonderbehandlung“ von Religionsgruppen:

- Ermöglichen Sie lieber überkonfessionelle Angebote: Statt einer Kapelle für Christen oder einem Gebetsraum für Moslems (z.B. im Krankenhaus) kann beispielsweise ein „Raum der Stille“ für alle eingerichtet werden. So werden Unterschiede für das Gemeinsame nutzbar gemacht.

Ernährung und Betriebliche Gesundheitsförderung:

- Ist das Essensangebot in ihrer Betriebskantine für alle Mitarbeiter/innen ansprechend - auch für die Migrant/innen?
 - Beispiel: Ermöglichen sie eine Auswahlmöglichkeit an Essensangeboten in Ihrer Betriebskantine. Schaffen Sie die Möglichkeit, Schweinefleisch zu vermeiden, koscher zu essen, etc.
- Berücksichtigen Sie bei der Gestaltung ihrer Betriebssportaktivitäten und anderen Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung daran, dass das Thema Geschlechtertrennung manchmal wichtig ist, um Migrant/innen die Teilnahme zu ermöglichen.
 - Beispiel: Ermöglichen Sie Mitarbeiter/innen zu unterschiedlichen Uhrzeiten oder an unterschiedlichen Tagen die Teilnahme an Ihren Angeboten.
- Erklären Sie betriebliche Regeln zu wichtigen Themen nachdrücklich und bestehen Sie auf Einhaltung. Setzen Sie nicht einfach voraus, dass die Regeln bekannt sind.
 - Beispiel: Stellen Sie aktuelles Informationsmaterial zur Verfügung. Übersetzen Sie wichtige Information, vor allem dann, wenn Sie Verständnisschwierigkeiten erwarten.
- Sorgen Sie dafür, dass wichtige betriebliche Regeln zum Thema Suchtprävention (Nüchternheitsgebot, Sicherheitsregeln, Konsequenzen bei Übertretung) wirklich verstanden und beachtet werden. Ggf. mit muttersprachlicher Übersetzung.

3.3.1. Kultursensible Ansprache der Mitarbeiter/innen

Interessieren Sie sich für den Migrations- (hinter) grund!

- Unterscheiden Sie: Ist jemand freiwillig in Deutschland oder nicht, aus Liebe oder aus politischen Gründen, aus wirtschaftlicher Not, in welcher Generation...?

Wählen Sie für eine lösungsorientierte Verständigung eine einfache und verständliche Sprache bzw. Formulierungen.

- Fragen Sie genau nach, wenn Sie unsicher sind, was gemeint ist.
- Achten Sie darauf, durch Ihre Körpersprache keine Missverständnisse zu erzeugen. Zum Beispiel: Augenbrauen hochziehen, Schweigen (Gestik und Mimik) oder Winken kann kulturbedingt Unterschiedliches bedeuten. Kalkulieren Sie „Datenpannen“ ein.

3.3.2. Kommunikationswege

Übersetzen Sie wichtige Informationen Ihres Unternehmens in Flyern. Nutzen Sie auch die vielsprachigen Aufklärungsflyer der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (DHS). Bezug über die Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin ist möglich!

Buchen Sie ggf. Dolmetscher/innen z.B. beim Gemeindedolmetschdienst, Müllenhoffstr. 17, 10967 Berlin, Tel. 443 190 90, info@gemeindedolmetschdienst-berlin.de, www.gemeindedolmetschdienst-berlin.de.

Formulieren Sie Ihre Angebote offen und positiv und vermeiden Sie wegen der starken Tabus den direkten Bezug zwischen Ihren Adressaten und Drogen und Sucht.

- z.B. statt: Drogenkonsum bei Kindern und Jugendlichen lieber: Ist mein Kind in Gefahr?
- z.B. statt: Suchtberatung lieber: Individuelle Mitarbeiterberatung
- Nutzen Sie von Sucht und Drogen unbelastete Quellen:
 - z.B. Wirkung von Medikamenten auf die Arbeitssicherheit
 - z.B. Was sagt der Arzt zu....
- Nutzen Sie zur Streuung von Information Strukturen in der Migrantengruppe.
 - Informelle Leader, Familienoberhäupter als Multiplikator/innen
 - Netzwerkmultiplikator/innen der Migrantenorganisationen
 - heimatbezogene Medien, z.B. Fernsehsender, Zeitungen

- Weisen Sie besonders deutlich auf Ihre Schweigepflicht hin.
- Bieten Sie immer auch Beratungsmöglichkeiten außerhalb des Betriebes an.
- Berücksichtigen Sie eventuelle rechtliche Folgen (Aufenthaltsstatus) für Ihre Mitarbeiter/innen.
- Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter/innen, sich zu orientieren: Menschen aus anderen Kulturen kennen oft die hiesigen Strukturen nicht oder sie kennen diese sehr wenig. Durch Informationsvermittlung können Sie Unsicherheiten verringern.
 - Beispiel: Informationsmaterial zum Hilfesystem zur Verfügung stellen

Berücksichtigen Sie migrationsspezifische Angebote in Ihrer Selbstdarstellung

- Übersetzung Ihrer Flyer
- Direkte Angebote/Themen/Kurse für die Zielgruppe
- Bewusste Einbeziehung von Migrant/innen (z.B. Fachpersonal mit Migrationshintergrund)
- Organisieren Sie bei Bedarf professionelles Personal, muttersprachliche Berater/innen für bestimmte Themen

3.3.3. Vernetzung

Vernetzen Sie sich!

Nutzen Sie migrationsspezifische Beratungsadressen und kulturelle Multiplikator/innen für Ihre Arbeit.

Organisieren Sie kreative, themenbezogene Informationsveranstaltungen mit regionalen Ansprechpartner/innen

4. Potenziale nutzen

Wo immer möglich, nutzen Sie die kulturelle Vielfalt Ihrer Mitarbeiterschaft – auch als strategische Ressource, im Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden. So zollen Sie Ihren Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund nicht nur Anerkennung, sondern nutzen das in kulturübergreifenden Perspektiven vorhandene Potenzial, minimieren Reibungsverluste und schaffen Entwicklungsräume.