



# eINFACH ZU VIEL

HINTERLÄSST DER ALKOHOL ...  
AUCH IN IHREM BETRIEB SCHON SPUREN ...

## Einfach zu viel?

*Nicht weil es schwer ist, wagen wir es nicht;  
sondern weil wir es nicht wagen, ist es schwer.*

Seneca

### Ein Thema, das viele betrifft

#### Betriebliche Suchtprävention – kein Programm nur für „krasse Einzelfälle“

Ein gesundheitlich riskanter Konsum von Alkohol oder Medikamenten entwickelt sich in der Regel verdeckt und unscheinbar. Es kann Jahre dauern, bis das Problem wahrgenommen und darauf reagiert wird, und es handelt sich um eine weit verbreitete Problematik.

- **14 % der Österreicher:innen** konsumieren Alkohol in einem gesundheitsschädigenden Ausmaß, der unweigerlich zur Verschlechterung der Leistungsfähigkeit führt, schlimmstenfalls auch zur Abhängigkeit.
- **Ca. 130.000 Österreicher:innen** setzen in einem problematischen Umfang Medikamente zur psychischen Stabilisierung ein – oft als Versuch, mit den täglichen Belastungen besser zu Rande zu kommen.
- **Psychische Erkrankungen** treten zumeist im Zusammenhang mit einer Suchterkrankung auf.

Indem auf Mitarbeiter:innen, denen es „irgendwie nicht gut geht“, frühzeitig zugegangen wird, lassen sich solche Problematiken durchaus abfangen, zum Nutzen beider – der Betroffenen und des Betriebs.

Betriebliche Suchtprävention ist ein wesentlicher Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Anhand eines Handlungsrahmens in Form klarer Regeln, Verantwortlichkeiten und Prozessen kann auch die Fürsorgepflicht gemäß Arbeitnehmerinnenschutzgesetz gut erfüllt werden.

#### Wegschauen ist keine Lösung

Alkohol am Arbeitsplatz ist trotz unübersehbarer Verbesserungen in den letzten 15 Jahren nach wie vor in vielen Betrieben ein unregelmäßiger und ausgeblendeteter **Tabubereich**. Aber gerade mit dem alltäglichen Genuss- und Suchtmittel Alkohol gibt es mehr Berührungspunkte und Problemzonen als man auf den ersten Blick meint.

Ohne offizielles Programm und ein klares Regelsystem werden häufig die Grenzen ausgetestet: **„Nasszellen“** bilden sich zunächst nach Betriebschluss oder in der Mittagspause; der Alkoholkonsum beginnt sich in die Arbeitszeit zu verlagern und andere werden mit hereingezogen; zugleich wachsen Gerüchte und Ängste, dass einmal „dreingeschlagen wird“ und einzelne den Job verlieren könnten – das Verheimlichen und die Abkapselung der Beteiligten nimmt zu. All das geht über längere Zeiträume vor sich, verdeckt und unscheinbar.

Aber gewisse **Folgen** sind unausbleiblich: Es kommt zu Arbeitsunfällen, Schlapereien, Unpünktlichkeit, öffentlichen Auftritten alkoholisierter Mitarbeiter:innen, Unzuverlässigkeiten gegenüber Kunden, sinkender Qualität und vermehrten Krankenständen und letztlich zu Kündigungen. Talentierte Mitarbeiter:innen verlassen das Unternehmen, wenn sie Fehler von Kolleg:innen ohne Aussicht auf Besserung übernehmen müssen und das Betriebsklima ständig leidet.



# Akohol am Arbeitsplatz

## Chefsache

### Top down

Inhaber, Geschäftsführung oder Aufsichtsrat müssen eine klare, aktive und positive Haltung zu der Thematik haben und auch in der Betriebsöffentlichkeit vertreten:

- Ist ihnen bewusst, dass ein offizielles Programm für den Umgang mit Suchtproblemen nicht eine Schädigung des Images bedeutet, sondern eine Absicherung gegenüber einer Reihe von Problemen?
- Wollen und unterstützen sie wirklich ein solches Programm, so wie andere wichtige betriebliche Maßnahmen?
- Wollen Sie einer Chronifizierung von Sucht- und psychischen Problemen vorbeugen?

Falls diese Fragen mit „JA“ beantwortet werden können, macht es Sinn, die Thematik anzugehen. Es gilt nun, sich einer Reihe weiterer Fragen zu stellen.

### Themen

- Haben alle Beteiligten (Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Betriebsrat:rätin, Arbeitsmediziner:in etc.) die gleichen Ziele und eine gleiche Kultur im Umgang mit der Thematik?
- Wie wurden Problemfälle bisher gehandhabt?
- Gibt es positive Beispiele, trockene Alkoholiker:innen im Betrieb, die als Partner gewonnen werden können?
- Wird die Arbeitsmedizin eingebunden?
- Welche Expertise und Informationen brauchen wir noch? Wer sind andere relevante externe Partner und wie binden wir sie ein?
- Werden ggf. Alkomat-Kontrollen durchgeführt? Wer zahlt diese Kontrollen?
- Gibt es den Betrieb einer Kantine, in der Alkohol ausgeschenkt wird und wie wird das gehandhabt?
- u.a.m.

Zur Klärung dieser und weiterer Fragen sowie die Etablierung einer innerbetrieblichen Alkoholpolitik benötigt es eine breit gefächert zusammengesetzte **Arbeitsgruppe** (verschiedene Berufsgruppen).



# Betriebliche Alkoholpolitik

## Vom Projekt zum Programm

### Ziele

- Minimierung von Risikofaktoren für eine Suchtentwicklung durch den Aufbau von Schutzfaktoren
- Gesunderhaltung der Mitarbeiter:innen durch frühestmögliche Intervention bei Fehlentwicklungen
- eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen durch klare Prozesse, Zuständigkeiten und Vorgehensweisen, die den Führungskräften für die Intervention zur Verfügung stehen
- die kompetente Umsetzung der gesetzlich verankerten Fürsorgepflicht durch gut qualifizierte Führungskräfte
- Unterstützung der Betroffenen durch die Vernetzung mit externen Suchthilfeeinrichtungen.

### Aufgaben im Projekt

Üblicherweise wird eine **Steuerungsgruppe** nominiert, welche die Ziele des Suchtpräventionsprogramms festlegt und ein **Projektteam** beauftragt. Die Einbindung **externer Suchtpräventionsfachleute** hat sich hierbei bewährt. Der Auftrag des Projektteams beinhaltet zumeist folgende Aufgaben:

- Entwicklung des Regelsystems
- Organisation und Durchführung von Schulungen und Informationsveranstaltungen
- Festlegung von Zuständigkeiten und Kommunikationswegen
- Abstimmung und Zusammenarbeit mit externen Partnern (z.B. SuchthilfeTirol)
- etwaige Nutzung betriebsinterner Expertise im Sinne einer:s Suchtbeauftragten (z.B. seit langem trockene Alkoholiker:in; Mitglied der Anonymen Alkoholiker)
- Getränkeassortiment im Betrieb
- Fest- und Feierkultur

Nach Abschluss der Projektphase erfolgt die **strukturelle Verankerung** der Suchtprävention in Form eines kleinen Arbeitskreises oder am besten durch die Integration in einen bestehenden Arbeitskreis „Gesundheit“ zur Sicherung der Nachhaltigkeit.

### Betriebsvereinbarung oder Leitfaden

Ein betriebliches Regelwerk bietet den Arbeitskollegen:innen und den Vorgesetzten eine wichtige Unterstützung und Hilfe in Form von klar formulierten Handlungsanleitungen.

Betriebliche Hilfsprogramme stehen und fallen mit der konsequenten Wahrnehmung der Führungsaufgaben und -rollen sowie der Fürsorgepflicht des Managements als auch der Akzeptanz in der Belegschaft, und – wenn vorhanden – im Betriebsrat.

Die **Betriebsvereinbarung** wird abgeschlossen zwischen Personal-/Betriebsrat und der Geschäftsführung als Instrument, die Vorgehensweise im Umgang mit Suchterkrankten oder Suchtgefährdeten klar und strukturiert zu regeln.

Dies kann auch in Form einer Organisationsanweisung bzw. **Führungsleitlinie** einseitig verfügt werden.

In den Regeln zur Suchtprävention werden unter anderem die zu beteiligenden Gesprächspartner:innen, die zeitlichen Abstände zwischen den Gesprächen und die durchzuführenden Maßnahmen und Konsequenzen für den Fall einer Nichtänderung des Verhaltens der Betroffenen eindeutig und verbindlich festgelegt.

Darüber hinaus wird der Umgang mit Rückfällen und akut Beeinträchtigten konkret geregelt. Empfehlenswert ist auch die Berücksichtigung der Wiedereingliederung der Betroffenen in den Betrieb nach erfolgreicher Therapie.

### Beispiel für eine Betriebsvereinbarung

Download: [www.kontaktco.at/infoapp/downloads/pib\\_musterbetriebsvereinbarung.pdf](http://www.kontaktco.at/infoapp/downloads/pib_musterbetriebsvereinbarung.pdf)



# Erfolgreiche Programme

## Erfahrungswerte aus 15 Jahren

### Gemeinsame Regeln

Es braucht schriftlich festgelegte, verbindliche und für alle Hierarchiestufen geltende **Regeln** für den Umgang mit Alkohol im Betrieb inkl. spezifischer Vorschriften für sicherheitsrelevante Tätigkeiten. Die Folgen bei Nichtbeachtung der Regeln sind dem gesamten Personal bekannt.

Es hat sich bestätigt, dass die **gemeinsame Entwicklung** dieses Regelsystems ein fundamentaler Erfolgsfaktor ist. Alle involvierten Berufsgruppen (Führungskräfte der mittleren und unteren Ebene, Personalabteilung, Sicherheitsfachkräfte und – sofern im Betrieb vorhanden – Betriebsrat, Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie) bringen verschiedenste Blickwinkel ein. Ihre Mitwirkung gewährleistet, dass der Vollzug der Regeln in der Folge auch von allen mitgetragen wird.

### Schulung und Information

Zentraler Baustein ist die **Schulung aller Führungskräfte** und damit die Befähigung zu professionellem Handeln (Interventionsgespräch).

Ohne eine **Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter:innen** (vorzugsweise integriert in einer Betriebsversammlung) bleibt das Präventionsprogramm für die Belegschaft diffus und nährt die Gerüchteküche. Die Vermittlung von Informationen auf dem „schwarzen Brett“ oder einem Artikel im Intranet allein hat allerdings nicht die Wirkung und die Nachhaltigkeit einer internen Veranstaltung. Allen Mitarbeitern:innen sollten die Hintergründe und der Sinn der Regeln erläutert werden, die internen und externen Hilfsangebote bekannt gemacht werden, sowie die Problematik der „Co-Abhängigkeit“ bewusst gemacht werden.

### Verankerung und Kontrolle

Eine **strukturelle Verankerung** des Programms gewährleistet die Nachhaltigkeit, d.h. die Integration und Kopplung mit bestehenden Systemen (Arbeitsschutz, BGF) oder Gründung eines Arbeitskreises „Suchtprävention“ zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit.

Die Einhaltung von Regeln und Vorschriften wird **kontrolliert**.

### Hilfe

Mitarbeiter:innen mit Alkoholproblemen wird über eine geregelte Kooperation mit dem externen Hilfesystem eine **therapeutische Hilfe** vermittelt.

### Hinweise für Kleinbetriebe

Die **wesentlichen Unterschiede** zu Mittel- und Großbetrieben liegen in folgenden Bereichen:

Bei der Installation des Steuerungskreises wird der **Personenkreis** entsprechend kleiner sein (Geschäftsführung, Personalleitung, ev. Betriebsrat).

Auch der **Stufenplan** wird zumeist weniger Stufen (z.B. 3) aufweisen und die Anzahl der involvierten Personen in den verschiedenen Stufen geringer sein. Wichtig ist dennoch, dass eine schriftliche Leitlinie festgelegt wird, auf die Führungskräfte dann zurückgreifen können!

Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit ist auf jeden Fall auch eine **verantwortliche Person** zu nominieren, die für die Weiterentwicklung des Regelsystems verantwortlich ist und als interne Ansprechperson für die Führungskräfte zur Verfügung steht.

Wenn ein Mitarbeiter,  
den Sie eigentlich schätzen,  
zu viel trinkt ...



**Vorgesetzte** sind bereit,  
im Problemfall **aktiv**  
zu werden, aber ...

... sie sehen die Chancen einer  
Intervention **zu pessimistisch.**

... sie fühlen sich hierfür  
**nicht ausreichend kompetent.**

... sie sind über Hilfsangebote  
**nicht ausreichend informiert**  
und haben keine Verbindung zu den Helfern.

Wegschauen ist keine Lösung.

Kündigen auch nicht.

**Handeln hilft.**



**Tatsache ist:**

**Die Chancen** zur  
Veränderung sind gut!

→ **pib macht Mut,**  
das Problem anzugehen und  
frühzeitig die richtigen Schritte zu setzen.

→ **pib stärkt Vorgesetzte**  
in ihrer Rolle als Führungskraft.

→ **pib informiert**  
über kompetente Hilfe.  
Hilfsangebote nutzen ist ein Schlüssel zum Erfolg.



# Ausgangslage

Der statistisch typische Fall einer Alkoholproblematik im Betrieb stellt sich so dar: ein/e Mitarbeiter:in im Alter zwischen 40 und 50 Jahren und mit einer Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren, von dessen/deren Abhängigkeit viele seit langem wissen. Kollegen und Vorgesetzte möchten zwar helfen, aber sie wissen nicht, wann und wie sie das heikle Thema ansprechen sollen. Wenn die Problematik eines Tages eskaliert, sind alle frustriert. Das Ende der Geschichte ist die Kündigung.



## Alkohol am Arbeitsplatz – eine lösbare Aufgabe

### MITEINANDER REDEN IST EIN ERSTER SCHRITT

Wenn alkoholbedingte Probleme mit Mitarbeitern frühzeitig angesprochen werden, können gute Ergebnisse erzielt werden. Basis der Gespräche ist allerdings eine grundsätzliche Wertschätzung, die dem/r Betroffenen entgegengebracht wird.

### ZEIT IST KOSTBAR

Das Vorgehen nach dem Stufenmodell kostet wenig Zeit.

Ein klarer Gesprächsfahrplan und geeignete Regelungen ermöglichen es, rasch und zielorientiert die nötigen Schritte zu setzen.

### DER/DIE VORGESETZTE IST KEIN THERAPEUT

Es geht um konkrete Veränderungen und um klare Vereinbarungen. Die Hintergründe für den Alkoholkonsum spielen hierbei keine Rolle. Die einzelnen Gespräche können und sollen also kurz und sachlich sein.

# Signale

## einer Alkoholproblematik

### Grundsätzliches vorweg

Ein einzelner Hinweis ist kein Beweis, aber wenn Führungskräfte Verdacht schöpfen, liegen sie erfahrungsgemäß häufig richtig! Bei adäquater Gesprächsführung ist ein falscher Verdacht auch kein Problem.

### Fehlzeiten:

- Krankenstände häufen sich, vor allem Kurzkrankenstände.
- Entschuldigungen durch Partner:innen oder Kolleg:innen häufen sich.
- Abwesenheiten vom Arbeitsplatz, teils ist die Person nicht auffindbar.

### Leistungseinbußen:

- Arbeiten müssen von Kolleg:innen übernommen werden (um Termine einzuhalten bzw. um Fehler auszubessern).
- Flexibilität, Lernbereitschaft und Gedächtnis lassen nach.
- Insgesamt steigt die Unzuverlässigkeit.

### Verhaltensänderungen:

- Reizbarkeit (bezieht z.B. jede Kritik auf sich) wechselt mit „Gelassenheit“ ab.
- Gesprächigkeit: gesellig, aggressiv, beleidigt.
- wiederholt sich.

### Äußeres Erscheinen:

- Der/die Betroffene hat gelegentlich eine Fahne oder riecht nach Pfefferminzbonbons etc. oder versucht, das Gegenüber nicht anzuatmen.
- schwitzt, zittert mit den Händen.
- vernachlässigt sein/ihr Aussehen.

### Kommunikation, Trinkverhalten:

- Der/die Betroffene versucht Mitleid für familiäre Schwierigkeiten zu erlangen.
- versucht, sich beliebt zu halten.
- versucht zunächst mit andern zu trinken, nach Abmahnung „zur Schau“ Mineral.
- verliert bei Feiern die Kontrolle über die Trinkmenge
- versteckt Alkoholdepots in Ordnern, Thermoskannen etc.

### Lassen Sie sich nicht täuschen:

Menschen mit einer Alkoholproblematik versuchen in der Regel mit allen Mitteln ihr Problem zu verbergen.

Es gibt keine Ausschlussgründe: Es können die bestgekleideten, geschicktesten Mitarbeiter:innen sein, sie können die ganze Fastenzeit trocken bleiben und dennoch ein Alkoholproblem haben (Quartaltrinker:innen), sie können scheinbar normal leistungsfähig und ohne Krankenstände sein (Spiegeltrinker:innen).

Wenn die harten Leistungsfakten stimmen, ist der Schwerpunkt auf Image, Sicherheit, Betriebsklima zu legen.



# Das Stufenmodell

## Konstruktive Eskalation

### Ein vielfach bewährtes Verfahren

Das hier beschriebene Modell ist zwar auf größere Betriebe zugeschnitten, das Grundprinzip gilt aber auch im Kleinbetrieb.

In der Regel braucht es:

- mehrere kurze Gespräche zwischen Vorgesetzten und den betroffenen Mitarbeiter:innen.
- dabei sind jeweils klare Vereinbarungen zu treffen.
- unmißverständliche Konsequenzen sind in Aussicht zu stellen und zu vollziehen.

Wenn beide Seiten genau wissen, woran sie sind und dass es um „Hilfe statt Strafe“ geht, ist schon viel für eine Entwicklung zum Besseren gewonnen.

### Gesprächsvorbereitung

Der/die Mitarbeiter:in ist Ihnen gut bekannt, Sie haben vielleicht auch schon ein Glas gemeinsam getrunken. Mittlerweile trinkt die Person aber einfach zu viel. Sie haben sie vielleicht auch schon mehr in ihrem Verhalten unterstützt, als Ihnen eigentlich lieb ist (nicht umgesetzte Drohungen, gutes Zureden etc.). Auch wenn es nicht leicht fällt: Es ist nun an der Zeit, ihr in voller Wertschätzung einen Spiegel vorzuhalten und Grenzen einzufordern. Im Gespräch können sich leicht Emotionen aufschaukeln. Es ist daher hilfreich, sich vorher über Ihre Gesprächsziele und Gefühle Gedanken zu machen.

Folgende Überlegungen können eine gute Gesprächsbasis herstellen und helfen, den Verlauf unter Kontrolle zu halten.

Nehmen Sie sich bitte dafür Zeit, es zahlt sich aus!

### Was will ich in diesem Gespräch erreichen?

Machen Sie sich klar, wie weit Sie dem/der Mitarbeiter:in entgegen kommen wollen bzw. können. Grundsätzlich wird dies sicher auch davon abhängig sein, wie sehr man diese Person im Betrieb insgesamt schätzt.

### Formulieren Sie klare Erwartungen.

Machen Sie sich auch klar, wie Sie deren Einhaltbarkeit abfragen können: „Wenn Sie Unterstützung bekommen, können Sie auch die getroffenen Vereinbarungen halten, nicht wahr?“

### Wie gehe ich mit einschlägigen Äußerungen von Kolleg:innen der Betroffenen um?

Haben Sie selbst schon über die Person geredet, ohne eine Problemlösung finden zu wollen? Setzen Sie die Kolleg:innen von ihrem Vorhaben, die Sache nun ernsthaft anzugehen, in Kenntnis. Dadurch kann einer etwaigen weiteren Eskalation im Umfeld der Betroffenen vorgebeugt werden.

### Wie möchte ich mit den Angehörigen umgehen?

Ihre Einbeziehung kann sinnvoll sein, soll aber nur mit Zustimmung der Betroffenen erfolgen (Abfrage am Ende des ersten Gespräches). Jedoch kann dies die Angelegenheit auch verkomplizieren, sodass es vermutlich günstiger ist, die Einbeziehung der Angehörigen der Beratungsstelle zu überlassen.



# 1. Motivationsgespräch *»Sie sind uns wichtig«*

In einem ersten vertraulichen Gespräch zwischen dem/der direkten Vorgesetzten und dem/der Betroffenen kommen fünf wesentliche Themen zur Sprache.

## **1. FAKTEN BENENNEN**

Eingangs werden jene „harten und weichen Fakten“ (Vorkommnisse und Signale) aufgeführt, die dieses Gespräch notwendig machen.

## **2. DAS VERMUTETE PROBLEM ANSPRECHEN**

Es wird die Vermutung ausgesprochen, dass ein überhöhter Alkoholkonsum für die Kritikpunkte verantwortlich sein könnte. Dieser Punkt sollte allerdings nicht zum „Zankapfel“ werden. Ob es wirklich der Alkohol ist, der die Probleme verursacht, muss letztlich der/die Betroffene selbst wissen.

## **3. VEREINBARUNGEN TREFFEN**

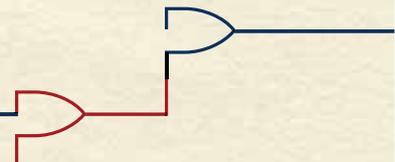
Daraus ergeben sich Vereinbarungen in Bezug auf überprüfbare, also „harte“ Kriterien wie z. B. die Einhaltung der Arbeitszeit und die Anzahl der krankheitsbedingten Fehlzeiten.

## **4. ÜBER HILFSMÖGLICHKEITEN INFORMIEREN**

Gleichzeitig informieren Sie über Möglichkeiten der Hilfe und Therapie.

## **5. FOLGETERMIN VEREINBAREN**

Dieser Beobachtungszeitraum dient der Überprüfung der Einhaltung der Vereinbarung. Wurden die Vereinbarungen eingehalten, erfolgt im Folgetermin ein positives Feedback, andernfalls wird auf Stufe 2 des Stufenplans fortgesetzt.



Das hier vorgestellte Stufenmodell vermittelt nur die grundsätzliche Vorgangsweise im Problemfall. Speziell in kleinen Betrieben ist ein einfacheres Modell anzuwenden.

## 2. Konfrontationsgespräch *»Wir machen uns Sorgen«*

Kommt es im Verhalten des/r Betroffenen zu keiner überprüfbaren positiven Veränderung, so wird ein zweites Gespräch geführt. Hierbei geht es wiederum um einen konstruktiven Anstoß zur Veränderung, allerdings mit mehr Nachdruck.

### **1. BEZIEHEN VON ZEUGEN**

Zu den ursprünglich am Gespräch Beteiligten kommen weitere Personen als Zeugen dazu (z.B. Abteilungsleitung, Betriebsrat, Arbeitsmedizin). Das Problem ist nun im Betrieb offiziell geworden. Es entsteht eine höhere Stufe der Verbindlichkeit. Zur Sprache kommen wiederum die konkreten Fakten.

### **2. VEREINBARUNGEN TREFFEN**

Daraus ergeben sich wiederum arbeitsbezogene Vereinbarungen und Konsequenzen bei Nicht-Einhaltung in Bezug auf überprüfbare, also „harte“ Kriterien.

### **3. KONTAKT MIT BERATUNGSSTELLE**

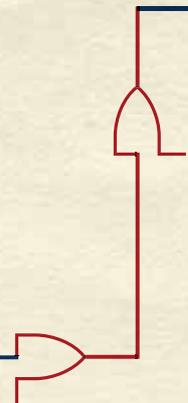
Der/die Betroffene wird nochmals auf Hilfesysteme hingewiesen und aufgefordert, eine örtliche Beratungsstelle oder ähnliche Betreuungsstrukturen im medizinisch-psychozialen Bereich aufzusuchen.

### **4. NACHWEIS DIESES VEREINBARTEN SCHRITTES**

Es wird eine Bestätigung der Inanspruchnahme dieser Hilfsstrukturen eingefordert. Im Rahmen dieses Gespräches wird ein Protokoll erstellt.

### **5. FOLGETERMIN VEREINBAREN**

Beim Folgetermin erfolgt entweder ein positives Feedback, oder die Maßnahmen der Stufe 3 treten in Kraft.



## 3. Konfliktgespräch *»So kann es nicht weitergehen«*

Bewirken die bereits getroffenen Maßnahmen keine Veränderung des Verhaltens, sollte eine nochmalige massive, aber konstruktive Intervention erfolgen.

### 1. GESPRÄCH IN ERWEITERTEM KREIS

Um den Druck zu erhöhen aber zugleich auch die betriebsinterne Unterstützung zu signalisieren, werden in dieses dritte Gespräch weitere Personen eingebunden, z.B. der/die nächsthöhere Vorgesetzte und der/die Personalverantwortliche.

### 2. ERSTE ABMAHNUNG

In der schriftlichen Abmahnung werden die weiterhin auftretenden alkoholbedingten Pflichtverletzungen im Einzelnen genannt und die drohenden dienstrechtlichen Konsequenzen angeführt. Es erfolgt ein Eintrag in die Personalakte.

### 3. BERATUNGSNACHWEIS EINFORDERN

Der/die Betroffene wird dringend aufgefordert, den Besuch einer Beratungsstelle nachzuweisen. Bei Ablehnung des Hilfsangebotes und unverändertem Verhalten kommen arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen zum Tragen.

### 4. FOLGETERMIN VEREINBAREN

Beim Folgetermin erfolgt entweder ein positives Feedback, oder die Maßnahmen der Stufe 4 treten in Kraft.



## 4. Sanktionsgespräch *»Wir müssen Konsequenzen ziehen«*

Haben die bislang gesetzten Schritte keinen Erfolg gebracht, findet ein letztes Gespräch zusammen mit Personalabteilung und Betriebsrat statt.

### 1. ZWEITE ABMAHNUNG

Die schriftliche Abmahnung weist auf die in Bälde mögliche Kündigung hin. Bei Beamt/ inn/en bestehen in Bezug auf die Vorgangsweise besondere Regelungen.

### 2. BEURLAUBUNG UND BERATUNG ODER KÜNDIGUNG

Die Suspendierung vom Dienst verschafft dem/der Mitarbeiter:in noch eine letzte Nachdenkpause. Bringt er/sie nicht innerhalb der nächsten zwei Wochen den Nachweis, das Hilfsangebot einer Beratungsstelle in Anspruch zu nehmen, und hält die Vereinbarungen nicht ein, wird die Kündigung eingeleitet.

### 3. CHANCE ZUM WIEDEREINSTIEG

Ein letztes Signal der Unterstützung besteht darin, dem/der Betroffenen eine Wiederanstellung in Aussicht zu stellen, sofern binnen einer Frist der erfolgreiche Abschluss einer Therapie nachgewiesen wird.



# Das Gespräch

## Leitfaden

### Die Aufgabe der Vorgesetzten

---

Als Vorgesetzte/r ist es nicht Ihre Aufgabe, Diagnosen zu stellen. Sie beurteilen zu aller erst die Arbeitsleistung (Führungsaufgabe).

Drei Fragen vorweg an Sie selbst, um der betroffenen Person positiv begegnen zu können:

- Was hat die Person für den Betrieb getan?
- Was hat der Betrieb für die Person getan?
- Was hat der Betrieb der Person abverlangt?

### Fakten und konkrete Beobachtungen

---

Listen Sie vor dem Gespräch Ihre Beobachtungen bezüglich der aufgetretenen Probleme auf, am besten mit konkreten Angaben, wann diese vorgefallen sind. Welche Verhaltensweisen machen Ihnen zusätzlich Sorgen?

### Gesprächsführung

---

#### Wie beginne ich das Gespräch?

---

Empfehlenswert ist ein wertschätzender Einstieg in dieses Kritikgespräch, das der betroffenen Person vermitteln soll, dass Sie sich ihrer Qualitäten bewusst sind und weiterhin mit ihr zusammenarbeiten möchten. Jedoch gibt es negative Entwicklungen, die nun zu besprechen und abzustellen sind.

#### Wie wird der/die Mitarbeiter:in vermutlich reagieren?

---

Es ist möglich, dass er oder sie versucht, Dritte hereinzuziehen oder sich als gemobbt darzustellen (dies kann wirklich der Fall sein, vor allem wenn die Sache schon lange dauert).

Formulieren Sie vor, was Sie sagen werden, um klar zu machen, dass es nur um ihn oder sie geht.

#### Wie kann ich mich verhalten, damit es nicht zu einem „Schlagabtausch“ kommt, ich mich aber auch nicht „einwickeln“ lasse?

---

Lassen Sie sich nicht in lange Debatten verwickeln, denn die Vereinbarungen, die Sie verlangen, könnten Sie auch ohne Vorfälle einfordern.

Teilen Sie ruhig und sachlich mit, welche konkreten Schritte Sie nun erwarten.

#### Welche konkreten Hilfsangebote kann ich machen?

---

Bereiten Sie die Telefonnummer/Adresse/Kontaktzeiten der Beratungsstelle vor.

#### Wie beende ich das Gespräch?

---

Legen Sie einen Termin für ein Folgegespräch fest (in 4-6 Wochen). Treffen Sie eine konkrete Vereinbarung hinsichtlich der Veränderung, die stattfinden soll, bzw. der Schritte, die zu setzen sind. Erwähnen Sie den Ernst der Lage, betonen Sie aber auch Ihre positive Erwartungshaltung. (Die Person geht mit diesem Satz aus der Türe!)



# Der Akutfall

## Leitfaden

### Ausgangssituation

Betrunkene befinden sich meist in einem emotionalen Stresszustand. Das Einschreiten der Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen ist eine kurzfristige und zeitlich begrenzte Aktivität, die nur die momentane Krisensituation lösen kann. Wenn es neben diesem aktuellen Vorkommnis weitere alkoholbezogene Auffälligkeiten gibt, ist mit dieser Person im ausgenücherten Zustand ein entsprechendes Gespräch zu führen.

**Vorrangiges Ziel** im Fall der Beeinträchtigung ist ein **sicheres Nachhausekommen**.

Aufgrund der Fürsorgepflicht hat der/die Dienstgeber:in für ein sicheres Heimkommen des/der Dienstnehmer:in zu sorgen. In der Praxis wird zumeist ein Taxi gerufen.

Bei sehr starker Alkoholisierung ist unter Umständen medizinische Hilfe anzufordern (z.B. die Rettung zu rufen).

Weitere Informationen:  
[www.kontaktco.at/infoapp/downloads/pib\\_merkblatt\\_akutintervention.pdf](http://www.kontaktco.at/infoapp/downloads/pib_merkblatt_akutintervention.pdf)



### Das Gespräch

**Halten Sie Augenkontakt** und bleiben Sie in einer entspannten Körperhaltung.

**Kommunizieren** Sie direkt mit dem/der Betroffenen – nicht über Dritte!

**Blieben Sie klar und einfach** in Ihren Formulierungen.

**Tolerieren** Sie Wiederholungen und **werden Sie nicht unfreundlich**.

**Hören Sie ruhig** zu und lassen Sie sich in keine ausschweifenden Debatten verwickeln.

**Drohen Sie nicht** mit disziplinarischen Konsequenzen.

Sollten die Betroffenen die Einsicht verweigern, können Sie das Gegenteil beweisen:

Eine ärztliche Blutabnahme ist die sicherste Möglichkeit, darf aber nicht erzwungen werden (Bezahlung bei „positivem“ Befund durch die Betrunkenen, bei Fehlalarm durch den Betrieb).

Sollten Betroffene mit dem PKW fahren wollen, können Sie das Wegfahren nur am Betriebsgelände verhindern. Andernfalls empfiehlt sich, mit dem Informieren der Polizei zu drohen, da eine Gefährdung der Allgemeinheit verhindert werden müsse.

# Hinweise für Mit-Betroffene

## Thema Co-Abhängigkeit

### Co-Abhängigkeit im Betrieb?

Das Verhalten der Co-Abhängigen lässt sich mit folgender Redensart gut beschreiben: **„Gut gemeint, aber schlecht getroffen!“**

Die Mitarbeiter:innen handeln – mangels besseren Wissens – mit bester Absicht und versuchen auf diese Weise zu schützen bzw. vor negativen Konsequenzen zu bewahren.

Dadurch wird jedoch kein Anstoß zum Nachdenken gegeben und auch kein Druck in Richtung einer notwendigen Veränderung aufgebaut. Im Gegenteil: Die Negativentwicklung (in Richtung Krankheit) wird sogar „stabilisiert“!

Als Co-Abhängige sind alle Personen zu rechnen (Kolleg:innen, Vorgesetzte, etc.), die den Betroffenen einen großen Teil ihrer Eigenverantwortlichkeit abnehmen und durch ihr Verhalten zur Selbsttäuschung der Person beitragen, so dass ihr Trinkverhalten für sie kein Problem mehr darstellt, sondern zum Problem der Helfenden wird. Diese geraten damit in eine Co-Abhängigkeit.

### Beispiele für co-abhängiges Verhalten

#### Zudecken - Verheimlichen - Leugnen

Versuch, den Alkoholkonsum zu „übersehen“, sich neutral zu verhalten, zu verharmlosen

#### Scheinhilfen

Unterstützung bei betrieblichen Pflichten, frühzeitiges nach Hause schicken, stundenlanges Anhören von Nöten und Ärgernissen

#### Problemsuche

Gemeinsames Suchen nach möglichen Problemen, die das Alkoholproblem verursacht haben könnten

#### Kumpanei

Wechselseitiges Verdecken von Problemen, wechselseitiges Benutzen der Schwäche des anderen

#### Linderung - Aufhebung des Leidensdrucks

Abnahme der Eigenverantwortung durch das soziale Umfeld

#### Distanzverlust

Verstrickung des Umfeldes in die Probleme der Betroffenen; das Umfeld wird in die Krankheitsgeschichte der Betroffenen mit hineingezogen.



# Hinweise für Mit-Betroffene

## Thema Co-Abhängigkeit

### Konstruktiven Leidensdruck erzeugen

- Es geht darum, einerseits den Betroffenen ihre Lage deutlich vor Augen zu führen, aber ihnen auch Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie etwas verändern können, und ihnen Hilfe anzubieten.
- Es braucht andererseits konsequentes Verhalten, wenn sie nicht bereit sind, diese Hilfe anzunehmen und etwas zu ändern.

**Die Ziele sind:** die Krankheitseinsicht zu fördern, die Bereitschaft zur Behandlung zu wecken und den Arbeitsplatz zu erhalten.

### Phasen der Co-Abhängigkeit

Aus dem Bereich der Familientherapie kommt die Aufteilung des Co-Alkoholismus in drei Phasen, die sich auch für die Situation im Betrieb anwenden lässt:

1. Die Beschützer- oder Erklärungsphase
2. Die Kontrollphase
3. Die Anklagephase

#### **1. Die Beschützer- oder Erklärungsphase**

In dieser ersten Phase neigen Vorgesetzte wie Kolleg:innen dazu, das auffällige Verhalten mit persönlichen Problemen der Betroffenen (z.B.: Beziehungsprobleme, Finanzprobleme, etc.) zu erklären. Sympathie und Empathie bewirken, dass sie versuchen, die Kolleg:innen vor unangenehmen Folgen des Fehlverhaltens zu **schützen** und beim **Vertuschen** zu helfen.

Weil eine Konfrontation vermieden wird, können Betroffene ihr Fehlverhalten beibehalten, es gibt keinen Veränderungsdruck.

Irgendwann „läuft das Fass dann doch über“: Das Fehlverhalten der Abhängigen kann nicht mehr übersehen und toleriert werden. Es folgt die sog. Kontrollphase.

#### **2. Die Kontrollphase**

Nun wird versucht, mittels **Auflagen und Kontrollen** das Verhalten der Betroffenen zu beeinflussen und reglementieren. Es wird auf einen pünktlichen Arbeitsbeginn und die Einhaltung von betriebsinternen Regeln geachtet, und Situationen, bei denen früher Alkohol getrunken wurde, werden vermieden.

Auf diesen Druck aus dem Umfeld reagieren Betroffene jedoch häufig mit vermehrtem Alkoholkonsum, was wiederum den Kontrolldruck des Umfeldes erhöht.

Es gibt oft ein jahrelanges Auf und Ab, bis dann die enttäuschten Hoffnungen und Frustrationen zum letzten Lösungsversuch führen: der Anklagephase.

#### **3. Die Anklagephase**

Nun ist jegliches Verständnis für die betroffene Person verloren gegangen, und es entlädt sich der **aufgestaute Ärger**. Die Bereitschaft für unterstützendes Entgegenkommen ist meist nicht mehr vorhanden, und es werden arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung eingeleitet.

Die oben beschriebenen Phasen stellen unterschiedliche, gut gemeinte Versuche dar, die Problemsituation zu lösen, sie helfen jedoch nicht. Wirkungsvoll ist nur ein frühzeitiges Konfrontieren gepaart mit Hilfsangeboten.



# Krisenmanagement bei Suchtproblemen —

## Alkohol am Arbeitsplatz

Viele Tiroler Personalverantwortliche sprechen sich gegen ein generelles Alkoholverbot am Arbeitsplatz aus. Allerdings sind Betriebe, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiv Alkohol angeboten wird, inzwischen eine sehr kleine Minderheit.

Auch wenn der Alkohol „nur“ für jede/n Siebten (14 %) zum Problem wird, ist es an sich sinnvoll, mit alkoholischen Getränken im Betrieb zurückhaltend umzugehen und auf gute Alternativen Wert zu legen (Durstlöscher, Workerdrink, etc.).

## Alkoholmissbrauch

Der Abhängigkeit von Alkohol geht das Stadium des Missbrauchs voraus. In dieser Phase reagieren viele Betroffene aktiv darauf, wenn sie auf das Problem angesprochen werden. Sie verändern von sich aus und aus eigener Kraft ihr Trinkverhalten.

## Alkoholabhängigkeit

Ab einem gewissen Punkt sind Betroffene nicht mehr in der Lage, aus eigenem Vermögen ihre Situation zu verändern. Arbeitgeber oder Angehörige leisten einen wichtigen Beitrag zur Problemlösung, indem sie entschlossen und konsequent darauf dringen, dass der erste wichtige Schritt gesetzt wird: Die Kontaktaufnahme mit einer Beratungsstelle.

## Maßnahmen innerhalb des Betriebes

### Interventionsphase

konstruktiver Druck  
durch das Stufenmodell

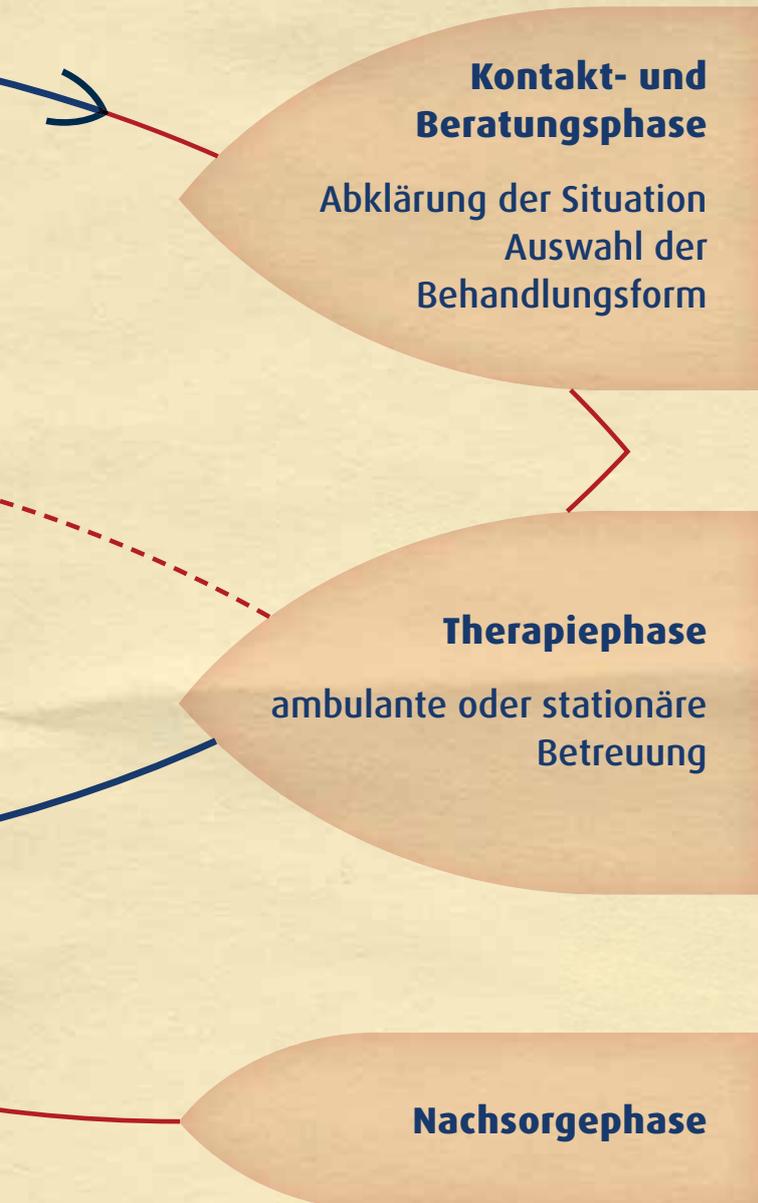
Kontakt zum Mitarbeiter  
aufrechterhalten

### Integrationsphase

Rückkehrgespräche

# Betrieb und Beratung arbeiten zusammen

## Maßnahmen außerhalb des Betriebes



## **Beratung ist Dienstleistung, nicht Kontrolle und nicht Besserwisserei.**

Die Schwelle einer Beratungsstelle zu überschreiten fällt schwer und gelingt häufig erst, wenn der (Leidens-)Druck hoch ist. Oftmals ist es aber hilfreich, frühzeitig Probleme mit einer Fachperson zu besprechen.

### **Beratung heißt:**

- Zuhören
- Informationen geben
- gemeinsam überlegen und
- Lösungsschritte erarbeiten

### **Dies kann bedeuten:**

- einmalige Gespräche bis hin zu längerfristigen Betreuungen
- Weitervermittlung an spezialisierte Dienste oder stationäre Einrichtungen
- Vorbereitung für Therapien

Beratung bei der Suchthilfe Tirol ist **anonym** und **kostenlos**.

Auch **Dienstgeber, Angehörige oder Freunde** können sie in Anspruch nehmen.



# Wer sind meine Partner? Wer tut was? —

## Ich regle das allein, oder ...?

Viele Vorgesetzte und Entscheidungsträger sind gewohnt, Schwierigkeiten selbst zu managen. In vielen Bereichen funktioniert das gut und ist auch sinnvoll. In Sondersituationen, die ein spezielles Wissen und Fingerspitzengefühl verlangen, wie dies bei Suchtproblemen der Fall ist, kann die Einstellung „Das mach' ich selber!“ aber ein Fehler sein.

## Unterstützung

Qualifizierte Arbeitsmediziner:innen und Suchtberater:innen sind geeignete Ansprechpartner, wenn es darum geht, mit dem/der betroffenen Mitarbeiter:in einen Weg aus der Krise zu finden. Holen Sie sich Hilfe von kompetenten Partnern.



## Ihr/e Arbeitsmediziner:in

kennt pib und kann in die Problemlösung eingebunden werden.

## Beratung ist keine Einbahnstraße

Die aktive Mitarbeit der Betroffenen ist für eine erfolgreiche Beratungstätigkeit ausschlaggebend. Ziel der Beratung ist es,

# Klare Regeln – guter Verlauf.

## Überblick gibt Sicherheit

Wenn die Aufgaben der einzelnen Helfer klar sind, ist schon viel gewonnen. Nun muss noch dafür gesorgt werden, dass alle die Informationen haben, die sie brauchen, um ihren Anteil wahrzunehmen.

## Teamwork

Der pib-Leitfaden gibt eine Anleitung, die sicherstellen hilft, dass die Rollen und Aufgaben der Beteiligten klar sind und der nötige Informationsfluss geordnet und effizient stattfindet.

Die gute Zusammenarbeit der innerbetrieblichen Partner Führungskräfte, Personalabteilung, Arbeitsmedizin, Sicherheitsvertrauensperson und Betriebsrat spielt eine entscheidende Rolle.

## Die Suchtberater:innen

der Suchthilfe Tirol beraten und begleiten Betroffene und deren Angehörige.



Betroffene für Entscheidungsprozesse in schwierigen Lebenssituationen zu stärken und somit dahingehend unterstützend zu sein, dass ein Weg gefunden wird, die Probleme eigenverantwortlich zu lösen.



## Unser Ziel ist

einen Anstoß zu geben, um in den Tiroler Betrieben den Umgang mit Suchtproblemen dahingehend zu verändern, dass Personalverantwortliche und deren Systempartner:

- motiviert sind, im Problemfall zu handeln,
- wissen, welche Schritte zu setzen sind,
- die vorhandenen Unterstützungsangebote kennen
- und in Anspruch nehmen.

**pib - Prävention in Betrieben** wird mit Unterstützung relevanter Institutionen umgesetzt (AK, Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Ärztekammer, ÖGB). **kontakt+co** und die Suchthilfe Tirol schaffen die fachliche und organisatorische Basis und sind für die Durchführung zuständig.

## Kontakt Daten

### **kontakt+co - Suchtprävention Jugendrotkreuz**

... ist seit 1996 als Fachstelle für Suchtprävention zuständig und wird vom Land Tirol subventioniert.

kontakt+co bietet Unterstützung bei präventiven Maßnahmen in den Bereichen Schule, Jugendarbeit, Familie, Gemeinde und Arbeitswelt. Dies beinhaltet ein umfassendes Informationsservice, Fortbildung, Programme und Materialien. Der Aufbau präventiver Netzwerke und Öffentlichkeitsarbeit sind weitere Tätigkeitsfelder.

#### **Kontakt:**

6020 Innsbruck, Bürgerstraße 18  
Mo - Do von 8 - 16 Uhr

Tel 0512 585730 • Fax DW 20  
Email: [office@kontaktco.at](mailto:office@kontaktco.at)  
[www.kontaktco.at](http://www.kontaktco.at)



# Gemeinsam statt einsam

## Leistung fordern - Gesundheit fördern

Betriebe, die verantwortungsvoll mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgehen, sind auf lange Sicht auch wirtschaftlich erfolgreich.

Dazu gehören:

- Sensibilität für Probleme der Mitarbeiter besitzen
- Probleme ansprechen können
- Hilfen anbieten
- Wiedereinstieg von geheilten Mitarbeitern ermöglichen
- Vorbild für gesundheitsbewusstes Verhalten sein

Gesundheitsförderung im Allgemeinen und Suchtprävention im Besonderen führen zu besseren Arbeitsbedingungen, geringeren Fehlzeiten, höheren Leistungen.

## Erreichbarkeit



### Suchthilfe Tirol

... bietet in ganz Tirol Beratung und Nachsorge für Abhängigkeitserkrankte oder -gefährdete und ihre Angehörigen bei Alkohol-, Medikamenten-, Drogen- oder Spielsucht.

In der Beratung können Betroffene eine Klärung bezüglich ihres Suchtproblems erhalten. Auch Angehörige, Freunde oder Dienstgeber können die Beratung anonym und kostenlos in Anspruch nehmen, um den Umgang mit dem Problem der Betroffenen richtig einschätzen zu lernen.

#### Kontakt:

Zentrale: Innsbrucker Straße 85/1, 6060 Hall in Tirol  
Mo - Do von 8 - 17 Uhr, Fr von 8 - 16.30 Uhr

Tel 0512 580080 • Fax DW 120  
Email: [vermittlung@suchthilfe.tirol](mailto:vermittlung@suchthilfe.tirol)  
[www.suchthilfe.tirol](http://www.suchthilfe.tirol)

#### Psychosozialer Krisendienst bei psychischen Krisensituationen

Täglich 8-20 Uhr, auch an Feiertagen  
Tel 0800 400 120



# Schritt für Schritt aus der Sucht

Der Weg zur Gesundheit ist sowohl für Betroffene als auch für Betriebe eine Anforderung. Besonders dort wo zwischen beiden eine oft jahrelange Verbindung besteht, ist das wechselseitige Engagement nicht nur ein menschlicher Wert, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll. Daher ist es wichtig, auch dann für einander da zu sein, wenn es einmal nicht so läuft.

Haben die Gespräche mit dem/der Mitarbeiter:in zu keiner Besserung geführt, kann die Beurlaubung ein letzter wirkungsvoller Anstoß sein, sich doch noch einer Behandlung zu unterziehen.

## ► Beurlaubung

Der Betrieb suspendiert den/die Mitarbeiter:in für eine gewisse Zeit von jeder betrieblichen Tätigkeit. Die deutlich ausgesprochene Erwartung ist, dass der/die Betroffene nach Ende dieser Zeit wieder voll einsatzfähig ist – andernfalls droht die Kündigung.

Der/die solchermaßen „Beurlaubte“ hat nun selbst die Möglichkeit und Verantwortung, für die Veränderung der Situation Sorge zu tragen. Diese Hilfe zur Selbsthilfe von Seiten des Betriebes trägt auch dazu bei, dass das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in von blockierenden Spannungen frei bleibt.

## ► Entzug und Entwöhnung

Nach der Entzugsbehandlung, die stationär durchgeführt wird, schließt die Entwöhnungsbehandlung an. Sie erfolgt je nach Notwendigkeit ambulant oder stationär in anerkannten Fachkliniken für Suchtkranke. Die Therapie kann – je nach Indikation – 4 bis 12 Wochen dauern.

Die Kosten werden von den zuständigen Leistungsträgern (Gesundheitskasse bzw. Land Tirol) getragen.

## ► Wiedereinstieg

Externe und betriebsinterne Hilfsangebote ergänzen einander. Nach der erfolgreichen Behandlung sollte der nun abstinent lebende Mitarbeiter wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren.

Mit Einverständnis des Betroffenen werden die Kollegen über seine Alkoholkrankheit informiert und mit den wichtigsten Verhaltensweisen gegenüber dem Betroffenen vertraut gemacht. Die sogenannten „Rückkehrgespräche“ helfen dem Mitarbeiter wieder Fuß zu fassen, insbesondere nach einer längeren stationären Behandlung.

Tipps und Informationen für einen planmäßigen Wiedereinstieg:

[www.kontaktco.at/infoapp/downloads/pib\\_checkliste\\_wiedereingliederung.pdf](http://www.kontaktco.at/infoapp/downloads/pib_checkliste_wiedereingliederung.pdf)

## ► Nachsorge

In der Nachsorge geht es darum, nach erfolgter Entwöhnung den Therapieerfolg zu sichern und das Leben ohne Suchtverhalten mit Hilfe einer Gruppe von Gleichbetroffenen oder in Einzelgesprächen neu zu gestalten.

Auf Wunsch werden Bezugspersonen in die Nachbetreuung miteinbezogen.



# Psychische Erkrankungen und Abhängigkeit

## Depression, Angsterkrankung und Panikattacken

### Grundsätzliches

Psychische Erkrankungen sind häufige Leiden, die jeden treffen können. In Österreich wird zum Beispiel jede/r Dritte im Laufe seines Lebens einmal psychiatrisch behandlungsbedürftig. Gerade bei Suchterkrankungen treten meistens psychische Begleiterkrankungen auf, die als Co-Morbidität bezeichnet werden.

Diese sind inzwischen sehr gut behandelbar und haben vielfältige Ursachen. Je früher interveniert wird, umso besser sind die Heilungschancen und es kann einer Chronifizierung entgegengewirkt werden.

Mit der Alkoholabhängigkeit gepaart treten häufig Depressionen, Angsterkrankungen und Schlafstörungen auf.

### Hilfreiche Verhaltensweisen und Unterstützung im Betrieb

- Besonders hilfreich für die Betroffenen sind Klarheit und Transparenz in Bezug auf Arbeitsabläufe und Arbeitsaufträge.
- Konsequentes Verhalten in Bezug auf Grundregeln und Arbeitsstrukturen (Grenzen) sind wichtig; „Samthandschuhe“ sind nicht notwendig, sehr wohl freundliches und wohlwollendes Verhalten.
- Eine beiseite stehende Kollegin oder ein Kollege kann sehr unterstützend wirken. Bei fit2work werden vor allem ältere Mitarbeiter:innen, die oft selbst schon Probleme hatten zu solchen Helfern „ausgebildet“. Es kann hier auch ein/e Freund:in am Arbeitsplatz eine vermittelnde und stärkende Funktion bekommen (z.B. Patenkolleg:innenmodell, proMente OÖ).
- Weiters kann die Arbeitsmedizin des Betriebes behutsam um Verständnis werben und unterstützen.

### Externe Hilfsangebote

- Als erste Anlaufstelle für Betroffene kann in Tirol der **Psychoziale Krisendienst** als „Clearing-Stelle“ dienen: Tel 0800/400120
- Auch die **fit2work-Personenberatung** bietet sich hier an: **Telefonhotline 0800 500 118**
- Zusätzlich kann das **Netzwerk berufliche Assistenz** (NEBA) unterstützend eingebunden werden.
- Weitere Hinweise entnehmen Sie bitte in unserem **Quick Guide Alkohol** unter: [www.kontaktco.at/pibguide/download/pib\\_checkliste\\_psychische\\_problematik.pdf](http://www.kontaktco.at/pibguide/download/pib_checkliste_psychische_problematik.pdf)

### Medikamentenmissbrauch und Sucht

- Nicht unerwähnt soll bleiben, dass Medikamentenmissbrauch häufig im Zusammenhang mit der Alkoholproblematik auftritt. Oftmals als untauglicher Versuch, seine Arbeitsleistung zu „dopen“ und somit mit den täglichen Arbeitsanforderungen besser zurecht zu kommen.

Auch hier darf nicht weggeschaut werden.



# Zeitgemäße Suchtprävention

## und Gesundheitsmanagement

### Mehr als Troubleshooting

Zeitgemäße Suchtprävention beschränkt sich nicht auf Frühintervention bei Problemlagen, sondern beschäftigt sich auch mit den Themenbereichen Gesundheitsförderung, Prävention und Konsumreduktion.

Auf diese Weise ist sie ein integraler Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und verknüpft mit der Schaffung von gesundheitsrelevanten Ressourcen, wie auch der bestmöglichen Wiedereingliederung von länger Erkrankten.

### Systematik bringt Qualität

Der konsequente Weg in ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement führt daher weg von isolierten Einzelaktivitäten z.B. der betrieblichen Gesundheitsförderung hin zu einem verankerten Programm, in dem die verschiedenen Akteure (Arbeitsmedizin, Präventionsfachkräfte, Arbeitspsychologie etc.) vernetzt und die sonst oft isolierten drei Säulen des BGM (Arbeitsschutz, BGF und betriebliches Eingliederungsmanagement) systematisch verknüpft und integriert werden.

Da es sich beim Griff zu einem Suchtmittel oft um einen untauglichen Versuch handelt, mit beruflichen Belastungen besser zurecht zu kommen oder nach dem harten Arbeitstag wieder Ruhe zu finden, gilt es in besonderem Maße, den Blick auf die arbeitsbedingten Belastungen zu richten.

### Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Die im ASchG vorgeschriebene Evaluierung der arbeitsbedingten psychischen Belastungen hat genau diesen Hintergrund und Sinn.

In ihr werden Potenziale für die Verbesserung von krankmachenden Arbeitsbedingungen eruiert, die ihre Ursache in der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung oder dem Organisationsklima haben können.

Dieses Ausschöpfen von gesundheitsbezogenen Ressourcen in den Organisationsbedingungen wirkt suchtförderlichen Arbeitsbedingungen entgegen.

### Lessons learned

Gerade die durch die Corona-Pandemie beschleunigten Änderungsprozesse in Richtung Digitalisierung und Home Office sprechen zusätzlich dafür, sich mit dem Sinn und Nutzen einer Re-Evaluierung auseinander zu setzen.

Als besonders wichtig und wirksam stellt sich dabei das Verhalten der Führungskräfte heraus, das als gesundheitsförderlicher Führungsstil eine Ressource sein kann bzw. im gegengesetzten Fall zur Erhöhung der Belastungssituation wesentlich beitragen kann.



# Zeitgemäße Suchtprävention

## und Gesundheitsmanagement

### Ein gesunder Betrieb hat gesunde Mitarbeiter:innen

---

Unser Seminar **pib Potenziale** möchte Sie unterstützen, die „Stolpersteine“, die einer erfolgreichen Prävention oft im Wege stehen, auszuräumen und in Erfolgsfaktoren umzuwandeln.

Als Einstieg werden die durchaus berechtigten Widerstände und Zweifel bearbeitet und überzeugende Argumente für den Sinn und Nutzen präventiven Handelns gegenüber gestellt.

Im Fokus des Seminars stehen die Führungskräfte, die mit ihrem persönlichen Handeln nicht nur die eigene Gesundheit beeinflussen, sondern Vorbilder für ihre Mitarbeiter:innen sind und den Rahmen für gesunde Arbeitsbedingungen abstecken. Bedeutsam ist somit nicht nur die Fürsorgepflicht, sondern auch die Selbstfürsorge!

### Gesprächskultur und Betriebsklima

---

Darüber hinaus trägt die Art und Weise der Kommunikation im Sinne „gesunder Dialoge“ wesentlich zum Betriebsklima bei.

### Gesunde Führung

---

Wer entlastet aber die Führungskräfte oder unterstützt sie in ihren Bemühungen um gesundes Führen?

Im Seminar werden die Synergie-Effekte aufgezeigt, die in einer Verknüpfung der innerbetrieblichen Präventionskräfte mit Akteuren der betrieblichen Gesundheitsförderung, sowie Verantwortlichen der betrieblichen Wiedereingliederung im Sinne eines betrieblichen Gesundheitsmanagements liegen.

### Externe Expertise

---

Eine weitere Entlastung kann die Unterstützung durch geförderte und kostengünstige Angebote institutioneller Anbieter in den vorhin beschriebenen Bereichen bringen. Vorgestellt werden die Angebote der ÖGK (für BGF), der AUVA (Evaluierung psychischer Belastungen) und des ÖSB (Eingliederungsmanagement mit fit2work).



# Lehrlingswesen

## Worauf zu achten ist

### Wir tragen Verantwortung

---

Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, bereiten diese nicht nur auf ihren zukünftigen Beruf vor, sondern begleiten diese jungen Menschen auf ihrem Weg zum Erwachsen werden. Dies bedarf besonderer Verantwortung und der Berücksichtigung von Besonderheiten dieser Mitarbeiter:innen-Gruppe.

Für den passenden suchtpreventiven Umgang wird im Rahmen des Ausbilder:innen-Seminars sensibilisiert, in den Lehrlingsworkshops besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse dieser Teilnehmer:innen und die passende Didaktik gelegt.

### Ausbilder:innen-Workshop

---

Die Ausbilder:innen erlangen mehr Verhaltenssicherheit im Umgang mit Suchtmittelkonsum bei Lehrlingen und wissen, wie man sich auf Konfliktgespräche vorbereitet.

Im Workshop wird die eigene Rolle als Ausbilder:in beleuchtet, der rechtliche Rahmen und die Bedeutung innerbetrieblicher Regelungen geklärt.

Darüber hinaus lernen sie die Hilfsangebote in Tirol kennen, sowie die informative Web App von kontakt+co:

[www.kontaktco.at/ausbilderfragen](http://www.kontaktco.at/ausbilderfragen)



# Lehrlinge

## Präventionsangebote

### Sicher durch die „wilden Jahre“

Es ist davon auszugehen, dass der Probierkonsum diverser berauschender Substanzen wie Alkohol oder Cannabis im Jugendalter keine seltene Ausnahme ist, sondern für viele Heranwachsende eine Entwicklungsaufgabe darstellt. Von entscheidender Bedeutung ist hierbei eine kompetente Risikoabwägung.

### Workshop

Schon fixer Bestandteil der Lehrlingsausbildung ist in mehreren Tiroler Lehrbetrieben der Workshop **it's up2U**.

Im Rahmen des Workshops wird den Jugendlichen auf Augenhöhe begegnet, und es wird an konkreten Alltagssituationen der Lehrlinge angeknüpft.

Die Workshops werden von erfahrenen Fachleuten aus der Sucht- und Jugendarbeit durchgeführt.

### Themen und Methoden

Rausch- und Risikosituationen in den Bereichen Arbeit, Straßenverkehr und Freizeit werden in den Blick genommen und gemeinsam risikokompetentere Verhaltensalternativen erörtert.

Die Lehrlinge erkennen persönliche Stärken, reflektieren das eigene Konsumverhalten und werden sich möglicher Gefahren bewusst.

In einer abwechslungsreichen jugendadäquaten Methodik werden z.B. die sogenannten „Rauschbrillen“ eingesetzt, Videosequenzen ausgewertet oder im Wissensquiz Mythen und Falsch-Meinungen identifiziert.

### Theaterpädagogik

Als Vertiefung und Ergänzung wird vielfach der theaterpädagogische Workshop **act it** durchgeführt, der von einem erfahrenen und suchtpreventiv qualifizierten Theaterpädagogen geleitet wird.

In diesem handlungsorientierten Workshop werden mit kreativ-künstlerischen Methoden an Alltagsthemen der Lehrlinge gearbeitet. Kurze Theorieinputs werden diskutiert, in Kleingruppen Fragestellungen bearbeitet und im Plenum präsentiert.



# Angebote pib-Prävention in Betrieben

## ► Information/Materialien

---

### pib-Leitfaden zum Umgang mit Alkoholproblemen am Arbeitsplatz

#### Sucht&Drogen-Info

Informationsblätter zu Themen wie Alkohol, Cannabis, Ecstasy etc.

**Download:** <https://www.kontaktco.at/downloads>

#### Vorlagen und Leitfäden

**Download:** <https://www.kontaktco.at/pibguide/download> und <https://www.kontaktco.at/ausbilderfragen/download>

## ► Beratung, Coaching und Projektbegleitung

---

- Individualcoaching für Führungskräfte: Gesprächsvor- und Nachbereitung für eine Intervention bei alkoholauffälligen Mitarbeiter:innen
- Projektbegleitung eines betriebsinternen Projektteams bei der Implementierung eines Gesamtkonzepts zur Suchtprävention
- Unterstützung für Betroffene und deren Angehörige - Erstkontakt und Vermittlung an regionale Außenstellen der Suchthilfe Tirol:  
Zentrale: Tel 0512 580080

## ► Schulungen und Workshops

---

- Kostenlose betriebsübergreifende Schulungen für Personalverantwortliche, Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsbeauftragte und Betriebsräte finden mindestens 3x jährlich in den Räumlichkeiten von kontakt+co statt.
- Unser Angebot für Betriebe:
  - Seminar für Führungskräfte
  - Gesprächsführung für Führungskräfte
  - Informationsveranstaltung für Mitarbeiter:innen
  - Seminar für Lehrlingsausbilder:innen
  - Lehrlingsworkshop „it's up 2U“
  - Lehrlingsworkshop „act it!“

Fordern Sie unsere detaillierte Angebotsmappe an oder laden Sie uns zu einem unverbindlichen Informationsgespräch in Ihrem Betrieb ein: Tel. 0512 585730

**Tel 0512 585730, Fax DW 20 • [www.kontaktco.at/pib](http://www.kontaktco.at/pib)**



## Oft gestellte Fragen bei Trainingsseminaren ...

Ab wann ist man Alkoholiker?

Hilft nur knallharter Druck?

Wie spreche ich einen  
abhängigen Mitarbeiter an?

Darf man nach  
einer Therapie nichts  
mehr trinken?

Nützt ein Alkoholverbot?

Kann man bei Alkoholkrankheit kündigen?

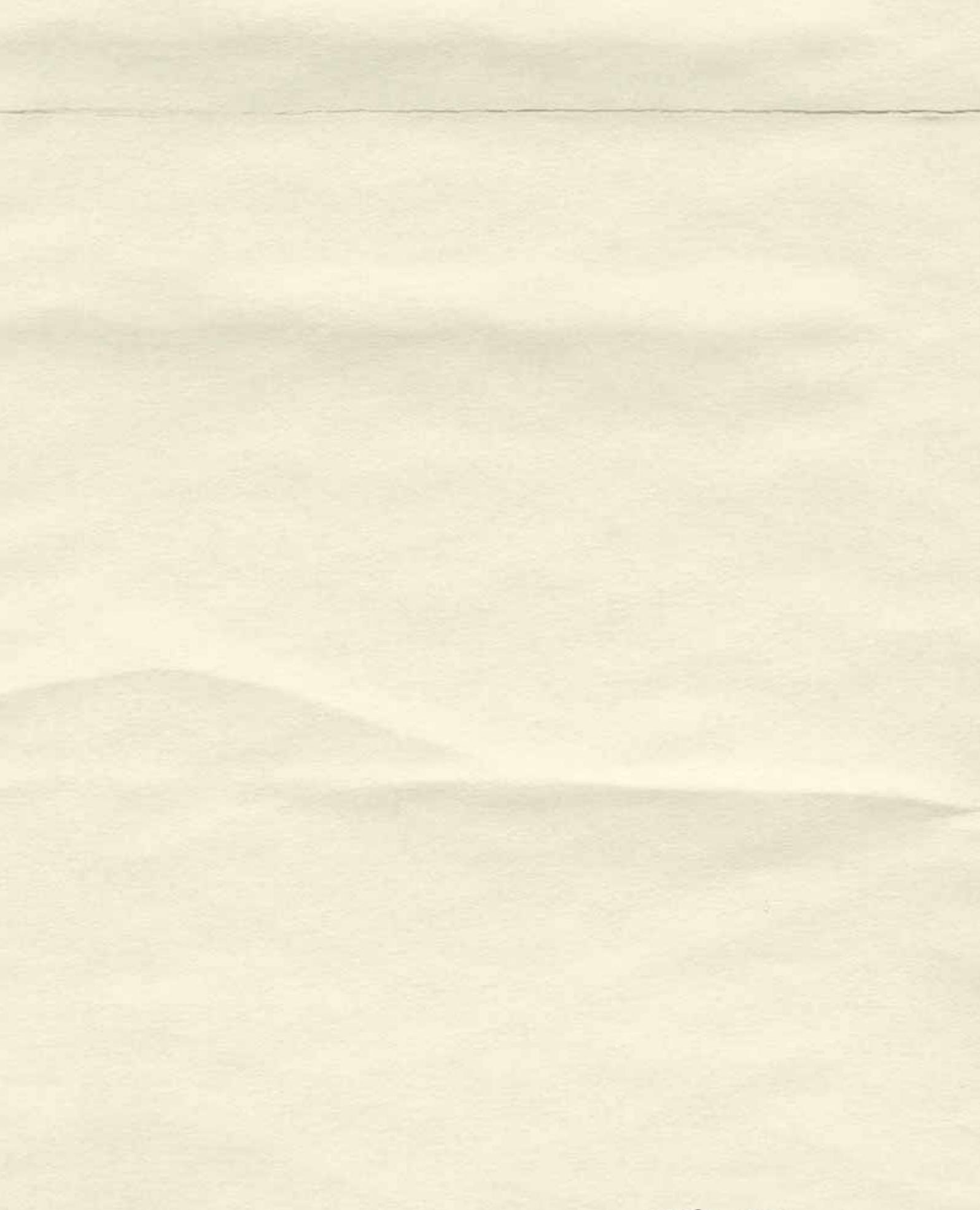
Wie erkenne ich  
einen Alkoholiker?

MUSS MAN DIE SÜCHTIGEN  
WIRKLICH FALLEN LASSEN?

Wie kann man helfen?

Antworten auf diese und weitere Fragen geben wir  
in unseren Informationsmaterialien und bei unseren Schulungen.





**IMPRESSUM :**

HERAUSGEBER: Rotes Kreuz Tirol/kontakt+co – Suchtprävention Jugendrotkreuz, Suchthilfe Tirol  
ANSCHRIFT: kontakt+co – Suchtprävention Jugendrotkreuz, Bürgerstraße 18, 6020 Innsbruck  
Suchthilfe Tirol, Innsbrucker Straße 85/1, 6060 Hall i. T. • © kontakt+co/Suchthilfe Tirol, 2024  
DESIGN klaus heim

