

## 1. Erstgespräch

In einem Erstgespräch zwischen dem Initiator<sup>1</sup> im Unternehmen und der Suchtpräventionsstelle erfolgt die Abklärung der **Zielsetzung** und des Ausmaßes eines geplanten Präventionsprogrammes im Betrieb.

## 2. Schulung der Steuerungsgruppe ("Kickoff-Seminar")

Vor ersten Projektschritten ist betriebsintern die **Steuerungsgruppe** für die Einführung der Suchtprävention im Betrieb zu nominieren. Idealerweise sind beginnend mit der Geschäftsführung, die verschiedenen später involvierten Berufsgruppen wie Führungskräfte der mittleren und unteren Ebene, Personalabteilung, Sicherheitsvertrauensperson und - sofern im Betrieb vorhanden - Betriebsrat, Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie, in der Steuerungsgruppe vertreten.

Dieser Personenkreis wird dann im Rahmen des Kickoff-Seminars auf einen gemeinsamen Informationsstand gebracht, der für die weiteren Projektschritte als Ausgangsbasis notwendig ist.

## 3. Erarbeitung der betriebsinternen Regelungen ("Alkoholpolitik")

Im Rahmen der Projektteam-Sitzungen werden unter der Federführung der Steuerungsgruppe mit dem Wissen aus dem Kickoff-Seminar die **betriebspezifischen, individuellen Regelungen** (insb. Konsumverbot, Akutintervention, Stufenplan) entwickelt.

Der damit verbundene innerbetriebliche **Diskussionsprozess** ist für eine zukünftige, reibungslose Abwicklung von grundlegender Bedeutung und erfordert je nach Unternehmensgröße und Komplexität mehrere Projektsitzungen (häufig reichen 2 - 3).

Aufgrund der notwendigen Abklärungen (z.B. Dienstrecht) dauert diese Phase meist mehrere Monate (je nach zeitlichen Verfügbarkeiten).

Dieses Regelsystem wird dann entweder in einer **Betriebsvereinbarung** oder einer **Führungsleitlinie** festgehalten.

---

<sup>1</sup> Im Sinne der Lesbarkeit wird hier mit dem Hinweis, dass immer auch die weibliche Form mitgemeint ist, auf das Gendern verzichtet.

#### 4. **Schulung der Führungskräfte**

Nachdem das verbindliche Regelwerk verabschiedet wurde, sind alle Mitarbeiter mit Führungsverantwortung zu schulen (sollte **verpflichtend** sein!). Besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Hintergrund und Sinn der Regeln, der Gesprächsführung (Intervention) und den externen Hilfsangeboten für die Betroffenen.

#### 5. **Information aller Mitarbeiter**

Nicht zu unterschätzen ist die Bedeutung einer **adäquaten Information aller Mitarbeiter** (z.B. integriert in eine Betriebsversammlung), bei der die Hintergründe und der Sinn der Regelungen erläutert wird. Besonders wichtig sind dabei die Hinweise auf die internen und externen Hilfsangebote, sowie das Bewusstmachen der Problematik "Co-Abhängigkeit".

#### 6. **Nachhaltigkeit sichern (Arbeitskreis)**

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit und für die Etablierung von internen Ansprechpartnern für diesen Themenbereich ist es notwendig, einen Arbeitskreis "betriebliche Suchtprävention" zu gründen oder im Arbeitskreis "Gesundheit" zu integrieren.