

KURZBERICHT

Thema	„Hemmende und fördernde Faktoren der betrieblichen Suchtprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen“
Schlüsselbegriffe	Betriebliche Suchtprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen
Ressort, Institut	Bundesministerium für Gesundheit
Auftragnehmer(in)	RKW Kompetenzzentrum, Gesellschaft für Personaldienstleistungen mbH, Gesundheitsförderung und Gesundheitsforschung - Dr. Ferdinand Gröben
Projektleitung	Ingra Freigang-Bauer
Autor(en)	Gabriele Gusia, Ferdinand Gröben
Beginn	01.03.2012
Ende	11.02.2013

Vorhabensbeschreibung, Arbeitsziele

In größeren Unternehmen ist betriebliche Suchtprävention ein fest etabliertes Modul des betrieblichen Gesundheitsmanagements. In Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU) mit bis zu 19 Mitarbeitern sind präventive Ansätze bislang kaum vorzufinden. Aus diesem Grund gab das BMG 2012 eine Studie in Auftrag mit dem Ziel, hemmende und fördernde Faktoren der betrieblichen Suchtprävention in KKU zu untersuchen.

Basierend auf den Ergebnissen der Erhebung sollte ein Konzept für konkrete Lösungsansätze entwickelt werden, wie KKU bei der Umsetzung betrieblicher Suchtprävention unterstützt werden können. Dabei standen folgende Zielsetzungen und Fragestellungen im Mittelpunkt:

1. Beschreibung der hemmenden und fördernden Faktoren für betriebliche Suchtprävention in KKU,
2. Ermittlung und differenzierte Darstellung von Good-Practice-Lösungen zur Suchtprävention in KKU,
3. Beschreibung der Integration von Suchtprävention in betriebliche Gesundheitsförderung,
4. Entwicklung von konkreten Lösungsvorschlägen zur Unterstützung von KKU bei der Umsetzung von betrieblicher Suchtprävention.

Die Expertise wurde vom Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft – RWK Kompetenzzentrum, Eschborn, der Gesellschaft für Personaldienstleistungen mbH, Kassel, und Dr. Ferdinand Gröben, Gesundheitsförderung und Gesundheitsforschung durchgeführt. Unterstützt wurde die Expertise von der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution, der Berufsgenossenschaft Holz und Metall und der ikk classic.

Durchführung, Methodik

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, wurden folgende vier Verfahren angewendet:

- Literaturanalyse
- quantitative Unternehmensbefragung
- quantitative Mitarbeiterbefragung
- Expertenworkshops und -interviews

Im Fokus der Untersuchungen standen die Branchen Einzelhandel und Metallverarbeitung/-produktion, da diese das Spektrum von KKU gut abdecken. Die Unternehmensbefragung wurde über die unterstützenden Berufsgenossenschaften durchgeführt. Insgesamt konnten 177 Fragebögen aus einem Unternehmensgrößenbereich bis 49 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgewertet werden. Bei der Mitarbeiterbefragung liegen 80 auswertbare Fragebögen vor. Während der Projektlaufzeit fanden insgesamt drei Expertenworkshops statt, in denen u.a. die Befragungen vorbereitet und die Ergebnisse diskutiert wurden. Darüber hinaus wurden 20 telefonische, qualitative Experteninterviews mit Akteuren der betrieblichen Suchtprävention geführt, die ihre Erfahrungen bezüglich hemmender und fördernder Faktoren betrieblicher Suchtprävention über eigene institutionelle Präventionsansätze berichteten.

Auf der Basis der Ergebnisse der vier Analyseverfahren leitete das Projektteam Thesen und Empfehlungen zur besseren Etablierung betrieblicher Suchtprävention in KKU ab.

Gender Mainstreaming

Geschlechtsspezifische Aspekte wurden in den Analysen berücksichtigt.

In der Literatur gibt es deutliche Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Suchtmittelkonsum zwischen Männern und Frauen: So kommt riskanter Alkoholkonsum bei männlichen Erwerbstätigen häufiger als bei weiblichen Beschäftigten vor; Medikamentenmissbrauch, der laut verschiedener Studien häufiger bei Frauen auftritt, wird in Betrieben und dem betrieblichen Umfeld nur sehr selten sichtbar und deshalb nicht als betriebliches Problem erkannt. Die befragten KKV zeigten ein insgesamt sehr niedriges Niveau von meist auf Alkoholmissbrauch konzentrierter Suchtprävention. Falls sie aktiv werden, soll ein eher selten auftretender Problemfall – unabhängig davon, ob es einen weiblichen oder männlichen Beschäftigten betrifft – gelöst werden. Strategische Präventionsansätze, bei denen auch die Reflexion von Gender Mainstreaming relevant ist, werden in diesen Betriebsgrößen bislang nicht diskutiert und umgesetzt. Angesichts dieser Ausgangssituation ist als erster Schritt eine stärkere Sensibilisierung dieser Unternehmen für den Nutzen betrieblicher Suchtprävention notwendig, bevor Strategien zur geschlechtergerechten Prävention zur Diskussion gestellt werden.

Ergebnisse, Schlussfolgerungen, Fortführung

Zentrale Ergebnisse und erste Empfehlungen wurden in der öffentlichen Abschlussveranstaltung des Projekts (Kassel, Januar 2013) betrieblichen Praktikern und Fachexperten vorgestellt und diskutiert. Die Befragungsergebnisse der Unternehmer und Unternehmerinnen und der Mitarbeitenden sowie die qualitativen Aussagen von Experten und Expertinnen zeigen deutlich, dass in KKV bislang nur sehr wenige Unternehmen primärpräventive Maßnahmen anbieten. Dabei liegen in einem Großteil der Unternehmen Vereinbarungen zum Umgang mit Alkohol vor (insgesamt 82 Prozent aller Unternehmen); die Angaben von Unternehmen und Mitarbeitenden weichen hier nur geringfügig voneinander ab (Abb. 1). Insgesamt ist jedoch die Anzahl der Unternehmen, die über eine Vereinbarung hinausgehende präventive Ansätze verfolgen, sehr gering. So geben nur acht Prozent der Unternehmen an, Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention in ihrem Unternehmen durchzuführen. Der Anteil der Mitarbeitenden, die Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmitteln angeben, ist höher (32 Prozent) als bei den befragten Unternehmern (19 Prozent) (Abb. 2). Auch sehen die Mitarbeitenden es als wichtiger an, das Thema Suchtprävention stärker im Betrieb aufzugreifen.

Die Experten und Expertinnen schätzen insbesondere zwei Maßnahmen(bereiche) als sinnvoll ein, um auch in KKV das Thema Suchtprävention stärker zu implementieren. Dazu zählt erstens die Sensibilisierung von Unternehmern und Unternehmerinnen und von Führungskräften, da diese in den Unternehmen die Entscheidung treffen müssen, sich mit dem Thema zu befassen. Zweitens geben rechtliche Rahmenbedingungen, wie die Arbeitsstättenverordnung mit dem Nichtraucherschutz oder die Vorschriften der Berufsgenossenschaften, den Unternehmen einen regulativen Rahmen vor.

Obwohl während der Arbeiten an der Expertise intensiv nach Good-Practice-Beispielen betrieblicher Gesundheits- und Suchtprävention recherchiert wurde, konnte kein betriebliches „Leuchtturmprojekt“ in dem Kleinbetrieblichen Unternehmensbereich ermittelt werden. Auf überbetrieblicher Ebene gibt es einzelne Ansätze, z.B. in der regionalen Handwerksberatung oder der überbetrieblichen Ausbildung.

Auf Basis der quantitativen Befragungsergebnisse und der qualitativen Experteninterviews wurden in Abstimmung mit den Experten und Expertinnen Empfehlungen entwickelt. Dabei wurden fünf Strategien thematisiert:

1. Einbindung von Suchtprävention in das betriebliche Gesundheits- oder Qualitätsmanagement und Vernetzung der Träger der Suchtprävention mit diesen betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren;
2. Entwicklung von praxisgerechten und einfach zugänglichen Informations- und Handlungshilfen zur individuellen und betrieblichen Suchtprävention für Führungskräfte, (Sicherheits-)Beauftragte und Beschäftigte in KKV;
3. Entwicklung von überbetrieblichen, kooperativen Informations-, Ausbildungs- und Transferstrategien, um KKV zu erreichen;
4. Diskussion von an Strukturen ansetzenden Suchtpräventionskonzepten und Auslotung der Potenziale von institutionenübergreifenden Netzwerken;
5. Stärkung der öffentlichen und betrieblichen Aufmerksamkeit durch Fokussierung des Informationsangebots zur betrieblichen Suchtprävention, gezielte Nutzung vorhandener fachlicher Ressourcen zur Suchtprävention.

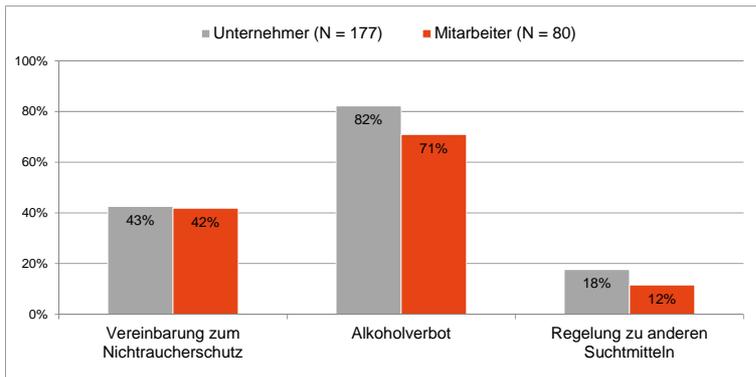
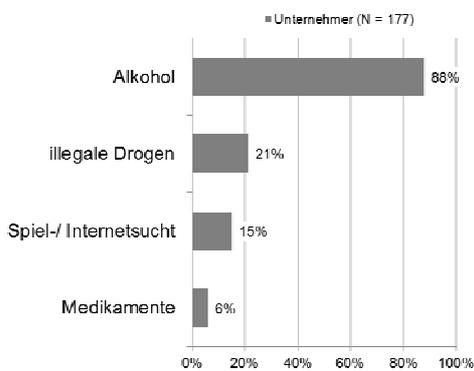


Abb. 1: Vorhandene Vereinbarungen zum Suchtmittelkonsum (Vergleich Mitarbeiter- und Unternehmerbefragung)

19% der Unternehmer berichteten von Auffälligkeiten, davon..



32% der Mitarbeiter berichteten von Auffälligkeiten, davon..

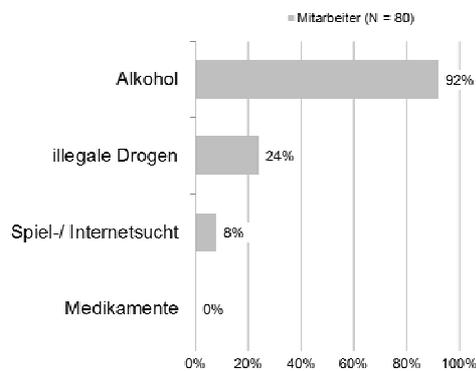


Abbildung 2: Beobachtete Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmitteln

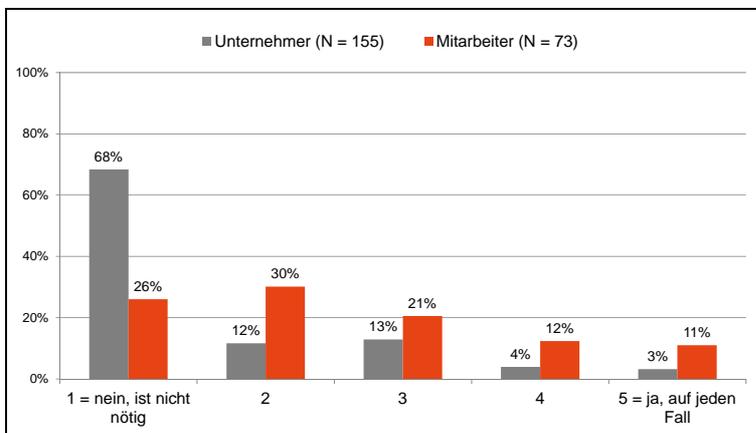


Abbildung 3: Antworten auf die Frage, ob das Thema betriebliche Suchtprävention stärker im Betrieb verankert werden soll (Vergleich Mitarbeiter- und Unternehmerbefragung)

Umsetzung der Ergebnisse durch das BMG

Die in dem Projekt entwickelte Expertise „Betriebliche Suchtprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen“ wird auf den Internetseiten des BMG veröffentlicht. Sie kann interessierten Akteuren als Handlungsleitlinie dienen. Um eine zielgruppenorientierte Verbreitung der zentralen Ergebnisse und Empfehlungen der RKW-Expertise zur betrieblichen Suchtprävention zu erreichen, werden derzeit zwei Faktenblätter mit dem Titel „Betriebsgeheimnis Sucht – warum Wegschauen kostet“ und „Suchtprävention bei Auszubildenden: Es ist nie zu früh, aber manchmal zu spät!“ vom Projektnehmer entwickelt. Weiterhin plant das BMG mit Hilfe einer Fachtagung der Empfehlung zu mehr öffentlicher Aufmerksamkeit für die Suchtprävention in KKV nachzukommen.

verwendete Literatur

- [1] Hübner, B., Amann, S. et al. (2010). Analyse des Beratungsbedarfs betrieblicher Akteure und der verfügbaren Beratungsstrukturen im Themenbereich BGF – Befunde einer 3-stufigen Erhebung. in Hessen. In: Kirch, W., Middeke, M. & Rychlik, R. (Hrsg) Aspekte der Prävention. Ausgewählte Beiträge des 3. Nationalen Präventionskongresses, Dresden, 27.-28. November 2009. Stuttgart: Thieme. 202-214.
- [2] Wienemann, E. & Müller, P. (2005). Standards der Alkohol-, Tabak-, Drogen- und Medikamentenprävention in deutschen Unternehmen und Verwaltungen – Expertise. Hannover.