



Elisabeth Wienemann über die wichtigsten Bausteine betrieblicher Suchtprävention, den Einfluss von Vorgesetzten auf die Konsumkultur und die Notwendigkeit, auffällige Mitarbeiter möglichst früh anzusprechen.

Die Soziologin und Arbeitswissenschaftlerin **Dr. Elisabeth Wienemann** forscht und lehrt an der Universität Hannover – unter anderem zu den Themen betriebliche Suchtprävention und Gesundheitsförderung.

„FÜHRUNGSKRÄFTE SIND VORBILDER“

Welche sind die wichtigsten Säulen, die ein betriebliches Präventionsprogramm unbedingt enthalten sollte?

Moderne Programme fokussieren nicht nur auf Sucht. Sie setzen gleichermaßen auf Information, Sensibilisierung und eine veränderte Konsumkultur. Mögliche Maßnahmen dazu sind die Aufklärung der Beschäftigten über risikoarme und riskante Konsummuster, z.B. bei Alkohol, oder Regelungen zum Konsum bzw. Konsumverbote am Arbeitsplatz. Dazu zu zählen sind ebenso der Abbau von Arbeitsbedingungen, die Suchtmittelkonsum fördern oder Angebote zur individuellen Konsumreduzierung wie etwa Nichtraucherurse.

Als zweiter Baustein gehört ein Interventionsleitfaden mit Stufenplan zum Kern betrieblicher Suchtprävention:

Beschäftigte werden von den zuständigen Vorgesetzten auf ihren auffälligen Suchtmittelkonsum und die sichtbar werdenden Probleme am Arbeitsplatz angesprochen. Ziel ist, dass vor allem suchtkranke oder -gefährdete Mitarbeiter Beratung und Hilfe annehmen, um ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Für diese Aufgabe brauchen Personalverantwortliche allerdings eine verbindliche Schulung und einschlägige fachliche Unterstützung. Außerdem muss der oder die Vorgesetzte immer eingreifen, wenn Beschäftigte unter dem Einfluss von Suchtmitteln oder Medikamenten die Arbeitssicherheit gefährden.

Welche Rolle spielen Hilfsangebote im betrieblichen Kontext?

Beratungs- und Hilfsangebote sind eine weitere wichtige Säule betrieblicher Programme. Sind Interventionen bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz konsequent mit Hilfsangeboten verbunden, erhalten suchtkranke oder suchtgefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Perspektive, wie sie mit Unterstützung des Betriebs eine Lösung ihrer Probleme in Angriff nehmen können. Auf diesem Wege hat sich die Prognose für ambulante und stationäre Therapien erheblich verbessert. Hilfe können sowohl interne Ansprechpersonen aber auch externe Anbieter wie z.B. Suchtberatungsstellen vermitteln.

Zum vierten Baustein gehören Aufbau, Evaluation und die Weiterentwicklung von betrieblichen Programmen für Suchtprävention. Die verbindlichste Fassung eines Gesamtkonzepts ist eine Betriebsvereinbarung. Sie schafft die Grundlage für einen Steuerungskreis, einen Stufenplan und interne Beratung. Im Sinne eines Qualitätsmanagements soll die Arbeit regelmäßig ausgewertet und weiterentwickelt werden.

Liegt der Schwerpunkt vieler Präventionsprogramme einseitig beim Umgang mit suchtgefährdeten oder abhängigen Mitarbeitern?

In der Tat beschränken sich viele Betriebe auf das gestufte Interventionsverfahren im Anlassfall. Dieses hat sich in der Praxis auch sehr bewährt. Ein Problem besteht jedoch darin, dass das Erstgespräch oft sehr spät erfolgt. Interventionen der Führungskräfte könnten aber sehr viel früher zum Einsatz kommen, nämlich schon beim riskanten Gebrauch von

Suchtmitteln oder bei anderen sozialen und gesundheitlichen Problemen. Aus diesem Grund wurde der Interventionsleitfaden um Fürsorge- und Klärungsgespräche ergänzt. Außerdem sollte man die vielen Präventionsmöglichkeiten für die gesamte Belegschaft – also nicht nur für gefährdete Mitarbeiter – stärker einbeziehen. Diese reichen von der Sensibilisierung und einer veränderten Konsumkultur bis zu Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Was kann und muss ein Betrieb selbst leisten, wenn er ein Präventionsprogramm umsetzen will und wo braucht es Beratung von außen?

Die Entscheidungsträger sollten sich von externen und internen Fachkräften informieren lassen, z.B. über riskante Konsummuster, die verschiedenen Möglichkeiten zu Prävention und Suchthilfe etc. Dann sollen sie sich über Ziele, Rahmen und Maßnahmen des Programms einigen und zwar bevor eine Vereinbarung getroffen wird. Vorsicht ist geboten, wenn man zu vorgefertigten Programmen greift: Maßnahmen sollten immer auf die konkreten Bedürfnisse des Betriebs abgestimmt werden und aktuellen fachlichen und rechtlichen Standards entsprechen.

Welchen Einfluss hat das Führungsverhalten auf Sucht und Suchtprävention im Betrieb?

Führungskräfte sind Vorbilder im Hinblick auf die Konsumkultur im Betrieb. Sie können Punktnüchternheit bzw. einen verantwortungsvollen Umgang mit Substanzen wie Alkohol vorleben. Sie können durch unverkrampftes und konsequentes Handeln gegenüber auffälligen Mitarbeitern dazu beitragen, dass sich Fehlentwicklungen beim Suchtmittelkonsum nicht verfestigen. Außerdem sind Führungskräfte immer auch eine „Arbeitsbedingung“ für Mitarbeiter: Ihr Verhaltens-, Kommunikations- und Organisationsstil kann Stress auslösen oder steigern, aber auch abfedern und somit zu einem guten Arbeitsklima beitragen.

Die Mehrzahl der Unternehmen sind Klein- und Mittelbetriebe. Welche besonderen Bedürfnisse haben diese in der betrieblichen Suchtprävention?

Kleinere Betriebe benötigen nicht unbedingt eine eigene Steuerungsgruppe für Suchtprävention. Sie sollten jedoch ein schriftlich fixiertes Programm haben, in dem Ziele, Angebote an die Beschäftigten, das Vorgehen bei akuter Beeinträchtigung durch Suchtmittel, ein Interventionsleitfaden, Hilfeangebote und dgl. geregelt sind. Kleinere Betriebe haben nicht immer die Ressourcen für interne Beratung, daher sollten sie mit regionalen Institutionen wie z.B. mit Alkoholberatung, Therapieeinrichtungen oder freiberuflichen Beratern kooperieren und im Fall von Suchtproblemen frühzeitig ein Case Management – also eine Betreuung suchtkrank und gefährdeter Mitarbeiter – anbieten.

Elisabeth Wienemann/Patrick Müller, **Standards der Alkohol-, Tabak-, Drogen- und Medikamentenprävention in deutschen Unternehmen und Verwaltungen.** Expertise im Auftrag der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen, Hannover 2005. Download unter www.dhs.de (Arbeitsfelder-Betrieb).