



BGF-Koordinierungsstelle Thüringen

Zugang für kleine und mittelständische Unternehmen
zu betrieblicher Gesundheitsförderung

Tobias Benzin
Moderator (HFA BGMplus)
Online-Veranstaltung, 10.09.2024



Kooperationspartner der BGF-Koordinierungsstelle Thüringen





Gesunder Betrieb – starke Region

Ziele



- ✓ Hilfestellung für Thüringer Unternehmen diese zu stärken
- ✓ Stand der Wissenschaft & neue Erkenntnisse
- ✓ Möglichkeit zum Austausch und Nachfrage
- ✓ Good Practice Beispiele kennenlernen bzw. erleben



BGF
Koordinierungsstelle
THÜRINGEN

BGF-Koordinierungsstelle Thüringen

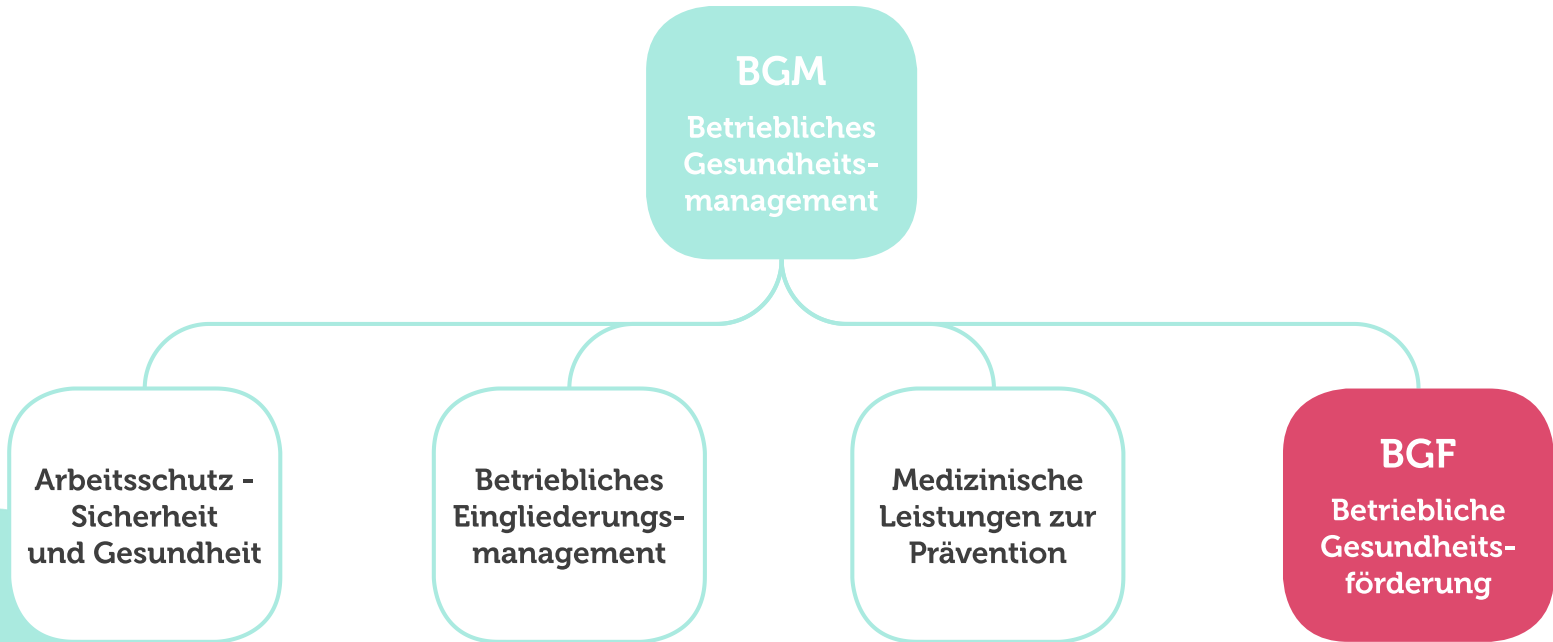
Christopher Gille





BGF als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Krankheiten vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden von Menschen am Arbeitsplatz zu verbessern und langfristig zu erhalten.



Ziele der BGF-KS



**KMU besser
erreichen**



**Unternehmen
unterstützen**



**Individuelle
Beratung**



**Niedrig-
schwelliger
Zugang**



**BGF relevante
Informationen**



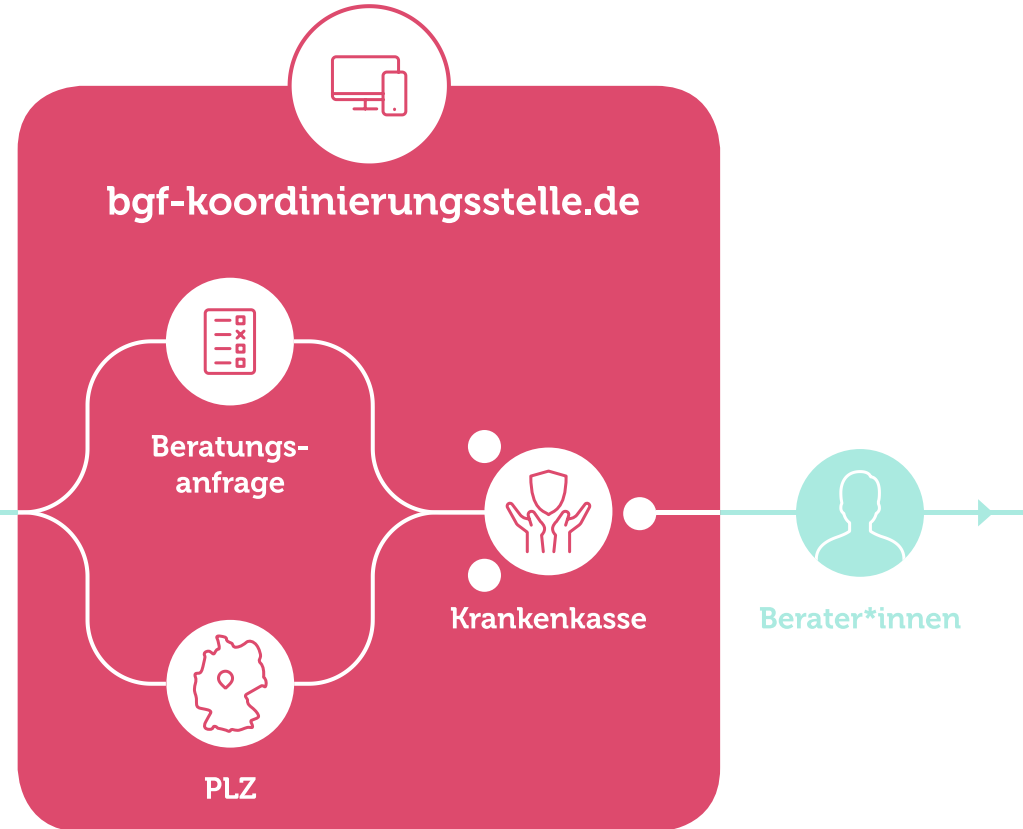
**Regionale
Vernetzung**





Das Onlineportal

- niedrigschwelliger Zugang
- informiert über die betriebliche Gesundheitsförderung, Veranstaltungen und unsere regionalen Kooperationspartner
- vermittelt Kontakt mit Berater*innen auf 2 Wegen
- ist 24 / 7 erreichbar
- Rückmeldung innerhalb von 2 Werktagen





Die Erstberatung mit Expert*innen der Krankenkassen

- telefonisch (bei Bedarf vor Ort)
- nach festgelegten Standards
- für alle Branchen
- krankenkassenunabhängig
- kostenfrei



Beratungsablauf

Information zur Umsetzung
einer nachhaltigen BGF

- Klärung der Ausgangssituation
- Erläuterung des BGF-Prozesses
- Information über Unterstützungsmöglichkeiten der Krankenkassen und Voraussetzungen
- auf Wunsch eine Grobanalyse



Handlungs-
empfehlungen



Unterstützung
Krankenkasse



weitere Partner



Sucht am Arbeitsplatz – eine unterschätzte Gefahr

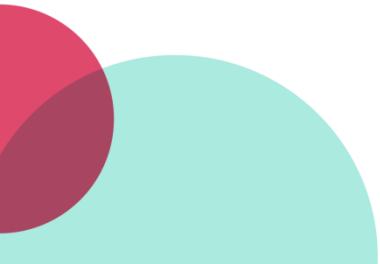
Jannis Wlachojiannis
Sozialarbeiter und Suchttherapeut



Basiswissen Betriebliche Suchtprävention

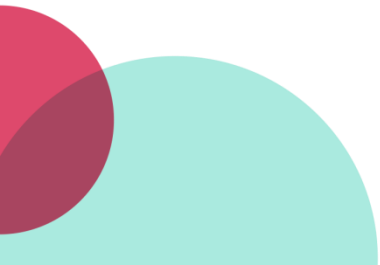
—

Was wirkt, was nicht?



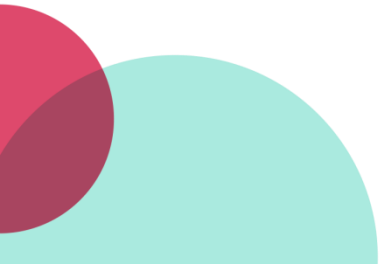


Vorstellungen von Suchtprävention





Warum werden Menschen süchtig?





Suchtmittel

Risikofaktoren für
Suchtentstehung

Mensch

Umfeld

Nach Kielholz und Ladewig



Risikofaktoren für Sucht beim Mensch

- **Alter** – je jünger mit etwas begonnen wird, desto höher die Suchtgefahr
- **Geschlecht** – Je nach Suchtform ist der überwiegende Anteil weiblich (wie z.B. Essstörungen) oder männlich (wie z.B. bei illegalen Drogen, Glückspielsucht)
- **Konstitution** – Körperliche und psychische Grundvoraussetzungen, die teils genetisch beeinflusst sind, wie z.B. Verträglichkeit von Alkohol, aber auch Vorerkrankungen wie Migräne oder psychische Erkrankungen wie Depression
- **Familiengeschichte** – wie z.B. unverarbeitete Traumata innerhalb der Familie, wie früher Verlust von wichtigen Bezugspersonen, aber auch erlernte Belohnungsstrategien mit Suchtmitteln (Süßigkeiten, Alkohol, Medien, Zigaretten, etc.)
- **Frühkindliche Entwicklung** – insbesondere die erlebte Kindheit. Emotionale Kälte und Leistungsorientierung, sowie körperlicher/ psychischer Missbrauch erhöhen die Suchtgefahr
- **Einstellungen** – hohe Risikobereitschaft, wenig Gedanken an Konsequenzen, niedriges Verantwortungsgefühl, ausgeprägter Egoismus
- **Selbstwert** – fehlende Möglichkeiten, Selbstwert zu generieren, wie Hobbys, Vereine, etc.
- **Problemlösungskompetenz** – Überforderung kann ein wesentlicher Grund für Flucht in Suchtmittel sein
- **Stressbewältigungsstrategien** – missbräuchlicher Konsum um Stress weniger spürbar zu machen, anstatt aktive und gesundheitsbewusste Stressbewältigung
- **Genuss- und Liebesfähigkeit** – Genuss nur im Konsum finden, statt auch in Situationen und Tätigkeiten. Unfähigkeit zu liebevollen Beziehungen
- **Umgang mit Gefühlen** – fehlende konstruktive Möglichkeiten zur Bewältigung von positiven und negativen Gefühlen (Freude, Glück, Erfüllung, Wut, Frust, Trauer, etc.)
- **Bewertung der Droge** – viel durch Umwelt beeinflusst, aber auch an dem eigenen Bedürfnis orientiert, das durch das Suchtmittel gestillt wird, wie z.B. Verbundenheit durch gemeinsamen Alkoholkonsum



Risikofaktoren für Sucht in der Umwelt

- **Familie** – wenig wertschätzende Erziehung, Vorbildverhalten bei Konsum, Stressbewältigung, etc. , emotionsarmes Familienklima, bestehende (genetische) Erkrankungen in der Verwandtschaft
- **Freunde** – hoher Konsum und positive Einstellung zum Suchtmittel in der Peergroup
- **Schulische/berufliche Situation** – Über-/ Unterforderung, Mobbing, wenig Wertschätzung, fehlende Perspektiven
- **Sozialstatus** – Essstörungen als Luxusproblem, bei Alkohol sehr hoher Anteil an Akademikern, Kokainkonsum hauptsächlich bei Gutverdienern
- **Freizeitmöglichkeiten** – fehlende Möglichkeiten, sich wirksam und erfolgreich zu erleben, Selbstwert zu generieren, Spaß ohne Suchtmittel zu haben
- **Finanzielle Situation** – Obdachlosigkeit beispielsweise ein Hochrisikofaktor für Sucht
- **Bewertung der Droge durch die Gesellschaft** – insbesondere der wichtigen Bezugspersonen, Vorbilder, Peergroup, etc.
- **Werbe- und Modeeinflüsse** – ständige Konfrontation mit dem Suchtmittel in Werbung, Serien, Musik, Gratisproben bei Veranstaltungen u.ä.
- **Gesetzgebung** – fehlende Einschränkungen durch die Politik für die Suchtmittel-Produzenten im Bezug auf Werbung, Sponsoring, Einflussnahme etc.
- **Konsumsitten** – Normalität des Konsums, Unnormalität des Nicht-Konsums
- **Verfügbarkeit** – leichter und ständiger Zugang zum Suchtmittel. Insbesondere Dauerverfügbarkeit als Hochrisikofaktor (Internetflattrates, Alkohol in gastronomischen Berufen, Medikamente in medizinischen Berufen)
- **Religion** – in christlichen Staaten gibt es mehr Alkoholiker als in muslimischen, Alkohol als Teil der christlichen Religion
- **Mobilität** – wenig Verwurzelung, häufige Umzüge, fehlender „Heimathafen“, Außendienst als Risikofaktor
- **Wirtschaft** – höhere Suchtgefahr in Wirtschaftskrisen mit Existenzängsten und Armut

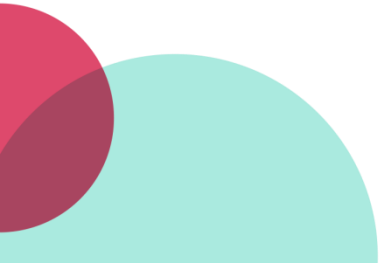


Risikofaktoren für Sucht beim Suchtmittel/ der Verhaltensweise

- **Pharmakologische Eigenschaften** – Die akute Wirkung und Nebenwirkungen im Hinblick auf eigene Bedürfnisse (vgl. Tankmodell). Stimulierung des Belohnungszentrums (nucleus accumbens). Kurzfristige Positivwirkung auf negative Emotionen, auch von Medien, Essen, Glückspiel, etc.
- **Art der Anwendung** – Harte Konsummuster (Trichter saufen, Bong rauchen, Heroin spritzen, etc.)
- **Konsumdosis** – hohe Konsummengen, wie z.B. beim Binge-Drinking/ Binge Watching, usw.
- **Konsumdauer** – Konsum über längeren Zeitraum
- **Konsumfrequenz** – regelmäßiger Konsum
- **Preis** – günstig bis kostenlos (siehe Internetflattrates, kostenlose Onlinespiele, u.ä.)
- **Suchtpotenzial** – schnelle Erzeugung einer körperlichen/psychischen Abhängigkeit, auch durch beigemischte Stoffe, wie z.B. in der Tabakindustrie oder gezielten Mechanismen, wie z.B. das Belohnungssystem in digitalen Spielen
- **Verzögerte Negativfolgen** – schwere gesundheitliche Folgen erst nach Jahren/ Jahrzehnten erleichtert die Rechtfertigung des aktuellen Konsums

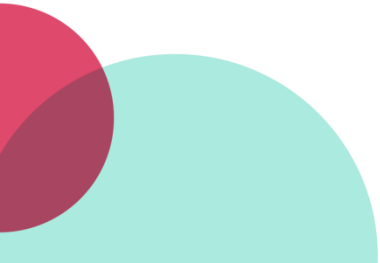
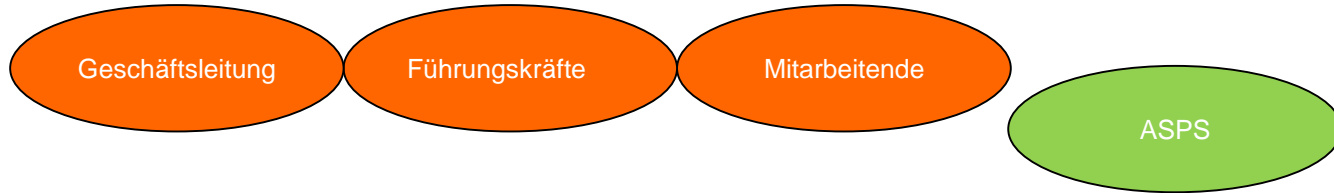


Was kann also gar nicht wirken?



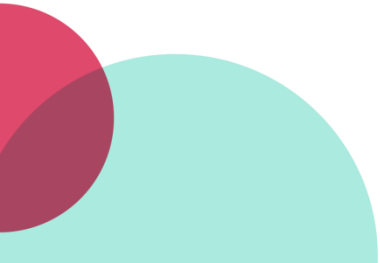


Isolierte Einzelmaßnahmen





Kurzveranstaltungen





Aktionismus

 Rezept ist ausreichend für eine Person

Hardcore

60 ml Tomatensaft
80 ml klare Kraftbrühe
evtl. Selleriesaft
Selleriesalz
schwarzer Pfeffer aus der Mühle
Paprika
Tabasco
Worcestersauce

Alle Zutaten in einem mit Eiswürfeln gefüllten Glas verrühren und servieren.

Vorsicht: Dieser Drink ist nur für die ganz Starken unter euch!

Quelle: <https://shop.bzga.de/na-toll-cocktails-ohne-alkohol-32101800/>

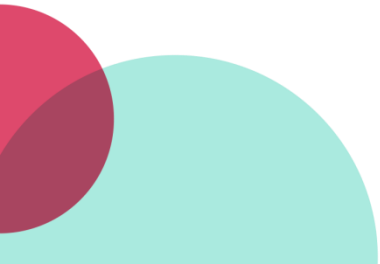


Vernunftappelle



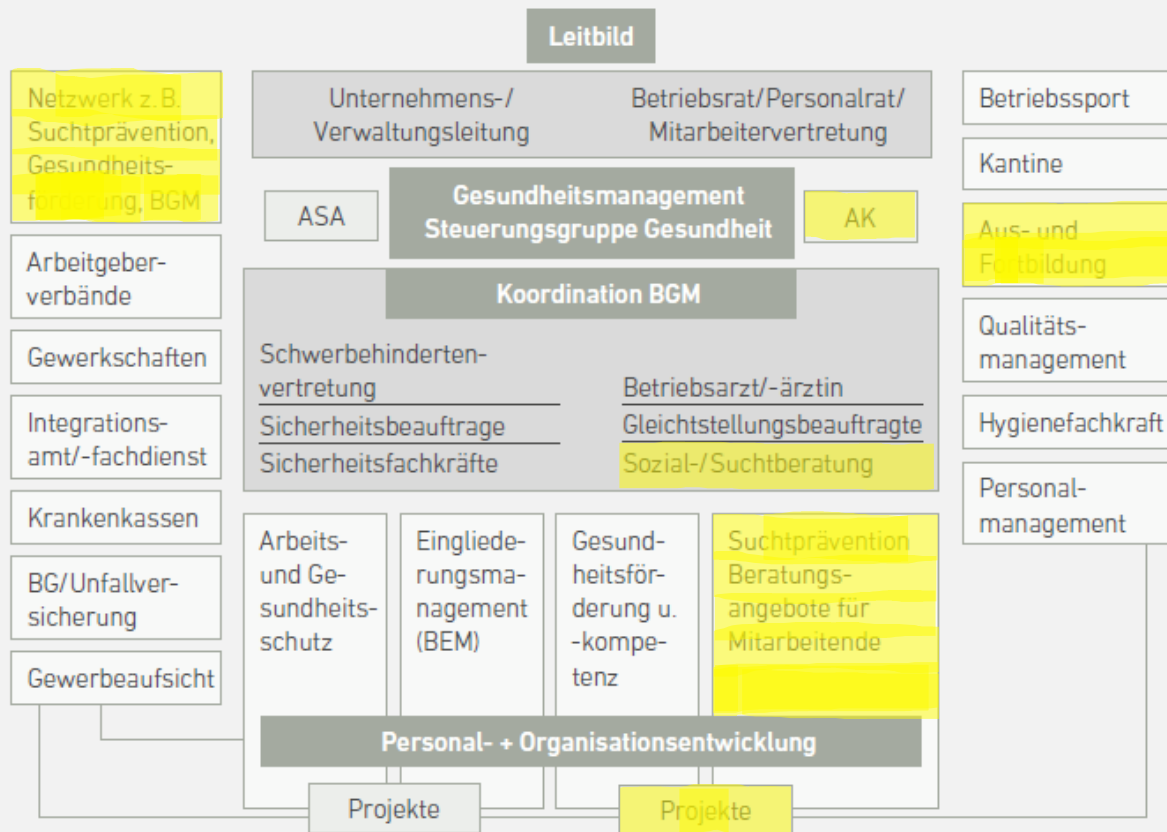


Was wirkt dann?



Einbindung ins BGM

Modell des integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

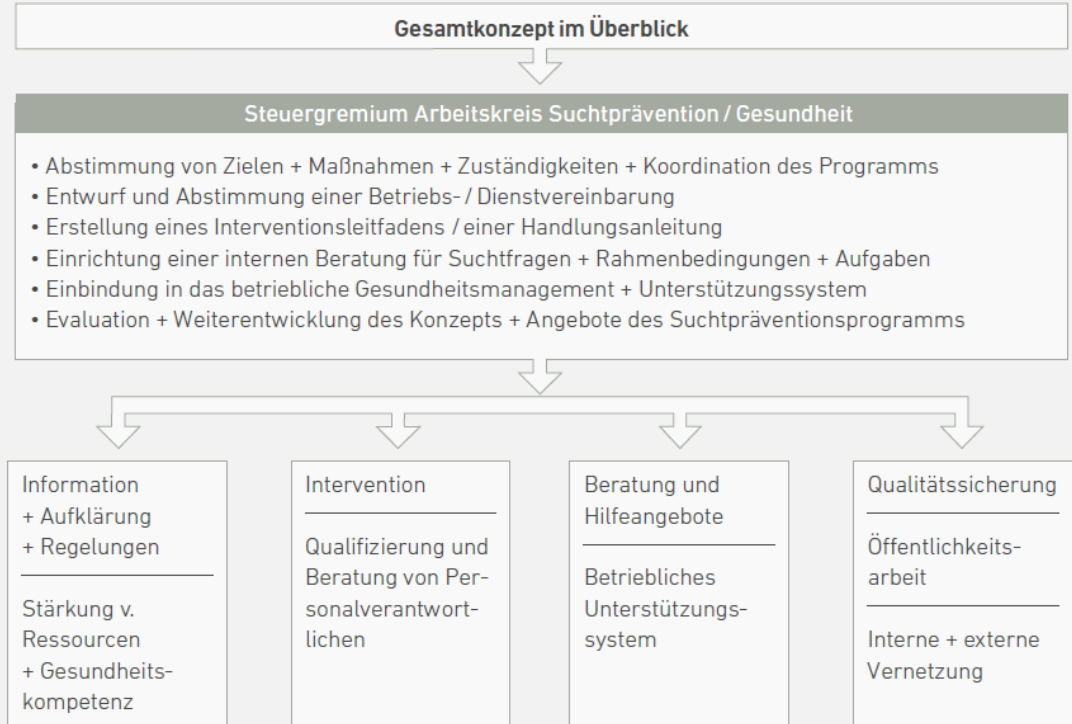


Quelle: <https://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/suchtprogramm/gesamtkonzept-und-struktur>



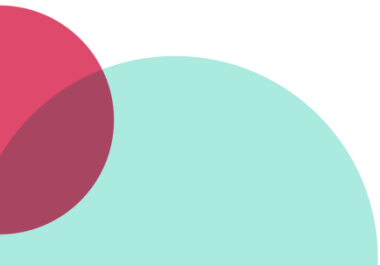
Gesamtkonzept Suchtprävention

Betriebliches Suchtpräventionsprogramm



Strukturelle Maßnahmen

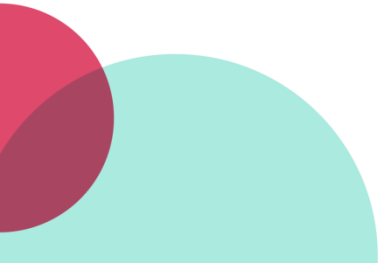
- Klare und verbindliche Regeln
- Betriebsvereinbarung
- Dienstvereinbarung





Strukturelle Maßnahmen

- Niedrigschwellige und attraktive Hilfsangebote
- Ansprechpersonen Suchtprävention und psychische Gesundheit
- EAP





Strukturelle Maßnahmen

Kultur der Wertschätzung, des Miteinanders und des Hinschauens, die auch ohne Suchtmittel funktioniert.





Individuelle Maßnahmen

Trainings (Emotion und Kognition) für
Management, Führungskräfte,
Betriebsräte, Mitarbeitende, Azubis





Wer sollte was wissen/ können?

Alle Beschäftigten

Eigene Gefährdung rechtzeitig wahrnehmen

- Wo beginnt Sucht?
- Wie schütze ich mich vor Sucht?
- Wo finde ich Unterstützung? (innerbetrieblich/extern)
- Was bin ich mir selbst wert?

Möglichkeiten der Prävention

- Gute Selbstfürsorge im Alltag
- Stärkung der Resilienz
- Den Sucht-Sauhund im Kopf kontrollieren
- (Konstruktive) Bedürfnisbefriedigung ohne Langzeitschäden
- Co-Verhalten erkennen und vermeiden
- Gesunder Umgang mit Arbeitsbelastung/Stress

Wer sollte was wissen/ können?



Wer sollte was wissen/ können?

Betriebsräte

Betroffenen KollegInnen richtig helfen

Co-Verhalten erkennen und vermeiden

Bedeutung von klaren Regelungen

Vorteile einer Betriebsvereinbarung mit Stufenplan

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Hinblick auf Suchtmittel/Medien

Mitarbeitende

Umgang mit auffälligen KollegInnen

Rechtliche Konsequenzen bei Arbeitsunfällen durch Suchtmittelkonsum

Eigene Suchtgefährdung einschätzen

Geltende Regeln am Arbeitsplatz

Selbstfürsorge & empathischer Umgang mit KollegInnen

Genussfähigkeit

Auszubildende

Umgang mit auffälligen KollegInnen

Privater Konsum und Auswirkung auf die Arbeit

Rechtliche Konsequenzen bei Arbeitsunfällen durch Suchtmittelkonsum

Geltende Regeln am Arbeitsplatz

Werte und Ziele für das eigene Leben

Risikokompetenz

Genussfähigkeit

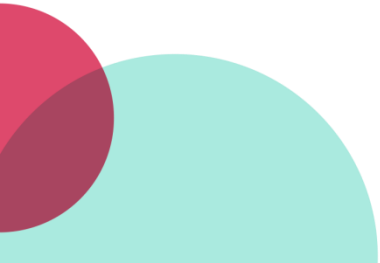
Erschaffen eines beruflichen Selbstbilds



Individuelle Maßnahmen

Gezielte Einzelcoachings für Verstand

UND Emotion





Relatives Alkohol- und Suchtmittelverbot

Arbeitsschutzgesetz:

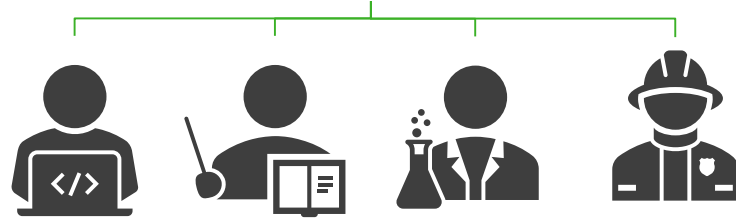
- Allgemeine Grundpflichten im betrieblichen Arbeitsschutz für Arbeitgeber, Vorgesetzte und Mitarbeiter

Arbeitsvertragliche Nebenpflicht:

- Arbeitnehmer darf sich nicht in einen Zustand versetzen, der keine ordnungsgemäße Arbeitsleistung mehr zulässt

„Allgemeine Vorschriften“ § 15 DGUV 1



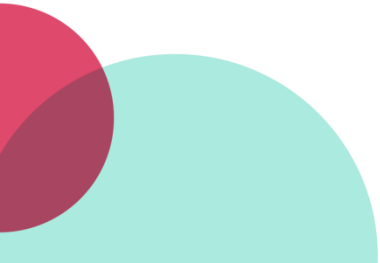


Pflichten der Mitarbeiter

Arbeitsschutzgesetz:

„Die Beschäftigten sind verpflichtet,...

- § ...für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.
- § ...auch für Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.“
- § ...jede festgestellte erhebliche Gefahr unverzüglich zu melden.



Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

„Allgemeine Vorschriften“ (DGUV 1):

§ 15 Absatz 2 u. 3:

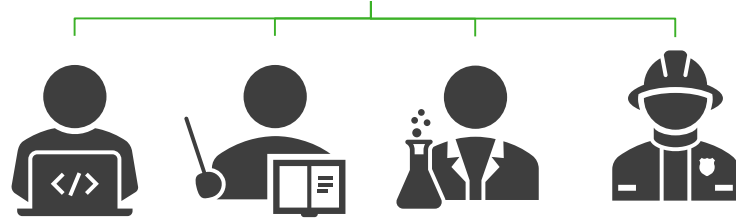
„**Versicherte** dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.“ (2)

Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten. (3)

§ 07 Absatz 2:

„**Der Unternehmer** darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“





Pflichten des Vorgesetzten

- Verantwortung für Arbeitssicherheit
- Verantwortung für ordnungsgemäßen Produktions- und Betriebsablauf
- Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitern
 - ✓ Durchführung von Gefährdungsanalysen
 - ✓ Unterrichtung und Unterweisung (§ 4, DGUV 1)
 - ✓ Dokumentation
 - ✓ Auswahl geeigneter und qualifizierter Mitarbeiter
 - ✓ Durchsetzung des Beschäftigungsverbots, wenn Mitarbeiter erkennbar nicht in der Lage sind, ihre Arbeit gefahrlos auszuführen (§ 7 Abs. 2, DGUV 1)



Situationsanalyse



**AUFFÄLLIGES
ARBEITSVERHALTEN**



**ASPEKTE DER
ARBEITSSICHERHEIT**



**ABWESENHEITEN,
KRANKHEIT,
FEHLZEITEN**



**ALLGEMEINE
VERHALTENSWEISEN**



**ÄUßERES
ERSCHEINUNGSBILD**



**EIGENES HANDELN
DES VORGESETZTEN**



**VORSICHT: CO-
VERHALTENSWEISEN**



Gesprächsvorbereitung

- Was genau ist das betriebliche Problem?
- Welche arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen liegen vor? (konkrete Situationen/Fakten)
- Was genau muss sich für mich verändern?
- Welche notwendigen Schritte sind zu unternehmen?
- Welche arbeitsvertraglichen/disziplinarischen Konsequenzen zieht mein Handeln nach sich?
- Welche betrieblichen Hilfsmöglichkeiten stehen mir zur Verfügung?
- Welche betrieblichen Konsequenzen spreche ich an?





Tipps zur Gesprächsführung

Keine
Diagnosen!

Sorge
ausdrücken

Unterstützung
anbieten

Erlaubnis für
Selbstfürsorge
erteilen

Verantwortung
einfordern

Es muss kein
Konsens erzielt
werden

BV erwähnen

Rollenklarheit

Fakten statt
Vermutungen

Klare
Perspektive



Kontakt

Betriebliche Suchtprävention Miehle GmbH

Büro: 0821 4443066

Mobil: 0152 29274739

Mail: info@suchtpraevention-miehle.de

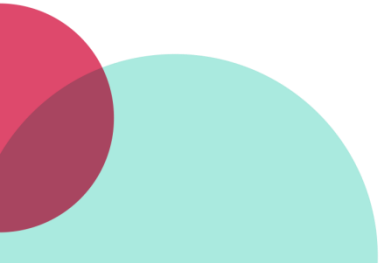
Web: www.betriebliche-suchtpraevention.de



BETRIEBLICHE SUCHTPRÄVENTION MIEHLE GMBH



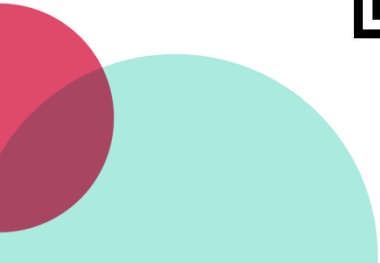
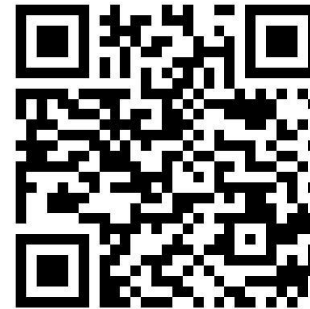
Welche Fragen sind offen geblieben?





Vielen Dank!

Viel Gesundheit wünschen Ihnen...





Vielen Dank!



BGF
Koordinierungsstelle
THÜRINGEN

