



## Germany (5)

<b>Country:</b>	Germany
<b>Name of the project:</b>	Arbeitskreis Suchtgefahren im Betrieb („Working group against dangers of addiction at the workplace“)
<b>Name of the company/organisation:</b>	Fachstelle für Suchtvorbeugung / DROBS Dortmund (“addiction counselling service”) in cooperation with IHK Dortmund (the Chamber of Commerce and Industry in Dortmund)
<b>kind of company</b>	Non profit organisation Company in the service sector
<b>Company size</b>	small enterprise (10 to 50 staff members)
<b>Number of employees</b>	19
<b>Location</b>	Company is situated at one location.
<b>Main aims and objectives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Networking, advertising, counselling contact persons in companies, civil services and other facilities.</li> <li>- developing possibilities and options of prevention</li> <li>- supporting key persons or responsible leaders in their aims and skills</li> <li>- lectures and seminars take place in the setting</li> </ul>
<b>main prevention strategy</b>	Behavioural <u>and</u> structural prevention
<b>main target groups of the project</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disseminators/information multipliers</li> <li>- All staff members</li> <li>- Supervisor</li> </ul>
<b>initiative started and implemented by</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selfhelp organisation</li> <li>- addiction counselling service (see above)</li> <li>- Chamber of Commerce and Industry</li> </ul>
<b>How does the PPP work: Is it valid in the whole company or only in some locations or specific work areas?</b>	?
<b>How was it developed?</b>	It was implemented over the whole company from the beginning.
<b>Start of the PPP in the company</b>	Before 2000

<b>Duration of the PPP applied</b>	Measure works for more than two years
<b>project is funded by</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selfhelp organisation</li> <li>- addiction counselling service</li> <li>- Chamber of Commerce and Industry</li> </ul>
<b>financing for a successful implementation is guaranteed</b>	It is still open.
<b>Focus of the alcohol policy:</b>	
<b>a) Universal prevention</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Managers are trained to identify alcohol problems at an early stage.</li> <li>- Employees receive training in the early identification of alcohol abuse among colleagues.</li> <li>- developing possibilities and options of prevention</li> <li>- supporting key persons or responsible leaders in their aims and skills</li> </ul>
<b>b) Selective prevention</b>	-
<b>cooperation with other companies, organisations, counsellors in the context of the PPP</b>	Yes, networking, advertising, counselling contact persons in companies, civil services and other facilities.
<b>General tools being used</b>	Alcohol policy implementation generally includes the broad dissemination of written information, training or discussion groups for employees and staff, and extra training for managers.
<b>a) Management tools</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcohol awareness training for the staff takes place.</li> <li>- Small discussion groups</li> <li>- Organised extra training or produced additional information for managers</li> </ul>
<b>b) Dissemination of the Alcohol policy developed:</b>	-
<b>c) Participation of the employees:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Employees were involved in training/discussion about alcohol use (in the workplace)</li> <li>- Small group discussions</li> <li>- Workshop for employees and managers introducing guidelines for the handling of 'at risk' employees is arranged.</li> </ul>
<b>trigger for the decision to develop and to implement a workplace alcohol policy</b>	Concern about public image
<b>main aims of a workplace alcohol policy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educate employees about the risks of alcohol use in the workplace</li> </ul>
<b>the PPP has been documented (not generally applicable to laws) by</b>	?

<b>evaluation</b>	No evaluation is being intended.
<b>responsible for the evaluation</b>	Self evaluation has been done by some companies.
<b>evidence effect by the PPP for a <i>positive cost-benefit calculation for the company</i></b>	Yes, <ul style="list-style-type: none"> <li>- Long time running: since 1992 (!)</li> <li>- many members, high grade of contentedness and participation</li> </ul>
<b>pre-conditions for success for the PPP/ main lessons to be learnt from it</b>	Accepted human resources policy, well defined interaction of company sub-groups and focussing on target problems by all divisions and general acceptance of the approach and the results.
<b>sense to transfer the PPP to other companies <i>and/or</i> in other countries</b>	Yes.
<b>documents, reports, websites e.g. publicly available of this policy (in national language or in English) or a legal law, official guidelines by government etc.</b>	Yes, see annex below (in German)
<b>Organisation:</b>	Fachstelle für Suchtvorbeugung Dortmund
<b>Contact person:</b>	Frank Schlaak
<b>Email address:</b>	<a href="mailto:frank.schlaak@suchtvorbeugung-dortmund.de">frank.schlaak@suchtvorbeugung-dortmund.de</a>
<b>Organisational website:</b>	<a href="http://www.suchtvorbeugung-dortmund.de">www.suchtvorbeugung-dortmund.de</a>

### Background:

- The members of the "Arbeitskreis Suchtgefahren im Betrieb" meet five times a year.
- In addition bigger arrangements like "Burn out - wenn Arbeit zum Feind wird" can be arranged beside the usual meetings.
- Specific topics according to the prevention of addiction the "Arbeitskreis" is amenable to the surrounding theme health promotion.
- Generally, 60 members are connected to this working team in Dortmund.

**Annex 1: Extract of an article „Beraten, informieren, vernetzen – Der „Arbeitskreis Suchtgefahren im Betrieb“ im Zusammenhang mit betrieblicher Suchtvorbeugung und –hilfe“ by Frank Schlaak (2009)**

#### **Vorsorge-Verantwortung im Betrieb - Frühes Erkennen und Behandeln ist günstig**

... Wie bei allen anderen Erkrankungen auch, ist ein frühes Erkennen und Behandeln günstig für den weiteren Verlauf und die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Um diese Voraussetzungen zu erfüllen, hat es sich bewährt, Dienstvereinbarungen zu treffen, die in Betrieben eine einheitliche und verbindliche Grundlage für alle Beteiligten im Umgang mit Suchtmitteln bieten. Diese Interventionskonzepte erleichtern es einerseits den Vorgesetzten rascher auf Auffälligkeiten von Mitarbeitern zu reagieren und ermöglichen andererseits Beschäftigten einen schnelleren Zugang zu spezifischen Angeboten von Beratung und Therapie.

Waren dies früher die „klassischen“ Felder betrieblicher Suchtberatung, hat sich Suchtprävention in Betrieben weiter entwickelt und gegenwärtig als Bestandteil von Gesundheitsförderung etabliert. Damals stand das Krankheitsbild *Sucht* nahezu ausschließlich im Vordergrund und dessen Behandlung im Einzelfall; heute wendet man sich eher der Frage zu, was Mitarbeiter gesund hält bzw. was deren Gesundheit fördert.

Ziele von Suchtvorbeugung sind hierbei die Stärkung und Förderung von Persönlichkeit sowie das Erlernen adäquater Konfliktlösungen, die Fähigkeit mit Frustrationen umzugehen und den genussvollen von missbräuchlichem Konsum unterscheiden zu lernen. Die Belegschaft wird in diesem Sinne als wichtige Ressource betrachtet und geschätzt, deren Erhalt Aufgabe von Personal- und Mitarbeiterführung ist. Betriebliche Gesundheitsförderung versteht sich u. a. als Querschnittsaufgabe, an der viele beteiligt sind: Vorgesetzte, Betriebsärzte, Betriebsräte, Kollegen und Betriebliche Ansprechpartner Sucht aber auch externe Partner wie Mitarbeiter aus Beratungsstellen, Selbsthilfe und Mitarbeiter aus dem Gesundheitswesen.

#### **Vernetzt zum Wohl der Beschäftigten**

In Dortmund sind beide Gruppen im *Arbeitskreis Suchtgefahren im Betrieb (AK SiB)* vertreten, der seit 1992 besteht und nunmehr fester Bestandteil Betrieblicher Suchtprävention und –hilfe ist. Gegründet wurde der *AK SiB* (damals noch *Sucht im Betrieb*), durch eine Initiative aus der Selbsthilfe für Alkohol Kranke, der Fachstelle für Suchtvorbeugung und der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund. Seitdem liegt die Geschäftsführung bei der Fachstelle in Kooperation mit der IHK, die sich – als ein wichtiger Partner - der Bedeutung betrieblicher Suchtvorbeugung bewusst ist. Der AK trifft sich grundsätzlich fünfmal im Jahr und gestaltet jede Sitzung thematisch, dabei werden viele Faktoren berücksichtigt, die mit dem Entstehen von Abhängigkeit zusammenhängen wie z. B. psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz, Mobbing, Burnout, Umgang mit Stress am Arbeitsplatz sowie Schuldenbelastung und Sucht.

Mit dieser vernetzten Struktur wird kommunal der kollegiale und fachliche Austausch im Arbeitsfeld betrieblicher Suchtprävention gefördert, von dem der überwiegende Teil der Mitglieder profitiert. Die Teilnehmer des *AK SiB* sind wichtige Multiplikatoren, die in ihren Betrieben und Institutionen Ansprechpartner für Suchtfragen sind und somit ein vielschichtiges Thema kommunizieren.

#### **Betriebliche Ansprechpartner – hohe Sensibilität aus eigener Betroffenheit**

... Typisch für die meisten Sozialen Ansprechpartner ist, dass sie nebenamtlich ihre Rolle als Helfer ausüben. Ihre besondere Nähe zu Betroffenen zeichnet sie aus, und die Betriebe wissen dies zu schätzen. ... Durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte und der Bewältigung der Abhängigkeit, verfügen die [Sozialen Ansprechpartner] über eine hohe Sensibilität gegenüber Kollegen und Kolleginnen, denen die Kontrolle über den Alkoholkonsum entglitten ist.

Die Vorteile der Vernetzung vor Ort ...: „Besonders wichtig ist ... der Austausch mit externen Partnern wie z. B. Diakonie, Stadt Dortmund/Suchtvorbeugung, Caritas und vielen weiteren Ansprechpartnern. Bei diesem Austausch und der Vernetzung spielt der *AK SiB* eine sehr große Rolle.“