

4tyFOUR

DAS PRÄVENTIONSMAGAZIN

Institut Suchtprävention, Hirschgasse 44, 4020 Linz

www.praevention.at

Nr. 7

Dez. 2006

AT WORK

SUCHTPRÄVENTION IN DER ARBEITSWELT



institut
sucht
prävention
PRO MENTE OOE

- 2 Editorial
- 3 „Führungskräfte sind Vorbilder“, Interview mit der deutschen Arbeitswissenschaftlerin Elisabeth Wienemann über Suchtprävention im Betrieb
- 4–5 Suchtprävention im Betrieb
Wissen, Klarheit, Konsequenz
- 6 Was Sucht und Alkohol die Betriebe kosten
Der gute Draht zum Meister – Suchtprävention mit Lehrlingen
Erfolgsfaktoren für Suchtprävention im Betrieb
- 7 „Seelenqualen und Reibungsverluste“ – Über die Schattenseiten des Strukturwandels in der Arbeitswelt
- 8–9 Betriebliche Suchtprävention in der Praxis
„Sucht ist kein Tabuthema“ – Lenzing AG
Schulung für Betriebsräte
„Mitarbeiter der Zukunft“ – Lehrlingsausbildung bei der Firma Elmet und der Austria AluGuss AG
- 10 Die Droge Arbeit – Thema Arbeitssucht
- 11 Mein Kind nimmt Drogen. Und was jetzt?
Anregungen für Eltern
- 12 Bühne frei für Motte & Co – Ein Kooperationsprojekt von Institut Suchtprävention und Landestheater Linz
- 13 Intern: Herbert Baumgartner,
Leiter der Abteilung Arbeitswelt im Portrait
- 14–15 Serviceteil – Buchtipps,
Neues aus dem Institut Suchtprävention
- 16 Rechtsinfos: – Alkohol und illegale Drogen am Arbeitsplatz

IMPRESSUM
 Eigentümer, Herausgeber und Verleger:
 Institut Suchtprävention, pro mente OÖ
 A-4020 Linz, Hirschgasse 44, info@praevention.at
 Leitung: Christoph Lagemann, Mag. Dr. Rainer Schmidbauer
 Redaktion: Mag. Isabella Ömer (Leitung), Mag. Günther Ganhör
 Layout, Grafik: Sabine Mayer
 Fotos: Institut Suchtprävention
 Druck: kb-offset, 4844 Regau, Römerweg 1
 Auflage: 3000 Stück
 Preis: kostenlos

BETRIEBLICHE SUCHTPRÄVENTION RECHNET SICH

Liebe Leserinnen und Leser!

Alleine die Daten zur „Volksdroge“ Alkohol sprechen eine klare Sprache: In Österreich gibt es etwa fünf Prozent Alkoholranke und rund 15 Prozent der Bevölkerung konsumieren Alkohol auf gesundheitsschädigende Weise. Insofern ist jeder fünfte Österreicher zumindest gefährdet, ein Alkoholproblem zu entwickeln. Diese Personen befinden sich natürlich auch im Erwerbsleben. Ebenso ist das Rauchen am Arbeitsplatz zu einem aktuellen gesundheitspolitischen Thema geworden und der betriebliche Nichtraucherenschutz stellt mittlerweile ein breit akzeptiertes Ziel dar. Auch der Konsum von illegalen Substanzen ist seit den 90er-Jahren gestiegen: Beinahe jeder Dritte hat zumindest schon einmal eine Droge probiert, jeder Dreizehnte konsumiert aktuell – und diese Entwicklung macht auch vor den Werkstoren nicht Halt. Mit anderen Worten: Das Thema Sucht und Drogen findet sich nicht nur im Freizeitbereich bzw. in der Familie, sondern auch in den heimischen Betrieben wieder. Hier zu tabuisieren verschärft das Problem und verursacht hohe Kosten.

Die Liste von Referenzbetrieben mit suchtpreventiven Projekten zeigt eindrucksvoll, dass das Bewusstsein, mit dem Thema vorausschauend umzugehen, steigt. Heute sind Unternehmen mit Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit der Suchtproblematik, einschlägigen Führungskräftebildungen, Präventionsmaßnahmen für die gesamte Belegschaft und Lehrlingsprojekte oftmals nicht mehr die Ausnahme, sondern betriebliche Normalität. Das Institut Suchtprävention hat sich in den vergangenen Jahren den präventiven Anforderungen aus der Arbeitswelt gestellt und adäquate Maßnahmen entwickelt – von der Einzelberatung bis hin zur Implementierung umfassender Projekte betrieblicher Suchtprävention. Dass diese Maßnahmen auf rege Nachfrage stoßen freut uns ganz besonders. Es zeigt, dass Suchtprävention nicht nur hilft, menschliches Leid zu reduzieren, sondern sich auch rechnet.

An dieser Stelle möchten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Institut Suchtprävention für die Etablierung einer qualitätsgesicherten betrieblichen Suchtprävention herzlich DANKE sagen!

Christoph Lagemann | Dr. Rainer Schmidbauer
 Institutsleitung

“Man sollte nie so viel zu tun haben, dass man zum Nachdenken keine Zeit mehr hat.”

Georg Christoph Lichtenberg (1742–1799), deutscher Physiker



AT WORK SUCHTPRÄVENTION IN DER ARBEITSWELT

REFERENZLISTE

Das Institut Suchtprävention zählt unter anderem folgende Unternehmen und Organisationen zu seinen Kunden:

- Arbeitskammer OÖ
- Austria Aluguss GesmbH
- BFI OÖ
- Body & Health Academy
- BMW Motoren GmbH
- Dipl.Ing. Hitzinger GmbH
- Energie AG
- Fill GmbH
- Intersport Austria
- Land Oberösterreich
- Lenzing AG
- Linz AG
- Magistrat Linz
- Ministerium für Land- und Forstwirtschaft
- Museum Arbeitswelt Steyr
- ÖGB OÖ
- OÖ Gebietskrankenkasse
- Pädagogisches Institut, Abteilung für Berufsschulen
- Pädagogische Hochschule (ab. Okt. 2007)
- Pastoralamt der Diözese Linz
- pro mente OÖ
- Santitätsdienst des Landes OÖ
- Sozialhilfverband Linz Land
- VOEST Alpine Stahl GmbH
- WIFI OÖ



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 Nichtraucherkurse.

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, Hilfsangebote 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).

SUCHTPRÄVENTION IM BETRIEB

WISSEN KLARHEIT KONSEQUENZ

Ein besseres Betriebsklima, weniger Krankenstände und Arbeitsunfälle: Dazu kann Suchtprävention im Betrieb beitragen. Noch liegt der Schwerpunkt bei der Unterstützung von suchtgefährdeten oder abhängigen Mitarbeitern. Doch die Unternehmen fragen immer häufiger nach Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung der gesamten Belegschaft.

Suchtprävention im Betrieb erreicht die Belegschaft auf zwei Arten: Sie setzt einerseits Maßnahmen, die für alle Dienstnehmer gedacht sind – von der Informationskampagne bis zur rauchfreien Zone. Andererseits geht es um einen Interventionsleitfaden, auf dessen Grundlage gefährdete oder suchtkranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleitet und unterstützt werden.

Um Suchtprävention erfolgreich umzusetzen, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein. Maßnahmen lassen sich nicht einfach eins zu eins von Vorlagen oder anderen Betrieben übernehmen. Es braucht ein maßgeschneidertes Programm, das auf die Bedürfnisse des Unternehmens und der Belegschaft sowie auf die im Betrieb herrschende Konsumkultur abgestimmt ist. Ziele, Maßnahmen, Zeitplan und Zuständigkeiten sollten im Zusammenspiel mit der Firmenleitung möglichst genau formuliert werden. In der Regel übernimmt diese Aufgabe eine Steuerungsgruppe von betrieblichen Schlüsselkräften und Entscheidungsträgern. Daran können z.B. Personalverantwortliche, Gesundheits- und Sicherheitsvertrauensbeauftragte, Betriebsräte, Betriebsarzt/-ärztin, Vertreterinnen und Vertreter der Lehrlingsausbildung und Unternehmenskommunikation etc. teilnehmen. Wie wurde bisher mit den Themen Alkohol, Drogen und Sucht umge-

RISIKO JOB

Folgende Faktoren im Betrieb können Substanzmissbrauch und Sucht fördern:

- ▶ ständige Überforderung oder Unterforderung
- ▶ soziale Spannungen/schlechtes Betriebsklima
- ▶ soziale Isolation
- ▶ fehlende Anerkennung und Wertschätzung
- ▶ Umweltbelastungen wie Staub, Lärm, Hitze
- ▶ Nachtarbeit/Schichtarbeit
- ▶ starke seelische Belastungen
- ▶ hoher Leistungsdruck
- ▶ ständiger Zeitmangel und Stress
- ▶ Konsumkultur im Betrieb
z.B. hohe Verfügbarkeit von alkoholischen Getränken, sozialer Druck (Mittrinken, Mitrauchen)

gangen? Was kann man besser machen? Welche finanziellen und zeitlichen Ressourcen stehen zur Verfügung? Wer übernimmt welche Aufgabe? Wie lassen sich suchtpreventive Aktionen mit bereits vorhandenen Programmen zur Gesundheitsförderung abstimmen? Solche und ähnliche Fragen sind zu klären.

Um nicht einfach „ins Blaue“ zu arbeiten, macht es Sinn, sich im Vorfeld über die Anliegen, Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu informieren – etwa durch eine interne Umfrage. Eine Betriebsvereinbarung ist die verbindlichste Form, ein Programm für betriebliche Suchtprävention zu verankern.

Sorgfalt und Konsequenz statt „Schnellschuss-Aktionen“

„Einmalige Maßnahmen oder ‚Schnellschuss-Aktionen‘ wegen eines Suchtfalles haben meist nur einen geringen Effekt. Wirksame Suchtprävention ist sorgfältig geplant und langfristig angelegt“, so Herbert Baumgartner, Leiter der Abteilung Arbeitswelt am Institut Suchtprävention. Damit ein Programm gelingen kann, bedarf es zuerst der Sensibilisierung und Weiterbildung von Entscheidungsträgerinnen und -trägern, denn Suchtprävention ist eine Führungsaufgabe. Vorgesetzte beeinflussen mit ihrer Haltung und ihrem Handeln die Konsumkultur bzw. den Umgang mit suchtgefährdeten oder abhängigen Kolleginnen und Kollegen. Besonders wichtig ist dabei ein Leitfaden für den Anlassfall. Gerade in der mittleren und unteren Führungsebene, die besonders nah an der Belegschaft ist, stehen Vorgesetzte vor Loyalitätskonflikten. Sie sollen einerseits für ein gutes Verhältnis zum Mitarbeiter und ein entspanntes Betriebsklima sorgen. Gleichzeitig müssen sie bei Alkohol- und Drogenmissbrauch konsequent handeln, Durchsetzungsfähigkeit beweisen und Sicherheitsbestimmungen einhalten. Welche Auffälligkeiten weisen auf seelische Not und Substanzmissbrauch bei Mitarbeitern hin? Wann und wie sollten diese angesprochen werden? Wie geht man am besten mit den Kollegen des Betroffenen um? Hier helfen Hintergrundinformationen zu Substanzen und Sucht sowie ein konkreter Stufenplan für den Anlassfall.



ALLE ANGEBOTE AUF EINEN BLICK

Eine Übersicht aller betrieblichen Angebote des Instituts Suchtprävention (Seminare, Projekte etc.) finden Sie in der Broschüre AT WORK. Kostenlos bestellbar unter: info@praevention.at oder Tel. 0732/77 89 36

GESAMTKONZEPT FÜR SUCHTPRÄVENTION IM BETRIEB

MAßNAHMEN....

... für die gesamte Belegschaft

- ▶ Information und Sensibilisierung
- ▶ Regeln für den Umgang mit Suchtmitteln (Kantine, Feiern, Raucherzonen etc.)
- ▶ Veränderung der betrieblichen Konsumkultur
- ▶ Abbau von Arbeitsbedingungen, die Substanzmissbrauch und Sucht fördern
- ▶ betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit - Marketing

... für den Umgang mit auffälligen Mitarbeitern

- ▶ Leitfaden für die Vorgangsweise bei akuter Berausung
- ▶ Stufenplan für gefährdete bzw. suchtkranke Mitarbeiter
- ▶ Schulungen von Führungskräften und Schlüsselpersonen
- ▶ enge Zusammenarbeit mit Beratungs- und Therapieeinrichtungen
- ▶ betriebsinterne Krisengruppe
- ▶ Vorbeugung von Rückfällen

VERNETZUNG DER SUCHTPRÄVENTION

mit anderen Maßnahmen betrieblicher Gesundheits- und Persönlichkeitsförderung (Sport, Ernährung, Betriebsklima...)

Stufenplan als Orientierungshilfe für Vorgesetzte

Ein Stufenplan beginnt in der Regel mit einem Vier-Augen-Gespräch.

Der Vorgesetzte spricht gegenüber der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter konkrete Auffälligkeiten und Pflichtverletzungen an, die im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol, psychoaktiven Medikamenten oder illegalen Drogen stehen.

Der Mitarbeiter bekommt die Auflage, etwaige Pflichtverletzungen abzustellen.

Führt dieses erste Treffen nicht zum Erfolg, folgen nach einem genauen Plan weitere Gespräche, zu denen auch andere Schlüsselpersonen beigezogen werden, z.B. Betriebsrat, Arbeitsmediziner, Bereichsleitung etc.

Der Mitarbeiter erhält eine Verwarnung bzw. Abmahnung, gleichzeitig bekommt er aber ein **Unterstützungsangebot**. Meist arbeiten Betriebe hier mit Beratungs- und Therapieeinrichtungen zusammen.

Der Stufenplan ist eine **transparente Vorgangsweise**: Der Betroffene weiß, was auf ihn zukommt und welche Konsequenzen das Nicht-Einhalten von Vereinbarungen hat. Eine Kündigung ist erst der letzte Ausweg.

Ziel des Stufenplans ist es, auffällige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst bald anzusprechen, um ein Abgleiten in die Sucht bzw. die Verschlechterung einer bestehenden Suchterkrankung abzuwenden. **Je früher eine Intervention erfolgt, desto besser** – im Idealfall schon bei ersten Auffälligkeiten und nicht erst bei schweren Alkohol- und Drogenproblemen. Auch wenn es noch keine Pflichtverletzungen gegeben hat und daher der Stufenplan noch nicht in Kraft tritt, macht ein frühes Gespräch Sinn.

Führungskräfte spielen weiters eine wichtige Rolle, wenn es um Arbeitssicherheit geht. Steht ein Mitarbeiter – egal ob suchtkrank oder nicht – unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen psychoaktiven Substanzen, besteht Handlungsbedarf. Das gilt vor allem in Bereichen, in denen Fahrzeuge gelenkt und Maschinen bedient werden. Im Sinne der Fürsorgepflicht muss der Vorgesetzte für einen sicheren Heimweg des beeinträchtigten Mitarbeiters sorgen (z.B. per Taxi). Auch für eine solche heikle Situation bietet ein Handlungsleitfaden Orientierungshilfe.

Konsumbeschränkungen schrittweise einführen

Der Stufenplan und die Vermittlung professioneller Hilfe für gefährdete oder suchtkranke Mitarbeiter sind der Kern vieler Programme für betriebliche Suchtprävention. „Es gibt jedoch zahlreiche Möglichkeiten die gesamte Belegschaft mit diesem Thema zu erreichen und immer mehr Unternehmen zeigen daran Interesse“, so Herbert Baumgartner. **Sachliche Informationen, die über Vorgesetzte, in Vorträgen, über interne Informationssysteme oder Veranstaltungen vermittelt werden, tragen zur Sensibilisierung bei.** Sie klären über Arbeitssicherheit und die gesundheitlichen Risiken des Konsums psychoaktiver Substanzen auf. Weiters ist Information ein Schritt, das Tabu rund um das Thema Sucht zu brechen.

Ein anderer Schwerpunkt ist die Veränderung der Konsumkultur im Betrieb:

- ▶ In welchen Zonen darf geraucht werden?
- ▶ Zu welchen Zeiten und in welchen Situationen ist Alkoholkonsum erlaubt?
- ▶ Gibt es attraktive alkoholfreie Alternativen oder steht in jedem Stockwerk ein Bierautomat?

Verbote sind eine von mehreren Möglichkeiten den Konsum einzuschränken (nicht aber, ihn zur Gänze zu verhindern!). Es braucht jedoch bei Verstößen klare Sanktionen, die auch konsequent eingehalten werden müssen. Wenig Sinn macht es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Konsumbeschränkungen oder -verbote von heute auf morgen und ohne Diskussion aufzuzwingen. Das führt zu Frust und Verweigerungshaltung. Hat die Belegschaft jedoch die Möglichkeit, sich mit den gesundheitlichen Folgen von Alkohol und Nikotin bzw. den Einfluss auf die Arbeitssicherheit auseinanderzusetzen, erhöht das Wirkung und Akzeptanz. Eine solche Maßnahme braucht gute interne Öffentlichkeitsarbeit und vor allem nachvollziehbare Argumente: Dass in der Maschinenhalle oder bei der Kundenbetreuung Nüchternheit angesagt ist, leuchtet ein. Sinnvoll ist es auch, Konsumbeschränkungen mit Ausstiegshilfen zu kombinieren, etwa beim Rauchen.

Kleinere, dafür regelmäßige Angebote wirken nachhaltiger als große Einzelaktionen.

Die beschriebenen Maßnahmen sind in angepasster Form auch für Klein- und Mittelbetriebe anwendbar. Die Steuerungsgruppe ist in der Regel etwas kleiner bzw. anders besetzt, weil z.B. nicht überall ein Betriebsarzt oder Betriebsrat zur Verfügung steht. Statt einer Betriebsvereinbarung kann sich ein kleineres Unternehmen auch auf einen Stufenplan im Anlassfall beschränken. Die Grundsätze für Suchtprävention bleiben jedoch gleich. Für alle Programme gilt: Kleinere, dafür regelmäßige Angebote wirken nachhaltiger als große Einzelaktionen.





WAS SUCHT UND ALKOHOL DIE BETRIEBE KOSTEN

Alkohol- und Drogenmissbrauch führen zu Arbeitsunfällen, Fehleranfälligkeit und Kündigungen. Das kostet die Unternehmen Ressourcen und Geld.

Neben dem menschlichen Leid haben Sucht und Missbrauch von Alkohol, Medikamenten und illegalen Drogen auch eine finanzielle Dimension. Dazu einige Zahlen und Fakten am Beispiel Alkohol:

- ▶ Fünf bis zehn Prozent der arbeitenden Bevölkerung sind alkoholkrank oder trinken in einem Ausmaß, das die Gesundheit gefährdet. Bei rund 540.000 unselbstständig Erwerbstätigen in Oberösterreich¹ sind das zwischen 27.000 und 54.000 Personen.
- ▶ Alkoholikerinnen und Alkoholiker fehlen 16-mal häufiger am Arbeitsplatz und sind 2,5-mal häufiger krank.
- ▶ An einem geschätzten Drittel der Arbeitsunfälle ist Alkohol zumindest mitbeteiligt (damit ist auch der „normale“ Alkoholkonsum ohne Sucht gemeint). Alkoholiker sind 3,5-mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt.
- ▶ Jede sechste Kündigung erfolgt wegen Alkoholmissbrauchs.

▶ Nur jeder fünfte Alkoholiker geht in Behandlung. Je früher diese jedoch einsetzt, desto besser sind die Erfolgsaussichten.

▶ Pro Arbeitstag entsteht österreichischen Unternehmen ein alkoholbedingter Schaden von etwa 2,9 Millionen Euro. Bezogen auf die gesamte österreichische Volkswirtschaft sind das rund 730 Millionen Euro pro Jahr.

Betrieben entsteht durch Alkoholabhängigkeit und -missbrauch ein jährlicher Schaden von 1,25 Prozent der Lohnsumme. Bei einem Unternehmen mit 500 Mitarbeitern sind das rund 110.000 Euro.

Nicht alle Begleiterscheinungen von Abhängigkeit und Substanzmissbrauch lassen sich in konkrete Zahlen fassen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich ein schlechtes Arbeitsklima auf Motivation und Leistungen auswirkt. Und die Suchterkrankung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, die immer in ein Beziehungsgeflecht eingebettet ist, stellt nicht selten eine Quelle von Frust und Spannungen dar. Meist ist es ein Tabu, offen über das Problem zu sprechen. Über Alkohol- oder Dro-

genmissbrauch dringt oft jahrelang offiziell nichts nach außen. Teile der Belegschaft wagen es bestenfalls, heimlich über das Thema zu reden. Gleichzeitig müssen sie häufig die Aufgaben und Pflichten des Suchtkranken übernehmen. Ist das nicht mehr tragbar, versuchen Kollegen und Vorgesetzte durch gutes Zureden, Kontrolle und manchmal auch durch Drohen etwas zu verändern. Liegt solchen Gesprächen jedoch kein Interventionsplan zu Grunde, welcher der Komplexität von Sucht gerecht wird, sind die Ergebnisse enttäuschend.

Ist die Geduld des Arbeitsumfelds ausgereizt, kommt es nicht selten zur Kündigung, doch auch diese hat ihre Kosten: Mit einem Mitarbeiter gehen auch Erfahrung und Know-How verloren. Sein Ersatz erfordert einen erneuten Aufwand für Personalsuche sowie häufig auch für Einschulung und Weiterbildung. Ein umfassendes Konzept für Suchtprävention im Betrieb, das konsequent und langfristig umgesetzt wird, trägt dazu bei, die negativen Begleiterscheinungen von Sucht und Substanzmissbrauch einzudämmen.

¹ Quellen: Renate Brosch/Rudolf Mader, Alkohol am Arbeitsplatz, Wien 2001. OÖ Drogenmonitoring 2003. Referat Statistik der Wirtschaftskammer OÖ

AT WORK

ERFOLGSFAKTOREN FÜR SUCHTPRÄVENTION IM BETRIEB

- ▶ Die Geschäftsführung ist Auftraggeber des Präventionsprogramms und steht voll dahinter.
- ▶ Das Programm ist längerfristig angelegt. Keine unkoordinierten Einzelaktionen!
- ▶ Möglichst viele Schlüsselpersonen und Entscheidungsträger ziehen an einem Strang.
- ▶ Klare Regelung von Zielen, Maßnahmen, Zuständigkeiten und Ressourcenverteilung.
- ▶ Regeln und Einschränkungen gelten für die gesamte Belegschaft.
- ▶ Bearbeitung von Loyalitätskonflikten, die durch Interventionen bei auffälligen Mitarbeitern entstehen.
- ▶ Informationsarbeit und innerbetriebliches Marketing begleiten laufend die suchtpreventiven Maßnahmen.



DER GUTE DRAHT ZUM MEISTER

Die Arbeit mit Lehrlingen ist ein zentrales Element betrieblicher Suchtprävention. Für ihr Gelingen spielt das gute Verhältnis zum Ausbilder eine Schlüsselrolle.

Wie wichtig Suchtprävention im Lehrlingswesen ist, zeigen die nackten Zahlen. Berufsschüler und -schülerinnen weisen beim Konsum von psychoaktiven Substanzen im Vergleich zu Jugendlichen anderer Schultypen die höchsten Konsumraten auf: Fast zwei Drittel der Berufsschüler in Oberösterreich rauchen, die Hälfte davon mehr als zehn Zigaretten täglich. Rund die Hälfte der Lehrlinge trinkt mehrmals wöchentlich Alkohol. Auch beim Konsum von Cannabis stehen sie an der Spitze. Die Gründe dafür sind vielfältig. Durch ihren frühen Einstieg ins Erwerbs-

leben werden die Jugendlichen häufiger mit der Konsumwelt der Erwachsenen sowie mit verschiedenen Belastungen des Berufslebens konfrontiert. Viele Lehrlinge leiden darunter, dass sie in der Hierarchie ganz unten stehen, wenige Gestaltungsmöglichkeiten haben und sich schwer gegen einen rüden Umgangston wehren können. Nicht alle finden eine Stelle in ihrem Wunschberuf. Weiters haben Lehrlinge mehr Geld als andere Jugendliche zur Verfügung und können sich daher Zigaretten und alkoholische Getränke eher leisten.

Suchtprävention bei Lehrlingen hat viele Möglichkeiten (siehe Reportage Seite 9). Besonders wichtig sind ein gutes Arbeitsklima und ein guter Draht zu den Ausbildenden. Sie sind es, die einen wertschätzenden Umgang miteinander vorleben; sie sind es, die Jugendliche motivieren und ein offenes Ohr für ihre Sorgen haben können. Meist sind es auch die Ausbilder, die intervenieren und Hilfe vermitteln, wenn es zu Alkohol- und Drogenmissbrauch kommt. Die Sensibilisierung und einschlägige Schulung dieser Schlüsselpersonen ist dabei entscheidend. Als Bezugsperson kann der oder die Lehrlingsbeauftragte zu mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten für den beruflichen Nachwuchs beitragen und seine Identifizierung mit dem Betrieb stärken – vorausgesetzt, die Unternehmensleitung steht wohlwollend dahinter. Je wohler sich Jugendliche in ihrer Umgebung fühlen, desto seltener setzen sie Alkohol, Nikotin und andere Suchtmittel zur Stress- und Problembewältigung ein. Neben dem Arbeitsklima beeinflusst auch die Konsumkultur den Umgang der Lehrlinge mit psychoaktiven Substanzen. Je mehr im Betrieb geraucht und getrunken wird, desto häufiger tun dies auch die Jungen. Verbote und Beschränkungen, die gut argumentiert und unter Einbeziehung der Mitarbeiter ausgesprochen werden, senken den Konsum während der Arbeitszeit. Im Sinne der Vorbildwirkung sollten solche Maßnahmen aber für die gesamte Belegschaft und nicht nur für Lehrlinge gelten.

„Wir unterstützen mit suchtpreventiven Projekten unsere Lehrlinge in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit. Dazu gehört auch, bei Themen wie Alkohol und Nikotin Verantwortung für sich selbst übernehmen zu können.“

Peter Grininger
Leiter der Lehrlingsausbildung, Voest-Alpine

Details zu den Prävalenz-Daten von Berufsschülern finden Sie im Fachartikel „Substanzkonsum von Berufsschülern, 2002“ (Verfasser Mag. Franz Gschwandner, Institut Suchtprävention), der die Ergebnisse mehrerer Studien zusammenfasst. Download unter www.praevention.at (Studien)

„Es scheint seelische Bedürfnisse zu geben, die wir bisher übersehen haben. Und weil diese Bedürfnisse in unserer gegenwärtigen Arbeitswelt nicht hinreichend erfüllt werden, beginnt die Seele von immer mehr Menschen zu rebellieren.“

„SEELENQUALEN UND REIBUNGSVERLUSTE“

Leistungsdruck und Zukunftsangst sind die Schattenseiten des Strukturwandels in der Arbeitswelt.



Dr. Martin Seidl, Arbeiterkammer OÖ
Berater für Unternehmen und Betriebsräte

Flexible Zeiteinteilung, mehr Gestaltungsfreiheit, ständige Erreichbarkeit durch moderne Technologien und die Möglichkeit, alle paar Jahre etwas ganz Neues zu machen: Das sind die Schlagworte einer modernen Arbeitswelt, die sich rasend schnell weiterentwickelt. Was für manche, vor allem jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, eine spannende Herausforderung ist, erleben andere als Belastung.

„Der Einzelne bekommt immer mehr Verantwortung aufgehängt. Oft gibt es eine Scheinautonomie, die den Arbeitnehmer sehr unter Druck setzt“, so Dr. Martin Seidl, Berater für Unternehmen und Betriebsräte bei der Arbeiterkammer OÖ. Als Beispiel nennt Seidl die so genannte **Vertrauensarbeitszeit**: „Der Arbeitgeber ‚vertraut‘ darauf, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter seine Pflichten erfüllt und Aufgaben rechtzeitig fertig stellt. Aufzeichnungen der Arbeitszeit gibt es nicht. Doch die Latte ist so hoch gelegt, dass sich der Betroffene extrem anstrengen muss, um die Vorgaben überhaupt erfüllen zu können.“ Dazu kommt die Verantwortung für Kosten und Gewinne,

die immer öfter dem Dienstnehmer übertragen wird. Dieser extreme Zeit- und Leistungsdruck fördert Konkurrenzdenken und Mobbing. Weniger leistungsfähige Kollegen verlieren den Anschluss und fürchten um ihren Job.

Das Schlagwort **„Flexibilisierung“** bedeutet auch die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen. In Oberösterreich gibt es rund 2.800 freie Dienstnehmer und knapp 7.600 „geringfügige freie Dienstverträge“. Insgesamt arbeiten in Österreich derzeit 67.000 Menschen als **„Neue Selbstständige“** – viele von ihnen nicht freiwillig.¹ Sie sind arbeits- und sozialrechtlich wesentlich schlechter gestellt und erhalten z.B. kein Arbeitslosengeld und keine Entgeltfortzahlung im Fall von Krankheit. Ihr Einkommen ist unsicher und sie können nicht längerfristig planen.

Erhöhtes Risiko für psychische Erkrankungen

„Dauerdruck und ständige Versagensängste am Arbeitsplatz sind ein Risikofaktor für psychische Erkrankungen wie Depressionen, Panikattacken oder Sucht“, so Alfred Huber. Als Leiter der beruflichen Integration von pro mente unterstützt er Betroffene, wieder zurück ins Berufsleben zu finden, doch: „Es ist heute schwieriger, Menschen mit psychosozialen Problemen in fixen Jobs unterzubringen. Es wird überall eingespart und weniger Mitarbeiter müssen mehr leisten.“

Wie kann der Mensch seelisch mit den Anforderungen der Arbeitswelt klar kommen? Für Gerald Hüther, Professor für Neurobiologie an der Universität Göttingen, braucht es dazu die Wiederentdeckung von Wertschätzung, Mitgefühl und Unterstützung – und die Vermittlung des Gefühls, dazugehören und etwas bewirken zu können. Das ist für Hüther nicht nur ein Gebot der Menschlichkeit, sondern der betriebswirtschaftlichen Vernunft: „Wer motivierte Mitarbeiter haben will, sollte sich als Chef um das kümmern, was ihre Seele stärkt. Sonst erzeugen diese Seelenqualen Reibungsverluste, die durch keine noch so klug erdachte übliche Maßnahme zur Effizienzsteigerung abzufangen sind.“²



Alfred Huber, pro mente OÖ
Leiter der beruflichen Integration

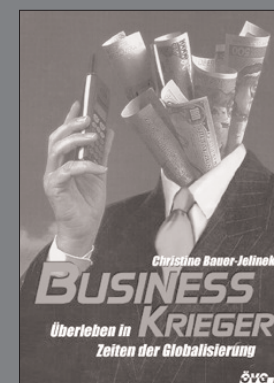
„Es scheint seelische Bedürfnisse zu geben, die wir bisher übersehen haben. Und weil diese Bedürfnisse in unserer gegenwärtigen Arbeitswelt nicht hinreichend erfüllt werden, beginnt die Seele von immer mehr Menschen zu rebellieren.“²

Prof. Gerald Hüther, Neurobiologe
Universität Göttingen

KAMPF UMS ÜBERLEBEN

Christine Bauer-Jelinek, die als Psychotherapeutin und Coach vor allem Manager betreut, beschreibt in ihrem Buch **„Business-Krieger“** den hohen Preis, den viele Menschen in einer globalisierten Wirtschaft zahlen müssen.³

„Nach wie vor lauten die ausgegebenen Parolen auf Kooperation und Konsens. Die Realität sieht jedoch anders aus: Wer nicht bereit ist, für sein berufliches Überleben zu kämpfen, wird an den Rand gedrängt und verliert schließlich seinen Job. Die Brutalität im Geschäftsleben nimmt ständig zu, jeder kämpft gegen jeden um Arbeitsplätze, Kunden, Forschungsgelder und Aufträge. Die Konzern-Kolosse überbieten einander in Übernahmeschlachten, an den Börsen werden Werte vernichtet, immer mehr Menschen kommen unter existenziellen Druck und fallen unter die Armutsgrenze. Der gesellschaftliche Zusammenhalt löst sich auf. Viele Menschen suchen angesichts dieser angespannten Lage den Fehler bei sich selbst. Sie strengen sich noch mehr an, erhöhen ihr Engagement, machen Zusatzausbildungen oder engagieren Berater. Meist erhalten sie dafür jedoch nicht den erwarteten Lohn – weder in Form von Geld und Aufträgen, noch in Form von Anerkennung. Wird aus einer einmaligen Krise ein Dauerzustand, so bewegt sich die Spirale von Unverständnis, Enttäuschung und Frustration nach unten und endet nicht selten bei Gefühlen der persönlichen Minderwertigkeit und der Hilflosigkeit. Das Gefühl der Ohnmacht hat sich in den letzten Jahren epidemieartig ausgebreitet. Es erfasst Mitarbeiter ebenso wie Politiker und Wirtschaftsbosse. Es erreicht alle Bildungs- und Einkommensschichten. Weder Macht noch Geld, noch ein aufrechtes Arbeitsverhältnis bieten einen wirksamen Schutz davor. Der Einwand, es handle sich dabei um Symptome der überreizten Wohlstandsgesellschaft, die Wehwechen des Jetsets, die psychischen Blähungen der ständig Übersättigten, greift zu kurz. Das tiefe Unbehagen, die unbenennbare Sorge um die Zukunft, erfasst auch die kritischen und intellektuell redlichen Menschen. Diese artikulieren sich allerdings nur vorsichtig, können die Dimension ihrer Wahrnehmung meist gar nicht erfassen, leben ständig in der Gefahr als ‚Jammerer‘ oder ‚Bedenkenträger‘ abqualifiziert zu werden und drehen sich mit ihren Erklärungsversuchen im Kreis. Die einen müssen ihre Stimmung mit Medikamenten aufhellen, die anderen ihre Leistungsfähigkeit mit Aufputschmitteln hochhalten.“³



¹ Quellen: Hauptverband der Sozialversicherungsträger und SVA, Zahlen beziehen sich auf 2005.

Interview Gerald Hüthers mit den Salzburger Nachrichten, 9. Jänner 2006, Bereich Wissenschaft.

³ Christine Bauer-Jelinek, Business-Krieger. Überleben in Zeiten der Globalisierung, 2003, Auszug aus dem Prolog, S13-26.

„SUCHT IST KEIN TABUTHEMA MEHR“

Das Projekt „SUN-PLUS“ der Lenzing AG ist ein Beispiel für eine geglückte Betriebsvereinbarung. Sensibilisierung für das Thema Sucht, Informationen über Alkohol und Drogen sowie rasche Hilfe für gefährdete Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt.

„Sicher-Unfallfrei-Nüchtern“: Dafür stehen die Buchstaben des betrieblichen Präventionsprojekts der Lenzing AG. Der Konzern, der unter anderem Papier, Folien und Textilfasern herstellt, investiert seit langem in die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung. Gerade in einem Unternehmen, in dem viel mit Maschinen und Fahrzeugen gearbeitet wird, sind psychoaktive Substanzen ein Thema. Sie beeinträchtigen die Konzentrations- und Reaktionsfähigkeit und gefährden somit die Arbeitssicherheit. „Wir haben uns professionelle Beratung geholt, damit wir mit diesem Bereich auch fachlich richtig umgehen“, so Wolfgang Kolb, Personalverantwortlicher für die Arbeiter.

Zunächst wurden alle Führungskräfte zum Thema Alkohol und Umgang mit gefährdeten bzw. suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschult. Darauf aufbauend hat man in Zusammenarbeit mit dem Institut Suchtprävention das bestehende Angebot um den Bereich der Medikamente und illegalen Substanzen erweitert. Es gibt eine Betriebsvereinbarung, in der der Stufenplan zur Intervention bei auffälligem Konsumverhalten geregelt ist. Wer an Gesprächen teilnimmt, welche Punkte thematisiert werden und welche Konsequenzen die Nicht-Einhaltung von Vereinbarungen hat: Solche und ähnliche Fragen sind darin geklärt. „Der Stufenplan gibt Sicherheit beim Führungsverhalten und die Mitarbeiter wissen, was sie erwartet. Vor allem ist wichtig, dass Sucht kein Tabuthema ist“, ist Wolfgang Kolb überzeugt.

Kontakt während der Entwöhnungstherapie

Für SUN-PLUS haben alle wichtigen Entscheidungsträger an einem Strang gezogen, auch die Belegschaftsvertretung. „Wir hatten schon einige Fälle, bei denen Mitarbeiter mit der Unterstützung des Betriebs vom Suchtmittel weggekommen sind und sich anschließend wieder gut integriert haben“, so Betriebsrat Rudolf Baldinger. Voraussetzung sei aber, dass sich jemand helfen lassen will. Entscheidet sich ein betroffener Mitarbeiter für eine Therapie, bleibt man während dieser Zeit mit ihm in Kontakt. „Es ist wichtig, dass die Firma Interesse zeigt. Das ist ein Ausdruck von Wertschätzung“, betont Personalleiter Kolb. Die Betroffenen können nach der Entwöhnungsbehandlung wieder einsteigen.

Neben dem Umgang mit gefährdeten oder suchtkranken Mitarbeitern geht es auch um die Information und Sensibilisierung der gesamten Belegschaft. Die geschulten Vorgesetzten der Lenzing AG geben ihr Wissen über Substanzen und damit verbundene Risiken in den einzelnen Abteilungen weiter, etwa bei Besprechungen oder im persönlichen Dialog. Weiters ist die betriebliche Alkoholkultur ein Thema. Schritt für Schritt hat man ein Alkoholverbot umgesetzt. Gab es früher im Betriebsrestaurant Bier, ist die Lenzing AG heute ein alkoholfreier Betrieb.

„Der Stufenplan gibt Sicherheit beim Führungsverhalten und die Mitarbeiter wissen, was sie erwartet.“

Wolfgang Kolb,
Personalverantwortlicher bei der Lenzing AG

„DAS THEMA BRENNT UNTER DEN NÄGELN“

Betriebsräte sind Schlüsselpersonen in der betrieblichen Suchtvorbeugung. In speziellen Schulungen erhalten sie Hintergrundwissen und praxisnahe Tipps, wie sie Prävention im eigenen Unternehmen gestalten können.



Kludia Gringer, Juristin der Arbeiterkammer

Seminarraum 3 des AK-Bildungszentrums Jägermayerhof in Linz:

Rund 20 Belegschaftsvertreterinnen und -vertreter sitzen im Sesselkreis, hören zu, stellen Fragen, machen sich Notizen. Sie alle haben ähnliche Anliegen: Was kann der Betriebsrat zu betrieblicher Suchtprävention beitragen? Wie verhält man sich, wenn ein Mitarbeiter wegen Alkohol- oder Drogenmissbrauchs seine Pflichten verletzt? Was sagt das Arbeitsrecht dazu? Wie lassen sich bestehende Angebote für Suchtprävention verbessern? Um zu diesen und ähnlichen Bereichen zu informieren, bietet das Institut Suchtprävention in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer OÖ eine Schulung für Betriebsräte und Sicherheits-Vertrauensbeauftragte an.

An der Wand hängen Plakate. In Gruppen hat man einige Themen erarbeitet – vom Umgang mit Alkohol im Unternehmen bis zu betrieblichen Einflussfaktoren auf Sucht. Eine zentrale Frage ist, wie die eigene Firma bzw. Organisation bisher mit Substanzmissbrauch und Sucht umgegangen ist. Durch den Austausch in der großen Runde stellt sich rasch heraus: **Wegschauen und Hilflosigkeit sind weit verbreitet.**

Kludia Gringer, Juristin bei der Arbeiterkammer, informiert die Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer über arbeitsrechtliche Hintergründe. Arbeitssicherheit, Fürsorgepflicht des Dienstgebers, Verwarnung und Entlassung sind Schlagworte, um die sich die Diskussion dreht. Das Arbeitsrecht ist meist dann relevant, wenn es schon Vorfälle mit einem Mitarbeiter gibt. „Aus rechtlicher Sicht geht es um Fragen wie: Hat der Arbeitnehmer unter Einfluss von Alkohol oder Drogen seine Pflichten verletzt? Hat er andere gefährdet? etc.“, so Rechtsberaterin Gringer, der bewusst ist, dass Gesetze allein nicht alle Probleme rund um Sucht, Alkohol und Drogen im Betrieb abdecken können: „Hier sind Ideen zur betrieblichen Suchtprävention gefragt.“ Ihr per-

sönlicher Eindruck von der Betriebsräte-Schulung: „Das Thema brennt in vielen Unternehmen unter den Nägeln.“

Gespür für Gesprächsführung entwickeln

Besonders schwierig werde der Umgang mit Sucht, wenn Beeinträchtigungen im Betrieb nicht auffallen und es zu keinen Pflichtverletzungen kommt, schildert die Betriebsrätin einer Handelskette: „Wir sind fast ein reiner Frauenbetrieb. Da ist Alkohol weniger ein Problem, dafür aber Medikamentenmissbrauch. Wir haben auch Betroffene, die unter Essstörungen oder Kaufsucht leiden. Das ist oft eine Reaktion auf die Mehrfachbelastung der Frauen durch Beruf, Haushalt und Kinder.“ Wie spricht man in einer solchen Situation die Betroffenen an? Dazu Herbert Baumgartner, Leiter der Abteilung Arbeitswelt am Institut Suchtprävention: „Wir versuchen den Schulungsteilnehmern ein Gespür für die Gesprächsführung zu vermitteln und geben ihnen konkrete, praxisnahe Tipps. Gleichzeitig geben wir aber die Botschaft mit, dass Frühintervention eine Führungsaufgabe ist.“ Die **Praxisnähe** der Schulung ist dem Belegschaftsvertreter eines Technologie-Konzerns besonders wichtig: „Man hat als Betriebsrat ja mit Kollegen zu tun, das Problem ist daher zwischenmenschlich heikel. Dieses Seminar hilft mir, damit besser umgehen zu können.“

„Man hat als Betriebsrat ja mit Kollegen zu tun, das Problem ist daher zwischenmenschlich heikel. Dieses Seminar hilft mir, besser damit umgehen zu können.“

Teilnehmer an der Betriebsräte-Schulung

„MITARBEITER DER ZUKUNFT“

Eine Diskussion zum Thema Rausch, ein Zeitungsprojekt über Suchtmittel, regelmäßige Gespräche mit dem Ausbilder: Suchtprävention mit Lehrlingen hat viele Facetten.



Andreas Reiter: leitet den Workshop „Talk about“

Ein Freitagnachmittag in der Firma Elmet in Oftering, Bezirk Linz-Land: Ein Großteil der Belegschaft ist bereits ins Wochenende aufgebrochen. Eine Handvoll Burschen versammelt sich jedoch noch im Schulungsraum – allerdings nicht, um sich mit Werkzeugbau oder der Arbeit mit Kunststoffen zu widmen. Vielmehr findet der **Workshop „Talk About“** statt, bei dem es um den Umgang mit Alkohol und Infos über illegale Substanzen geht. Konsum, Rausch und Missbrauch sind dabei wichtige Themen. Der Sozialarbeiter Andreas Reiter hält die dreistündige Veranstaltung im Auftrag des Instituts Suchtprävention. „Ich war selbst Lehrling und kann mich in die Jugendlichen gut hinein fühlen“, so Reiter. „Es macht großen Spaß mit ihnen zu arbeiten. Sie sind die Mitarbeiter der Zukunft.“

Der Workshop-Leiter legt einen Stapel Fotos auf den Boden. Sie zeigen Szenen, in denen Alkohol eine Rolle spielt. Er fordert die Jugendlichen auf, sich ein Bild zu suchen, das am besten zu einer von ihnen erlebten Situation passt. Dann stellt er ein paar Fragen: Wie habt ihr euren letzten Rausch erlebt? Was ist in dieser Zeit passiert? Was haben eure Freunde gemacht? Wie seid ihr nach Hause gekommen? Wie ist es euch am nächsten Tag gegangen? Während die Burschen antworten, notiert Andreas Reiter verschiedene Stichwörter, die fallen: Geld, Übelkeit, Spaß, Erinnerungslücken, Genuss. Dann vergibt die Gruppe Plus- und Minus-Punkte für die einzelnen Aspekte des Rausches – und schon ist eine Diskussion in Gang.

Auseinandersetzung statt Frontalunterricht

In den Workshop fließen auch Sachinformationen zu verschiedenen legalen und illegalen Drogen ein, etwa in Form eines Quiz. Die 15- und 16-jährigen Lehrlinge sollen schätzen, wie viele Menschen es gibt, die von Alkohol, Nikotin, Medikamenten und illegalen Substanzen abhängig sind. Manchmal liegen sie richtig, doch sie greifen auch daneben: So wird Zahl der Alkoholiker als zu niedrig, jene der Drogensüchtigen als viel zu hoch eingeschätzt. **In erster Linie geht es bei „Talk About“ jedoch darum, dass sich die Lehrlinge mit ihren eigenen Konsumgewohnheiten, dem gesellschaftlichen Umgang mit Suchtmitteln und möglichen Ursachen für Sucht auseinandersetzen.** Sie können auch ihre persönlichen Erfahrungen schildern, ohne dass sofort moralisch gewertet wird.

Die Firma Elmet hat suchtpreventive Maßnahmen in die Lehrlingsausbildung integriert. Anlass war der Fall eines Burschen mit Drogenproblemen. Das Unternehmen holte sich professionelle Beratung. Der Jugendliche hat die Lehre inzwischen mit Auszeichnung abgeschlossen. Geblieben ist der Wunsch, regelmäßig etwas in diesem Bereich zu tun. Daraus entstand eine Kooperation mit dem Institut Suchtprävention. Reinhard Koch, Leiter der Lehrlingsausbildung, hat dadurch auch persönlich dazugelernt: „Mir wurde so richtig bewusst, wie wichtig ein guter Draht zu den Jugendlichen ist. Einmal pro Monat findet daher für jeden ein persönliches Mitarbeitergespräch statt. Da geht es auch um die Probleme, die junge Menschen in diesem Alter eben haben – von der Familie bis hin zu Beziehungen, aber auch Alkohol und Drogen.“

„Ein guter Rausch ist, wenn du noch genießen kannst, wenn du noch nicht zu viel getrunken hast und weißt, was du tust.“

Christoph, Lehrling Firma Elmet

Lehrlinge der Firma Austria AluGuss beim Recherchieren ihrer suchtpreventiven Zeitung



engagiert bei der Sache: Lehrling Stephan Aberer

Lehrlinge lernen sich dank Projekt besser kennen

Die Austria AluGuss AG in Ranshofen ist ebenfalls in der Suchtprävention für Lehrlinge aktiv. Nach einem Workshop des Instituts Suchtprävention erhielten die Jugendlichen den Auftrag, ein Projekt auszuarbeiten und umzusetzen.

So entstand die Zeitung **„LSD – Leben statt Drogen“**, eine Sonderausgabe zur bereits bestehenden Mitarbeiterzeitung. Sie informiert sachlich über die Wirkung und die Risiken von Alkohol. Das Blatt soll aber keine Eintagsfliege bleiben, sondern einmal jährlich zu einem anderen Schwerpunkt erscheinen. So kann jede Lehrlingsgeneration einmal in der Redaktion mitarbeiten. „Wir sind zum Recherchieren auch zur Polizei und in die Suchtberatungsstelle EGO gefahren. Das war sehr interessant“, schildert der Lehrling Stephan Aberer, der sich besonders für „Leben statt Drogen“ engagiert. Zusätzlich haben die Lehrlinge bei

den firmeninternen Gesundheitstagen einen Stand betreut: „Das ist sehr gut angekommen. Wir haben unser Zeitungsprojekt vorgestellt, Info-Materialien aufgelegt und eine Vitalbar mit alkoholfreien Drinks angeboten“, so Aberer.

Christian Stoiber, Leiter der Lehrlingsausbildung, unterstützt seine Schützlinge tatkräftig: Er koordiniert Termine, hilft in der Redaktion mit und motiviert die Jugendlichen, wenn sie einmal nicht mehr weiter wissen. Für ihn hat das suchtpreventive Projekt einen doppelten Nutzen: „Die Lehrlinge arbeiten bei uns ja in verschiedenen Abteilungen und sehen sich nicht so oft. Über die Zeitung kommen sie zusammen und lernen sich besser kennen.“

„Unser Lehrlingsbeauftragter kümmert sich toll um uns. Auch die Geschäftsführung steht hinter unserem Projekt. Das ist schon eine große Motivation.“

Stephan Aberer, Lehrling AluGuss AG

DIE DROGE ARBEIT

„Gegen persönliche Krisen schützt man sich am besten durch einen vollen Terminkalender“

Henry Kissinger (*1923), ehemaliger Außenminister der USA und Friedensnobelpreisträger



Während viele Menschen unter Arbeitslosigkeit leiden, gehören für andere lange Arbeitstage, viele Überstunden und Stress fast schon zum guten Ton. Dass Arbeiten zur Sucht werden kann, die nicht nur die Betroffenen, sondern auch ihre Kollegen belastet, wird dabei kaum wahrgenommen.

„**Workaholic**“ ist ein durchaus positiv besetzter Begriff, der nicht selten scherzhaft, aber mit Stolz verwendet wird. Dass Arbeiten pathologisch werden kann und arbeitssüchtige Menschen langfristig möglicherweise auch dem Unternehmen schaden, ist für viele kaum vorstellbar. Derzeit gibt es für Arbeitssucht noch keine einheitliche, international anerkannte Definition. Diese Form der Sucht ist noch nicht so gut erforscht wie etwa Alkoholismus. Bei einer Reihe möglicher Ursachen und Kennzeichen von Arbeitssucht kommen Wissenschaftler aber unabhängig voneinander zu ähnlichen Ergebnissen.

Medien und gesellschaftliche Normen als Risikofaktoren

Die Ursachen sind wie bei anderen Suchtkrankheiten sehr vielfältig und variieren von Person zu Person. Ängste und Minderwertigkeitsgefühle, die bei Sucht eine Rolle spielen, gehen oft auf die Kindheit zurück. Hängen Anerkennung und Zuwendung in der Familie übermäßig von der Leistung ab, ist das ein möglicher Risikofaktor für spätere Arbeitssucht. Das betriebliche Umfeld spielt ebenfalls eine Rolle. Eigenverantwortlichkeit und viele Gestaltungsmöglichkeiten können trotz positiver Aspekte auch überfordern, ebenso der Zwang zu Überstunden und die Angst vor dem Verlust des Jobs. Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt immer mehr – ein Prozess, der durch die ständige Erreichbarkeit über Handy und E-Mail beschleunigt wird. Auch das gesellschaftliche Umfeld begünstigt Arbeitssucht und trägt dazu bei, dass die Erkrankung selten als solche erkannt wird. Vor allem Männer werden stark an ihrem beruflichen Erfolg gemessen. Frauen leiden an der Mehrfachbelastung durch Beruf, Haushalt und Kinderbetreuung. Die Medien wiederum stellen vor allem jene Menschen als Vorbilder dar, die Karriere machen und viel Geld verdienen. Bei Frauen kommt oft das Klischee von der beruflich erfolgreichen Super-Mama dazu, die alles problemlos unter einen Hut bringt.

Auslöser für Arbeitssucht sind häufig Krisenmomente wie z.B. die Trennung von einem geliebten Menschen oder der Tod eines Angehörigen. Für eine gewisse Zeit kann die Ablenkung durch Arbeit durchaus eine Stütze sein, mit dem Schicksalsschlag umzugehen. Bleibt dieses Verhalten jedoch langfristig bestehen bzw. wird Arbeit für einen Menschen zur einzigen Quelle von Lebenssinn und Selbstwert, steigt das Risiko, die Kontrolle zu verlieren. Arbeitssucht muss nicht für sich allein stehen. Häufig ist sie von Alkohol- und Medikamentenmissbrauch bzw. von starkem Tabak- und Kaffeekonsum begleitet.

KENNZEICHEN VON ARBEITSSUCHT

Die Symptome für Arbeitssucht können von Mensch zu Mensch variieren und auch nach Stadium der Erkrankung unterschiedlich sein. Die Übergänge zwischen problematischem und pathologischem Arbeitsverhalten sind fließend. Im Folgenden eine Auswahl möglicher Kennzeichen:

- zwanghafte Fixierung auf Arbeit – die Gedanken kreisen ständig um den Job
- unwiderstehliches Verlangen, dauernd zu arbeiten – oft bis zur völligen Erschöpfung; auch das ständige Aufschieben von Arbeit aus Angst vor Misserfolgen kann ein Symptom von Arbeitssucht sein
- ständiges Mitnehmen von Arbeit ins Wochenende | in den Urlaub
- Abwehrmechanismen wie Selbstüberschätzung oder Verleugnung von Fehlern
- Perfektionismus: kann auch dazu führen, sich zu verzetteln und Projekte nicht rechtzeitig zu Ende zu bringen
- Unfähigkeit, etwas an andere zu delegieren
- übertriebene Leistungsanforderungen an Mitarbeiter bzw. Kollegen
- Vernachlässigung privater Beziehungen und Interessen
- psychosomatische Beschwerden wie z.B. Schlafstörungen, Magengeschwüre, Kopfschmerzen, Herzbeschwerden oder Bluthochdruck
- schlechtes Gewissen, Nervosität, Gereiztheit, Unruhe oder depressive Verstimmungen, wenn mal nicht gearbeitet wird

Arbeitssucht wird nur selten als solche erkannt. Viel Leistung zu erbringen gilt als erwünschtes Verhalten, mit dem die Betroffenen mit Anerkennung, Gehaltserhöhung oder Aufstiegsmöglichkeiten belohnt werden. Die seelischen und körperlichen Beschwerden, die mit der Erkrankung einhergehen, sind Symptome für eine ganze Reihe von Problemen. Kaum ein Hausarzt würde deswegen Arbeitssucht diagnostizieren.

Arbeitssüchtige Mitarbeiter können dem Betrieb schaden

Arbeitssüchtige Menschen sind für ein Unternehmen keineswegs nur nützlich oder produktiv. Wer sich krankhaft in die Arbeit stürzt und sich dauernd überlastet, dem unterlaufen auch Fehler – die jedoch selten zugegeben werden. Die Begleiterscheinungen von Arbeitssucht wie Burnout, Depressionen und psychosomatische Beschwerden führen zu Krankenständen. Weiters sind die Betroffenen häufig wenig teamfähig. Ein arbeitssüchtiger Vorgesetzter stellt oft Anforderungen an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese total überlasten. Darunter leidet das Betriebsklima, eine erhöhte Fluktuation des Personals kann die Folge sein. Nur selten werden diese negativen Begleiterscheinungen jedoch auf pathologisches Arbeitsverhalten zurückgeführt. Für viele ist es in einer Leistungsgesellschaft einfach nicht vorstellbar, dass hartes Arbeiten nicht nur „das Leben süß macht“ – wie ein altes Sprichwort sagt – sondern auch ein Ausdruck von persönlichem Leid sein kann.

„Hierzulande muss man überarbeitet wirken, um ernst genommen zu werden.“

Karl Otto Pöhl (*1929)
ehem. Präsident der deutschen Bundesbank

MEIN KIND NIMMT DROGEN. UND WAS JETZT?



Viele Eltern haben Angst, dass ihre Kinder mit Drogen in Kontakt kommen oder sogar abhängig werden könnten. Das gilt vor allem in der Zeit der Pubertät, wenn sich Jugendliche von zu Hause abzulösen beginnen. Die Ängste sind verständlich: Mehr Unabhängigkeit bedeutet gleichzeitig weniger Schutz vor Verlockungen und Gefahren. Reißerische Medienberichterstattung trägt das Ihre zur Verunsicherung bei. Doch Mütter und Väter sind dem nicht hilflos ausgeliefert. Sie bleiben auch im Jugendalter wichtige Begleiter und Unterstützer ihrer Kinder.

► Was schützt vor Sucht?

Bestimmte persönliche Kompetenzen gelten als Schutzfaktoren: z.B. ein stabiles Selbstwertgefühl, ein angemessener Umgang mit Problemen und Stress, das Bewältigen von Konflikten, das Gefühl, sein eigenes Leben gestalten und verändern zu können etc. Diese Kompetenzen verhindern zwar keine Experimente und Probierphasen mit legalen oder illegalen Drogen, machen ein Abgleiten in eine Abhängigkeit aber wenig wahrscheinlich.

Als Schutz vor Sucht gilt auch ein familiäres Klima, das von Wärme, gegenseitigem Respekt, klaren Regeln und genügend Freiräumen geprägt ist. Eine große Rolle spielt das Vorbild der Eltern: Wie gehen sie mit sich selbst und mit anderen um? Welche Formen der Problembewältigung leben sie vor? Welche Haltungen und Werte bestimmen das Familienleben?

► Macht Drogenkonsum sofort süchtig?

Experimente mit Drogen bedeuten noch keine „Suchtkarriere“. Das Ausprobieren von Alkohol, Zigaretten, Haschisch, Ecstasy oder anderen Drogen hat oft mit Neugierde und der Lust auf neue Erfahrungen zu tun. Vor allem bei illegalen Substanzen bleibt es meist bei einer Probierphase. Problematisch wird es, wenn Jugendliche Drogen (auch Alkohol!) wiederholt im Zusammenhang mit seelischen und sozialen Belastungen nehmen. Drogenmissbrauch hat immer eine Vorgeschichte und hat nicht nur mit der Substanz zu tun.

Die Möglichkeit von Vergiftungen und Unfällen im Rauschzustand besteht aber unabhängig vom Konsummotiv. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Jugendliche über Risikobewusstsein und sachliche Informationen verfügen.

► Woran kann ich erkennen, dass mein Kind Drogen nimmt?

Sozialer Rückzug, gerötete Augen, Nervosität, Konzentrations- und Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Übelkeit, Stimmungsschwankungen: All das sind Anzeichen, dass es einem Jugendlichen nicht gut geht. Ob Drogen damit in Zusammenhang stehen, lässt sich daran aber nicht eindeutig erkennen. Auch Überforderung, Liebeskummer, Probleme mit Freunden oder hormonelle Veränderungen können der Hintergrund sein. Auf jeden Fall sollten Eltern solche Anzeichen ernst nehmen und Unterstützung anbieten.

► Gespräche mit Jugendlichen im konkreten Anlassfall

- Ignorieren und verharmlosen Sie nicht, was passiert ist. Sprechen Sie an, was Ihnen aufgefallen ist und worüber Sie sich Sorgen machen. Vermeiden Sie jedoch panische Überreaktionen, Drohungen und Vorwürfe. Gerade jetzt braucht Ihr Kind eine vertrauensvolle Atmosphäre für ein gutes Gespräch.
- Lassen Sie sich den Vorfall aus der Sicht Ihres Kindes schildern. Hören Sie zu, versuchen Sie, sich in Ihr Kind einzufühlen. Welche Hintergründe, welche Motive spielen eine Rolle? In welchen Gefühlswelten lebt Ihr Kind gerade? Was ist ihm wichtig, was beschäftigt es?
- Vermitteln Sie Ihrem Kind klar Ihre eigene Haltung. Sein Kind zu verstehen bedeutet nicht, mit allem einverstanden zu sein.
- Die Konfrontation mit dem Drogenkonsum eines Kindes ist in der Regel mit vielfältigen Gefühlen verknüpft. Es kann sein, dass Sie Angst haben, dass Sie wütend sind, dass Sie sich hilflos fühlen oder sich Selbstvorwürfe machen. Zeigen Sie sich Ihrem Kind als Mensch und teilen Sie Ihre Gefühle mit.
- Überlegen Sie gemeinsam mit Ihrem Kind, wie es weitergehen kann.
- Holen Sie sich Information und Unterstützung, z.B. bei Drogen- oder Familienberatungsstellen und im Gespräch mit Menschen, denen Sie vertrauen.

! VERHALTEN BEI AKTUELLEM AUFRECHTEM KONSUM

Wenn Jugendliche regelmäßig Drogen missbrauchen und zunehmend unter den Folgen leiden, bringt das Eltern zur Verzweiflung. Wie sollen sie sich verhalten? Wie können sie dem Kind und sich selbst helfen?

Dazu einige Anregungen:

- Bieten Sie Ihrem Kind emotionalen Rückhalt, aber unterstützen Sie den Drogenkonsum weder mit bedingungsloser Akzeptanz noch mit Bargeld.
- Der Konsum von illegalen Substanzen ist oft mit Täuschen, Tarnen und Lügen verbunden. Versuchen Sie, die Muster der Heimlichkeit zu durchbrechen, indem Sie offen kommunizieren und dem Kind vermitteln, dass Sie die Wahrheit ertragen können.
- Geben Sie keinen Erpressungsversuchen nach, z.B. „Wenn Du mir das jetzt nicht gibst, dann...“.
- Vergessen Sie nicht auf sich selbst. Gerade in Belastungssituationen ist es wichtig, dass Sie sich Nischen bewahren, in denen Sie Kraft tanken können. Tun Sie etwas, was Ihnen Freude macht. Erlauben Sie sich, ihr familiäres Problem einmal in den Hintergrund treten zu lassen.
- Vergessen Sie nicht auf Ihre anderen Kinder und auf Ihre Partnerschaft.
- Unterstützen Sie Schritte Ihres Kindes, die zu psychosozialer Betreuung bzw. Behandlung führen.
- In Selbsthilfegruppen für Angehörige können Sie sich mit anderen betroffenen Eltern austauschen und Rückhalt finden.
- Erstellen Sie keine Anzeige bei der Polizei. (Es besteht keine Anzeigenpflicht – Sie machen sich dadurch also nicht strafbar.) Wenden Sie sich stattdessen an Drogenberatungsstellen. Diese arbeiten nach den Prinzipien der Anonymität und Verschwiegenheit.

BÜHNE FREI FÜR MOTTE & CO

Suchtvorbeugung kann ganz schön kreativ und schwungvoll sein. Das beweist die jüngste Kooperation zwischen Institut Suchtprävention und dem Landestheater Linz.

Mit „**Motte & Co**“ gibt es im u\hof:, dem Linzer Theater für junges Publikum, seit Mitte Oktober ein neues Stück für alle ab sechs Jahren. Es ist nicht nur ein kurzweiliger Zeitvertreib für Jung und Alt, sondern vermittelt mit viel Musik und Schwung auch wichtige Lebenskompetenzen. So lautete auch die zentrale Zielsetzung dieses Gemeinschaftsprojekts zwischen dem Landestheater Linz und dem Institut Suchtprävention. Denn moderne Suchtvorbeugung setzt auf die Förderung von persönlichen und sozialen Kompetenzen, die es für ein Leben ohne Sucht braucht. Und je früher diese Förderung, beginnt, desto besser. „**Motte & Co**“ erzählt mit viel Witz eine Geschichte aus dem Tierreich, in der Selbstvertrauen, Konfliktfähigkeit und ein angemessener Umgang mit schwierigen Gefühlen wichtige Themen sind. Kinder, aber auch Erwachsene, können so auf spielerische Art mit diesen „Schutzfaktoren“ gegen Sucht vertraut werden. „**Motte & Co**“ bietet Identifikationsfiguren, die in konkreten Situationen Konflikte lösen, mit schwierigen Situationen umgehen und gemeinsam etwas erreichen. Die bisher ausverkauften Vorstellungen und positiven Rückmeldungen zeigen, wie gut das Stück beim Publikum ankommt – nicht zuletzt dank der musikalischen Würze von Jan Fritsch. Die Grundidee zu einem Theaterstück für Kinder stammt von Institutsleiter Christoph Lagemann, die Textvorlage von der bekannten Kinderstück-Autorin Gertrud Pigor. Für die Inszenierung ist Heidelinde Leutgöb, die Leiterin des Theaters u\hof: verantwortlich.

MOTTE & CO DIE STORY

Die Nachricht vom großen Wettbewerb breitet sich wie ein Lauffeuer aus: Jeder kann sich bewerben, um „**Tier des Jahres**“ zu werden! Beinahe hätte Lotte, die graue Motte, die in der hintersten Ecke eines Kleiderschranks lebt, diese spannende Nachricht verpasst. Was für ein Glück wäre es, endlich aus ihrem Versteck, aus ihrer Unscheinbarkeit hervorzutreten, endlich gesehen und bewundert, ja vielleicht sogar auf einer Briefmarke verewigt zu werden! Und Lottes Mitbewohner, die frechen Holzwurm-Zwillinge, sind mindestens ebenso aufgeregt. Auch die beiden fragen sich seit langem, warum sie und ihre einmaligen Talente so wenig Anerkennung finden: Welches Tier kann einen ganzen Schrank so kunstvoll perforieren? Jetzt endlich scheint ihre Chance gekommen und im Kleiderschrank bricht Wettkampfeifer aus. Auch eine Schnecke, die unter dem Komplex leidet, zu langsam zu sein, trainiert eifrig für einen Marathon. Die Spannung ist groß. Alle träumen vom Sieg. Doch nur ein Tier kann gewinnen...



Im Tierreich herrscht große Aufregung. Die Wahl zum „Tier des Jahres“ steht an. Auch im Kleiderschrank bricht Wettkampfeifer aus: Nicht nur Lotte, die graue Motte, sondern auch die frechen Holzwurmzwillinge wollen an dem Wettbewerb teilnehmen und damit aus ihrer Unscheinbarkeit heraustreten. Die Spannung ist groß. Alle träumen vom Sieg. Doch nur ein Tier kann gewinnen ...

u\hof: Motte & Co GERTRUD PIGOR
Theater für junges Publikum
LANDESTHEATRE LINZ
Ein Stück mit Musik für alle ab 6 Jahren • Ein Auftragswerk des Landestheaters Linz in Zusammenarbeit mit dem Institut Suchtprävention
Vormittags- und Nachmittagsvorstellungen in der Spielzeit 2006/2007 im u\hof:
KARTENSERVICE 0800.218.000 • INFO UND BESTELLUNG (FÜR GRUPPEN) • 0800.218.000-8 WWW.UHOF.AT

INSTITUT SUCHTPRÄVENTION
KULTUR



MIT BUNTEM LEBENS LAUF ANS INSTITUT



„Am Institut Suchtprävention kann ich alles was ich vorher beruflich gemacht habe miteinander verbinden.“

INTERN

IM PORTRÄT: HERBERT BAUMGARTNER – Leiter der Abteilung Jugend und Arbeitswelt am Institut Suchtprävention.

Stellen Sie sich eine Jobanzeige in der Zeitung vor: „Mitarbeiter gesucht. Erfahrung in Suchtprävention, Sozialarbeit, Kommunikationstraining und Bio-Landwirtschaft, Organisations-talent, Lebensberater, Teamentwickler, Bogenschießer, Wüstenreisender, Papa eines Babys“
Alles kein Problem, alles schon gemacht – das würde sich Herbert Baumgartner angesichts solcher Anforderungen denken. Der Leiter der Abteilung „Jugend und Arbeitswelt“ kann auf einen bunten Lebenslauf verweisen. Aufgewachsen in Neuhofen an der Krems besuchte Herbert Baumgartner Gymnasium und Handelsakademie in Traun.

Mit Menschen arbeiten

„Nach der HAK wusste ich, dass ein Bankschalter oder Ähnliches nicht meins ist. Die Arbeit mit Menschen hat mich mehr interessiert. Der Zivildienst als Sanitäter beim Roten Kreuz hat mich darin bestätigt.“ Der heute 41-Jährige entschied sich für die Sozialakademie. Und weil ihm das Studienprogramm allein nicht reichte, engagierte er sich mit Kollegen dafür, die politische Dimension der Sozialarbeit mehr ins Blickfeld zu rücken. So entstand eine sozialpolitische Zeitung mit dem ironischen Titel „KONDOM – Schutz vor der Krise“. Ob da der spätere Weg in die Prävention schon vorgezeichnet war...?

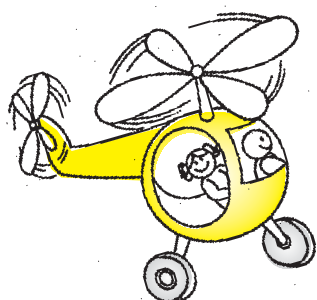
Nach der Sozialakademie arbeitete Herbert Baumgartner am Erlenhof, einer Langzeit-Therapiestation für Suchtkranke. Es folgten Jahre als freiberuflicher Kommunikations- und Persönlichkeitstrainer für Menschen auf Jobsuche. Baumgartner absolvierte Ausbildungen zum Lebens- und Sozialberater bzw. zum Team- und Organisationsentwickler. Und zwischendurch ging sich auch noch ein eigener Bauernhof aus und ein Projekt mit verhaltensauffälligen Jugendlichen, mit denen er zwei Monate soziale Fertigkeiten trainierte – in der Abgeschiedenheit der Wüste Sinai.

Ziel: Angebote noch mehr spezialisieren

Im Jahr 1999 stieg Herbert Baumgartner beim Institut Suchtprävention ein: „Dort kann ich alles was ich vorher beruflich gemacht habe miteinander verbinden.“
Die ersten Jahre arbeitete er als Netzwerk-Koordinator für den Raum Steyr-Kirchdorf. „Ich war in der Region Mädchen für alles – von der Lehrerschulung bis hin zur Öffentlichkeitsarbeit oder zum Einzelcoaching für Firmenchefs.“ Die rasche Entwicklung der jungen Disziplin Suchtprävention erforderte jedoch schon bald eine inhaltliche Spezialisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Im Jahr 2002 übernahm Herbert Baumgartner die Abteilung Jugend und Arbeitswelt mit einem mittlerweile sechsköpfigen Team. Seine persönlichen Schwerpunkte sind die Bereiche Betriebe, Vereine, Organisationen und Netzwerke. Er ist viel unterwegs, hält Schulungen und Vorträge, begleitet Projektteams und führt Einzelberatungen durch. „Wir haben uns bei Unternehmen und Organisationen bereits einen guten Ruf erarbeitet. Auch für Personen aus Streetwork und Jugendzentren sind wir beim Thema Sucht und Drogen ein kompetenter Ansprechpartner“, freut sich Herbert Baumgartner über die Erfolge seines Teams. Sein Ziel ist, das Angebot weiter zu spezialisieren und noch besser auf die konkreten Bedürfnisse der Zielgruppen einzugehen.

„Dem Kind das Fliegen beibringen und die Eltern sind der Landeplatz: So stelle ich mir meine Rolle als Vater vor.“

Für Hobbys wie Volleyball, Bogenschießen, Lesen und Kino bleibt nur begrenzte Zeit – vor allem, seit Baby Paul im September zur Welt kam. Mit ihm und seiner Lebensgefährtin Eva verbringt der frischgebackene Papa am liebsten seine freien Tage. Seinem Sohn wünscht Herbert Baumgartner, dass er einmal seinen eigenen Weg gehen kann: „Dem Kind das Fliegen beibringen und die Eltern sind der Landeplatz: So stelle ich mir meine Rolle als Vater vor.“



CLEVER & COOL-KLASSE GEWINNT „VÖCKLA AWARD 2006“

Großer Erfolg für die Hauptschule Attnang: „clever & cool“, das im Schuljahr 2005/06 in der 4a-Klasse von Erika Racher unter dem Motto „**Suchtfrei – Sei dabei**“ lief, wurde im Spätsommer dieses Jahres mit dem „Vöckla Award 2006“ prämiert (Kategorie Wirtschaft und Schule). Es ist ein gemeinsames Projekt des Instituts Suchtprävention und der Polizei. Vor Ort begleitet haben es die Präventionsbeamten der Polizei Alex Geyrhofer (PI Schörfling) und Wolfgang Kaiss (PI Attnang). Das Institut Suchtprävention freut sich als Initiator von „clever & cool“ natürlich sehr und gratuliert auf diesem Weg allen Beteiligten ganz herzlich!



Über den Vöckla-Award freuen sich (v.l.n.r.): Alexander Geyrhofer (PI Schörfling), Hauptschuldirektor Horst Klinklmayr, Klassenvorstand der 4a Erika Racher und Wolfgang Kaiss (PI Attnang)

DROGENMONITORING 2006 – NEUE ZAHLEN UND FAKTEN

Alle drei Jahre erstellt das Institut Suchtprävention das so genannte „Drogenmonitoring“. Dabei werden 1.500 Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher zu Konsumverhalten, Wissen und Einstellungen rund um legale und illegale Drogen befragt. In der Abteilung Wissensmanagement des Instituts rauchen daher die Köpfe: Man ist am Auswerten der im Frühling erhobenen Daten. Die Ergebnisse werden jenen aus den früheren Studien gegenüber gestellt, um eventuelle neue Entwicklungen herauszufiltern. Sie dienen als Entscheidungsgrundlage – nicht nur für das Institut, sondern auch für die Politik.

ACTION, FUN UND GENUSS FÜR JUGENDLICHE – „MEHR SPAß MIT MAß“ - TOUR 2006

Jede Menge Infos gemixt mit Spiel, Sport und Genuss – darauf setzte die Aktion „Mehr Spaß mit Maß“, die der **Fonds Gesundes Österreich** initiiert hat und die Jugendliche für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol sensibilisieren sollte. Neben vier verschiedenen Fernsehspots standen je zehn Aktionstage pro Bundesland im Zentrum der bundesweiten Kampagne. Diese fanden im August und September in ganz Oberösterreich statt. Realisiert wurde das Projekt in einer Ko-Produktion von Institut Suchtprävention und dem Verein für Prophylaktische Gesundheitsarbeit (PGA). Die Aktionen fanden meist an beliebten Badeplätzen statt. Für Schlechtwetter-Alternativen war gesorgt. Auf diese Weise konnten zahlreiche Burschen und Mädchen zwischen 11 und 19 Jahren beim Fahrradparcours (mit Radprofi Berni Wöhrer), „Alkohol-Activity“, Streetdance und Volleyball nicht nur ihre sportlichen und kreativen Fähigkeiten unter Beweis stellen. So gab es am Infostand unseres Instituts auch viel Wissenswertes zum Thema, das die Jugendlichen unter anderem mit einem interaktiven Quiz samt Gewinnspiel überprüfen konnten. Für genussvolle Entspannung sorgten die Shake-Teams der Barfuss mit ihren alkoholfreien Cocktails. Die Barfuss war übrigens bei der Sommertour nicht nur in heimatlichen Gefilden unterwegs, sondern konnte auch bei den Aktionstagen in Salzburg, Tirol, Kärnten, der Steiermark, Niederösterreich, im Burgenland und in Wien das Publikum für sich gewinnen!

**Mehr Spaß
mit Maß!**
Sommer, Sonne,
Suchtvorbeugung



v.l.n.r.: **Günther Ganhör** (Institut Suchtprävention) gemeinsam mit Wilherings Bürgermeister **Mario Mühlböck** und **Sven Mozer** (PGA) bei der Preisübergabe.

EINMILLIONSTER JUGENDFLYER VERTEILT!

Im Zuge des finalen OÖ-Aktionstages von „Mehr Spaß mit Maß“ Anfang September hat das Institut Suchtprävention den 1-millionsten „it's Up2U“-Flyer verteilt, und zwar in der Sportanlage Schönering, Gemeinde Wilhering. Diese Jugendflyer – ein Gemeinschaftsprojekt der österreichischen ARGE Suchtvorbeugung – gibt es seit fünf Jahren. Sie enthalten jugendgerecht aufbereitete Infos zu psychoaktiven Substanzen und Süchten. Die Informationen stammen von Fachleuten aus dem Präventions- und Jugendbereich. Wilherings Bürgermeister Mag. Mario Mühlböck stellte sich bei der Verlosung als „Glücksengel“ zur Verfügung. Die stolze Gewinnerin eines 50-Euro-Gutscheins der Firma Sport Eybl, war die 13-jährige Sarah Kowalska.

DIE „DROGE“ ARBEIT

Unternehmen als „Dealer“ und als Risikoträger. Personalwirtschaftliche Risiken der Arbeitssucht, Ulrike Emma Meißner, 2005. Die Autorin Ulrike Emma Meißner beleuchtet das Thema Arbeitssucht aus Sichtweise der Personalabteilungen. So können Arbeitssüchtige bis zu einem gewissen Grad einen positiven Nutzen für Unternehmen darstellen. Andererseits ist Arbeitssucht ein existenzgefährdendes Risiko und sollte bei Fehlzeiten-, Fluktuations- oder Motivationsproblemen als potenziell auslösender Faktor mit berücksichtigt werden. Neben einer betriebs- und personalwirtschaftlichen Risikoanalyse und einer empirischen Untersuchung enthält die Publikation auch praxisorientierte Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Arbeitssucht.



BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN

Oskar Meggeneder/Klaus Pelster/Reinhold Sochert, 2005.

Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter sind wichtige Voraussetzungen für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Unternehmens. Trotzdem wird Sicherheit, Gesundheitsschutz und -förderung häufig nur wenig Beachtung geschenkt, vor allem in Kleinbetrieben. Deren Bedürfnisse in diesem Bereich unterscheiden sich wesentlich von jenen der Großunternehmen, für die viele Gesundheitsprogramme konzipiert sind. Dieses Buch beschreibt, wie Gesundheitsförderung in kleineren und mittleren Betrieben funktionieren kann. Dabei kommen Experten und Praktiker zu Wort.



SUCHTPRÄVENTION ALS FÜHRUNGSAUFGABE

Lösungsorientierte Strategien für den Betrieb, Herbert Ziegler/Gabriele Brandl, 2004.

Suchtprobleme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beeinträchtigen das Betriebsklima, gefährden die Sicherheit und senken die Produktivität eines Unternehmens. Dieser Band ermutigt, mit dem Thema Sucht und Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz offen umzugehen. Er vermittelt Kenntnisse für ein besseres Verständnis der Suchtproblematik und zeigt Führungskräften, wie sie in ihrem Betrieb produktive Lösungen entwickeln können.



BOTSCHAFTEN EINER MUTTER

Peter Lehner, 2004. Das in der Ich-Form verfasste Buch handelt von einer Mutter, die mit der Suchterkrankung ihrer Tochter konfrontiert ist. Ihre Gefühle reichen von Verleugnen und Schuldzuweisungen bis zu Ratlosigkeit und dem zögerlichen Annehmen der Situation. Sie öffnet schließlich ihre Gefühlswelt und setzt sich ehrlich mit der Situation auseinander. Die Geschichte behandelt nicht nur das Leben mit einer Sucht, sondern zeigt auch Faktoren auf, die die Entwicklung dieser seelischen Krankheit begünstigen.



KONTROLLIERTER DROGENKONSUM – DROGENKONSUM ALS LEBENSKONTROLLE

Aldo Legnaro/Arnold Schmieder (Hg.), Jahrbuch Suchtforschung, Band 5, 2006. Das Buch eröffnet die Spannweite zweier sich ergänzender thematischer Felder: zum einen den Problembereich des kontrollierten Drogenkonsums, den es nach traditioneller Auffassung gar nicht geben kann, zum anderen die Frage, inwieweit Drogenkonsum eine Kontrolle eigener Lebensvollzüge ermöglicht und als Medium, Hilfsmittel und biochemische Steuerung dienen kann. Beide Aspekte werden in diesem Band in sehr unterschiedlichen Facetten abgehandelt.



Unsere Institutsbibliothek steht Ihnen kostenlos zur Verfügung. Öffnungszeiten:

Mo-Do: 9.00–12.00 und 13.00–16.00 Uhr
Fr: 9.00–12.00 Uhr
In den Schulferien sind wir von 9.00–12.00 Uhr für Sie da!

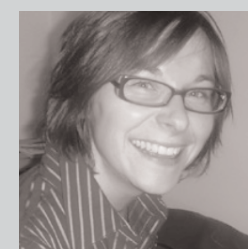
Sie können unseren Buchbestand im Online-Katalog unter www.praeventio.at recherchieren.

Fernleihe ist möglich: 0732 / 77 89 36

Alle Bücher sind in der Bibliothek des Instituts Suchtprävention erhältlich.

DREI NEUZUGÄNGE AM INSTITUT...

Mag. Jutta Reisinger verstärkt in Zukunft den Bereich Arbeitswelt. Die gebürtige Linzerin hat in Salzburg Soziologie und Publizistik studiert. Dann stieg sie zunächst bei „Akzente Salzburg“ ein, wo sie Projekte aus dem Jugendbereich evaluierte. Das Thema Sucht und Prävention hat sie immer schon interessiert: „Mein Studienjob in der Haftentlassenenhilfe hat mich oft damit konfrontiert“, so Jutta, die als Ex-Raucherin auch ihre persönlichen Präventionsstrategien einbringt: „Ich habe die Zigaretten gegen Klettern, Laufen und Bergsteigen eingetauscht, sozusagen als persönliche Rückfallsprävention....“



Mag. Rosmarie Wagner: Aufgewachsen im Mühlviertel studierte Rosmarie Wagner Pädagogik, Psychologie und Soziologie an der Universität Salzburg. Nebenbei sammelte sie Erfahrung in der Kinder- und Jugendarbeit. Nach Studienabschluss startete sie zunächst bei der Katholischen Jugend als Organisationsreferentin im Bereich Schule. Ihre bisher gesammelten Erfahrungen in Seminarleitung, Moderation und Projektmanagement bringt sie in Zukunft im Bereich Arbeitswelt und Lehrlingswesen am Institut Suchtprävention ein. „Ich finde es total spannend, sowohl mit Lehrlingen als auch mit dem System, das sie umgibt, zu arbeiten“, so Rosmarie.



Mag. Roland Lehner ist am Institut Suchtprävention kein Unbekannter. Der Soziologe hat schon in den vergangenen Jahren mit der Abteilung Wissensmanagement zusammengearbeitet. So war er an der Evaluierung des Hauptschulprojekts „in motion“ beteiligt. Nach Studienabschluss zog es den gebürtigen Linzer Mitte der 90er-Jahre zunächst für Forschungsarbeiten nach New York. Wieder zu Hause arbeitete er als selbstständiger Sozialforscher und Lehrbeauftragter am Institut für Soziologie der Uni Linz. Gemeinsam mit ehemaligen Studienkollegen gründete er das Linzer Institut für soziale Analysen, das Aufträge für soziale Untersuchungen und Evaluationen annimmt. Roland vertritt Mag. Seifried Seyer, der sich für Töchterchen Emilia eine Auszeit genommen hat.



... UND EIN ABSCHIED

Klaus Schwarzgruber verlässt mit Ende 2006 das Institut. Der ausgebildete Sozialarbeiter war als Mitarbeiter der Abteilung Jugend und Arbeitswelt vor allem im Bereich Lehrlingswesen tätig und will zukünftig im Jugendbereich arbeiten. Mit dem Institut wird er aber weiter beruflich in Kontakt bleiben. Danke Klaus, für Dein Engagement und alles Gute für Deine weiteren Pläne!



Alkohol und illegale Drogen am Arbeitsplatz

Konsumverbot am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber|die Arbeitgeberin hat die Möglichkeit, ein Konsumverbot für Alkohol und illegale Drogen auszusprechen. Dieses kann sich sowohl auf die Arbeitszeit, als auch auf (nicht im Betrieb verbrachte) Pausen erstrecken. Besteht kein allgemeines Verbot, ist es möglich, einzelne Arbeitsstellen zu definieren, bei denen Nüchternheit vorgeschrieben ist. (z.B. für Maschinenführer, Staplerfahrer etc.). Verstöße gegen das Konsumverbot können mit **Disziplinarmaßnahmen** geahndet werden, die z.B. auf einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung beruhen.

Alkohol- und Drogentests

Generell stellen sämtliche Alkohol- und Drogentests einen Eingriff in die persönliche Freiheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers dar.

Tests ohne konkreten Anlass (z.B. bei Einstellungs- oder medizinischen Untersuchungen) sind ausdrücklich an die Zustimmung des Arbeitnehmers gebunden. Eine Ablehnung darf keine Konsequenzen haben.

Auch **im konkreten Anlassfall** kann ein der Beeinträchtigung verdächtigter Arbeitnehmer nicht zu einem Test gezwungen werden. Er kann ihn jedoch freiwillig durchführen lassen, um einen Verdacht auszuräumen. Sollte es zu einem Beweisverfahren (z.B. vor Gericht) kommen, ist ein Alkohol- bzw. Drogentest nicht als Beweismittel notwendig. Es genügen konkrete Wahrnehmungen von Zeugen.

Eine **Verpflichtung zum Test** besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer mit dem Unterzeichnen des Arbeitsvertrags freiwillig zugestimmt hat bzw. wenn es gesetzliche oder behördliche Anordnungen gibt. In diesem Fall kann die Verweigerung eine Entlassung nach sich ziehen.

Drogentests können verschiedene Probleme aufwerfen: Drogen-Massentests (z.B. Streifentests, Schnellharntests) sind im Vergleich zu hochwertigen Labortests sehr unzuverlässig. Viele illegale Drogen sind sehr lange nachweisbar (z.B. Cannabis im Harn bis zu sechs Wochen). Bei einem positiven Testergebnis lässt sich also nicht eindeutig sagen, ob jemand aktuell am Arbeitsplatz beeinträchtigt ist oder ob es sich um einen länger zurückliegenden Freizeitkonsum handelt.

Keine Anzeigepflicht bei illegalen Drogen

Weder eine Information über den Konsum von illegalen Substanzen einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers, noch positive Testergebnisse oder der Verdacht auf Weitergabe von illegalen Substanzen innerhalb des Betriebs sind anzeigepflichtig.

Weitere Informationen zu rechtlichen Aspekten und Handlungsanleitungen finden Sie in der Broschüre „Alkohol und illegale Drogen am Arbeitsplatz“, die Sie beim Institut Suchtprävention bestellen können. Download unter www.praevention.at



Handeln im konkreten Anlassfall

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtmittel in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können, so §15, Abs. 4 Arbeitnehmerschutzgesetz. Für bestimmte Arbeitsstellen (z.B. Berufskraftfahrer, Piloten) können sich noch strengere Regeln ergeben. Es ist empfehlenswert, den Umgang im Anlassfall in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Das bietet Klarheit in der Vorgangsweise, sowohl für Vorgesetzte als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hält sich ein Arbeitnehmer nicht an die Vorschriften, ist allgemein folgende Vorgangsweise zu empfehlen:

Beeinträchtigung feststellen

Die/der Vorgesetzte stellt die Beeinträchtigung fest und zieht Zeugen bei (z.B. Betriebsrat, Betriebsarzt, andere unbefangene Führungskräfte und Mitarbeiter).

Arbeitnehmer nach Hause schicken

Wenn ein/e beeinträchtigte Arbeitnehmer/in nicht mehr arbeitsfähig ist, wird sie/er nach Hause geschickt. Im Sinne der Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber für das sichere Heimkommen seines Mitarbeiters sorgen (z.B. per Taxi, das vom Arbeitnehmer zu bezahlen ist). Für den nicht erbrachten Arbeitstag gebührt kein Entgelt.

Vorfall dokumentieren

Die/der Vorgesetzte dokumentiert den Vorfall und erstellt unter Beiziehung der Zeugen ein schriftliches Protokoll.

Verwarnung und Androhung der Entlassung

Die/der betroffene Mitarbeiter/in erhält die Dokumentation samt Abmahnung bzw. gegebenenfalls Androhung der Entlassung im Wiederholungsfall zugesandt. Es ist sinnvoll, Gespräche erst zu führen, wenn der Mitarbeiter wieder nüchtern ist. **Wichtig:** Eine Verwarnung muss zeitlich in engem Zusammenhang mit dem Vorfall erfolgen, z.B. am nächsten Tag.

Krankenstand nach Alkohol- bzw. Drogenmissbrauch

Ob eine Arbeitsunfähigkeit wegen Alkohol- oder Drogenmissbrauchs als Krankenstand mit Entgeltfortzahlung gewertet wird oder nicht hängt davon ab, ob jemand suchtkrank ist.

Liegt keine ärztliche Bestätigung für eine Suchterkrankung vor, gilt die Arbeitsunfähigkeit als grob fahrlässig herbeigeführt. Das Gleiche gilt für Unfälle auf Grund von Alkohol- oder Drogenmissbrauch. In beiden Fällen besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ist der Arbeitnehmer nachgewiesen suchtkrank und der Konsum daher nicht vom freien Willen beherrschbar, muss das Entgelt weitergezahlt werden.

AT WORK
SUCHTPRÄVENTION IN DER ARBEITSWELT