

Anlage 1

Institut für
Betriebliche
Suchtprävention
Berlin e.V.

Gesundheitsförderung
im Betrieb

Betriebliche Alkohol- und Drogenprävention

**Gesamtkonzept für die Förderung von „Punktnüchtern-
heit“ und Risikominimierung bei Suchtmittelmissbrauch
von Personal im Schulwesen**

**Kurzbeschreibung
Konzept für die Außenstellen der
Berliner Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend und Sport**

Berlin, 2003/2004

Abstract

Das vorliegende Konzept bezieht sich auf eine Maßnahme zur **Umsetzung von Punktnüchternheit** am Arbeitsplatz und zur **Intervention bei suchtmittelbedingten Problemen** und anderen psychosozialen Krisen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Schulwesen.

Der vorgeschlagene Prozess entspricht den WHO – Vorgaben zum Thema Arbeit und Alkohol-/Suchtmittelmissbrauch und zielt auf die Eindämmung betrieblicher Risiken und Kosten ab.

Die Maßnahme soll innerhalb des laufenden Schuljahres die **Schulleiterinnen und Schulleiter** sowie die Führungskräfte für nichtpädagogisches Personal in Schulen zu konsequenter Intervention im Sinne der Dienstvereinbarung ermutigen und befähigen. Dazu gehört eine einheitliche Philosophie und die klare Unterstützung von seiten der Schulräte und der Mitbestimmungsgremien. Um dies zu erreichen und in der Folge entsprechende Informationen an alle Mitarbeiter heranzutragen, werden Rollen und Verantwortlichkeiten und innerbetriebliche Ressourcen gezielt zusammengeführt und in ihrer Unterschiedlichkeit genutzt.

Der Arbeitsansatz ist ressourcenorientiert:

- ▶ Im Konzept wird bewusst mit verschiedenen Formaten gearbeitet (Unterscheidung Information/Intervention/ Beratung), Rollenunterschiede werden betont und genutzt.
- ▶ Die zu entwickelnden Kommunikationsbahnen und Strukturen werden implementiert, indem sie bekanntgemacht und genutzt werden (insbesondere im Kontakt Schulräte-Schulleiter-Mitbestimmungsgremien-Betriebsarzt, aber auch zu den Kontaktlehrern).
- ▶ Die Zielkommunikation an die Schulleiter geschieht in Form von eintägigen Veranstaltungen, in denen fachlicher Input, Input aus der Führung und Diskussion mit klaren Arbeitsaufträgen vor Ort verbunden werden. Dadurch wird mit vergleichsweise geringem zeitlichen und kostenmäßigen Aufwand Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit angestrebt.
- ▶ Lehrerinnen und Lehrer, die auf Grund eigener Erfahrungen auf kollegialer Ebene als Ansprechpartner zur Verfügung stehen könnten, werden ermutigt, ein niedrigschwelliges Beratungsangebot aufzubauen.
- ▶ Die innerbetrieblichen Ressourcen zum Aufbau eines professionellen Hilfeangebots für Lehrerinnen und Lehrer mit Suchtproblemen oder in psychosozialen Krisen werden geprüft und genutzt.

Überblick über das Design:

Beratung der Dienststellenleitung und Erstellung eines Konzeptentwurfs
Konzipierung des Konzept-Workshops (Design, Steuerung und Entwicklung des Projekts)



Konzept-Workshop mit den Führungskräften und Kooperationspartnern: Alle Schulräte, Führungskraft für das nichtpädagogische Personal, Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Vertreter der Mitbestimmungsgremien, Koordinatoren der Kontaktlehrer und Vertreterin der Unfallkasse Berlin

Ziel: Beschreibung des Sollzustandes nach der Maßnahme, Konzipierung der Workshops für die Schulleiter/innen: Inhalte, Rollenklärung und Präsenz, Organisation und interne Projektsteuerung



Prüfung der innerbetrieblichen Ressourcen für Beratung und Unterstützung der Schulleiter und betroffener Kollegen

Projektinformation an die Schulleiter, Terminierung und Anmeldung der Workshops
IBS Ausarbeitung des Workshop-Konzepts (Vorbereitung, Medienerstellung)



Durchführung von eintägigen, teilstandardisierten Workshops mit allen Schulleitern

Zeitgleich:

Ggf. Rekrutierung nebenamtlicher kollegialer Berater, wenn gewünscht

Ggf. Ausbau der innerbetrieblichen Serviceleistungen (Betriebsarzt)

Ggf. Zusatz-Workshop für Kontaktlehrer (mit dem Ziel, die Implikationen für den Transfer auf die Gesamtorganisation/Schüler auf Basis einer einheitlichen Philosophie zu erarbeiten)

optional: Prozessbegleitende Evaluation



Erstellung der Dokumentation, Weiterführende Maßnahmen

Erwartete Effekte

- ▶ Förderung einer einheitlichen Philosophie und Realisierung von „Punktnüchternheit“ am Arbeitsplatz. Damit verbundene Risikominimierung, Kostenreduktion und Ausstrahlung auf die Schulen als Gesamtorganisation (Schülerbereich).
- ▶ Schaffung von Handlungssicherheit und übergreifenden Kommunikations- und Handlungsstrukturen, Vereinheitlichung und Klärung der Abläufe
- ▶ Direkte und fokussierte Beeinflussung des Qualitäts-, Gesundheits- und Sicherheitsbewusstseins durch den Transport über ein konkretes Thema (Alkohol)
- ▶ Mobilisierung von Verantwortungsbewusstsein bei den Führungskräften und Funktionsträgern
- ▶ Längerfristig präventive Wirkung für Lehrer und Schüler bezogen auf Arbeitsklima, Gesundheit und Fehlzeitengeschehen.
- ▶ Im besten Fall: „Benchmark-Ausstrahlung“ für die Thematik Betriebliche Suchtprävention im Schulwesen (über die ersten Projekte).

Inhalt der vorliegenden Konzeption

1. Ausgangssituation

- Kulturwandel im Umgang mit Alkohol und anderen Suchtmitteln/Bereich Schule
- Paradigmenwechsel in der betrieblichen Suchtarbeit und das Konzept „Punktnüchternheit“
- Vermuteter Handlungsbedarf

2. Zielstellung, Kriterien und Arbeitsbasis

- Zielzustand und Erfolgskriterien
- Qualitätskriterien auf Seiten von IBS Berlin e.V.

3. Philosophie, Strategie und Design

- Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten
- Ablaufplanung: Die Schritte im Einzelnen
- Möglichkeiten zur Minimierung der Kosten
- Hinweise zum Aufbau eines innerbetrieblichen Hilfesystems

4. Evaluation

5. Literaturangaben

6. Aufwands- und Kostenabschätzung

Ablaufplanung: Die Schritte im Einzelnen

Beratung der Dienststellenleitung und **Erstellung eines Konzeptentwurfs**
Konzipierung des Konzept-Workshops (Design, Steuerung und Entwicklung des Projekts)



Konzept-Workshop mit den Führungskräften und Kooperationspartnern:
(ca. 1/2 Tag)

Teilnehmer: Alle Schulleiter, Führungskraft für das nichtpädagogische Personal, Betriebsarzt, Vertreter der Mitbestimmungsgremien, Koordinatoren der Kontaktlehrer und Vertreterin der Unfallkasse Berlin

Ziel: Beschreibung des Sollzustandes nach der Maßnahme, Konzipierung der Workshops für die Schulleiter/innen: Inhalte, Rollenklärung und Präsenz, Organisation und interne Projektsteuerung

Themen:

Handlungsstränge betrieblicher Alkohol- und Suchtprävention

Betriebliche Spielregeln bezogen auf den Umgang mit Suchtmitteln in der Schule

Definition des Zielzustandes nach der Maßnahme,

Verantwortung der Schulleitung mit Blick auf das neue Schulgesetz

Handlungsorientierung für die Intervention im Einzelfall

Zusammenfassung der vorhandenen und noch aufzubauenden Unterstützungsangebote

Operative Absprachen

Moderation: IBS Berlin e.V.



Prüfung der innerbetrieblichen Ressourcen für Beratung und Unterstützung der Schulleiter und betroffener Kollegen
Projektinformation an die Schulleiter, Terminierung und Anmeldung der Workshops
IBS Ausarbeitung des Workshop-Konzepts (Vorbereitung, Medienerstellung)



Durchführung **eintägigen, teilstandardisierten Workshops mit allen Schulleitern**

Voraussichtliche Inhalte:

Konzept der „Punktnüchternheit“ - Zielzustand am Ende des Programms

Vermittlung in den Kollegien: Akzeptanz schaffen (Ggf. Arbeitsauftrag mit Rücklauf zur Schaffung von Verbindlichkeit)

Bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten: Intervention im Einzelfall.

Grundsätzliche fachliche Orientierung, Rolle der Schulleitung, Gesprächsführung,

Rechtsgrundlagen, Beachtenswertes

Gesprächsrunde mit den innerbetrieblichen Kooperationspartnern Hinweise für die Umsetzung und Weiterführung des Programms in den Schulen

Moderation der Veranstaltungen : IBS Berlin e.V.

Zeitgleich:

Ggf. Rekrutierung **nebenamtlicher kollegialer Berater . Zusatzworkshop für diese (zu gewinnende) Gruppe**
Ggf. Ausbau der innerbetrieblichen **Serviceleistungen** (Betriebsarzt) und des Hilfesystems
Ggf. Zusatz-Workshop für **Kontaktlehrer/innen** (mit dem Ziel, die Implikationen für den Transfer auf die Gesamtorganisation/Schüler auf Basis einer einheitlichen Philosophie zu erarbeiten)

optional: Prozessbegleitende Evaluation



Erstellung der Dokumentation, Weiterführende Maßnahmen

Hinweise zum Aufbau eines innerbetrieblichen Hilfesystems

Professionelle Leistungen

Ein effektiver innerbetrieblicher Kooperationsverbund spart durch rasche Problemlösung im Einzelfall enorme Kosten.
Der Betriebsärztliche Dienst ist kapazitätsmäßig kaum in der Lage, diesen Kooperationsverbund sicherzustellen. Es bedarf der Ergänzung durch professionelle sozialarbeiterische und/oder psychologische Leistungen. Der Bundesverband für Betriebliche Sozialarbeit empfiehlt für 3000 Mitarbeiter eine Vollzeitstelle. Wenn keine Stelle z.B. aus dem Überhang dafür eingerichtet werden kann, können die Probleme z.T. durch Sprechstundenmodelle mit Externen oder durch enge Kooperation mit entsprechend spezialisierten kostenfreien öffentlichen Fachberatungsstellen abgefangen werden. Entscheidend ist, dass die Mitarbeiterberatung Akzeptanz bei der Zielgruppe gewinnt (Qualifikation und Persönlichkeit).

Nebenamtliche Ansprechpartner

Eine dezentrale Unterstützungsmöglichkeit bieten kollegiale betriebliche Ansprechpartner. Diese stehen als Person und ihrer Erfahrung rund um das Thema Sucht als kompetente Gesprächspartner zur Verfügung und bieten an, persönlich Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen und zu begleiten, wenn sie etwas gegen ihre Alkohol- oder Drogenprobleme unternehmen möchten. Sie stellen aktiv Kontakte zur Sozialberatung, zum Betriebsarzt und externen Fachberatungsstellen her. Sie bieten kollegiale Begleitung in schwierigen Situationen an.

Es ist üblich und sinnvoll, kollegiale Ansprechpartner in einem zertifizierten Kurs für diese Arbeit vorzubereiten und zu unterstützen. Dies ist beim LSA derzeit aus Kostengründen nicht möglich.

Die hier vorgeschlagene Alternative besteht darin, stärker mit den Unterschieden zu professionellen Ansprechpartnern zu arbeiten und den „Laienstatus“ der kollegialen Berater als selbsthilfenahes Angebot zu betonen. Wer ohne formale Qualifizierung und ohne Setting (Räume, Telefon etc.) als Ansprechpartner tätig werden soll, muss wissen, wofür sie/er als Person steht. Kollegiale Ansprechpartner werden als Person angesprochen, weniger in ihrer Funktion. Sie arbeiten „frei“ mit ihrem Laienstatus, können deshalb keine Kunstfehler machen. Das macht sie beweglich und flexibel.

Klärungsbedürftig sind die Leitplanken für ihr Handeln, bestimmte rechtliche Fragen wie Versicherungsschutz und Schweigepflicht und Fragen der innerbetrieblichen Kooperation, besonders mit dem betriebsärztlichen Dienst und etwaigen professionellen Beratern.

Dazu empfiehlt es sich, den (noch zu gewinnenden) fraglichen Personenkreis einmalig in einem Workshop zu informieren (Aufgaben, Schweigerecht, innerbetriebliche Kooperation).