

HEGA 09/15 - 5 - Betriebliche Suchtprävention

Geschäftszeichen: POE 1 – 2000.5 / 2000.4 / 2090 / 1937

Gültig ab: 21.09.2015

Gültig bis: 31.12.2018

SGB II: Information

SGB III: Weisung

Zusammenfassung:

Mit dieser HEGA werden den Dienststellen Arbeitshilfen zur betrieblichen Suchtprävention für die bedarfsorientierte Entwicklung dezentraler Maßnahmekonzeptionen zur Verfügung gestellt. Intensiviert werden soll die Information und Kommunikation zur Unterstützung von Führungskräften zum Umgang mit suchtgefährdeten Beschäftigten sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Sucht. Die betriebliche Suchtprävention bildet bereits ein Handlungsfeld des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gemäß der Rahmenvereinbarung zum BGM mit dem Hauptpersonalrat.

1. Ausgangssituation

Anforderungen im privaten und beruflichen Umfeld können zu belastenden Alltagsbedingungen und Stress führen, welche ggf. auch durch den Konsum von Suchtmitteln kompensiert werden. Erhöhter Suchtmittelkonsum kann langfristig zu hohen Ausfallzeiten führen und ist mit hohen Kosten verbunden.

Suchtverhalten tritt in sehr unterschiedlichen Erscheinungsformen auf. Zu Alkohol-, Medikamenten- und Nikotinsucht sowie Abhängigkeit von illegalen Drogen kommen zunehmend suchtmittelunabhängige Formen wie z. B. Spiel-, Internet- oder Handysucht hinzu.

Die betriebliche Suchtprävention ist ein durch den zentralen Arbeitskreis Gesundheit der BA gesetztes Schwerpunktthema des BGM im Jahr 2015, in dessen Rahmen bereits vielfältige örtliche Aktivitäten eingeleitet wurden (u. a. die Aktionswoche Alkohol). Im Rahmen der Prävention stehen die Vermeidung bzw. Reduzierung gesundheitsriskanter Verhaltensweisen und die Stärkung der Gesundheitskompetenz sowie die Enttabuisierung des Themas Sucht am Arbeitsplatz im Vordergrund.

2. Auftrag und Ziel

Ziel ist es, im Rahmen betrieblicher Suchtprävention Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren und zu informieren.

Führungskräften kommt in der Suchtprävention eine Schlüsselrolle zu, sie müssen einerseits selbst mit Belastungen umgehen, aber andererseits auch

Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgestalten. Des Weiteren müssen sie Auffälligkeiten am Arbeitsplatz erkennen, einschätzen und Betroffene frühzeitig und gezielt im Rahmen der Personalfürsorge ansprechen können.

Hierzu sollen die dezentralen Aktivitäten der betrieblichen Suchtprävention über zentral zur Verfügung gestellte Informations- und Kommunikationsmittel unterstützt werden. Synergieeffekte werden geschaffen, da Doppelarbeiten in den Dienststellen vermieden werden.

2.1 Information und Kommunikation

Zur Förderung von Akzeptanz, Vertrauen und Wertschätzung soll die Information und Kommunikation persönlich und transparent gestaltet werden. Um die Mitarbeitergespräche im Rahmen von Führung und Zusammenarbeit zu unterstützen, wurden die als Anlage 1 und 2 beigefügten Informationsunterlagen als Orientierungshilfe für Beschäftigte und Führungskräfte konzipiert. Örtlich bestehende Dienstvereinbarungen sind zu beachten und gehen ggf. vor. Bei Bedarf können beide Anlagen dienststellenspezifisch angepasst werden.

Von den Führungskräften selbst wird erwartet, die Thematik offen mit den Kolleginnen und Kollegen anzusprechen. Zur Information und zum Abbau von ggf. bestehenden Ängsten erhalten die Beschäftigten im Rahmen von Dienstbesprechungen oder anderen Dialogformaten daher ebenfalls die Praxishilfe für Führungskräfte.

2.2 Qualifizierung

Im Bildungskatalog SGB II/ III wird allen Führungskräften und Beschäftigten mit Personalverantwortung das Seminar „Mitarbeitergespräch mit Suchtmittelkonsumenten“ angeboten, über das insbesondere die Rolle der Führung im Kontext der Suchtprävention unterstützt wird. Außerdem wird die Thematik im Führungskräfteentwicklungsprogramm für Team- und Bereichsleiter/innen aufgegriffen. Ein entsprechendes Angebot besteht auch für obere Führungskräfte.

3. Einzelaufträge

Alle Dienststellen:

- stellen sicher, dass die Beschäftigten und Führungskräfte über Dialogformate beide Informationsleitfäden, die in POZ zur Verfügung stehen, erhalten. Zugleich sollte klar kommuniziert werden, wo die Beschäftigten im Bedarfsfall Hilfe suchen können.
- stellen sicher, dass alle Führungskräfte sachgerecht informiert und auf Schulungsangebote hingewiesen werden.
- greifen das Thema bedarfsorientiert regelmäßig im Rahmen der AK-Gesundheit auf und entscheiden im Bedarfsfall über weitergehende Maßnahmen.

Interne Services Personal:

- setzen die betriebliche Suchtprävention im Zuständigkeitsbereich um.

- führen eine jährliche Informationsveranstaltung für neu angesetzte Führungskräfte durch und stellen sicher das alle Führungskräfte zu diesem Thema sensibilisiert sind, so dass Führungskräfte bei suchtbefragten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachgerecht reagieren und ihrer Personalfürsorgepflicht nachkommen können.
- klären die Nachwuchskräfte über die Folgen und Probleme des Suchtmittelmissbrauchs in angemessenem Umfang auf. Dies sollte innerhalb der ersten sechs Monate nach Einstellung abgeschlossen sein.
- informieren über die Qualifizierungsangebote zur Suchtprävention.
- thematisieren Suchtpräventions-Aktivitäten in den dezentralen Arbeitskreisen Gesundheit und setzen dementsprechende Schwerpunktmaßnahmen um.

Regionaldirektionen:

- steuern die Aktivitäten im Bezirk und stellen den Austausch von Praxisbeispielen zur Suchtprävention entsprechend der Rahmendienstvereinbarung BGM zur Schaffung von Synergieeffekten im eigenen Bezirk sicher.
- steuern bedarfsorientiert die Qualifizierungsangebote mit Bezug zu Suchtprävention im Bezirk.

4. Koordinierung

entfällt

5. Haushalt

entfällt

6. Beteiligung

Der Hauptpersonalrat wurde beteiligt.

gez. Unterschrift