



**Gesellschaft für
betriebliche Suchtprävention
und Gesundheitsförderung**

Missbrauch psychoaktiver Substanzen sicher erkennen – Risiken reduzieren

Programme für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

- Managementberatung
- Sicherheitsanalysen
- Qualifizierung Führungskräfte
- Entwicklung Präventionsprogramme
- Implementierung Stufenplan
- Operative Umsetzung
- Innerbetriebliches Marketing
- Qualitätssicherung
- Controlling

Sicherheitsrisiko „psychoaktive Substanzen im Betrieb“

Vielfältiges Substanzspektrum

Das Ausmaß des Missbrauchs psychoaktiver Substanzen am Arbeitsplatz lässt sich derzeit nicht genau bestimmen.

Fachleute schätzen, dass jeder fünfte bis zehnte Mitarbeiter in Unternehmen Alkohol in riskantem oder schädlichem Umfang konsumiert. Ca. 2% der 18 bis 64 Jährigen werden heute als alkoholabhängig eingestuft und 4% schädigen sich permanent durch ihr Konsumverhalten.

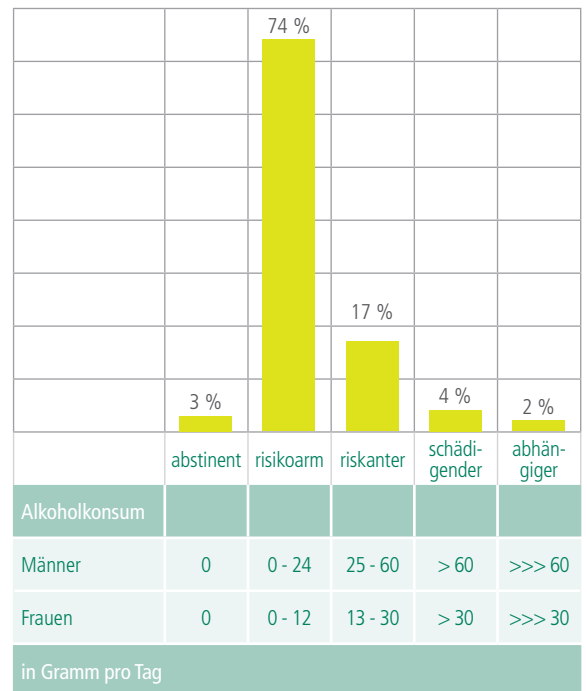
Alkoholranke Mitarbeiter fehlen zwei bis viermal häufiger als die Gesamtbelegschaft und etwa 5 % aller Arbeitnehmer stehen zu Arbeitsbeginn noch unter Alkoholeinfluss. Entsprechend sind etwa 25 % aller Arbeitsunfälle suchtmittelbedingt.

Bei den illegalen Drogen hat die mit Abstand größte Bedeutung das Cannabis. Die letzte repräsentative Erhebung des Bundesgesundheitsministeriums zeigte jedoch, dass 6,4 % der Männer und 3,1 % der Frauen in den letzten 12 Monaten Cannabis konsumiert hatten. Bei den unter 30-Jährigen lag der Anteil sogar bei 14 %. Für alle anderen illegalen Drogen wie z. B. Kokain, Amphetamine, Ecstasy oder Heroin lagen die Konsumzahlen unter 1 %. Laut der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) gehen 63 % der Cannabis-Konsumenten, 43 % der Kokain-Konsumenten und 34 % der Opiate-Konsumenten einer Vollzeitbeschäftigung nach. Den „drogenfreien Betrieb“ gibt es also nicht.

Obwohl die Zunahme der Einnahme von Arzneimittel mit arbeitsrelevanten Wirkungen und die hohe Zahl der Medikamentenabhängigen die Verantwortlichen in den Unternehmen alarmieren müssten, ist das Thema Medi-

kamentenmissbrauch nach wie vor ein Tabuthema. Nach Angaben der DHS sind in Deutschland etwa 1,4 Millionen Menschen von ärztlich verschriebenen Medikamenten abhängig. 4 bis 5 % aller verschriebenen Medikamente besitzen ein eigenes Missbrauchs- und Abhängigkeitspotenzial.

Alkoholkonsum bei den 18 - 64 Jährigen



Quelle: Wienemann, 2013

Unvorhersehbare Wirkungen auf die Arbeitsfähigkeit

So vielfältig wie das derzeit konsumierte Substanzspektrum sind die zu beobachtenden Wirkungen auf die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter. Bereits 0,2 Promille Alkohol im Blut beeinflussen die Leistungsfähigkeit, lassen die Risikobereitschaft ansteigen und verschlechtern die Wahrnehmung. Aus Verkehrssicherheitsstudien ist bekannt, dass sich das Unfallrisiko bei 0,3 Promille verdoppelt und bei 0,8 Promille bereits 4,5 Mal so hoch ist wie bei alkoholfreien Mitarbeitern.

Die Wirkungen der illegalen Drogen und anderer psychoaktive Substanzen reichen von gesteigerter Aufmerksamkeit (Stimulation) bis zu stark eingeschränkter Konzentration und starker Müdigkeit. Kompliziert wird die Situation durch die seit Kurzem zu beobachtende Verbreitung neuer synthetischer Stimulanzien und Cannabinoide.

Vergleichbar schwierig stellt sich die Situation beim Missbrauch von Medikamenten dar. Stimmungsaufhellende oder leistungssteigernde Mittel erfreuen sich auch in der

Arbeitswelt zunehmender Beliebtheit insbesondere bei körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten wie Schichtarbeit oder LKW-Fahren. Als „Neuroenhancer“ werden Substanzen bezeichnet, die zum Zwecke der geistigen Leistungssteigerung eingesetzt werden.

Substanz/Konzentration	Relatives Unfallrisiko
Alkohol, 0,3 Promille	2,0
Alkohol, 0,6 Promille	3,0
Alkohol, 0,8 Promille	4,5
Cannabis	2,0
Amphetamine	8,3
Kokain	3,3
Benzodiazepine	2,0

Quellen: DHS, 2011 und DRUID, 2012

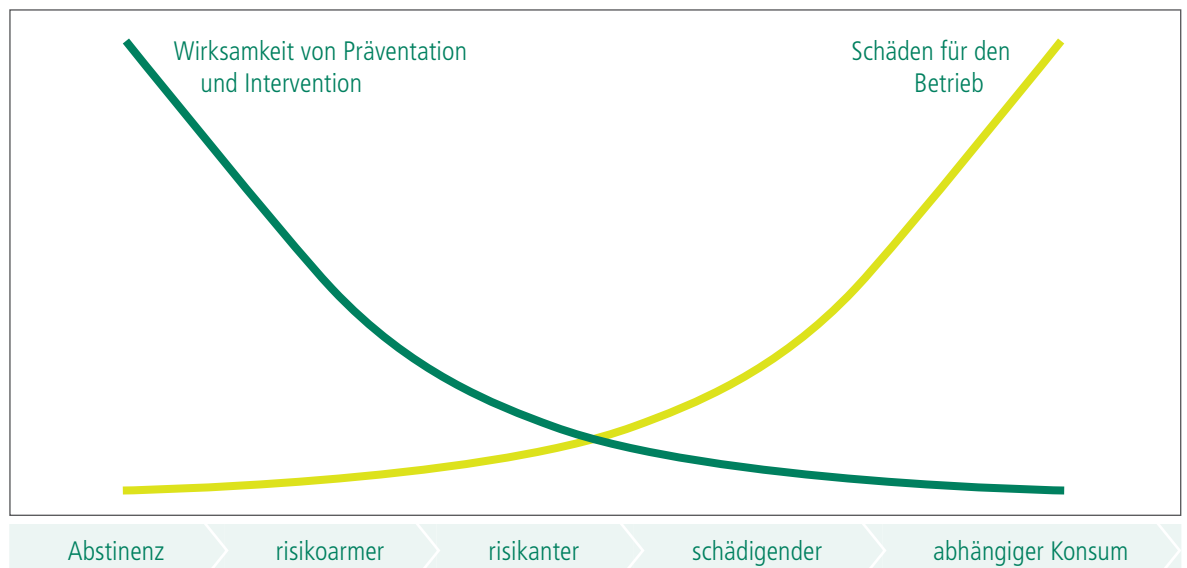
Der unauffällige Konsument

Eine Suchtmittelabhängigkeit entwickelt sich nicht von heute auf morgen. Bei Alkohol geht man von einem Entwicklungszeitraum von 10 bis 15 Jahren für Männer bzw. 5 bis 7 Jahren bei Frauen aus. Bei Medikamenten und bei illegalen Drogen sind je nach Substanz die Entwicklungszeiträume vom Probierstadium bis zur Abhängigkeit wesentlich kürzer. Die Übergänge zwischen den einzelnen Phasen sind nicht eindeutig definiert sondern fließend. Die Entwicklung des Konsumverhaltens von einem gelegentlichen Probieren zu einer Abhängigkeit hat vielfältige Ursachen und verläuft nicht linear.

Das individuelle Unfallrisiko ist keine Funktion der Konsumhäufigkeit sondern überwiegend mit der Wirkstoffkonzentration im Blut korreliert. Auch der Gelegenheitskonsument, der „zagedröhnt“ in die Arbeit kommt, stellt also

einen konkreten Risikofaktor für die Sicherheit im Unternehmen dar. Bei diesen Gelegenheitskonsumenten werden Auffälligkeiten in erster Linie an vereinzelte Tage auftreten im Gegensatz zu gewohnheitsmäßigen Konsumenten, die Ihren Missbrauch auf Dauer nicht kaschieren werden können. Die zu beobachtenden Auffälligkeiten sind bei beiden Konsummustern vergleichbar.

Einen besonderen Problemfall stellen Drogenkonsumenten dar, die in der Lage sind offensichtliche Substanzwirkungen im betrieblichen Alltag weitgehend zu kompensieren. Der Konsument glaubt seinen Konsum weitgehend steuern zu können, er ist sozial integriert und fällt in der Regel nicht auf. Das Problem wird erst dann evident, wenn der Mitarbeiter Belastungssituationen ausgesetzt ist, in denen besondere Konzentration oder Reaktionsschnelligkeit gefordert sind.



Die Erkennung von Suchtmittelkonsum erfordert Erfahrung

Die Vielfalt der psychoaktiven Substanzen am Markt sowie die unterschiedlichen Konsumgewohnheiten stellen besondere Anforderungen an Führungskräfte zur sicheren Beurteilung der Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Diese sind aber von entscheidender Bedeutung für eine möglichst frühe Intervention. Hier geht es nicht um die Stigmatisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern um die Fürsorge und Unterstützung der betroffenen Beschäftigten und die präventive Aufrechterhaltung der

Arbeitssicherheit durch Intervention („Prävention durch Intervention“). Frühes Erkennen schützt Mitarbeiter vor gesundheitlichen Schäden und verhindert Schäden für den Betrieb.

Wenn substanzbeeinflusste Mitarbeiter in einem frühen Stadium auf dem Weg in die Sucht erkannt werden sollen, erfordert dies umfangreiche Kenntnisse über psychoaktive Substanzen (Stoffkunde), Kenntnisse bezüglich deren Wirkungen und Sicherheit im Erkennen der damit verbundenen Verhaltensauffälligkeiten.

Die betriebswirtschaftlichen Folgen für das Unternehmen

In betriebswirtschaftlicher Hinsicht können Mitarbeiter durch den Missbrauch psychoaktiver Substanzen erhebliche direkte und indirekte Kosten verursachen. Nach Untersuchungen der BKK wurden in 2010 ca. 6,5 % der gemeldeten Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Störungen (überwiegend Alkoholmissbrauch) verursacht.

Neben krankheitsbedingten Ausfällen fallen Kosten für Kurzfehlzeiten, Personalersatz, quantitative und qualitative Minderleistungen, Schädigung Dritter durch alkoholbedingte Fehllösungen usw. an. Als Faustformel kann davon ausgegangen werden, dass durch Substanzabhängigkeiten im Betrieb ein wirtschaftlicher Schaden von ca. 25% des durchschnittlichen Einkommens der abhängig konsumierenden Mitarbeiter entsteht.

Lösungen

Eine nachhaltige Verringerung des Konsums psychoaktiver Substanzen im Unternehmen erfordert ein auf die jeweiligen betrieblichen Bedürfnisse zugeschnittenes

Gesamtprogramm/-konzept. Nachfolgend werden die grundlegenden Elemente eines derartigen Programmes vorgestellt.

Strukturelle und organisatorische Einbindung

Die Implementierung einer „drogenfreien“ Unternehmenskultur berührt mehrere Managementebenen und muss sorgfältig koordiniert und umgesetzt werden. Substanzmissbrauch ist ein Einflussfaktor auf die Arbeitssicherheit (Risikomanagement) und wirkt sich negativ auf die

Qualität der im Unternehmen hergestellten Produkte und Dienstleistungen (Qualitätsmanagement). Und schließlich kann Drogenmissbrauch die Gesundheit der Mitarbeiter schädigen (Gesundheitsmanagement) und die Entwicklung von Mitarbeitern behindern (Personalentwicklung).

Qualifizierung der Führungskräfte

Zielsetzung muss sein, Führungskräfte in der sicheren Erkennung von substanzbedingten Auffälligkeiten zu schulen, die in einem ursächlichen Zusammenhang mit arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen stehen. Je früher konkrete Auffälligkeiten erkannt und richtig eingeordnet werden, desto geringer ist der Schaden für das Unternehmen und das Risiko des Abgleitens eines Mitarbeiters

in ein schädigendes bzw. abhängiges Konsumverhalten. Führungskräfte müssen Klarheit über das weitere Vorgehen nach Identifizierung eines beeinflussten Mitarbeiters haben. Sie müssen den vom Betrieb vorgegebenen Interventionsplan kennen und ausreichend in Gesprächsführung geschult sein, um wirksam gegen Substanzmissbrauch am Arbeitsplatz einschreiten zu können.

Präventive Maßnahmen

Präventionsmaßnahmen können breit (für die gesamte Belegschaft) oder auch sehr spezifisch auf einzelne Mitarbeitergruppen (z. B. Auszubildende) ausgerichtet sein. Primär präventive Maßnahmen zielen vor allem auf den gesunden oder „risikoarmen“ Konsumenten und wollen zukünftige Probleme verhindern oder zumindest reduzieren. Klar kommuniziert werden müssen die Folgen von

Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz für den betroffenen Mitarbeiter (sekundäre Prävention). Die betrieblichen Hilfsangebote ebenso wie die Konsequenzen eines fortgesetzten Drogenkonsums entgegen der verabschiedeten Unternehmenspolitik. Erst eine Kombination aus Hilfsangeboten und konsequentem Handeln erzeugt den für Veränderungen erforderlichen konstruktiven Leidensdruck.

Programmmarketing

Wichtig für die Effektivität eines innerbetrieblichen Suchtpräventionsprogrammes ist eine breite Akzeptanz der geplanten Maßnahmen bei Management und Belegschaft. Dies erfordert ein frühzeitiges Einbinden aller Interessensgruppen und eine offene Kommunikation der vorgesehenen Maßnahmen und Programminhalte. Erarbeitete

Programminhalte (Betriebsvereinbarung, präventive Maßnahmen, betriebliche Unterstützung für betroffene Mitarbeiter) müssen intern präsentiert und umgesetzt werden. Sinnvoll ist eine Beteiligung an regionalen Netzwerken für Suchtprävention bzw. Suchttherapie, um schnelle und einfache Unterstützung für betroffene Mitarbeiter zu erhalten.

Qualitätssicherung

Wie alle Bereiche der betrieblichen Arbeit muss sich auch die betriebliche Suchtprävention einer regelmäßigen Qualitätsprüfung unterziehen. Dies beinhaltet die Definition von nachprüfbareren Programmzielen sowie die regelmäßige Kontrolle des Programmstatus im Hinblick auf die

vorgegebenen Qualitätsziele (z. B. Reduktion der krankheitsbedingten Fehltagel). Ebenso gehören regelmäßige Weiterbildungen und die Überprüfung der praktizierten Standards auf ihre Aktualität zu einem wirksamen Qualitätsmanagement.

Controlling

In der heutigen wirtschaftlichen Situation ist der Legitimationsdruck bei betrieblichen Maßnahmen zur Suchtbekämpfung stärker geworden. Deshalb sind Wirksamkeit (Effektivität) und Wirtschaftlichkeit (Effizienz) der Programme wichtige Kriterien, wenn es um die Einführung von Präventionsprogrammen geht. Die Einführung eines Programmes gegen suchtmittelbedingte Störungen am

Arbeitsplatz erfordert ausreichende Anfangsinvestitionen. Die jährliche Fortführung des Programmes ist demgegenüber mit geringen Kosten verbunden. Zur Überprüfung des „Return on Invest“ (Effizienz) können geeignete Kennzahlen herangezogen werden. Diese erlauben eine Bewertung des erzielten Returns im Vergleich zu den eingesetzten Investitionen und ggf. eine Nachjustierung des Programmes.

Unsere Leistungen

Unternehmens-/Managementberatung

zu betrieblicher Suchtprävention, Präventionsstrategien und Präventionsprogrammen

Maßnahmen und Strategien zur Gesundheitsförderung

Analyse und Optimierung bestehender Präventionsprogramme

Kosten- und Rol-Rechnungen, Budgetplanung

Gefährdungs- und Arbeitssicherheitsanalysen

Basierend auf Fehlzeiten, Krankheitstagen und Qualitätsdaten analysieren wir die aktuelle Situation im Unterneh-

men und entwickeln unternehmensspezifische Präventionsprogramme

Operative Umsetzung und Unterstützung in der Prävention, Maßnahmen auf Unternehmensebene

Etablierung von Strategieteams, Arbeits- oder Projektgruppen

Einrichtung von Krisen-/Interventionsteams

Anpassung der Betriebsordnung bzw. Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung

Ausbildung von Ersthelfern für Alkohol- oder Drogennotfällen, Vernetzung mit externen Beratungs- und Hilfeorganisatinen

Planung und Durchführung von Präventionsmaßnahmen

Qualifizierung Führungskräfte

Schulungen zu Methoden der Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz nach dem aktuellen Stand von Wissenschaft und Technik inklusive gemeinsame Betriebsbegehungen

Betriebsinterne Ausbildung zum zertifizierten „Drogenerkennungsexperten“

Ausbildung von Führungskräfte in allen wesentlichen Elementen der Suchtprävention (Stoffkunde und Konsumformen, Wirkungen, rechtliche Möglichkeiten und Grenzen, Betriebsvereinbarung, Interventionsplan, betriebliche Hilfsangebote, Wiedereingliederung, u.a.)

Zielgruppenspezifische Präventionsmaßnahmen, Intervention auf Mitarbeitererebene

Aufklärungs- und Schulungsveranstaltungen zu psychotropen Substanzen (Erscheinungsformen, Wirkungen, gesundheitliche Folgen, Rechtslage), z. B. für Auszubildende

Mechanismen der Abhängigkeitsentwicklung, Co-Abhängigkeit

Auswirkungen des Konsums psychotroper Substanzen auf die Sicherheit im Unternehmen

Vorstellung betrieblicher Hilfsangebote

Marketing

Entwicklung von Unterlagen und Kampagnen zur nachhaltigen Verankerung der betrieblichen Suchtpräventions-

strategie im Unternehmen, Durchführung oder Begleitung der Informationskampagnen

Qualitätssicherung

Definition von Qualitätskriterien und Unterstützung bei der Festlegung der betrieblichen Qualitätsziele

Implementierung wirksamer Maßnahmen zur Qualitätskontrolle

Controlling

Kosten-Nutzenplanung und Einführung der erforderlichen Berichtswege zur Überwachung des Präventionsprogrammes

Unser Unternehmen

Unser Unternehmen wurde gegründet mit der Zielsetzung die Gesundheit der betrieblichen Mitarbeiter zu bewahren und wirtschaftlich Verluste für das Unternehmen zu verhindern.

Wir beschäftigen uns seit mehreren Jahrzehnten mit stofflichen aber auch mit nicht-stoffgebundenen Suchtformen, ihren Erscheinungsformen, ihren Auswirkungen sowie Erkennungsmöglichkeiten und sinnvollen Gegenmaßnahmen zur Begrenzung der negativen Folgen von Substanzmissbrauch und Suchterkrankungen am Arbeitsplatz.

Unsere Alleinstellungsmerkmale sind unsere breiten, interdisziplinären Fachkompetenzen und unsere Kenntnisse in der Erkennung substanztypischer und leistungsrelevanter Auswirkungen.

Wir verfolgen einen strategischen ganzheitlichen Ansatz, der auf die spezifischen Gegebenheiten in Ihrem Betrieb hin optimiert wird. Dabei bringen wir die unterschiedlichen Ansprüche der verschiedenen betrieblichen Interessensgruppen in Einklang und erzielen dadurch für den betroffenen Betrieb die optimalen Ergebnisse.

Kontaktinformationen

AuM – Gesellschaft für betriebliche Suchtprävention und Gesundheitsförderung

Niederlassung Kranzberg

Raiffeisenstraße 34
85402 Kranzberg

T 08166 9986 139

F 08166 9986 140

Email contact@AuMPrevention.com

Niederlassung Wiebelskirchen

Im Stauch 23
66540 Wiebelskirchen

T 06821 9523 29

Email contact@AuMPrevention.com