

SUCHT

kostet

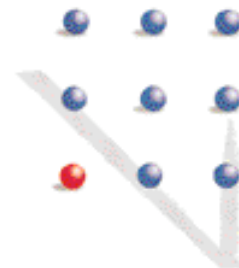


Prävention

rechnet
sich



Inhaltsverzeichnis



▶ Teil I

Fortbildungsangebote

| | |
|--|---|
| Bedarfsklärung | 4 |
| Ansatz und Methodik der Schulungen | 4 |
| • Informationsveranstaltungen | 5 |
| • Basis-Seminare | 6 |
| • Aufbau-Seminare | 7 |
| • Refreshing- Seminare | 8 |
| • Einzelfallberatung, Coaching und Supervision | 9 |

▶ Teil 2

Informationen zur betrieblichen Suchtprävention

| | |
|--|---------|
| Qualitative Merkmale der betrieblichen Suchtprävention | 10 |
| Strukturelle Rahmenbedingungen | 11 |
| Grundlegende Maßnahmen zur betrieblichen Suchtprävention | 12 |
| Bestandsaufnahme: Suchtprävention im eigenen Unternehmen | 13 + 14 |
| Suchtprävention rechnet sich | 15 |
| • Kostenberechnung alkoholbedingte Krankheitstage | 16 |
| • Kostenberechnung alkoholbedingte Minderleistung | 17 |
| In eigener Sache | 18 |

Teil I Fortbildungsangebote

▶ **Bedarfsklärung**

Die Rahmenbedingungen von Unternehmen, die sich für ein Suchtpräventionsprogramm interessieren sind unterschiedlich. Folgende Parameter gilt es zu beachten: Produzierendes oder dienstleistendes Gewerbe, Betriebsgröße, Anzahl und Qualifikation der Beschäftigten, bereits bestehende Infrastruktur zur Suchtprävention oder erstmalige Befassung mit dieser Thematik, etc. (vergl. dazu auch Seite 11 ff).

Es ist daher empfehlenswert, sich zunächst in einem gemeinsamen Vorgespräch ein Bild von der Ausgangslage und Ihrer Zielsetzung zu machen. Daraus leiten wir dann einen Vorschlag für ein bedarfsgerechtes Schulungsangebot für Ihr Unternehmen ab.

▶ **Ansatz und Methodik der Schulungen**

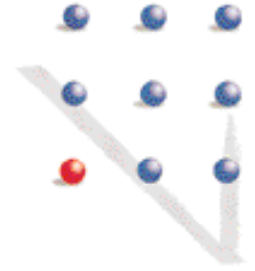
Das Seminarkonzept orientiert sich an den ganzheitlichen Grundsätzen der Humanistischen Psychologie. Dies zeigt sich in der Verwendung bewährter Methoden der Gestaltpädagogik, der Themenzentrierten Interaktion, der Partnerzentrierten Gesprächsführung und des Rollenspiels.

Der Seminargestaltung liegt ein handlungsorientierter, interaktiver Ansatz zugrunde, der ein erfahrungsbezogenes Lernen ermöglicht.

Da der Dozent auch ausgebildeter Supervisor ist, gehen die Seminare über eine reine Theorie- und Anwendungsvermittlung hinaus. Jeweilige Bedingungsfaktoren im Unternehmen werden reflektiert und bei Bedarf entsprechend in den Lernprozess mit einbezogen.

Dies bedeutet für die Seminarpraxis:

- An den Erfahrungen der Teilnehmer anknüpfendes Erleben und Lernen
- Orientierung an der betrieblichen Realität
- Arbeit in Kleingruppen zu speziellen Themen und Fragestellungen
- Kurzvorträge (mit Powerpoint-Präsentation)
- Thematisch abgestimmte Filmbeiträge
- Regelmäßiger Austausch zwischen den Teilnehmer/innen im Plenum
- Praxis der Gesprächsführung
- Videofeedback
- Erprobung alternativer Verhaltensweisen
- Optional: Gespräche mit Betroffenen (aus Selbsthilfegruppen, z. B. Anonyme Alkoholiker AA)
- Optional: Aufbau- und Refreshing-Seminare nach einer angemessenen Erprobungsphase



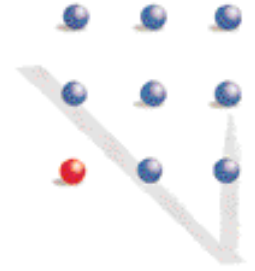
► **Informationsveranstaltungen**

| Zeitraumen | 2 Stunden | 1/2 - 1 Tag |
|----------------|---|--|
| Themen / Ziele | <ul style="list-style-type: none"> • Sucht als betriebliches Thema und/oder • Betriebliche Suchtprogramme oder • Ganz normal süchtig? oder • Auffälligkeiten und angemessene Intervention | <ul style="list-style-type: none"> • Sucht als betriebliches Thema • Betriebliche Suchtprogramme • Auffälligkeiten und angemessene Intervention • Betriebliche Instrumente der Kontrolle |
| Zielgruppe | <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte / Interessierte oder: • Vorgesetzte / Führungskräfte • Betriebsrat • Ausbilder/innen • Betriebliche Interessenvertreter/innen | |
| Teilnehmerzahl | • 10 - 60 | • bis 30 |
| Methoden | <ul style="list-style-type: none"> • Vortrag mit Diskussion • Erfahrungsaustausch im World Cafe | <ul style="list-style-type: none"> • Vortrag mit Diskussion • Kleingruppenarbeit • Erfahrungsaustausch im World Cafe |
| Medien | <ul style="list-style-type: none"> • PPT-Präsentationen • Film | <ul style="list-style-type: none"> • PPT-Präsentationen • Film |
| Ort | <ul style="list-style-type: none"> • Inhouse-Schulungen oder Seminarhotel | <ul style="list-style-type: none"> • Inhouse-Schulungen oder Seminarhotel • AG-Räume |

Teil I Fortbildungsangebote

► Basis-Seminare

| Zeitraumen | 1 Tag - 1 1/2 Tage | 2 Tage |
|----------------|---|---|
| Themen / Ziele | <ul style="list-style-type: none"> • Grundinformationen zu Konsum, Missbrauch und Abhängigkeit • Suchtentwicklung • Ab wann ist man gefährdet? • Suchtdynamik • Formen der Abhängigkeiten • Erkennen von Abhängigkeiten • Strukturen betrieblicher Hilfsangebote • Angemessen intervenieren • Rollenklärung: wer ist für was verantwortlich? | Zusätzlich: <ul style="list-style-type: none"> • Co-Abhängigkeit • Gesprächsvorbereitung • Gesprächstechniken • Gesprächsführungstraining • Fallarbeit • Gespräche mit Betroffenen • Wege aus der Abhängigkeit |
| Teilnehmerzahl | • bis 16 | • bis 12 |
| Zielgruppe | | <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte / Führungskräfte • Betriebsrat • Ausbilder/innen • Funktionsträger • Interessierte |
| Methoden | | <ul style="list-style-type: none"> • Kurzvortrag • Seminargespräch • Gruppenarbeit • kurze Rollenspiele • Videofeedback |
| Medien | | <ul style="list-style-type: none"> • PPT-Präsentationen • Materialien • Seminarheft • Flip-Chart • Meta-Plan • Film |
| Ort | | <ul style="list-style-type: none"> • Inhouse-Schulungen oder Seminarhotel |



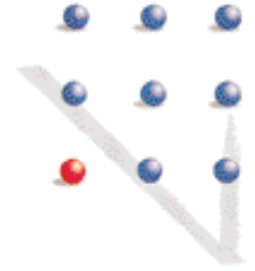
► **Aufbau-Seminare**

| Zeitraumen | Aufbau-Seminar 1 Tag | Aufbau-Seminar 2 Tage |
|----------------|---|---|
| Themen / Ziele | <ul style="list-style-type: none"> • Informationen über weitere Drogen (Medikamente, illegale Drogen) und / oder • Betriebliche Instrumente der Kontrolle • erweiterte Prävention: z. B. Betriebsklima, soziale Unterstützung, Führungskompetenz | <ul style="list-style-type: none"> • Intensive Gesprächsführung • Klärungs-Gespräche • Konflikt-Gespräche und/oder • Erweiterung der sozialen Handlungs- und Kommunikationskompetenz im Umgang mit Mitarbeiter/innen • Nachsorge • Rückfallprophylaxe • Arbeitsrecht |
| Teilnehmerzahl | • bis 16 | • bis 12 |
| Dozent | | zusätzlich: Fachanwalt für Arbeitsrecht |
| Zielgruppe | • Personenkreis, der über entsprechende Kenntnisse, wie sie in den Basis- und Aufbauseminaren vermittelt werden, verfügt. | |
| Methoden | <ul style="list-style-type: none"> • Kurzvortrag • Seminargespräch • Gruppenarbeit • kurze Rollenspiele • Videofeedback | |
| Medien | <ul style="list-style-type: none"> • PPT-Präsentationen • Materialien • Film • Kurzrollenspiele | |
| Ort | • Inhouse-Schulungen oder Seminarhotel | |

Teil I Fortbildungsangebote

► Refreshing-Seminare

| | |
|----------------|--|
| Zeitraumen | Refreshing-Seminar Tag |
| Themen / Ziele | Reflektierendes und vertiefendes Seminar, z.B. <ul style="list-style-type: none">• Gesprächsführung• Bearbeitung von Theorie und Praxis• Besprechung von Fallbeispielen• Bearbeitung von konkreten Fragestellungen• Erweiterung der Handlungs- und Kommunikationskompetenz und / oder• Arbeitsrechtliche Aspekte mit konkreten Fallbeispielen und / oder• Betriebliche Instrumente der Kontrolle |
| Zielgruppe | <ul style="list-style-type: none">• Personenkreis, der über entsprechende Kenntnisse, wie sie in den Basis- und Aufbau Seminaren vermittelt werden, verfügt. |
| Teilnehmerzahl | <ul style="list-style-type: none">• bis 10 |
| Dozent | evtl. zusätzlich: Fachanwalt für Arbeitsrecht |
| Methoden | <ul style="list-style-type: none">• Kurzvortrag• Seminargespräch• Gruppenarbeit• Rollenspiele / Training• Videofeedback |
| Medien | <ul style="list-style-type: none">• PPT-Präsentationen• Materialien• Seminarheft• Flip-Chart• Meta-Plan• Film |
| Ort | <ul style="list-style-type: none">• Inhouse-Schulungen oder Seminarhotel |



► **Einzelfallberatung, Coaching und Supervision**

| | |
|----------------|---|
| Zeitraumen | 60 - 180 Minuten |
| Themen / Ziele | <ul style="list-style-type: none"> • Einzelfallberatung • Coaching • Gruppensupervision (bis 6 Teilnehmer/innen) <p>Ziel ist es im Rahmen einer Fallbesprechung, Hinweise und Anregungen zu folgenden Fragestellungen zu bekommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Woran erkenne ich, ob ein Mitarbeiter Suchtprobleme hat? • Welche betriebspezifischen und individuellen Erkennungsmerkmale gibt es? • Wie spreche ich einen (sucht-) auffälligen Mitarbeiter an? • Welche Interventionsstrategien gibt es und sind sinnvoll? • Was bedeutet Suchtdynamik und welche Konsequenz hat sie für den Helfenden? |
| Zielgruppe | <ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte, die in ihrem Aufgabenbereich mit (sucht-) auffälligen Mitarbeitern an ihre eigenen Grenzen stoßen • Betriebsräte, die sich nicht sicher sind, welches Verhalten ihrerseits dem betroffenen Mitarbeiter helfen kann |
| Teilnehmerzahl | • 1 - 6 |
| Methoden | <ul style="list-style-type: none"> • Beratungsgespräch • Fallbesprechung • Systemaufstellung |
| Medien | <ul style="list-style-type: none"> • Figuren für Systemaufstellung • Flipchart |
| Ort | • Im Unternehmen oder in eigener Praxis in Hamburg |

► **Supervision für Suchtkrankenhelfer/innen und Sucht-/ Sozialberater/innen**

| | |
|----------------|---|
| Zeitraumen | 60 - 180 Minuten |
| Themen / Ziele | <ul style="list-style-type: none"> • Fallbesprechung • Reflektion der eigenen Rolle / Abgrenzung • Gestaltung von professionellen Klientenbeziehungen • Qualitätssicherung der eigenen Arbeit |
| Zielgruppe | • Suchtkrankenhelfer/innen und Sucht-/ Sozialberater/innen |
| Teilnehmerzahl | • ca. 8 |
| Ort | • Im Unternehmen oder in eigener Praxis in Hamburg |

Teil 2

Informationen zur betrieblichen Suchtprävention

► **Qualitative Merkmale der betrieblichen Suchtprävention:**

Heutige Konzepte der betrieblichen Suchtprävention sind oft eingebettet in umfassende Programme der Gesundheitsförderung mit dem Ziel, das Gesundheitsbewusstsein und die Sensibilität der Mitarbeiter/innen im Umgang mit Suchtmitteln zu fördern.

Ein entsprechendes betriebliches Klima soll dazu beitragen, Missbrauchsverhalten und Abhängigkeitsentwicklungen vorzubeugen.

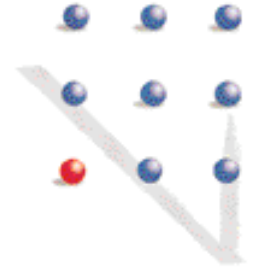
Betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen soll möglichst rechtzeitig Hilfe angeboten werden. Wird diese Hilfe angenommen, kann die betriebliche Suchtprävention dazu beitragen, berufliche Perspektiven für die Zukunft zu sichern und Rückfällen vorzubeugen. Bei Ablehnung dieser Unterstützungsangebote muss der Betroffene die Konsequenzen selbst verantworten.

Diese Vorgehensweise entspricht den drei Säulen der betrieblichen Suchtprävention:

1. Vorbeugende Aktivitäten
2. Intervention und Hilfe bei Auffälligkeiten
3. Nachsorge und Rückfallvorbeugung

Um diese Ziele zu erreichen, steht ein breit gefächertes Instrumentarium zur Verfügung: Angefangen bei einmaligen Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiter/innen, über die individuelle Förderung sozialer Kompetenzen und persönlicher Ressourcen, bis hin zur speziellen Schulung und Einzelfallberatung für Führungskräfte.

Die Umsetzung dieser betrieblichen Maßnahme kann aber nicht für alle Betriebe gleich sein, sondern muß auf die speziellen Gegebenheiten zugeschnitten werden, wie z. B. die Betriebsgröße und die jeweilige Betriebskultur.



► **Strukturelle Rahmenbedingungen**

In einem kleinen Handwerksbetrieb sind die strukturellen Bedingungen für eine betriebliche Suchtprävention andere als in einem mittelständischen Unternehmen oder einem Industrieunternehmen.

Die Ziele der Suchtprävention - Vorbeugung, frühzeitige Intervention und Hilfe, Nachsorge und Rückfallvorbeugung - ändern sich dadurch jedoch nicht.

Von Vorteil ist es, wenn der Betrieb ein schriftliches Konzept für die Suchtprävention erstellt. Selbst wenn ein solches in einem Kleinbetrieb möglicherweise nur wenige Punkte umfasst, ist es unentbehrlich. Das jeweils gültige Konzept sollte dabei immer einen zeitlichen Horizont von mehreren Jahren umfassen. Verständigt man sich dabei frühzeitig auf die längerfristigen Schwerpunkte und Ziele der Arbeit, lassen sich unter dieser Perspektive auch Einzelinitiativen und -maßnahmen zu sinnvollen Bausteinen eines Gesamtkonzepts verbinden.

► **Grundlegende Bestandteile eines Konzeptes zur betrieblichen Suchtprävention:**

Kleinbetriebe (bis ca. 50 Beschäftigte)

- Zuständigkeit im Betrieb für die Kooperation mit externen Stellen in Suchtfragen festlegen
- Aufbau und Pflege der Zusammenarbeit mit Beratungsstellen, Krankenkassen oder anderen Einrichtungen zur Suchtkrankenhilfe
- Schriftliche Vereinbarung über Inhalt und Umfang der Dienstleistungen wie Information, Schulung, Beratung, Hilfe für Suchtgefährdete und -kranke

Mittel- und Großbetriebe

- Einrichtung eines Arbeitskreises oder einer Projektgruppe „Sucht“ bzw. „Gesundheitsförderung im Betrieb“

Zusammensetzung:

Geschäftsleitung, Personalabteilung, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Schwerbehindertenvertretung, Ansprechperson / Suchtberatung / Sozialberatung

Aufgaben:

Entwicklung und schriftliche Fassung eines Konzeptes zur Suchtprävention bzw. zur Gesundheitsförderung; Leitfaden zum Umgang mit Auffälligkeiten; Koordination und Evaluation der Maßnahmen zur Suchtprävention; Abschluss einer Betriebsvereinbarung

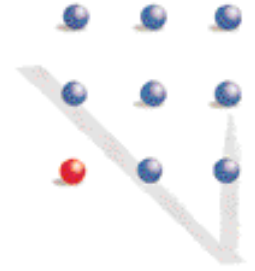
Teil 2 Informationen zur betrieblichen Suchtprävention

► Grundlegende Maßnahmen zur betrieblichen Suchtprävention

| Vorbeugende Aktivitäten | Fortbildung von Führungskräften | Beratung und Hilfsangebote | Qualitätssicherung |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Informations- und Schulungsveranstaltungen • Griffnähe und Verfügbarkeit von Suchtmitteln einschränken • soziale Kompetenzen und persönliche Ressourcen fördern • gesundheitsbewußtes Verhalten unterstützen • Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas • Schaffung einer Kultur der sozialen Unterstützung | <ul style="list-style-type: none"> • Führen von Mitarbeitergesprächen • Erweiterung von Führungs- und sozialer Kompetenz • Umgang mit persönlichen / gesundheitlichen Krisen von Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen • Ansprechen von Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten • Durchsetzung des Arbeitsschutzes • Umgang mit eigenen Belastungssituationen • Vorbildverhalten im Umgang mit Suchtmitteln | <ul style="list-style-type: none"> • Hilfe für Mitarbeiter/innen bei Suchtgefährdung und Krankheit • Beratung und Unterstützung von Vorgesetzten im Umgang mit auffälligen Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen • Sozial- / Mitarbeiterberatung • nebenamtliche Suchthelfer/innen • Begleitung bei Therapieaufnahme und Wiedereingliederung • Rückfallprophylaxe • Hilfe bei psychischen Problemen | <ul style="list-style-type: none"> • Koordination • Dokumentation • Evaluation und Weiterentwicklung der Maßnahmen • Qualitätssicherung • Supervision |

Teil 2

Informationen zur betrieblichen Suchtprävention



► Bestandsaufnahme: Suchtprävention im eigenen Unternehmen

Anhand der folgenden Fragestellungen können Sie für Ihr Unternehmen prüfen, welche Kriterien der betrieblichen Suchtprävention bereits erfüllt werden und wo möglicherweise noch Handlungsbedarf besteht.

Betriebskultur im Umgang mit Suchtmitteln

- Gibt es verbindliche Regelungen über einen sozialverträglichen Umgang mit Suchtmitteln während der Arbeitszeit?
- Wie wurde und wird im Betrieb mit dem Thema Suchtmittel, Sucht, Suchtentstehung und Suchtvorbeugung umgegangen?
- Wie hoch ist die Sensibilität der Beschäftigten gegenüber betrieblichen Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtproblemen? .
- Werden dazu Informationsveranstaltungen und Seminare angeboten?
- An welche Zielgruppen wenden sich diese Veranstaltungen und wie verbindlich wird die Teilnahme geregelt?
- Wie hoch ist der Informations- und Wissensstand der Beschäftigten und Vorgesetzten zu den Themenbereichen Suchtentstehung und -vorbeugung?

Innerbetriebliches Hilfenetz

- Gibt es ein innerbetriebliches Hilfeangebot für suchtgefährdete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?
- Wie stabil und umfassend ist das innerbetriebliche Hilfeangebot?
- Wie gut sind diese Angebote im Betrieb akzeptiert und integriert?

Qualifizierung und Einbindung von Suchtkrankenhelfer/innen

- Gibt es im Betrieb nebenamtliche Suchtkrankenhelfer/innen?
- Wie akzeptiert und integriert sind diese Suchtkrankenhelfer/innen?
- Wie wurden sie für ihre Arbeit qualifiziert?
- Wie wird ihre Arbeit fachlich begleitet, und welche Möglichkeiten erhalten sie, ihre Arbeit und Arbeitsergebnisse zu reflektieren?
- Wie sieht es mit der innerbetrieblichen Vernetzung aus?
- Mit welchen anderen betrieblichen Bereichen gibt es kontinuierliche Kooperationen?

Teil 2

Informationen zur betrieblichen Suchtprävention

► Bestandsaufnahme: Suchtprävention im eigenen Unternehmen

Hauptamtliche Suchtberater/innen und Suchtbeauftragte

- Sind in Ihrem Betrieb hauptamtliche Suchtberater/innen und Suchtbeauftragte bereits tätig?
- Wie sind sie innerhalb des Betriebes akzeptiert und integriert?
- Wie ist die Arbeit der hauptamtlichen Suchtberater/innen und Suchtbeauftragten im Betrieb geregelt?
- Gibt es eine Stellenbeschreibung und einen klaren Arbeitsauftrag?
- Wo ist die Stelle innerhalb des Betriebes angesiedelt?
- Sind die hauptamtlichen Suchtberater/innen und Suchtbeauftragten fachlich und persönlich ausreichend qualifiziert?
- Welche Unterstützung erhalten sie seitens betrieblicher Entscheidungsträger?
- Wie zufrieden sind die hauptamtlichen Suchtberater/innen und Suchtbeauftragten mit ihrer Arbeit bzw. ihren Arbeitsbedingungen?
- Wie werden innerbetriebliche Kooperationen, z. B. mit dem Arbeitskreis Sucht oder dem Arbeitskreis Gesundheit, gestaltet?

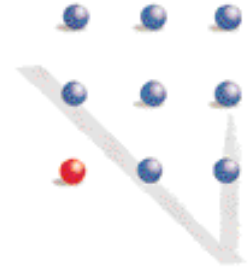
Externe Beratungsangebote

- Werden externe Dienstleistungsangebote in Anspruch genommen?
- Wie ist der Beratungsauftrag formuliert, und welche Kriterien (z. B. kontinuierliches und qualifiziertes Beratungsangebot) liegen dem betrieblichen Auftrag zugrunde?
- Wie ist die Zusammenarbeit vertraglich geregelt?

Suchtpräventive Maßnahmen im Betrieb

- Welche Bedeutung hat Gesundheitsförderung als Bestandteil des gesetzlichen Gesundheits- und Arbeitsschutzes in Ihrem Unternehmen?
- Welche Vorstellungen und Konzepte bestehen im Hinblick auf Personalentwicklungsmaßnahmen?
- Wie wird die Rolle der Vorgesetzten als Führungskraft wahrgenommen?
- Werden die Vorgesetzten zu suchtpreventivem Verhalten, wie z. B. Schaffen einer offenen Gesprächsatmosphäre, Konfliktbearbeitung, Transparenz der Entscheidungen usw., in ihren Abteilungen angeregt und entsprechend geschult?
- Gibt es verbindliche Rahmenbedingungen, z. B. Interventionskette, für den Umgang mit suchgefährdeten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen?
- Gibt es im Betrieb eine gelebte Gesprächskultur, wie z. B. das Mitarbeitergespräch oder der regelmäßige Austausch unter Beschäftigten?

Teil 2 Informationen zur betrieblichen Suchtprävention



► Suchtprävention rechnet sich

Suchtprävention kann nicht „irgendwie“ und „nebenbei“ geleistet werden, sondern die Einrichtung betrieblicher Suchtpräventions- und Gesundheitsprogramme ist mit Kosten verbunden.

Investitionen werden sich mittel- und längerfristig nicht nur in der Bilanz ausgleichen, sondern sogar zu Kosteneinsparungen führen. Die positiven Effekte entsprechender Programme entstehen durch die Senkung der Kosten für Krankheitstage und Fehlzeiten sowie durch Verbesserung von Arbeitsleistung und -qualität wie auch durch die Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf.

Es gilt in diesem Zusammenhang zu bedenken, dass eine Entlassung eines Mitarbeiters mit Suchtproblemen - einmal abgesehen von arbeitsrechtlichen Aspekten - dem Unternehmen nicht unbedingt Kosten erspart. Möglicherweise handelt es sich um einen langjährigen erfahrenen Mitarbeiter, der nicht kurzfristig zu ersetzen ist.

Ein trockener Alkoholiker, so zeigen die Erfahrungen verschiedener Unternehmen, der seine Therapie erfolgreich abgeschlossen hat, ist ein engagierter und sehr zuverlässiger Mitarbeiter.

Wenig bedacht wird in diesem Zusammenhang auch, dass die Wahrscheinlichkeit, dass der neu eingestellte Mitarbeiter ebenfalls ein Suchtproblem hat, relativ groß ist (1:5).

Ein weiterer Pluspunkt für die Einrichtung entsprechender betrieblicher Suchtpräventions- und Gesundheitsprogramme ist die damit verbundene positive Außendarstellung eines Unternehmens und seiner Positionierung auf dem europäischen Markt.

Vorbeugende betriebliche Maßnahmen sind auch im Hinblick auf die gesetzliche Regelung zur Prävention im Rahmen des SGB IX, § 84, von Bedeutung. Zielgruppe sind hier nicht nur die Schwerbehinderten, sondern auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die von Behinderung bedroht sind (z. B. durch chronifizierende, physische oder psychische Erkrankungen).

Ziel ist es, das „Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortzusetzen, indem... „alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtert werden, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können“ (§ 84, Abs. 1)

Versäumnisse der Arbeitgeber im Rahmen dieses Präventionsgedankens, werden bei einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht die Urteilsfindung entsprechend beeinflussen.

Teil 2 Informationen zur betrieblichen Suchtprävention

► Suchtprävention rechnet sich!

I. Rechnen Sie selbst:

Kosten durch alkoholbedingte Krankheitstage in Ihrem Unternehmen

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| (A) | x | 0,05 | = | (B) |
| Anzahl der Beschäftigten Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen. | | Multiplizieren Sie mit 5%. Das ist der Mindestanteil von Alkoholkranken in jedem Unternehmen | | Anzahl der beschäftigten Alkoholkranken |
| (C) | x | 30 | = | (D) |
| Ergebnis von (B) | | Multiplizieren Sie mit 30. Dies ist die durchschnittliche Anzahl der alkoholbedingten Krankheitstage von Alkoholkranken ¹ . | | Summe der alkoholbedingten Krankheitstage in Ihrem Unternehmen. |
| (E) | x | 208 € | = | (F) € |
| Ergebnis von (D) | | Multiplizieren Sie mit 208. Die durchschnittlichen Lohnkosten für einen Arbeitnehmer betragen ca. 208 € pro Tag ² . | | Das ist die Summe ihres jährlichen Verlustes allein durch alkoholbedingte Krankheitstage. |

Sie sehen, die Kosten, die Ihnen allein durch alkoholbedingte Krankheitstage entstehen, sind bereits immens. Die tatsächliche alkoholbedingte Minderleistung ist allerdings noch wesentlich größer, wenn man in der Berechnung die folgenden Faktoren berücksichtigt:

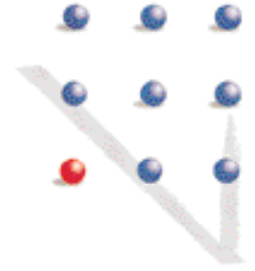
- Häufige Unpünktlichkeit
- Starke Leistungsschwankungen
- Mehr Fehler bei der Arbeit
- Unzuverlässigkeit
- Übernahme der Arbeit durch Kollegen
- Störung und damit Leistungsnachlass der Teamarbeit etc.

Die daraus resultierende Minderleistung liegt nach einer Untersuchung des Stanford Research Institutes bei insgesamt 25%. Der zweiten Berechnung liegt dieser umfassendere Ansatz zugrunde.

¹ Die Zahlen beziehen sich auf Angaben der DHS. Sie sind eher zu niedrig als zu hoch. Bei den Ausfallzeiten gehen andere Studien von erheblich höheren Zahlen aus (53 - 63 alkoholbedingte Krankheitstage bei nicht behandelten Alkoholkranken).

² Statistisches Bundesamt: Arbeitskosten/Std. im produzierenden Gewerbe: 28.- Euro; im Dienstleistungsbereich 24.- Euro.

Teil 2
Informationen zur betrieblichen Suchtprävention



► **Suchtprävention rechnet sich!**

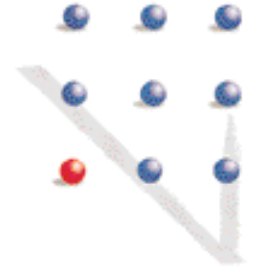
II. Rechnen Sie selbst:

Kosten durch alkoholbedingte Minderleistung in Ihrem Unternehmen

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| (A) | × | 0,05 | = | (B) |
| Anzahl der Beschäftigten Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen. | | Multiplizieren Sie mit 5%. Das ist der Mindestanteil von Alkoholkranken in jedem Unternehmen | | Anzahl der beschäftigten Alkoholkranken |
| (C) | × | 49.920 € | = | (D) € |
| Ergebnis von (B) | | Multiplizieren Sie mit 49.920.- (208,- €/ Tag x 20 Tage / Monat x 12 Monate). Durchschnittliche Jahreslohnkosten für einen Beschäftigten | | Durchschnittliche Jahreslohnkosten aller Alkoholkranken in Ihrem Unternehmen. |
| (E) € | × | 0,25 | = | (F) € |
| Ergebnis von (D) | | Multiplizieren Sie mit 25%. Dies ist die durchschnittliche Minderleistung. | | Summe der Kosten durch alkoholbedingte Minderleistung in Ihrem Unternehmen. |

Wenn Sie jetzt glauben, dass diese Zahlen zu hoch gegriffen sind, bedenken Sie bitte, dass in diesen Berechnungen noch nicht die ca. 10% Alkoholgefährdeten, die zum Teil ebenfalls schon Ausfallkosten verursachen und ebenfalls nicht die Mitarbeiter mit anderen Suchterkrankungen berücksichtigt sind.

Aus diesen Kosten wird beispielsweise deutlich, dass sich ab 1000 Mitarbeiter in einem Unternehmen eine betriebsinterne Suchtberatung langfristig rechnet.



► **In eigener Sache**



Hans Sievert

Ich bin seit 1994 Trainer, Suchtexperte und Supervisor in dem von Dr. Arne Nilsson, Bärbel Sievers-Schaarschmidt und mir gegründeten Unternehmen integra - die berater in Hamburg.

Integra - die berater gehört dem überregionalen TRIANGEL-Beraternetz mit Sitz in Berlin an.

Nach meinem Studium der Erziehungswissenschaften war ich acht Jahre in der Kinder-, Jugend- und Erwachsenenbildung tätig.

Von 1994 bis 1998 arbeitete ich bei der Daimler Chrysler AG, Niederlassung Hamburg, in der Sozial- und Suchtberatung. Zu meinen Hauptaufgaben zählten hier u. a. die lösungsorientierte Beratung von einzelnen Mitarbeitern und Gruppen des Unternehmens und die bedarfsorientierte Initiierung, Planung und Durchführung innerbetrieblicher Schulungskonzepte mit dem Themenschwerpunkt Sucht.

Seit 1998 bin ich Lehrbeauftragter an der Universität Hamburg am Fachbereich Erziehungswissenschaft.

Meine Schwerpunkte im Bereich der Schulungsangebote für Unternehmen sind:

- Kommunikative Kompetenz
- Konfliktmanagement
- Argumentations- und Verhandlungstechniken für betriebliche Interessenvertreter/innen
- Betriebliche Suchtprävention

Als ausgebildeter Supervisor DGSv und Coach bin ich insbesondere tätig in den Aufgabenbereichen

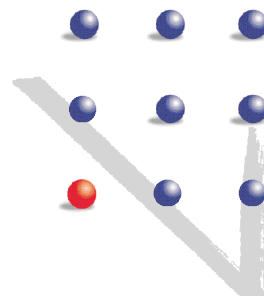
- Gesundheitswesen
- Sozialarbeit
- Bildung

sowie für mittelständische Unternehmen und Konzerne folgender Branchen

- Tele-/ Kommunikation
- Pharmaindustrie
- Handel
- Banken
- Automobilindustrie

© Integra - die berater, Dipl. Päd. Hans Sievert

Die Konzeption und der Inhalt des Seminarangebots und der Seminarunterlagen sind urheberrechtlich geschützt. Diese Unterlagen sind nur für die persönliche Information bestimmt. Jede weitergehende Verwendung, insbesondere die Speicherung in Datenbanken, Veröffentlichung, Vervielfältigung, Verarbeitung mit elektronischen Systemen, Nachdruck und jede Form der gewerblichen Nutzung sowie die Weitergabe an Dritte - auch in Teilen oder in überarbeiteter Form - ohne unsere ausdrückliche Zustimmung ist untersagt.



Hans Sievert

Diplom-Pädagoge,
Supervisor DGsv, Suchttherapeut,
Associated integra-die-berater

Gustav-Falke-Str. 50
20 144 Hamburg

fon: 040 / 422 08 64
fax: 040 / 422 08 63

mail: h.sievert@integra-die-berater.de
www.integra-die-berater.de

<-----