



Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention. Empfehlungen der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS)

**Fachkonferenz der DHS vom 13.-15.Nov. 2006 in Dresden
- Sucht und Lebensalter -**

Meilensteine in der Entwicklung von Standards in der betrieblichen Suchtprävention in Deutschland

Mitte der 70er Jahre

Einführung von betrieblichen Alkoholhilfsprogrammen in Westdeutschland.

- 1979** Erster Schritt von der betrieblichen Suchthilfe zur Suchtprävention auf der Fachkonferenz der DHS (Arbeitsgruppe zu Standards für suchtpreventive Maßnahmen im Betrieb).
- 1982** Broschüre der IG Metall ‚Alkoholismus, die Krankheit unserer Zeit‘, Erweiterung und Anpassung der Stufenpläne an arbeitsrechtliche Anforderungen.
- 1987** Seminarleitfaden ‚Alkoholprobleme in der Arbeitswelt‘ (gelber Ordner), herausgegeben von der BzGA, steckt den Rahmen für ein ‚Gesamtkonzept‘ der betrieblichen Suchthilfe und –prävention.
- 1988** DGB gibt als Vertreter aller Gewerkschaften heraus die „Empfehlung zur Vermeidung von Missbrauchs- und Suchtproblemen und zur Entwicklung von Hilfsangeboten für Alkohol-, Medikamenten- und Drogenabhängige in der Arbeitswelt“.

Laut: Wienemann, E.; Müller, R.(2004). Standards der Alkohol-, Tabak-, Drogen- und Medikamentenprävention in deutschen Unternehmen und Verwaltungen – Expertise der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen. Universität Hannover – Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft.

Meilensteine in der Entwicklung von Standards in der betrieblichen Suchtprävention

- 1990** Beim Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA) der Universität Hannover wird ein Studienangebot für haupt- und nebenamtliche Fachkräfte aus dem Arbeitsfeld der betrieblichen Suchtprävention eingerichtet.
- 1991** „Das Suchtbuch in der Arbeitswelt“ der IG Metall mit einer Erweiterung der betrieblichen Prävention auf Verhaltenssüchte.
- 1992** Sichtung der Ausbildungsangebote für freiwillige SuchthelferInnen in der betrieblichen Suchthilfe und Formulierung erster Standards für die Qualifizierung und den Einsatz nebenamtlicher Ansprechpersonen.
- 1995** Herausgabe der Leitlinie „Management of Alcohol- and Drug-related Issues in the Workplace“ vom International Labour Office (ILO) als ‚Kodex‘ für das Verfahren im Umgang mit Suchtmitteln und Suchtauffälligkeiten am Arbeitsplatz sowie für den Aufbau von Suchtpräventionsprogrammen.

Laut:Wienemann, E.; Müller, R.(2004). Standards der Alkohol-, Tabak-, Drogen- und Medikamentenprävention in deutschen Unternehmen und Verwaltungen – Expertise der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen. Universität Hannover – Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft.

Meilensteine in der Entwicklung von Standards in der betrieblichen Suchtprävention

- 1997** Broschüre „Qualität in der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe“ der Nord AG Betriebliche Suchtprävention (NABS) als erste Veröffentlichung, die unter dem Gesichtspunkt der Qualitätssicherung in der betrieblichen Suchtprävention formuliert wurde.
- 1998** Veröffentlichung des ersten wissenschaftlichen Übersichtswerk zu deutschen und internationalen Evaluationsstudien zur betrieblichen Suchtprävention.
(R.Fuchs / L.Rainer / M.Rummel, „Betriebliche Suchtprävention“, Verlag für Angewandte Psychologie Göttingen)
- 2000** Die Veröffentlichung zu „Stand und Perspektiven betrieblicher Suchtprävention“ der Universität Oldenburg beschreibt erstmals ein Qualitätsmanagement für betriebliche Suchtpräventionsprogramme, das sich an den Richtlinien des DIN ISO und des EFQM orientiert.

Laut: Wienemann, E.; Müller, R.(2004). Standards der Alkohol-, Tabak-, Drogen- und Medikamentenprävention in deutschen Unternehmen und Verwaltungen – Expertise der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen. Universität Hannover – Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft.

Meilensteine in der Entwicklung von Standards in der betrieblichen Suchtprävention

2000 Die von der DHS erstmals aufgelegte Broschüre „Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz“ vermittelt für die Seminar- und Schulungsarbeit mit Führungskräften einen konzentrierten Überblick über die Bereiche Alkohol, Medikamente, illegale Drogen und Vorbeugung.

2005 Expertise zu den „Standards der Alkohol-, Drogen- und Medikamentenprävention in deutschen Unternehmen und Verwaltungen“ durch das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft der Universität Hannover (Dr. Elisabeth Wienemann) im Auftrag der DHS.

März 2006

Expertentagung in Bad Nenndorf mit Verabschiedung der „Empfehlungen zu Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS)“ (Dr. Elisabeth Wienemann / Günter Schumann)

Der Begriff des Qualitätsstandards

Der Begriff „Standard“ wird in den Empfehlungen verwendet als *fortgeschrittener Ist-Standard bzw. als Ziel-Standard, welcher als „Richtschnur“ und als Orientierung für ein anzustrebendes „Qualitätsniveau“ in der betrieblichen Suchtprävention dienen kann und dienen sollte.*

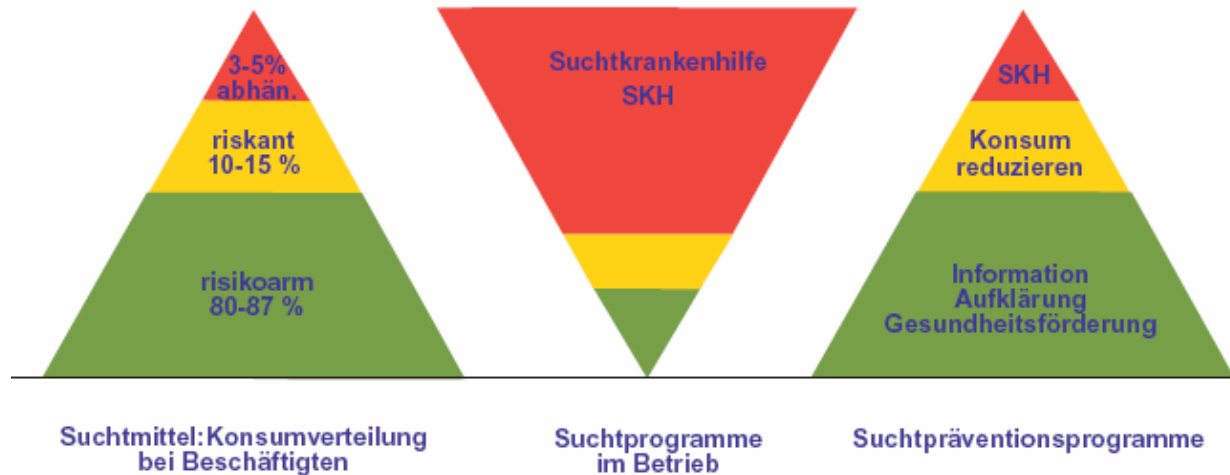
Der Begriff des Qualitätsstandards



Inhalte der Qualitätsstandards

Betriebliche Konzepte zur Suchtprävention und Gesundheitsförderung

- Vom ausschließlichen Focus ‚Sucht‘ zur Veränderung gesundheitsriskanten Verhaltens auf Basis des Ampelmodells des risikoarmen, des riskanten, schädigenden und abhängigen Konsums.



- Differenzierte Angebote zur individuellen Konsumreduktion (z.B. Nichtraucherurse, Drink-Less-Programme), die sich in die betriebliche Gesundheitsförderung einfügen.

Inhalte der Qualitätsstandards

Betriebliche Absprachen zur Einschränkung des Konsums von Tabak, Alkohol und illegale Drogen

- **Das Grundprinzip der Suchtprävention heißt: Verantwortliches Handeln durch Information, Aufklärung und Beratung fördern und Hilfe zur Selbsthilfe anbieten.**
- **Verbote, Kontrollen und Sanktionen ersetzen kein betriebliches Suchtpräventionsprogramm. Sie berühren im Grundgesetz garantierte Rechte und müssen verhältnismäßig sein (z.B. Drogenscreenings).**
- **Das Konzept der ‚Punktnüchternheit‘ stellt ab auf einen eigenverantwortlichen Konsumverzicht vor und während der Arbeit . Es ist ein Prinzip der Kultur des Umgangs mit Suchtmitteln im Betrieb und kommt ohne allgemeines Konsumverbot aus.**

Das Interventionskonzept:

Fürsorgegespräch, Klärungsgespräch und Stufenplan

- Im Sinne einer konsequenten Frühintervention und der Prävention von gesundheitlichen und sozialen Problemen sollte das Interventionskonzept durch ein dem Stufenplan vor gelagertes Fürsorge- und Klärungsgespräch ergänzt werden.
- Unter dem Motto „Vom Suchtthema zum Führungsthema“ sollte nicht abgewartet werden bis zur Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten, sondern es sollte früh über ‚*Auffälligkeiten*‘ kommuniziert werden.
- Im fortgeschrittenen Verfahren des Stufenplans sollte das Interventionskonzept eine intensive Fallbegleitung oder ein Case Management vorsehen.

Rechtliche Anforderungen an Interventionsleitfaden und Stufenplan

- **Die rechtlichen Anforderungen aus dem Arbeits- und Dienstrecht sowie der neueren Rechtsprechung sind zu berücksichtigen, z.B.:**
 - Rechtlich gilt jede Erkrankung bei Arbeitnehmern grundsätzlich als Privatsache und besteht das Recht auf freie Arzt- und Behandlungswahl (Einschränkung bei Beamten).
 - Die Aufforderung, eine Beratungsstelle, Selbsthilfegruppe etc. aufzusuchen muss immer als *Hilfsangebot* gekennzeichnet werden.
 - Soweit nicht unmittelbar aus arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ableitbar, besteht keine Handhabe, einen Nachweis über das Aufsuchen von Beratungseinrichtungen zu verlangen.
 - Auf keinen Fall darf die Nichtannahme eines *Hilfsangebotes* disziplinarisch geahndet werden (Einschränkung bei Beamten).
 - Dritte Personen (z.B. Personalrat, Schwerbehindertenvertrauensleute, Suchtkrankenhelfer) dürfen an Interventionsgesprächen nur mit Einverständnis der betroffenen Person teilnehmen.

Rolle der Führungskraft und Qualifizierung für die Suchtprävention und Intervention

- Für Führungskräfte bestehen im betrieblichen System viele ernst zu nehmende Handlungshemmnisse sowie ‚gute‘ Gründe, bei Auffälligkeiten und psychosozialen Problemen von Beschäftigten nicht zu intervenieren.
- Solchermaßen unterlassene Intervention wirkt zwar wie „Co-Verhalten“, auf das Konstrukt der ‚Co-Abhängigkeit‘ sollte aber in der betrieblichen Suchtprävention verzichtet werden.
- Die frühzeitige Ansprache von sozialen, gesundheitlichen, sucht- oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten muss sich als ein selbstverständlicher Teil der Personalführung etablieren.
- Erst eine hohe Quote von geschulten Führungskräften sowie anderer Personalverantwortlicher sichert die konsequente Umsetzung des Konzeptes zur Intervention.

Inhalte der Qualitätsstandards

Beratung und Suchthilfe im Betrieb

- Zur langfristigen Positionierung der betrieblichen Suchtprävention im Interessenfeld von Arbeitssicherheit, Gesundheitsförderung und Suchtprävention unter dem Dach der Personalentwicklung bedarf es einer zunehmenden Professionalisierung.
- Die betriebliche Beratungsarbeit sollte an aktuellen fachlichen, methodischen sowie ethischen Standards ausgerichtet werden und ressourcen-, lösungs- und handlungsorientiert angelegt sein.
- Speziell hauptamtliche interne Beratungsangebote sollten sich über schriftlich fixierte ethische Leitsätze sowie ein Beratungskonzept präsentieren.
- In der betrieblichen Beratung sollten nur Ziele verfolgt werden, die mit den Hilfesuchenden explizit vereinbart wurden. Dabei sind die Bedarfe und Wünsche der Betroffenen angemessen zu berücksichtigen.

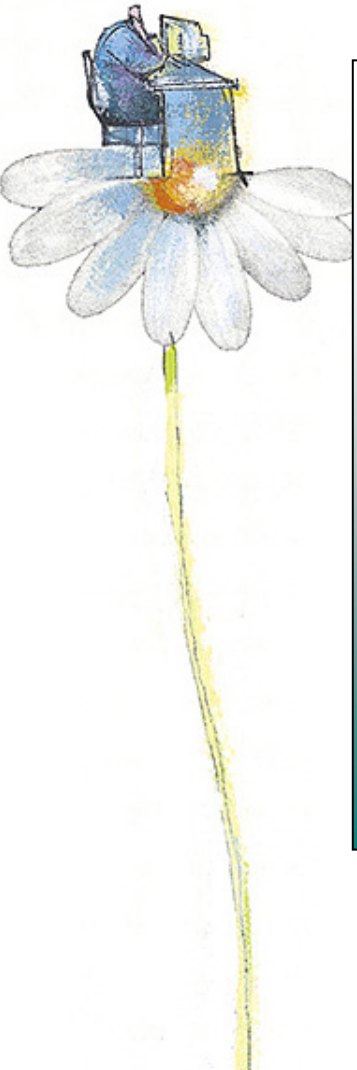
Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention

- **Gesundheitsmanagement wird zukünftig in Verbindung mit der Zunahme psychischer Belastungen und Erkrankungen im Arbeitsprozess sowie dem Problem alternder Belegschaften immer bedeutsamer.**
- **Die Suchtprävention ist ein Teil betrieblicher Gesundheitsförderung.**
- **Die Suchtprävention sollte in Modelle des betrieblichen Gesundheitsmanagements integriert sein.**
- **Ein wichtiger Baustein des Gesundheitsmanagements bildet das Konzept des gesundheitsorientierten Führens, das Führungskräfte dafür sensibilisieren soll, welchen Beitrag sie am Arbeitsplatz leisten können, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.**

Inhalte der Qualitätsstandards

Erweiterter Arbeitsschutz und Suchtprävention

- Aufgrund der Erweiterung des Arbeitsschutzes (ArbSchG 1996) kann die betriebliche Suchtprävention als ein integrierter Bestandteil der Vorbeugung und der Abwendung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren angesehen werden. (Rechtsgutachten U.Faber + J.Heilmann)
- Unerlässlich ist eine enge Kooperation zwischen Suchtprävention und Arbeitsschutz, da es zunehmend große Überschneidungsbereiche hinsichtlich der Ziele und Maßnahmen gibt und sich unterschiedliche Umsetzungsstrategien behindern können.
- Gemeinsame Themen können sein:
Ersteinweisung für neue MitarbeiterInnen, Regelungen zum Drogen- und Alkoholkonsum und zum Rauchen, Verfahren zur Intervention bei akuter Beeinflussung durch berauschende Mittel, Abbau ‚Sucht förrender‘ Arbeitsbedingungen, Gestaltung von Instrumenten zur Gefährdungsermittlung.



**Ich bedanke mich für Ihre
Aufmerksamkeit und
wünsche Ihnen eine
erkenntnis- und
abwechslungsreiche
Tagung!**