



Betriebliche Suchtprävention in Thüringen

Erhebung und Ausblick 2019/2020

Die vorliegende Broschüre ist ein
Ergebnis eines Gemeinschaftsprojektes
der Landesgesundheitskonferenz in Thüringen.

Die Kooperationsvereinbarung
„Betriebliche Suchtprävention“
wurde im April 2019 unterzeichnet.

Partner



Förderer



Impressum

Herausgeber
Präventionszentrum der SiT–Suchthilfe in Thüringen GmbH
Löberstraße 37, 99096 Erfurt
E-Mail: praeventionszentrum@sit-online.org
www.praevention-info.de

ISBN
978-3-9819034-3-0
Deutsche Bibliothek – CIP Einheitsaufnahme
Titel: Betriebliche Suchtprävention
Eine Bestandsaufnahme in Thüringer Unternehmen 2019

Autorinnen
Antje Schmerbauch, Frauke Fölsche, Silke Nöller

Layout & Grafiken
Werbeagentur Kleine Arche GmbH

Auflage
1000 Exemplare; 1. Auflage, Dezember 2019

Gefördert durch die AOK PLUS - Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen und
das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.

Anmerkung zur geschlechtsneutralen Formulierung (Gendern):

Aus Gründen einer besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre ausschließlich die männliche Form verwendet. Diese schließt jedoch auch die weibliche und dritte Geschlechtsform mit ein.



Sehr geehrte Damen und Herren,

das Feierabendbier nach getaner Arbeit oder auch das Gläschen Sekt zum Geburtstag des Kollegen in der Firma – Alkoholkonsum im Alltag ist genauso wie das Rauchen gesellschaftlich weitgehend anerkannt. Weniger populär, aber gleichfalls problematisch, ist der Medikamentenmissbrauch und gar der Konsum illegaler Drogen. Alle diese Suchtmittel können zur Abhängigkeit führen.

Wie gehen kleine und mittelständische Unternehmen damit um, wenn die Häufigkeit des Alkoholkonsums zunimmt, wenn aus Ausnahmen die Regel wird? Wenn Medikamente nicht nur zur kurzzeitigen Linderung des Kopfschmerzes eingenommen werden?

Laut aktuellem Drogen- und Suchtbericht der Bundesregierung sterben jährlich rund 121.000 Menschen an den Folgen des Tabakkonsums, weitere 21.000 Menschen durch Alkoholkonsum und etwa 1.300 Todesfälle pro Jahr gibt es zudem in Folge illegalen Drogenmissbrauchs. Die Ursachen für den riskanten und problematischen Konsum von Suchtmitteln sind häufig Stress, Ängste und Sorgen, die mit deren Hilfe bewältigt werden sollen. Die daraus resultierenden Probleme spiegeln sich im Privaten und Beruflichen wider. Ein riskanter Konsum von Suchtmitteln führt nicht nur zu Störungen am Arbeitsplatz, sondern häufig auch zu einer Suchtgefährdung und zu einer Abhängigkeitserkrankung. Durch Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz besteht die Chance, die Entstehung einer Sucht zu durchbrechen und eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität zu unterstützen. Während es in großen Unternehmen oder Behörden bereits gute Erfahrungen mit Programmen zur Suchtprävention gibt, stehen kleinen und mittleren Unternehmen nur unzureichende Unterstützungsangebote zur betrieblichen Suchtprävention zur Verfügung.

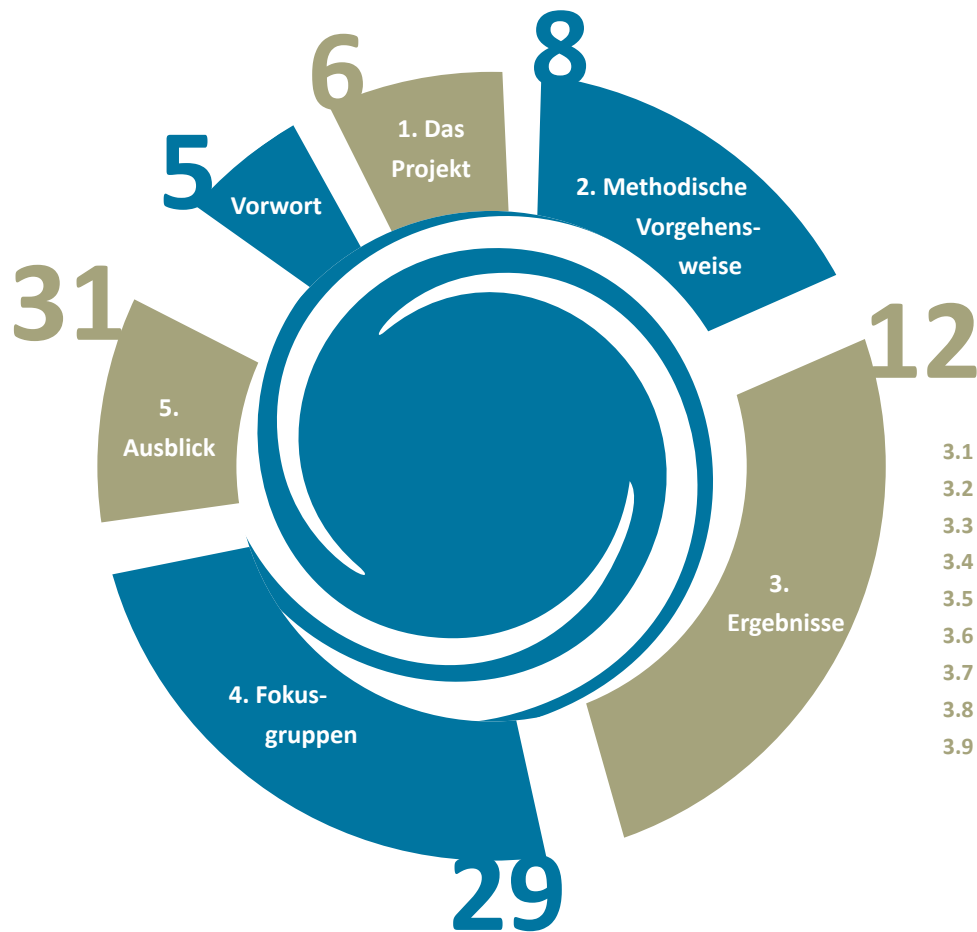
Diese Broschüre zeigt den aktuellen Stand in der betrieblichen Suchtprävention in Thüringer Unternehmen ab 50 Beschäftigten auf, stellt die ermittelten Bedarfe vor und sensibilisiert, das Thema Suchtprävention in Betrieben weiter voranzubringen und bestehende Strukturen auszubauen und gegebenenfalls neue zu etablieren.

Gemeinsam mit den Kooperationspartnern, dem Präventionszentrum der Suchthilfe Thüringen GmbH, der Thüringer Fachstelle Suchtprävention, der IWT – Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH und dem Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) möchten wir dabei unterstützen, die betriebliche Suchtprävention im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements für Thüringer Unternehmen voranzubringen. Darum fördert die AOK PLUS das Projekt für zwei Jahre jeweils zur Hälfte gemeinsam mit dem Ministerium.

Weitere wichtige Informationen rund um die Gesundheitsförderung der AOK PLUS finden Sie im Netz unter:
<https://www.aok.de/pk/plus/gesundesleben/gesundheitsfoerderung/>

Heiko Kotte

Bereichsleiter Gesundheitsförderung bei der AOK PLUS



3.1 Umgang mit Suchtmitteln	12
3.2 Suchtpräventionsprogramme.....	16
3.3 Strukturelle Einbindung	18
3.4 Standards in der betrieblichen Suchtprävention	20
3.5 Qualifizierung für Führungskräfte	22
3.6 Informationen und präventive Angebote	23
3.7 Interne Beratungs- und Hilfeangebote	25
3.8 Externe Beratungs- und Hilfeangebote.....	27
3.9 Qualitätssicherung.....	28

Vorwort

Zunehmende Fachkräfteengpässe, der demografische Wandel wie auch technologische Innovationen beeinflussen unsere heutigen Arbeitsbedingungen und führen zu veränderten Beanspruchungen und Belastungen für die Beschäftigten. In den letzten Jahren haben vor allem die psychischen Erkrankungen zugenommen, zu denen auch die suchtbetragenen Krankheitsbilder zählen, die den Arbeitgebern lange Ausfall- und Wiedereingliederungskosten verursachen.

Es ist uns ein wichtiges Anliegen, die privaten und öffentlichen Arbeitgeber Thüringens bei der Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu unterstützen und betroffenen Suchtkranken frühzeitig passende Hilfsangebote zu unterbreiten.

Ein erster Schritt auf diesem Weg war eine Befragung, mit der wir den Status Quo der betrieblichen Suchtprävention, vor allem aber auch die betrieblichen Unterstützungsbedarfe erfasst haben. Die Ergebnisse, die die Grundlage für die Entwicklung konkreter und passgenauer Angebote für die betriebliche Suchtprävention bilden werden, präsentieren wir Ihnen in dieser Publikation.

Unser Dank gilt allen Unternehmen und Institutionen, die sich an dieser Studie beteiligt haben und die Gelegenheit genutzt haben, uns Erfahrungen und Wünsche zur betrieblichen Suchtprävention und -hilfe mitgeteilt haben.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre! Nehmen Sie Kontakt mit den genannten Projektpartnern auf, wenn Sie beim Aufbau und/oder der Weiterentwicklung Ihrer betrieblichen Suchtprävention und -hilfe Anregungen oder Hilfe benötigen.

Antje Schmerbauch

IWT – Institut der Wirtschaft Thüringens



1. Das Projekt

Die Befragung ist ein Teilbaustein des Gesamtvorhabens „Interventionskonzept zur betrieblichen Suchtprävention im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements für Thüringer Unternehmen“, das unter Federführung des Präventionszentrums der SiT – Suchthilfe in Thüringen GmbH in Kooperation mit der Thüringer Fachstelle Suchtprävention des Fachverbandes Drogen- und Suchthilfe e.V. und der IWT – Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH entwickelt wurde und seit März 2019 schrittweise umgesetzt wird.

Ziel des Vorhabens ist es, ein bedarfsgerechtes, passgenaues und nachhaltiges **Maßnahmenpaket der lebensweltbezogenen Gesundheitsförderung und Suchtprävention im Setting Betrieb** zu entwickeln. Das Maßnahmenpaket soll sowohl verhaltens- als auch verhältnispräventive Elemente miteinander verknüpfen. Das Vorhaben ist im Sinne der Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit als zyklisches Modell geplant und gliedert sich in **vier Phasen**:

Bedarfserhebung

Planung der Interventionen

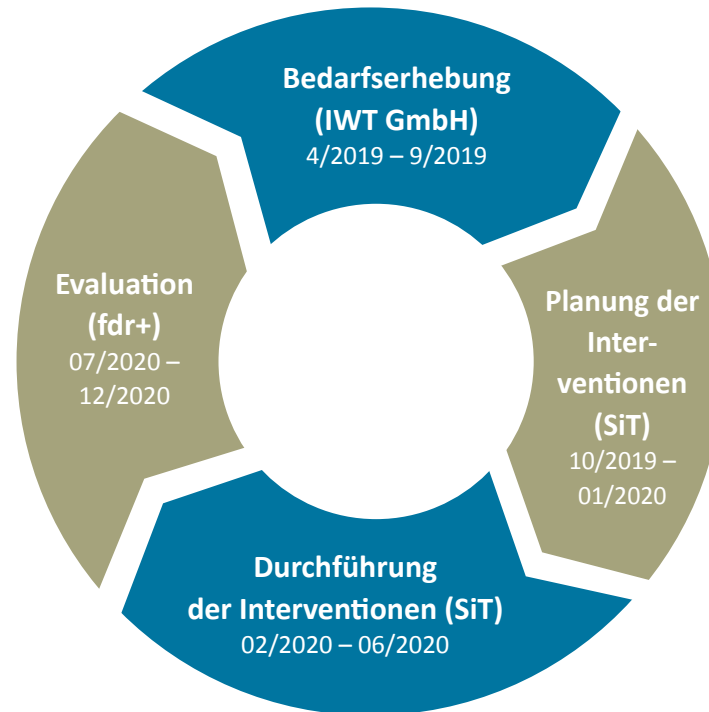
Durchführung der Interventionen

Evaluation

Beschreibung der Ausgangslage:

- Welche Elemente der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe werden in den Betrieben tatsächlich umgesetzt?
- Wo bestehen Handlungs- und Unterstützungsbedarfe?
- Welche branchen- und oder größenbezogenen Besonderheiten gibt es?

Der Gesamtprozess sowie insbesondere die Erarbeitung der Interventionen orientieren sich an und folgen den Europäischen Qualitätsstandards zur Suchtprävention (European drug prevention quality standards – EDPQS). Die Zielerreichung und Wirksamkeit der Interventionen wird überprüft.



Entwicklung von Interventionen für:

- unterschiedliche Themen, z.B. Alkohol, Medikamente, aber auch verhaltensbezogene Suchtformen
- unterschiedliche Zielgruppen, z. B. Führungskräfte, Mitarbeiter, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzte

Entwickelte Interventionen werden in Modellunternehmen erprobt und praxisbezogen angepasst .

2. Methodische Vorgehensweise

Ziel der Befragung war den Status quo abzubilden und Bedarfe zu erkennen.

Zur Erreichung dieser Zielstellungen wurden folgende Fragen abgeleitet:

- Welche Standards in der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe existieren in Thüringer Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten?
- Welche Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden für Aufgaben der Suchtprävention und -hilfe genutzt?
- Welche Instrumente kommen dabei zum Einsatz?
- Welche Personen und Dienstleister nehmen in den Unternehmen Aufgaben der Suchtprävention und -hilfe wahr?
- Welche Handlungs- und Unterstützungsbedarfe werden von den Unternehmen gesehen?

Suchtprävention und Suchthilfe in Thüringer Unternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren,
mit diesem Fragebogen möchten wir den Status Quo der betrieblichen Suchtprävention in Thüringer Unternehmen untersuchen und erfassen, in welchen Bereichen Unterstützungsbedarf besteht. Bitte bearbeiten Sie den Fragebogen vollständig und ehrlich, es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Mit Sternchen (*) gekennzeichnete Begriffe haben wir für Sie in dem beiliegenden Infoblatt erläutert. Bitte beachten Sie die jeweiligen Ausfüllhinweise!

A) Umgang mit Suchtmitteln in Ihrem Unternehmen*

A1) Wie ist das Rauchen über die Arbeitsstättenverordnung* hinaus in Ihrem Unternehmen geregelt?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="checkbox"/> Keine weiteren Regelungen dazu	<input type="checkbox"/> Innerhalb von Gebäuden generell untersagt
<input type="checkbox"/> Gesondert geregelt für bestimmte Räume/Bereiche	<input type="checkbox"/> Weiß nicht

A2) Wie ist der Konsum von alkoholischen Getränken in Ihrem Unternehmen geregelt?
(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> Generell untersagt (absolutes Alkoholverbot für alle Betriebsbereiche)	<input type="checkbox"/> Innerhalb von Gebäuden generell untersagt
<input type="checkbox"/> Untersagt für bestimmte Betriebsbereiche (z. B. im Fahrdienst)	<input type="checkbox"/> Weiß nicht
<input type="checkbox"/> Eingeschränkt erlaubt (z. B. bei Betriebsfeiern, Jubiläen)	
<input type="checkbox"/> Konsum nicht erwünscht, Vereinbarung zur Pünktlichkeit* während der Arbeitszeit vorhanden.	
<input type="checkbox"/> Nicht einschränkend geregelt	
<input type="checkbox"/> Weiß nicht	

A3) Welche Regelungen gibt es in Ihrem Unternehmen für den Umgang mit illegalen Drogen?
(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> Generelles Verbot	<input type="checkbox"/> Drogentests bei Einstellung für alle Beschäftigten
<input type="checkbox"/> Keine gesonderten Regelungen	<input type="checkbox"/> Drogentests bei Einstellung für bestimmte Beschäftigtengruppen
<input type="checkbox"/> Drogentest bei Verdacht auf Drogenkonsum	<input type="checkbox"/> Zufallstests in bestehenden Arbeitsverhältnissen
<input type="checkbox"/> Weiß nicht	

A4) Gibt es gesonderte Regelungen zur Ausgabe von Medikamenten (z. B. Schmerzmittel) im Unternehmen?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Weiß nicht
-----------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

B) Konzeptionelle Verankerung der Suchtprävention* und -hilfe im Unternehmen

B1) Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Suchtpräventionsprogramm?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Weiß nicht
=> Bitte weiter mit Frage B2)		
=> Bitte weiter mit Abschnitt D)		

B2) In welcher Form ist das Suchtpräventionsprogramm festgeschrieben? (Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> Betriebs-/Dienstvereinbarung	<input type="checkbox"/> Bestandteil des Qualitätsmanagements
<input type="checkbox"/> Dienstanweisung	<input type="checkbox"/> Nicht schriftlich fixiert
<input type="checkbox"/> Handlungsanleitung für Führungskräfte	<input type="checkbox"/> Weiß nicht
<input type="checkbox"/> Bestandteil des Arbeitsschutzmanagements	<input type="checkbox"/> In anderer Form, und zwar: _____

B3) Welche expliziten Ziele verfolgt das Suchtpräventionsprogramm? (Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/> Erhöhung der Arbeitssicherheit
<input type="checkbox"/> Hilfe bei Suchtgefährdung und -erkrankung	<input type="checkbox"/> Erhalt der Arbeitsfähigkeit
<input type="checkbox"/> Senkung der Fehlzeiten	<input type="checkbox"/> Bessere Qualität von Produkten und Dienstleistungen
<input type="checkbox"/> Verbesserung des Betriebsklimas	<input type="checkbox"/> Vermeidung gesundheitlicher Gefährdungen
<input type="checkbox"/> Suchtmittelfreies Unternehmen	<input type="checkbox"/> Keine schriftlich formulierten Ziele
<input type="checkbox"/> Weiß nicht/Ziele sind unbekannt	<input type="checkbox"/> Andere Ziele, und zwar: _____

Dementsprechend war der Fragebogen in folgende Themenkomplexe unterteilt:

- A) Umgang mit Suchtmitteln im Unternehmen
- B) Konzeptionelle Verankerung der Suchtprävention
- C) Ziele und festgestellte Auswirkungen der Suchtpräventionsprogramme
- D) Strukturelle Einbindung
- E) Stufenplan und DGUV V1
- F) Qualifizierung der Führungskräfte
- G) Angebote für Beschäftigte
- H) Unternehmenseigene Hilfeangebote
- I) Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern
- J) Qualitätssicherung
- K) Statistische Angaben

Dem Fragebogen war ein Erläuterungsblatt mit Definitionen zu verwendeten Fachbegriffen beigelegt.

- Es wurden alle Arbeitgeber (Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst) mit **50 und mehr Beschäftigten** in Thüringen standardisiert befragt, das heißt, es handelt sich um eine Vollerhebung unter **2.986 Unternehmen** und Institutionen, die im April 2019 dem Selektionsmerkmal entsprachen.
- Die Befragung erfolgte schriftlich.
- Der Fragebogen und das Erläuterungsblatt wurden zusammen mit einem Anschreiben und einem adressierten und frankierten Antwortumschlag Ende April 2019 an die Adressaten (Geschäftsführung) versandt.
- Ein Erinnerungsschreiben folgte Mitte Mai 2019 an den gleichen Adressatenkreis. Darin war auch ein Link zu einer elektronischen Version des Fragebogens angegeben.
- Rücksendung der ausgefüllten Fragebögen war über den Postweg vollständig anonym möglich.
- Für die Rücksendung wurden aber auch die angegebenen Fax- und E-Mail-Adressen des IWT genutzt.



Quelle

Thüringer
Unternehmensregister



23,9 %

Fragebögen sind
ausgefüllt zurückgekommen





Datenquelle

- Als Datenquelle wurde das **Thüringer Unternehmensregister** genutzt, das beim Thüringer Landesamt für Statistik geführt wird.
- Das Unternehmensregister ist die umfangreichste branchenübergreifende Datenbank, die eine Selektion nach Betriebsgröße ermöglicht.
- Das Register speist sich aus Pflichtmeldungen der Arbeitgeber an die Bundesagentur für Arbeit und die Finanzämter.
- Die Daten waren im Blick auf die Adressdaten sehr aktuell. Unzustellbare Rückläufer lagen im einstelligen Bereich.
- Nachteil: Die Adressdaten enthalten keine Personendaten zur Geschäftsführung, d.h. es war nur eine allgemeine Ansprache möglich.

Rücklauf

- **713** Fragebögen sind ausgefüllt zurückgekommen. Das entspricht einer Rücklaufquote von **23,9 %**.
- Mit anderen Worten: Fast jedes vierte angeschriebene Unternehmen hat geantwortet.







Rücklauf nach Größe*:

nach Größe	Anzahl	Anteil
 Unter 50 Beschäftigte	57	8,0 %
 50 bis 249 Beschäftigte	472	66,2 %
 250 bis 999 Beschäftigte	145	20,3 %
 1000 und mehr Beschäftigte	32	4,5 %
Keine Angabe	7	1,0 %

Die Beteiligung nach Größe und Branche entspricht in groben Zügen der Verteilung in der Realität. Insgesamt wurde das Ziel, Arbeitgeber branchenübergreifend anzusprechen, erreicht.

* Die Größenangabe basiert auf Selbstauskunft. Insbesondere bei den kleinen (U50 war nicht Zielgruppe) und großen Unternehmen (mehr Antworten als laut Adressverteiler zu erwarten gewesen wären) sind geringfügige Abweichungen von den Angaben im Unternehmensregister zu verzeichnen.

Rücklauf nach Wirtschaftsbereich:

nach Wirtschaftsbereich	Anzahl	Anteil
 Industrie	216	30,3 %
 Gesundheitswesen/ Sozialwirtschaft	142	19,9 %
 Dienstleistungen	129	18,1 %
 Öffentlicher Dienst	125	17,5 %
 Handwerk	33	4,6 %
 Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	17	2,4 %
Sonstige	46	6,5 %
Keine Angabe/weiß nicht	5	0,7 %
Summe	713	100 %



*Arbeitsstättenverordnung

Die Arbeitsstättenverordnung ergänzt das Arbeitsschutzgesetz.

In § 5 werden folgende Aussagen zum Nichtraucherschutz getroffen:

(1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen. (2) In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.

3.1 Umgang mit Suchtmitteln in Thüringer Unternehmen und Institutionen

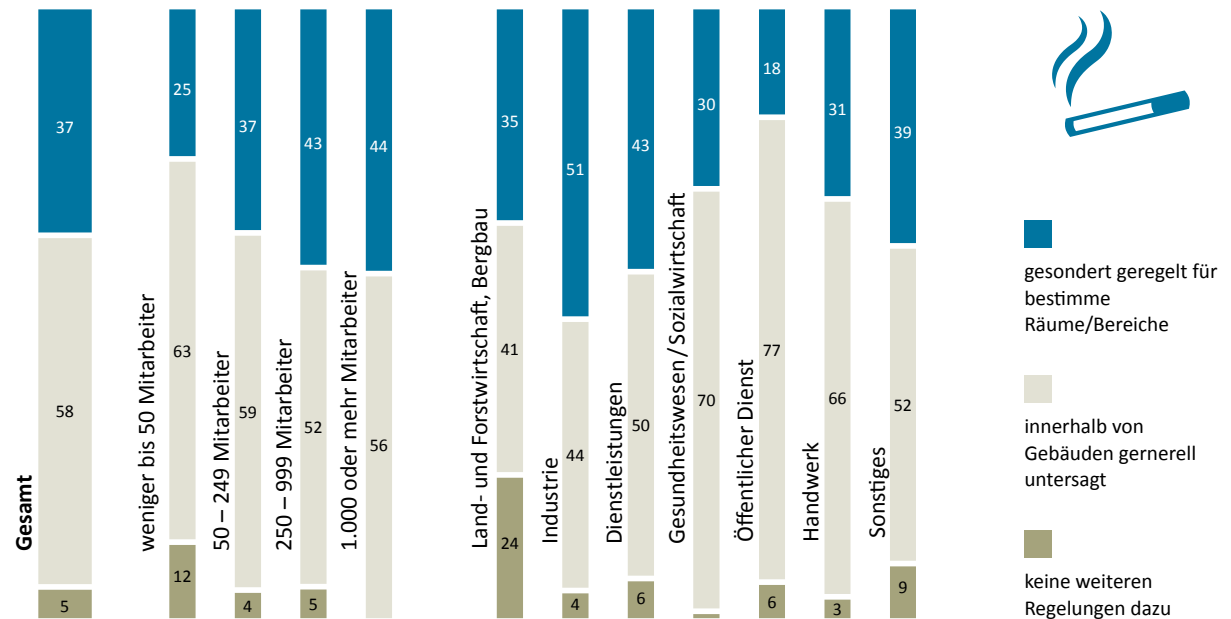


Wie ist das Rauchen über die Arbeitsstättenverordnung* hinaus in Ihrem Unternehmen¹ geregelt?

Regelungen zum Rauchen

(N= 712; Angaben in %)

Quelle: IWT GmbH, 2019



- gesondert geregelt für bestimmte Räume/Bereiche
- innerhalb von Gebäuden generell untersagt
- keine weiteren Regelungen dazu

Fast alle Unternehmen/Institutionen haben Regelungen, die über die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung hinausgehen. Der Anteil der Unternehmen ohne Regelungen ist bei den kleinen Unternehmen mit 12 % am geringsten und nach Branche betrachtet, in der Land- und Forstwirtschaft/Bergbau mit 24 % am höchsten.

Der Fragebogen richtete sich an alle Arbeitgeber, darunter Unternehmen der Privatwirtschaft, Institutionen des öffentlichen Dienstes, Verwaltungen und gemeinnützig arbeitende Organisationen und Verbände. Der Einfachheit halber und zugunsten einer besseren Lesbarkeit wurde im Fragebogen nur der Begriff „Unternehmen“ verwendet.

Anmerkung: Soweit sich die Prozentangaben nicht zu 100 aufsummieren, liegen Rundungsdifferenzen vor.

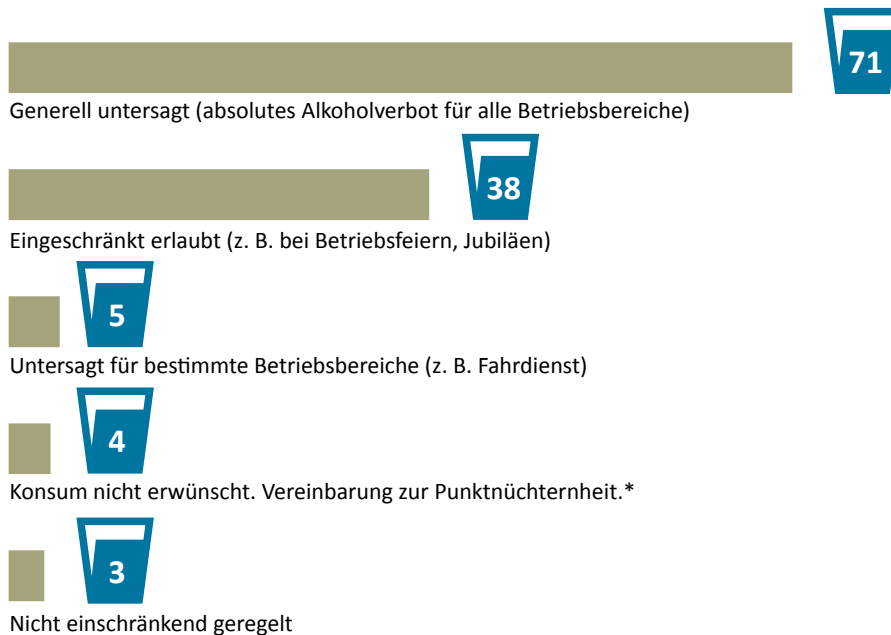
3. Ergebnisse



Wie ist der Konsum von alkoholischen Getränken in Ihrem Unternehmen geregelt?

Regelungen zum Umgang mit Alkohol

(N= 711; Mehrfachnennungen möglich, Angaben in %)



Quelle: IWT GmbH, 2019

*Punktnüchternheit

„Punktnüchternheit“ in der Arbeitswelt bedeutet, aus innerer Überzeugung und freiwillig nüchtern bei der Arbeit zu sein und die Arbeitswege nicht unter dem Einfluss von Suchtmitteln anzutreten. Durch eigenverantwortlichen Konsumverzicht trägt jeder Einzelne dazu bei, die Arbeitsleistung und Arbeitsqualität zu sichern, die Arbeitssicherheit zu gewährleisten und Verantwortung für die eigene Gesundheit und die der Menschen im Arbeitsumfeld zu übernehmen. Punktnüchternheit sollte selbstverständlicher Bestandteil der Betriebskultur werden.

- 71 % aller Unternehmen haben ein „generelles Alkoholverbot im Unternehmen“ angegeben.
- Bei 38 % der Unternehmen ist der Alkoholkonsum „eingeschränkt erlaubt“.
- 14 % der Unternehmen haben sowohl „generell untersagt“ als auch „eingeschränkt erlaubt“ angegeben. Das deutet darauf hin, dass das generelle Verbot kein absolutes Verbot ist.



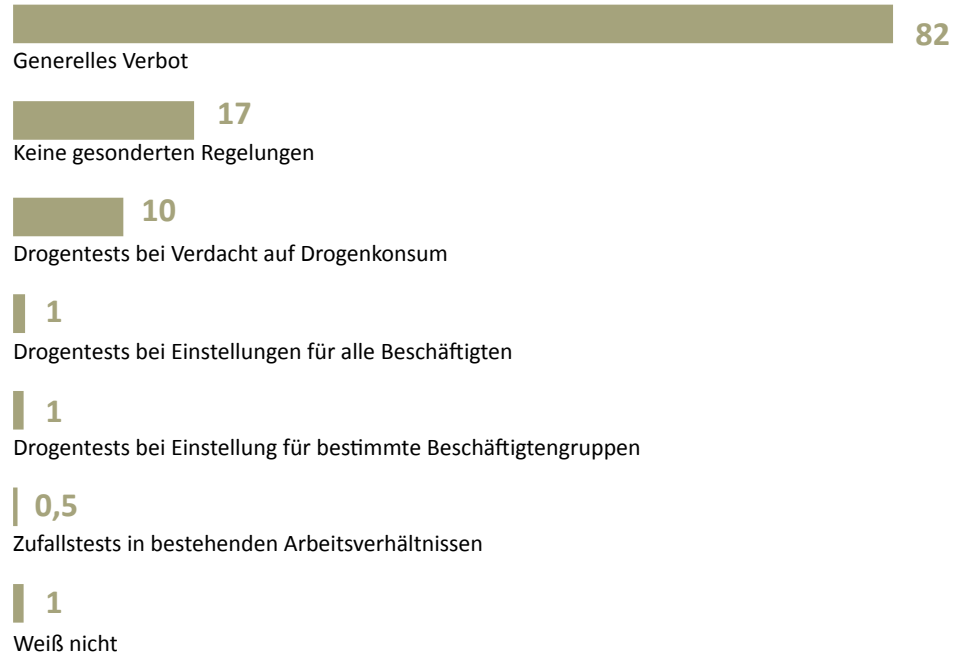
Welche Regelungen gibt es in Ihrem Unternehmen für den Umgang mit illegalen Drogen?



Regelungen zu illegalen Drogen

(N= 709; Mehrfachnennungen möglich, Angaben in %)

Quelle: IWT GmbH, 2019



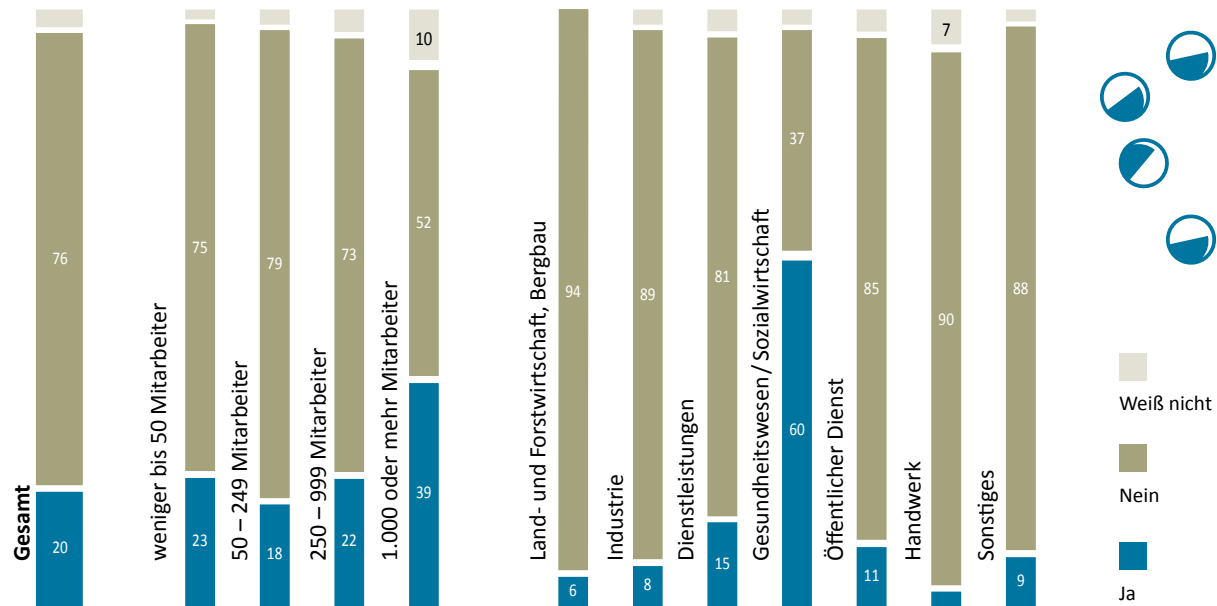
- In 82 % der Unternehmen gilt ein generelles Verbot für illegale Drogen.
- 17 % der Unternehmen geben an, keine gesonderten Regelungen zu diesem Thema zu haben. In einer branchenbezogenen Betrachtung ist besonders auffällig, dass der deutlich höhere Anteil (42 %) der Institutionen des öffentlichen Dienstes und der Anteil in der Branche Land-, Forstwirtschaft und Bergbau (24 %), die Antwortoption keine gesonderten Regelungen gewählt haben.
- 10 % wenden in Verdachtsfällen Drogentests an.



Gibt es gesonderte Regelungen zur Ausgabe von Medikamenten (z. B. Schmerzmittel) im Unternehmen?

Vorhandensein von Regeln für die Ausgabe von Medikamenten im Unternehmen
(N= 676; Angaben in %)

Quelle: IWT GmbH, 2019



- Der Umgang mit Medikamenten ist deutlich unreglementierter, als der Umgang mit den klassischen Suchtmitteln Nikotin und Alkohol.
- 20 % der Unternehmen geben an, hierfür Regelungen zu haben.
- Doppelt so häufig existieren Regelungen in großen Unternehmen mit 1000 und mehr Beschäftigten (40 %).
- 60 % der Unternehmen des Gesundheitswesens und der Sozialwirtschaft geben an, Regelungen für die Ausgabe von Medikamenten zu haben.
- Im Handwerk, in der Land- und Forstwirtschaft /Bergbau sowie der Industrie liegt der Anteil der Unternehmen, die Medikamente geregelt ausgeben, jeweils unter 10 %.



In welcher Form ist das Suchtpräventionsprogramm in Ihrem Unternehmen verankert?

(N=171; Mehrfachnennungen möglich)

- => 64 % in Form einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung
- => 36 % sagen, es ist Bestandteil des Arbeitsschutzmanagements
- => 30 % in Form einer Handlungsanleitung für Führungskräfte
- => 17 % sagen, es ist Bestandteil des Qualitätsmanagements
- => 15 % in Form einer Dienstanweisung

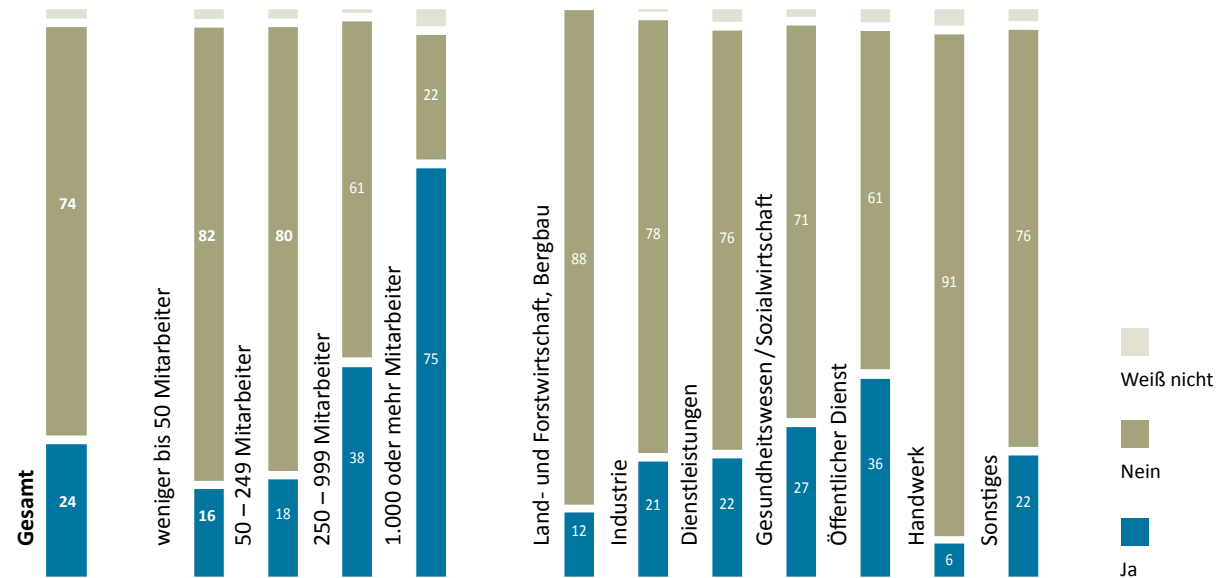


3.2 Suchtpräventionsprogramme in Thüringer Unternehmen und Institutionen

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Suchtpräventionsprogramm?

Vorhandensein eines Suchtpräventionsprogramms
(N= 708; Angaben in %)

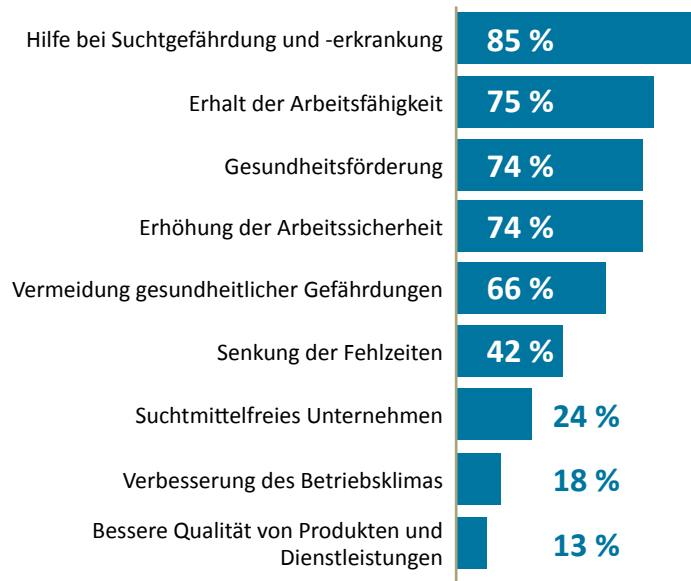
Quelle: IWT GmbH, 2019



- Suchtpräventionsprogramme existieren in ca. einem Viertel (absolut: 172) der befragten Unternehmen.
- In den sehr großen Unternehmen liegt der Anteil mit 75 % deutlich höher.
- In der Branchenbetrachtung sticht der Öffentliche Dienst positiv hervor (36 %). In der Land- und Forstwirtschaft/Bergbau sowie im Handwerk sind Suchtpräventionsprogramme deutlich seltener.

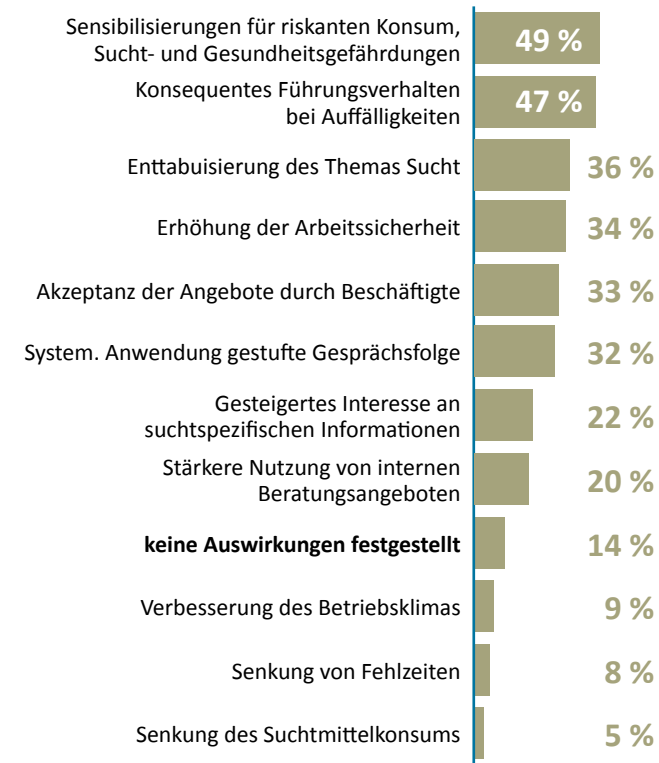
Anmerkung: Soweit sich die Prozentangaben nicht zu 100 aufsummieren, liegen Rundungsdifferenzen vor.

Welche expliziten Ziele verfolgt das Suchtpräventionsprogramm in Ihrem Unternehmen? (N=170; Mehrfachnennungen möglich)



Betriebliche Suchtpräventionsprogramme bestehen aus verschiedenen Bausteinen. Auch Programme, die sich noch überwiegend auf die Hilfe für Suchtgefährdete und Suchtkranke konzentrieren, also auf die Sekundär- und Tertiärprävention, werden hier unter dem Begriff der Suchtpräventionsprogramme subsumiert. 85 % der Unternehmen nannten dies als Ziel des Programmes. An 2. Stelle, mit 75 %, steht als Ziel der Erhalt der Arbeitsfähigkeit. 74 % nennen die Gesundheitsförderung und Erhöhung der Arbeitssicherheit als Ziel des Suchtpräventionsprogrammes.

Welche Auswirkungen der Suchtprävention und -hilfe können Sie in Ihrem Unternehmen feststellen?



Die Prävention von gesundheitlichen Gefährdungen ist nach dem Arbeitsschutzgesetz im Betrieb zu gewährleisten. Das bedeutet u.a. auch, die gesundheitlichen und sozialen Gefährdungen, die durch einen riskanten Konsum von Alkohol, Tabak, Drogen und Medikamenten oder durch riskantes Verhalten entstehen, stärker in den Blick zu nehmen. Die einheitliche Nutzung des Begriffes „betriebliches Suchtpräventionsprogramm“ hat den Vorteil, dass es eine eindeutige Bezeichnung für alle betriebsbezogenen Aktivitäten zur Suchtprävention und Suchthilfe gibt.





Unter welchem Namen tagt Ihr Gremium?

- Die Frage war offen formuliert, das heißt, es waren keine Bezeichnungen vorgegeben.
- 118 Befragte haben zu dieser Frage Angaben gemacht.

Reihenfolge der Nennungen:

- Arbeitsschutzausschuss (22 %)
- Arbeitskreis Sucht (19 %)
- Arbeitskreis Gesundheit (14%)
- Suchtbeauftragte (8 %)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (8 %)
- Geschäftsführung (7 %)
- Betriebsübergreifende Gremien (7 %)
- Sonstige (15 %)

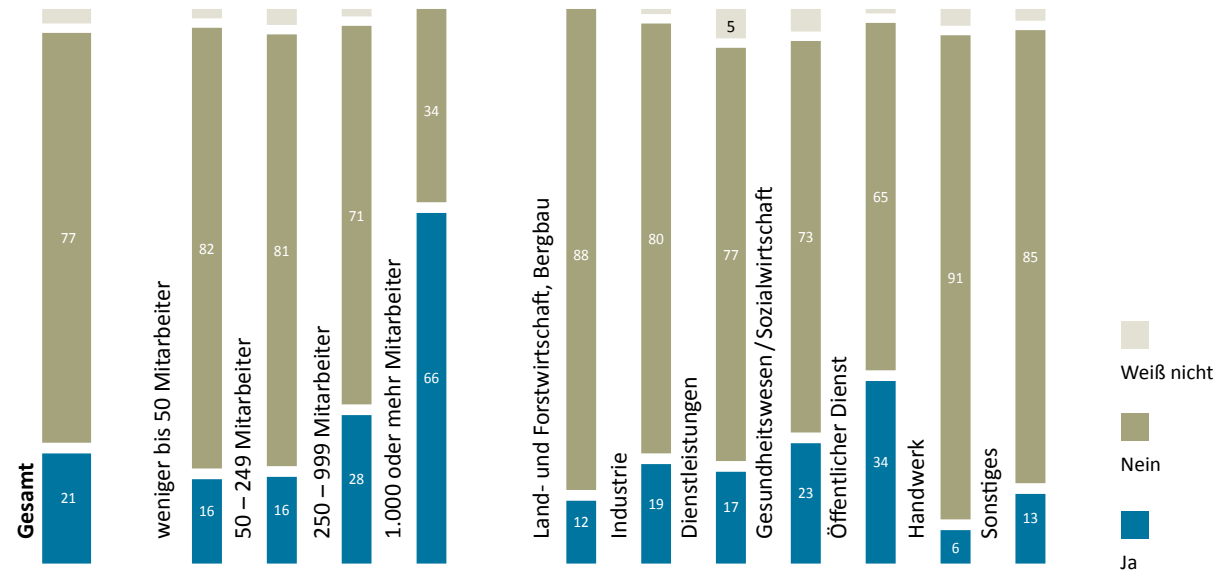


3.3 Strukturelle Einbindung der Suchtprävention und -hilfe in Thüringer Unternehmen und Institutionen

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Gremium, das sich mit der Suchtprävention befasst?

Vorhandensein eines Gremiums für Suchtprävention und -hilfe
(N= 708; Angaben in %)

Quelle: IWT GmbH, 2019



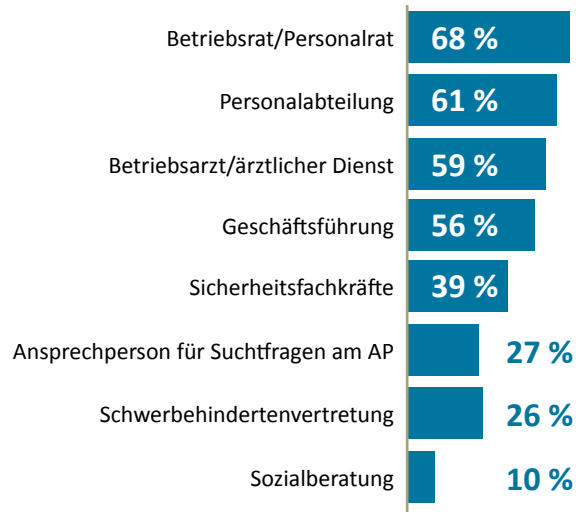
- Insgesamt gibt ein gutes Fünftel der Befragten an, ein betriebliches Gremium für die Aufgaben der Suchtprävention und -hilfe zu haben.
- Auffällig sind die Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße und der Branche.

Anmerkung: Soweit sich die Prozentangaben nicht zu 100 aufsummieren, liegen Rundungsdifferenzen vor.

Ergebnisse – 3.3: Strukturelle Einbindung

Welche Funktionsträger sind in dem Gremium vertreten?

- Die Antwortmöglichkeiten zu dieser Frage waren vorgegeben.
- Insgesamt haben 145 Unternehmen die Frage beantwortet.
- Mehrfachnennungen waren möglich.
- Reihenfolge der Nennungen:

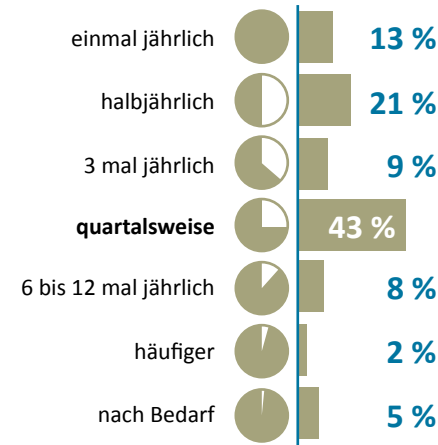


- Es gab 32 weitere Einzelnennungen, die zeigen, wie vielfältig die Besetzung eines Suchtpräventionsgremiums sein kann:

(Ausgewählte) **Andere:** Krankenkassen, Abteilungsleiter, Führungskräfte, Betriebsleitung, Berufsgenossenschaft, Gleichstellungsbeauftragte, Uni Sportzentrum, Psychologische Beratungsstelle, Fachkraft Arbeitssicherheit, Arbeitspsychologe, Justiziarin, Sicherheitsbeauftragter, Polizei, Weißer Ring, Klinikmanagement, Fachdienst Gesundheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement – Steuerkreis, Therapeut, Werkstattträt, Mitarbeiter unterschiedlicher Bereiche.

Wie oft tagt das Gremium ca. in einem Kalenderjahr?

- Freie Antwortmöglichkeit, insgesamt haben 119 Unternehmen dazu Angaben gemacht.
- Die Antworten wurden in folgende Kategorien zusammengefasst:



Hinweis auf § 11 ASiG

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts Anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in **Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten** einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; [...] Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus: dem **Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten**, zwei vom Betriebsrat bestimmten **Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten** nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens **einmal vierteljährlich** zusammen.



„Stufenplan“

Bei dem sogenannten Stufenplan handelt es sich um eine systematische Folge von Interventionsgesprächen mit dem Ziel, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz den betroffenen Personen eine Verhaltensänderung naheulegen und die Bereitschaft zu verstärken, sich für Hilfeangebote zu öffnen. Der Einstieg in die gestuften Gespräche erfolgt bei Vernachlässigung oder Verletzung arbeitsvertraglicher bzw. dienstlicher Pflichten, die mit Substanzgebrauch oder suchtmittelbedingtem Verhalten in Verbindung gebracht werden.

Im Unterschied zu anderen Gesprächen werden im ersten Gespräch des Stufenplans die Auffälligkeiten ausdrücklich mit dem Suchtmittelgebrauch oder den suchtmittelbedingten Verhaltensweisen in Zusammenhang gebracht und das weitere Vorgehen anhand des Stufenplans erläutert. Dieser wird zudem in schriftlicher Form ausgehändigt.

Um auf Probleme und Folgen eines riskanten Konsums bzw. Verhaltens und die möglichen Gefahren hinzuweisen, wird eine anlassbezogene Unterweisung (§ 12 Arbeitsschutzgesetz) angesetzt. Außerdem wird die Annahme fachgerechter Hilfe empfohlen. Beschäftigte erhalten so die Chance, ihr Verhalten zu ändern, bevor sie fortwährend ihre Gesundheit und ihren Arbeitsplatz gefährden und bei erneuten Auffälligkeiten auch Sanktionen angesetzt werden.

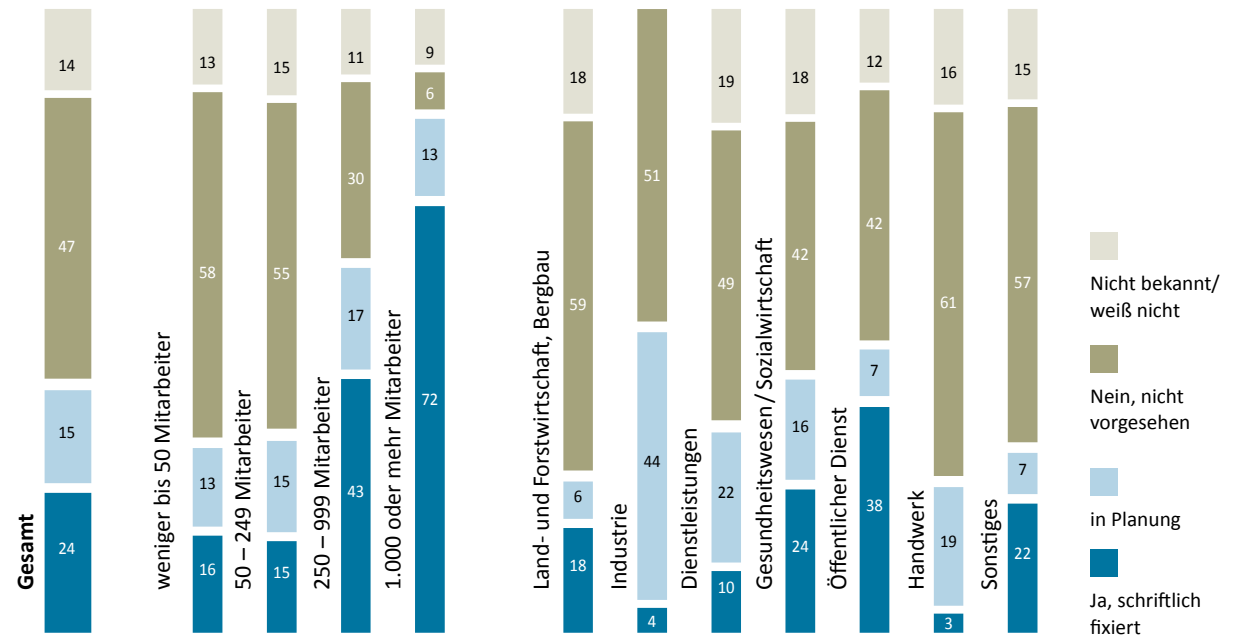


3.4 Standards in der betrieblichen Suchtprävention

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine gestufte Gesprächsfolge bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten?

Anwendung „Gestufte Gesprächsfolge/Stufenplan“
(N= 700; Angaben in %)

Quelle: IWT GmbH, 2019



- In der Gesamtbetrachtung setzt ein Viertel der Unternehmen (absolut 165) den Stufenplan um, bei weiteren 15 % (absolut 108) ist er in der Planung.
- Mit der Unternehmensgröße steigt der Anteil der Anwender des Stufenplans.
- In der Branchenbetrachtung ist der hohe Anteil (44 %) der Industrieunternehmen auffällig, bei denen der Stufenplan in der Planung ist. Möglicherweise deutet dies auf besondere Hürden in der Umsetzung hin.

Anmerkung: Soweit sich die Prozentangaben nicht zu 100 aufsummieren, liegen Rundungsdifferenzen vor.

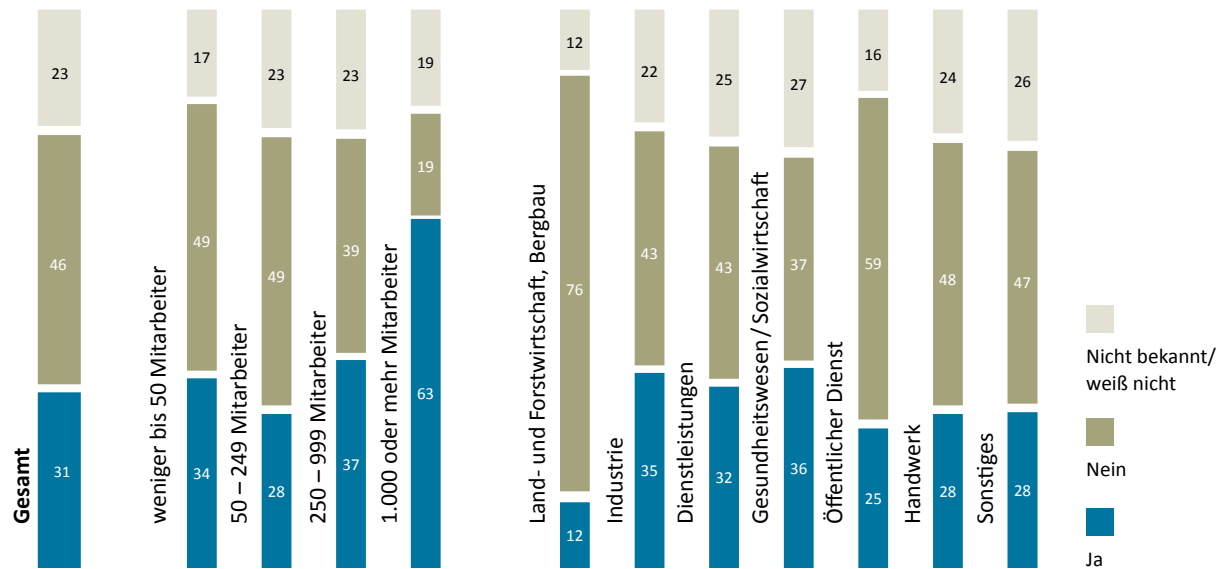




Gibt in Ihrem Unternehmen eine schriftliche Regelung des Verfahrens nach DGUV V1* (§ 7 und 15) im Falle akuter Beeinflussung der Arbeitssicherheit oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch berauschende Mittel?

Schriftliche Regelung zu Verfahren nach DGUV V1 (§ 7 und 15)
(N=674, Angaben in %)

Quelle: IWT GmbH, 2019



- In der Gesamtbetrachtung gibt es bei etwa einem Drittel Unternehmen (absolut 212) eine schriftliche Regelung zur V1 der DGUV.
- Mit der Unternehmensgröße steigt der Anteil der Anwender der Vorschrift.
- In der Branchenbetrachtung fällt die Land- u. Forstwirtschaft/Bergbau durch einen deutlich geringeren Anteil (12 %) auf.

Anmerkung: Soweit sich die Prozentangaben nicht zu 100 aufsummieren, liegen Rundungsdifferenzen vor.

***DGUV V1 (§ 7 und 15) – Vorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)**

§ 7: Befähigung für Tätigkeiten

(1) Bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte hat der Unternehmer je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Versicherten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten. Der Unternehmer hat die für bestimmte Tätigkeiten festgelegten Qualifizierungsanforderungen zu berücksichtigen. (2) Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.

§ 15: Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten (der Beschäftigten/Versicherten)

(1) Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen. Versicherte haben die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen. Die Versicherten dürfen erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen nicht befolgen. (2) Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. (3) Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

Ergebnisse – 3.5 Qualifizierung



627 Unternehmen (88 %) haben mind. 1 Angebot
im Durchschnitt haben Unternehmen 2,3 Angebote



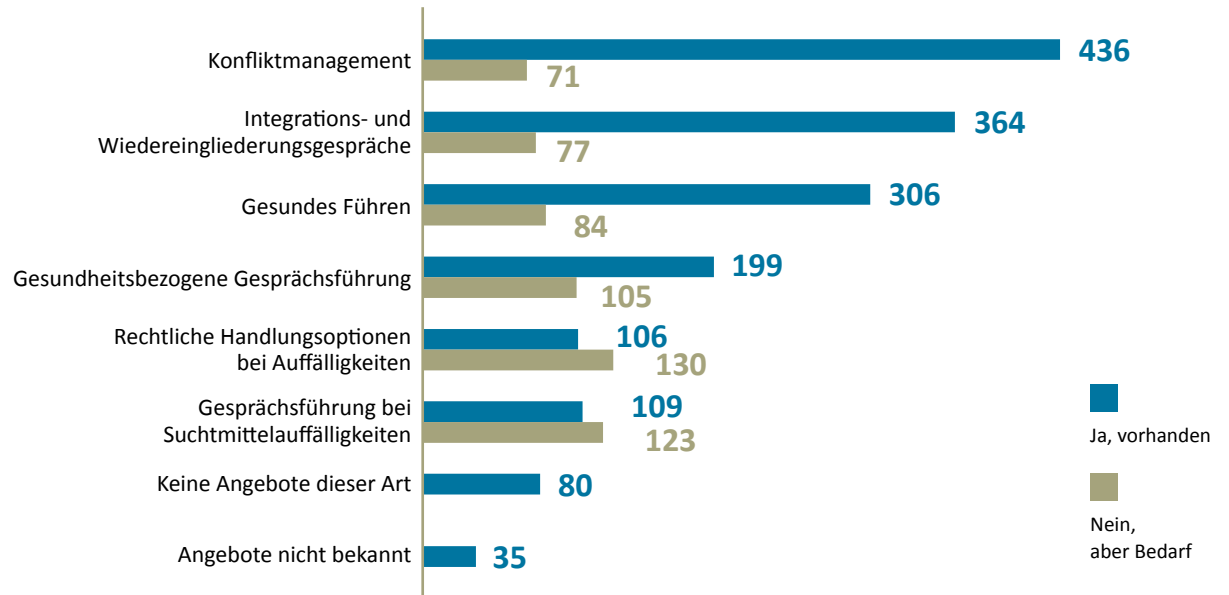
194 Unternehmen (27 %) haben Bedarfe genannt
im Durchschnitt gibt es 3 Bedarfsnennungen

3.5 Qualifizierungen für Führungskräfte

Zu welchen Themen werden in Ihrem Unternehmen Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte angeboten?

Qualifizierungsangebote und -bedarfe für Führungskräfte
(N=710; Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen)

Quelle: IWT GmbH, 2019



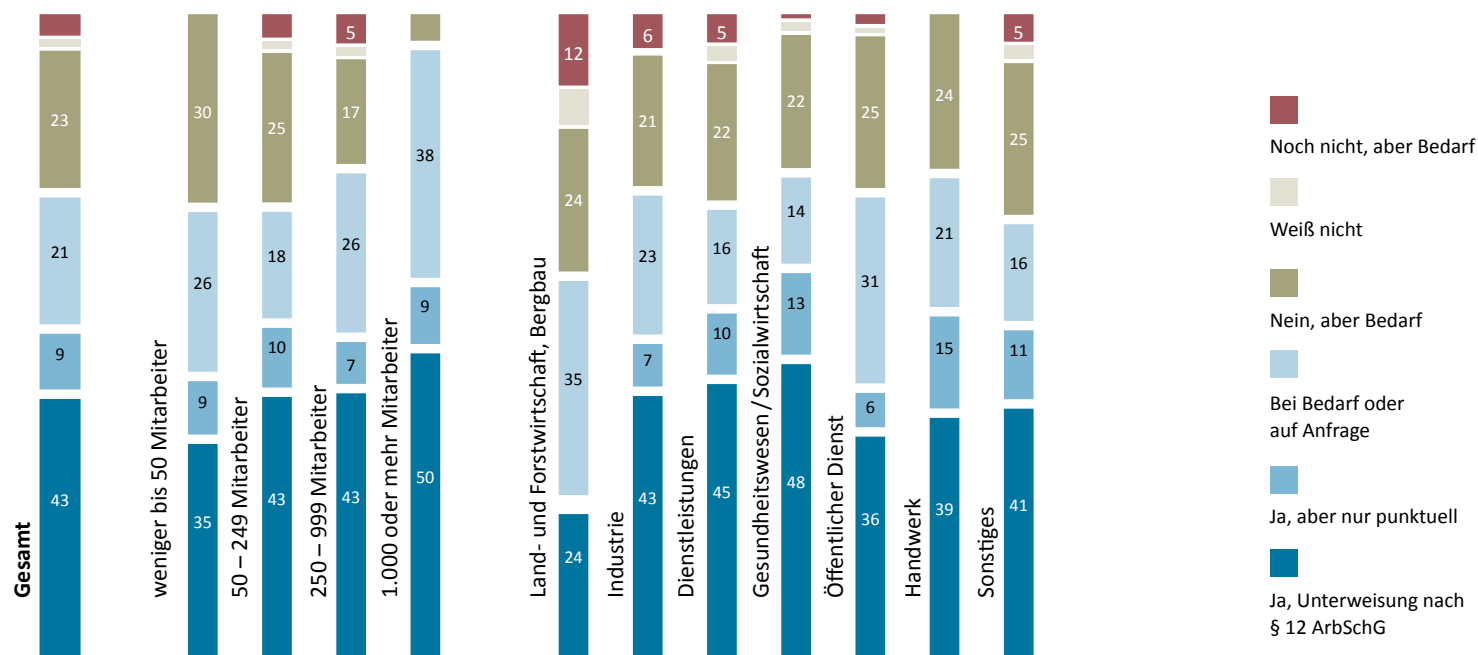
- Die am häufigsten genannten Angebote für Führungskräfte richten sich auf die Themen: Konfliktmanagement, Integrations- und Wiedereingliederungsgespräche und gesundes Führen. Hier ist ein Bezug zu den gesetzlichen Erfordernissen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erkennbar, insbesondere zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.
- Die absolut am häufigsten genannten Bedarfe liegen bei den rechtlichen Handlungsmöglichkeiten (130 Nennungen) und der Gesprächsführung bei Suchtmittelauffälligkeiten (123 Nennungen).

3.6 Informationen und präventive Angebote für Beschäftigte

Werden Ihre Beschäftigten über die Ursachen und Wirkungen von Suchtmitteln sowie über Hilfeangebote bei Suchtgefährdung informiert?

Informationen und präventive Angebote für Beschäftigte
(N=708; Angaben in %)

Quelle: IWT GmbH, 2019



- Hauptsächlich werden die Strukturen, die sich aus den gesetzlichen Erfordernissen – hier speziell das Arbeitsschutzgesetz – ergeben, genutzt: 43 % der Unternehmen unterweisen ihre Beschäftigten nach § 12 ArbSchG über Suchtgefährdungen und Hilfeangebote.
- Weitere 30 % informieren punktuell oder auf Anfrage.
- Jedes vierte Unternehmen hält keinerlei Informationsangebote für Beschäftigte vor.
- Nur sehr wenige Unternehmen formulieren Unterstützungsbedarfe.

Anmerkung: Soweit sich die Prozentangaben nicht zu 100 aufsummieren, liegen Rundungsdifferenzen vor.





390 Unternehmen (74 %) haben mind. 1 Angebot
im Durchschnitt 2,3 Angebote/
Unternehmen



145 Unternehmen (28 %) haben Bedarfe formuliert
im Durchschnitt 3,4
Bedarfsnennungen/Unternehmen

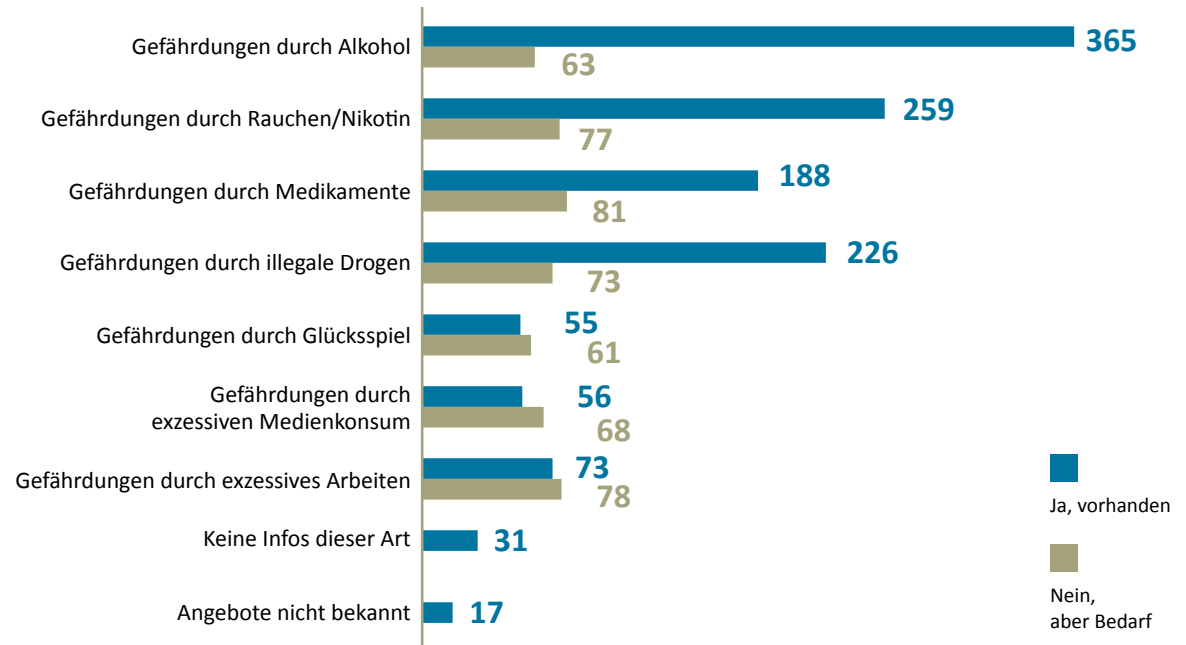
Werden Ihren Beschäftigten Seminare und/oder Trainings zur Suchtprävention angeboten?

- 17 % der Unternehmen bieten Seminare an.
- Bei den großen Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten liegt der Anteil deutlich höher (50 %).
- In der Branchenbetrachtung fällt der Öffentliche Dienst durch überdurchschnittliches Seminarangebot auf (28 %).

Über welche Themen wird informiert bzw. wo sehen Sie für Ihr Unternehmen Bedarf?

Informationen über präventive Angebote für Beschäftigte und Bedarfe
(N=526; Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen)

Quelle: IWT GmbH, 2019



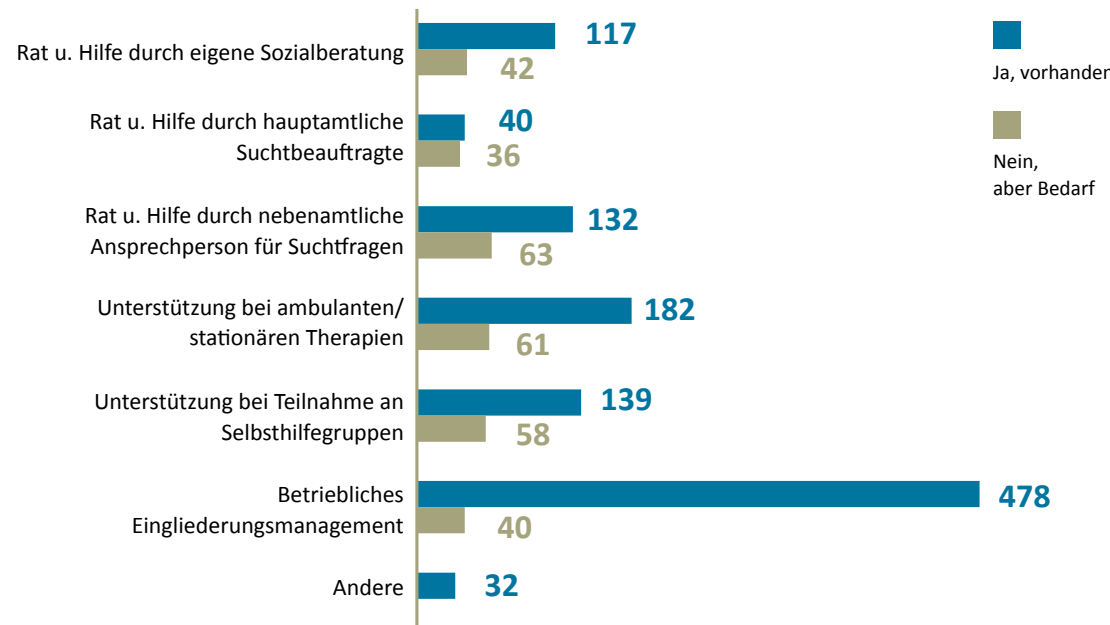
- Bei den vorhandenen Angeboten dominieren die klassischen Suchtmittel: am häufigsten wird über die Gefährdungen durch Alkohol informiert (69 %), gefolgt von Gefährdungen durch Nikotin (49 %), illegale Drogen (43 %) und Medikamente (36 %).
- Bei den Bedarfen ergibt sich folgende Reihenfolge: Medikamente (81 Nennungen), Gefährdungen durch exzessives Arbeiten (78), Gefährdungen durch Rauchen/Nikotin (77); Gefährdungen durch Medienkonsum (68)
- Interessant: Bei den verhaltensbezogenen Süchten liegen die Bedarfe absolut über den vorhandenen Angeboten.

3.7 Interne Beratungs- und Hilfeangebote für Beschäftigte

Welche internen Angebote können von Ihren Beschäftigten in Anspruch genommen werden, bzw. wo sehen Sie für Ihr Unternehmen Bedarfe?

Unternehmenseigene Beratungs- und Hilfeangebote für Beschäftigte
(N=683; Anzahl der Nennungen)

Quelle: IWT GmbH, 2019



523 Unternehmen (77 %) haben mind. 1 Angebot
im Durchschnitt 1,6 Angebote/Unternehmen



124 Unternehmen (18 %) haben Bedarfe genannt
im Durchschnitt 2,4 Bedarfsnennungen/Unternehmen

- Die mit Abstand am häufigsten genannte interne Hilfe ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement, das von 478 Unternehmen (70 %) angeboten wird.
- An zweiter Stelle steht „Unterstützung bei der Vermittlung in Therapien“ mit 182 Nennungen, gefolgt von der Unterstützung zur Teilnahme an Selbsthilfegruppen (139 Nennungen).
- Jeweils rund 60 Unternehmen wünschen sich eine nebenamtliche Ansprechperson für Suchtfragen und/oder Unterstützung bei der Vermittlung in Therapien oder zu Selbsthilfegruppen.



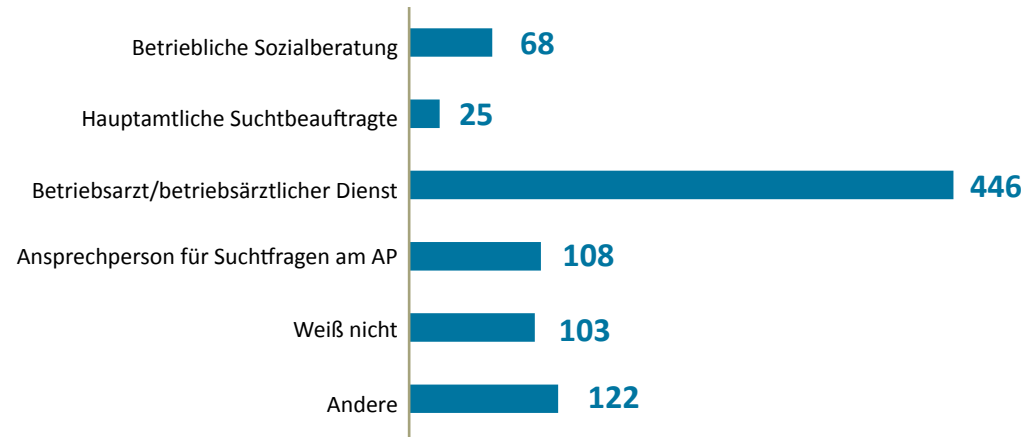


- Als Hauptakteur bei Aufgaben der Suchtprävention wurde von 70 % der Unternehmen der Betriebsarzt oder der betriebsärztliche Dienst genannt.
- An zweiter Stelle steht mit 108 Nennungen (17 %) die Ansprechperson für Suchtfragen am Arbeitsplatz. Auf Platz 3 steht die betriebliche Sozialberatung.
- Viele Unternehmen (125) haben auch die Option genutzt, andere Personen zu benennen, die für Suchtprävention verantwortlich sind. Nennenswerte Gruppen sind zum Beispiel die Personalabteilungen, der Arbeitsschutz, die Betriebs- oder Personalräte sowie die BEM-Teams.

Welche internen Dienste oder Personen nehmen in Ihrem Unternehmen Aufgaben der Suchtprävention wahr?

Interne Dienste oder Personen mit Suchtpräventionsaufgaben
(N=641; Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen)

Quelle: IWT GmbH, 2019



Welche Ressourcen stellt Ihr Unternehmen für Aufgaben der Suchtprävention zur Verfügung?

- Von 203 Unternehmen (36 %) wurde die **Fachliteratur/Infomaterial** als Ressource genannt.
- 148 Unternehmen (27 %) gaben an, **fachspezifische Weiterbildung** in Anspruch nehmen zu können.
- Weiter wurden von je 12 % der Unternehmen konkret die „**Weiterbildung zur Ansprechperson für Suchtfragen am Arbeitsplatz**“ und die Möglichkeit der Supervision als Ressourcen genannt.
- 7 % der Unternehmen haben ein **eigenes Budget** für Suchtprävention und -hilfe.

3.8 Externe Beratungs- und Hilfeangebote für Beschäftigte

Setzen Sie die betriebliche Suchtprävention mit einer externen Beratungsstelle oder einem externen Dienstleister um?

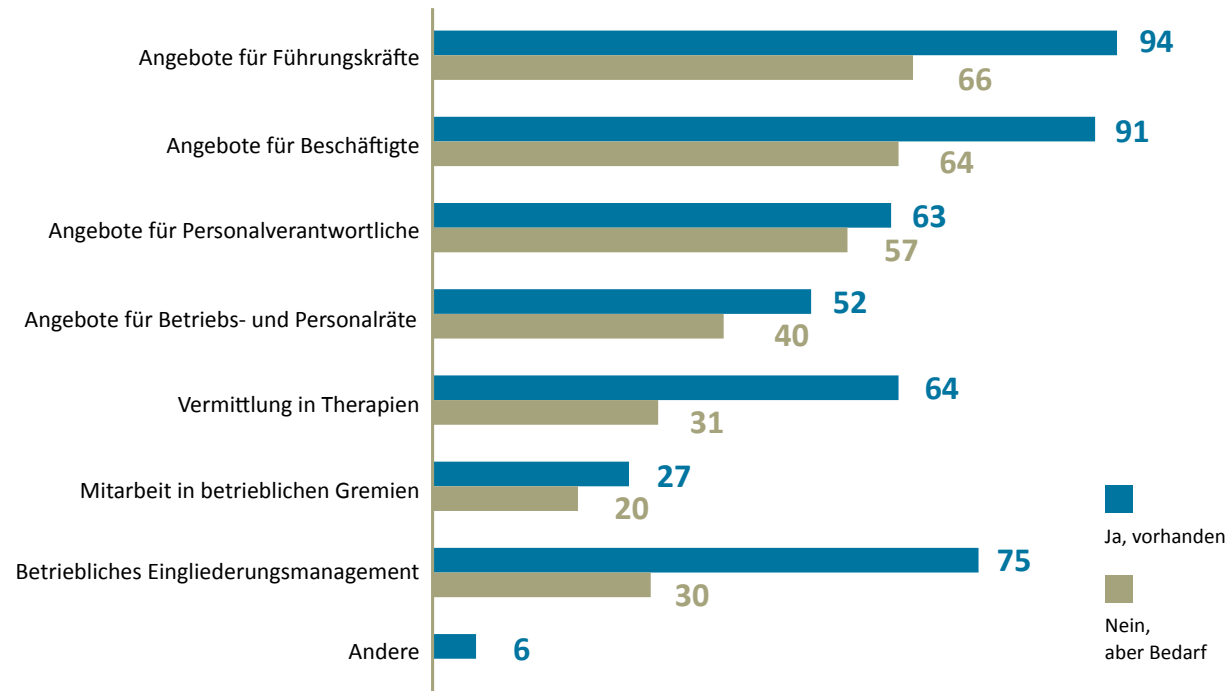
(N=704, Anzahl der Nennungen)

- 22 % der Unternehmen setzen betriebliche Suchtprävention mit externen Partnern um
- 68 % haben bisher noch keine externe Hilfe in Anspruch genommen
- ca. 10 % würden gern mit Externen zusammenarbeiten

Welche Aufgaben übernehmen die externen Dienstleister bzw. wo sehen Sie Bedarfe für Ihr Unternehmen?

Aufgaben externer Dienstleister in der Suchtprävention und Bedarfe
(N=218; Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen)

Quelle: IWT GmbH, 2019



- Die wichtigsten Zielgruppen für externe Dienstleister sind Führungskräfte, Beschäftigte, Personalverantwortliche, sowohl bei den bereits vorhandenen Angeboten als auch bei den möglichen Unterstützungsbedarfen.



156 Unternehmen (72 %) haben mind. 1 Angebot
im Durchschnitt 2,1 Angebote externer Dienstleister



92 Unternehmen (42 %) haben Bedarfe genannt,
im Durchschnitt 3,3 Bedarfsnennungen/Unternehmen

Ergebnisse – 3.8 Externe Angebote

Ergebnisse – 3.9 Qualitätssicherung

In welcher Form werden die betrieblichen Aktivitäten zur Suchtprävention und -hilfe ausgewertet?

(N=99, Angaben in %)



55,6 %
Feed-Back-Gespräche mit Verantwortlichen



28,3 %
durch andere Formen



19,2 %
interne Befragungen



17,2 % Regelmäßige schriftliche Berichte



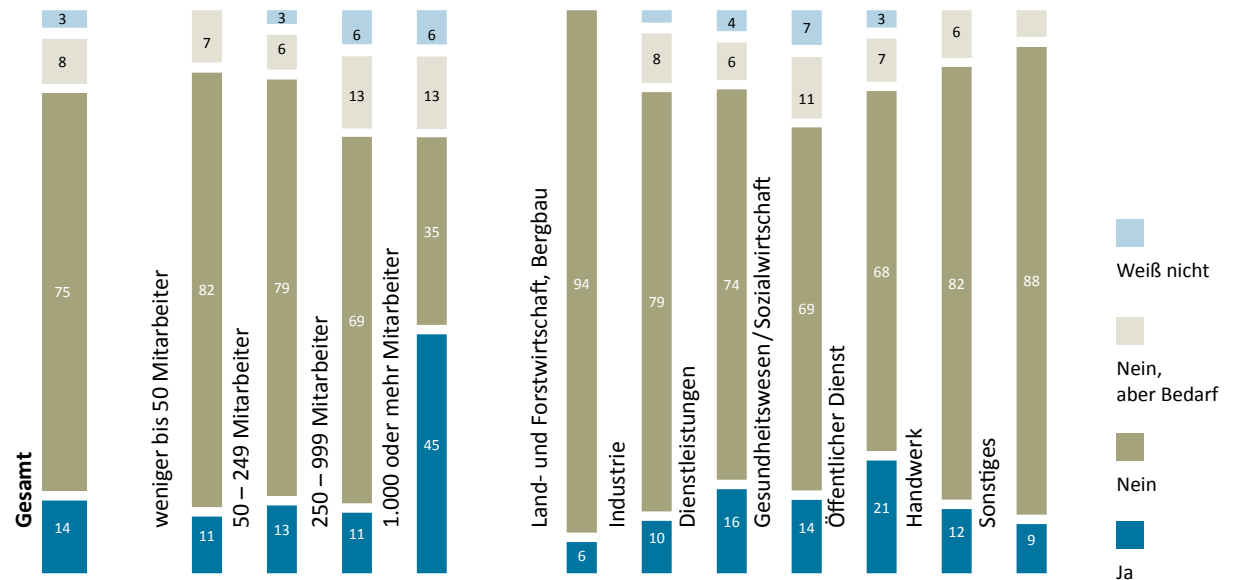
6,1 %
Weiß nicht

3.9 Qualitätssicherung

Werden Ihre betrieblichen Aktivitäten zur Suchtprävention und -hilfe regelmäßig ausgewertet und evaluiert?

Evaluation der betrieblichen Aktivitäten zur Suchtprävention
(N=691; Angaben in %)

Quelle: IWT GmbH, 2019



- 95 Unternehmen gaben an, zu evaluieren.
- Domianz der großen Unternehmen, oft auch Öffentlicher Dienst

Anmerkung: Soweit sich die Prozentangaben nicht zu 100 aufsummieren, liegen Rundungsdifferenzen vor.

Im Anschluss an die quantitative schriftliche Befragung wurde mit Vertretern Thüringer Betriebe eine Fokusgruppe organisiert, die einen qualitativen Überblick über die Bedarfe der Unternehmen und Institutionen gaben. Folgende Unternehmen waren beteiligt: IKEA Erfurt, Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft, FSA GmbH Betriebliche Gesundheitsförderung, AWO AJS und AOK PLUS.

Vorgehen:

Am 26.08.2019 wurden den Teilnehmern der Fokusgruppe die Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung sowie daraus abgeleitete Hypothesen vorgestellt und gemeinsam diskutiert. Hierbei wurden die bereits erhobenen Bedarfe sowie die Rückschlüsse aus den ersten Ergebnissen überprüft und weiter konkretisiert. Folgende Thesen wurden aufgestellt und von den Teilnehmern diskutiert:

1. Es gibt Unterschiede bei der Umsetzung in mittleren (50 – 250 Mitarbeiter) und großen (über 250 Mitarbeiter) Unternehmen. Unterschiedliche Unterstützungsinstrumente sind notwendig.
2. Die branchenbezogenen Sensibilisierungen für Suchtprobleme und die Auseinandersetzung damit sind unterschiedlich ausgeprägt.
3. Suchtmittelbezogene Auffälligkeiten stehen im Vordergrund (Tabak/ Alkohol). Verhaltensbezogene Auffälligkeiten werden zunehmend (auch) wahrgenommen.
4. Gesetzlich erforderliche Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind
... vorhanden.
... bekannt.
... geeignet, Aufgaben der Suchtprävention und -hilfe wahrzunehmen.

Im nächsten Schritt ging es unter dem Titel „Angebote bedarfsgerecht entwickeln“ darum herauszufinden, wie Angebote aussehen müssen, damit sie in den Betrieben angenommen und umgesetzt werden. Hierfür gab es eine Orientierungshilfe. Die Teilnehmenden überlegten sich in Kleingruppen „Für wen“, „In welcher Form“ und „Zu welchen Themen“ die Angebote entwickelt werden sollen.



4. Fokusgruppen



Zielsetzung Fokusgruppe:

Mithilfe der Fokusgruppe sollten Bedarfe herausgefunden sowie konkrete Handlungshinweise für die Planungsphase gewonnen werden, die durch den Fragebogen möglicherweise nicht abgedeckt wurden.

Ergebnisse:

Die Thesen dienten zur Diskussionsanregung, so dass die Teilnehmenden der Fokusgruppe sich selbst und ihre Unternehmen reflektieren und in die Thematik einsteigen konnten.

Folgende Punkte wurden als hilfreich angesehen:

- Konsequente Regelungen
- Gewährleistung der Anonymität
- Entstigmatisierte Gesprächskultur
- Gesetzliche Regelungen
- Informationen im Intranet
- Sichtbarkeit der Ansprechpartner
- Rahmenvereinbarungen im Öffentlichen Dienst/ Betriebsvereinbarungen
- Gefährdungsbeurteilung
- Netzwerkinstrumente nutzen
- Prävention im Arbeitsschutz – niedrigschwellig
- „Spielerische“ Sensibilisierung

Hindernisse, die diskutiert wurden:

- Finanzielle Aspekte (Aus- und Weiterbildung)
- Hauptaufgabe vs. Nebenaufgabe
- Verfügbarkeit der Suchtmittel vor Ort
- Suchthelferausbildung für kleine Unternehmen
- Enttabuisierung erforderlich
- Führungskräften die Angst nehmen
- Verpflichtende Mitarbeitergespräche
- Exzessives Arbeiten
- Konsum illegaler Drogen und Medikamente



Wichtige Zielgruppen für einzelne Interventionen sind:

- Führungskräfte
- Fachkräfte des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements
- Mitarbeiter / Beschäftigte / Azubis
- Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses
- Kommunale Ansprechpartner zur Suchtprävention und -hilfe



Bei der Frage in welcher Form die Intervention stattfinden könne, wurden Vorschläge gemacht, wie z.B.:

- (Muster-)Liste der Ansprechpartner (intern und extern)
- Workshops für die verschiedenen Zielgruppen
- Checklisten für den Gesprächseinstieg (angepasst an die einzelnen Zielgruppen)
- Flyer



In der Diskussion, welche Themen für die einzelnen Zielgruppen relevant sind, wurden folgende Punkte besonders häufig genannt:

- Die Angst vor dem Thema nehmen
- Verantwortung klarmachen
- Gesprächsführung bei Auffälligkeiten
- Rechtliche Handlungssicherheit stärken
- Sichtbarkeit der Ansprechpartner (intern + extern)
- Suchthilfesystem in Thüringen kennenlernen
- Grundlagenwissen
 - o Abhängigkeiten allgemein
 - o Medikamente
 - o exzessives Arbeiten
 - o illegale Drogen
 - o Rauchen/Nikotin
 - o exzessiver Medienkonsum
 - o Alkohol
 - o Glücksspiel



Diese Rückmeldungen wurden im Anschluss durch das Projektteam ausgewertet und die Umsetzbarkeit im Rahmen der Pilotintervention geprüft.

Schlussfolgerungen

Die Entwicklung eines bedarfsgerechten und nachhaltigen Maßnahmenpaketes der lebensweltbezogenen Gesundheitsförderung und Suchtprävention im Setting Betrieb basiert auf den Ergebnissen der Befragung. Die Idee zur Erarbeitung von Fortbildungsmodulen für verschiedene Zielgruppen hat sich als richtig erwiesen. Den genannten Bedarfen der Betriebe kann mit Hilfe verschiedener Informations- bzw. Schulungsangebote begegnet werden.

Für die zum Teil nicht vorhandenen Suchtpräventionsprogramme kann es verschiedene Ursachen geben; z.B. fehlende Ansprechpartner zum Thema „Sucht“, keine Integration des Themas „Suchtprävention“ in die bestehenden Strukturen usw. Hier kann ein konkretes Beratungsangebot zum Aufbau der entsprechenden innerbetrieblichen Hilfestruktur nützlich sein.

Viele – vor allem kleinere und mittlere – Unternehmen und Verwaltungen sind bei der Einführung, Aktualisierung oder Umsetzung eines Suchtpräventionsprogramms auf externe fachliche Unterstützung angewiesen. Eine erhebliche Anzahl von externen Beratern, die aus Suchtpräventions- und Sucht-hilfeeinrichtungen kommen oder freiberuflich tätig sind, können dafür hinzugezogen werden. Diese erhalten im weiteren Verlauf des Projektes die entsprechenden Weiterbildungsangebote.

Weiteres Vorgehen

Die Ergebnisse der Analyse und die Schlussfolgerungen daraus bilden nun die Grundlage für die Planung der Pilotintervention und somit auch die der Durchführung und Evaluation.

Aufgrund des engen Zeitplans des Projekts werden in der Pilotintervention zunächst zwei der genannten Zielgruppen näher betrachtet. Es wird eine Führungskräfte-schulung sowie ein Fortbildungsangebot zum Grundlagenwissen für Mitarbeiter der Thüringer Betriebe und Institutionen entwickelt. Im Jahr 2020 erfolgt die Pilotierung und Evaluation dieser Angebote. Hierfür sollen 3-5 Unternehmen gefunden werden, die sich an der Pilotphase beteiligen.

Auf Grundlage der Evaluationsergebnisse erfolgt eine praxisbezogene Anpassung der Schulungen. Insbesondere für das Angebot für Führungskräfte wird ein Curriculum i.S. einer „Train the Trainer-Schulung“ für kommunale Fachkräfte der Suchtprävention entwickelt. Somit kann ein Transfer der Schulungen in die Fläche geschehen. Ein weiterer Schritt, der sich anschließen kann, ist die Entwicklung eines „Werkzeugkoffers“ für die Arbeitsschutzausschüsse der Unternehmen. Diese Handlungshilfe kann entsprechend der gesetzlich vorgeschriebenen quartalsweisen Treffen gestaltet werden.



www.praevention-info.de