



Germany (4)

Country:	Germany
Name of the project:	prevention program alcohol and drugs
Name of the company/organisation:	AUDI AG
kind of company	profit organisation Company in the production sector
Company size	Big enterprise (501 and more staff members)
Number of employees	46.500
Location	Company with a headquarter and other branches/locations
Main aims and objectives	The 'prevention program alcohol and drugs' is an integrated component of the Audi health-management-policy. It contains the following goals: 1. Risk prevention 2. Targeting of drug related problems 3. Support of people concerned (see facilities also)
main prevention strategy	Behavioural <u>and</u> structural prevention
main target groups of the project	<ul style="list-style-type: none"> - Disseminators/information multipliers - All staff members - Line manager - Supervisor - Apprentice
initiative started and implemented by	<ul style="list-style-type: none"> - Management - Work council
How does the PPP work: Is it valid in the whole company or only in some locations or specific work areas?	Nationwide all over the company
How was it developed?	It was implemented over the whole company from the beginning
Start of the PPP in the company	Before 2000
Duration of the PPP applied	Permanent measure/offer
project is funded by	Company
financing for a successful implementation is guaranteed	Long-term (over 2 years or permanent)

Focus of the alcohol policy:	
a) Universal prevention	<ul style="list-style-type: none"> - Alcohol testing policy e.g. works with potentially dangerous products. - Managers are trained to identify alcohol problems at an early stage. - Managers are instructed to take disciplinary measures if an employee was deemed to be under the influence of alcohol during working hours.
b) Selective prevention	<ul style="list-style-type: none"> - Linked with <i>specialist alcohol services</i> where employees with alcohol problems could be referred - Support and care: company has <i>own medical staff</i> to take care of employees experiencing alcohol-related problems - Support and care: employees could be referred to <i>external services</i> if required
cooperation with other companies, organisations, counsellors in the context of the PPP	<p>Yes, being part of a helping network: cooperation with external medical, social specialists + self support-groups.</p>
General tools being used	<ul style="list-style-type: none"> - Alcohol policy implementation generally includes the broad dissemination of written information, training or discussion groups for employees and staff, and extra training for managers. - Measures developed were applicable to all company employees.
a) Management tools	<ul style="list-style-type: none"> - Alcohol awareness training for the staff takes place. - Small discussion groups - Different guidelines were developed for different departments. - Organised extra training or produced additional information for managers - Management/supervisors received alcohol policy training prior to the dissemination of information packages among employees (Guidance how to implement the policy)

<p>b) Dissemination of the Alcohol policy developed:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Policy contains written material on the implementation and content. - Information disseminated in the workplace by posters, by brochures <i>and by intranet</i>. - Information packages distributed to all employees: alcohol information package and a copy of the formalised alcohol policy, including details of how and why it was set up has been adapted - Production of an inter-organisational media about the alcohol policy
<p>c) Participation of the employees:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Employees were involved in training/discussion about alcohol use (in the workplace) - Small group discussions - Workshop for employees and managers introducing guidelines for the handling of ‘at risk’ employees is arranged. - Organised training session for the group of employees who are responsible for the safety within the company - Discussions involving representatives of several departments (e.g. personnel, medical services) - Other: social education training
<p>trigger for the decision to develop and to implement a workplace alcohol policy</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Concern about public image - Safety aspects - Policy is an important part of the workplace health promotion program - Education campaign for young employees
<p>main aims of a workplace alcohol policy</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prevent alcohol problems causing productivity loss and absenteeism - Educate employees about the risks of alcohol use in the workplace - Develop a close links with alcohol services - Improvement of the health of employees - Improvement of company safety - Improvement of the company image
<p>the PPP has been documented (not generally applicable to laws) by</p>	<p>Yes, AUDI health department in cooperation with internal specialists (continuing)</p>

evaluation	Yes, self evaluation has been done by the company.
responsible for the evaluation	AUDI health department
Kind of evaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Company has evaluated (elements of) the process of policy implementation - Company has evaluated workshops and training sessions - Company is gathering on the dissemination and using of information packages - Supervisors will be asked to fill in an evaluation form after completing their training (about the contents of the course, the applicability of the contents, the teacher and the materials used)
main results of the PPP evaluated	Employees get a good chance for modification their living habits and their life circumstances.
evidence effect by the PPP for a <i>positive cost-benefit calculation for the company</i>	<p>Yes,</p> <ul style="list-style-type: none"> - saved disability life years - reduction of burden of disease - reduced cost of illness in the isolated case - enhanced satisfaction of employees
pre-conditions for success for the PPP/ main lessons to be learnt from it	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.
sense to transfer the PPP to other companies <i>and/or</i> in other countries	<p>Yes,</p> <p>There is a big acceptance and success of the AUDI prevention program.</p>
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.	<p>Yes,(in German)</p> <ul style="list-style-type: none"> - manual alcohol and drugs (Annex 1) - AUDI Checkup - Extract from the presentation „Sicht der betrieblichen Präventionspraxis: Gesund leben, arbeiten und führen“, 09.06.2009 (Annex 2)
Organisation:	AUDI AG – I/SW Gesundheitswesen
Contact person:	Frederick Barker
Email address:	frederick.barker@audi.de
Organisational website:	www.audi.de

Annex 1: extract of the „AUDI - manual alcohol and drugs“ (p. 5-12)

Alkohol & Drogen - Risiken vorbeugen, Probleme eindämmen, Betroffenen konsequent helfen

Handlungsleitfaden AUDI AG Personal- und Sozialwesen S 8S 1/15 SR Juli 1997

Handeln durch Vorsorge

Mit der Thematik Alkohol & Drogen greifen wir eine gesellschaftliche Problematik auf, die auch vor den Toren unseres Unternehmens nicht Halt macht (Drogen werden hier als illegale Drogen definiert). Vor dem Hintergrund, dass betriebliche Hilfen möglich und effizient sind, ist weiterhin ein gemeinsames fachgerechtes und damit menschengerechtes Handeln am Arbeitsplatz erforderlich. Dies ergibt sich aus der unternehmerischen Fürsorge für die Mitarbeiter wie auch aus der Kollegialität in der Arbeitsgruppe und nicht zuletzt aus der Notwendigkeit einer sicheren und erfolgreichen Zusammenarbeit im Unternehmen.

Der Konsum von Alkohol und Drogen hat nicht nur Auswirkung auf Reaktion, Konzentration und Gedächtnis, sondern auch auf Verhalten und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters. Alkohol oder Drogenkonsum gefährdet den Arbeitsschutz, beeinträchtigt die Arbeitsleistung, schädigt die Gesundheit und führt darüber hinaus zu vielfältigen sozialen Problemen.

Aufgrund der Fürsorgepflicht und der Unfallverhütungsvorschriften sind alle Führungskräfte und Vorgesetzte verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Vorbeugung und zur Vermeidung von Alkoholmissbrauch und Drogenkonsum am Arbeitsplatz durchzuführen. Ziel des gemeinsamen Handelns im Unternehmen ist,

- Risiken im Hinblick auf Gesundheit, Sicherheit und Leistungsfähigkeit vorzubeugen,
- alkohol-/drogenbedingte Probleme frühzeitig zu erkennen und beim Mitarbeiter konsequent anzusprechen und
- Hilfen für betroffene Mitarbeiter frühzeitig einzuleiten.

Mit den nachfolgenden Handlungsleitlinien zur betrieblichen Alkohol- und Drogenprävention und den Arbeitshilfen zum Vorgehen im Einzelfall wollen wir Sie in Ihrer Führungsaufgabe unterstützen. Ihr konsequentes Handeln initiiert, fördert und unterstützt die Verhaltensänderung des Mitarbeiters im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe.

Es hilft auch, therapeutische Maßnahmen bei gefährdeten oder bereits kranken Mitarbeitern einzuleiten.

Weitergehende Beratung und Unterstützung erhalten Sie durch den Gesundheitsschutz und die Personalreferate an den jeweiligen Standorten.

Handlungsleitlinien

Was Sie wissen sollten: Die im betrieblichen Alltag bereits bewährten Handlungsleitlinien des Unternehmens zur Alkohol- und Drogenprävention **Risiken vorbeugen, Probleme eindämmen, Betroffenen konsequent helfen** betreffen alle Ebenen und alle Belegschaftsmitglieder des Unternehmens.

Zur Alkoholprävention

Die Aufnahme der Thematik, das Ansprechen betroffener Mitarbeiter, die notwendige Konsequenz und das Durchhalten-Können im Handeln erweisen sich seit mehr als 10 Jahren als effiziente Vorgehensweisen im Unternehmen.

Im Einzelfall zeigt die fachliche Handlungsstrategie der „Hilfe durch Konsequenz“ positive Wirkung. Wer die angebotenen betrieblichen Hilfen annimmt, hat eine gute Chance, abstinent zu werden und zu bleiben und entsprechend Leistung und Verhalten zu stabilisieren. Mit der Verhaltensänderung einher geht eine deutliche Reduzierung der Arbeitsunfälle und der Fehlzeiten und nicht zuletzt wächst die persönliche Zufriedenheit mit der Anerkennung durch die Arbeitsgruppe.

Auch alkoholfreies ist „in“ – immer mehr Mitarbeiter entscheiden sich für alkoholfreie Getränke am Arbeitsplatz. Der durchschnittliche pro Kopf-Verbrauch an alkoholischen Getränken geht seit 1985

kontinuierlich zurück. Zwei Drittel der im Unternehmen verkauften Getränke sind mittlerweile alkoholfreie Getränke.

Zur Drogenprävention

Der Drogenkonsum in der Gesellschaft nimmt zu. Gefährdet sind besonders junge Menschen, die bereits Kontakt zu drogenkonsumierenden Freunden und Cliquen haben. Auffallend ist nicht nur das sinkende Einstiegsalter, sondern auch die Einstellung in Verbindung mit dem Drogenkonsum. Dabei werden die gesundheitliche Gefährlichkeit, die Illegalität des Drogenkonsums und eine Fülle von Folgeproblemen typischerweise ausgeblendet. Betriebliche Drogenprävention gibt Orientierung und verdeutlicht, dass sog. illegale Drogen und das Arbeiten unter Drogeneinfluss im Unternehmen weder geduldet noch akzeptiert werden. Präventive Aufgabe ist, das Risiko der „sozialen Ansteckung“ zu vermeiden und vorbeugende Maßnahmen im Vorfeld von Auffälligkeit und Abhängigkeit aktiv um- und fortzusetzen. Darüber hinaus unterstützen die bestehenden betrieblichen Regelungen den Umgang mit gefährdeten Mitarbeitern bzw. die notwendige Verhaltensänderung mit der guten Chance zu einem Neuanfang ohne Drogen.

Risiken vorbeugen

Innerbetriebliche Regelungen

Informieren Sie sich anhand dieses Handlungsleitfadens über die im Unternehmen bestehenden Regelungen und geben Sie diese grundsätzlichen betrieblichen Informationen über Handlungsleitlinien, Arbeitshilfen, interne Ansprechpartner und rechtliche/betriebliche Rahmenbedingungen an Ihre Mitarbeiter weiter. Beratende Unterstützung bieten Ihr Betriebsarzt, Ihr Sozialreferent und Ihr Personalreferent. Information und Schulung. Nutzen Sie die betrieblichen Informations- und Schulungsangebote, in denen es im Zusammenhang mit **Führungsverhalten und Fürsorgepflicht, Unfallverhütung und Sicherheitsfragen, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung** auch um die Vorbeugung von Alkohol- und Drogenproblemen am Arbeitsplatz geht.

Vorbildfunktion

Gerade Sie als Führungskraft und Vorgesetzter können durch verantwortungsbewusstes Verhalten gegenüber Ihren Mitarbeitern und durch Verzicht auf alkoholische Getränke während der Arbeitszeit erheblichen Einfluss auf Trinksitten, Trinkanlässe und Trinkmengen Ihrer Mitarbeiter nehmen. Unterstützen Sie persönlich unsere weiteren Bestrebungen, den Umstieg auf alkoholarme Getränke oder noch besser auf alkoholfreie Getränke am Arbeitsplatz zu fördern.

Alkohol schafft Risiko

Jeder Körper reagiert auf Alkohol unterschiedlich. Einfluss haben Geschlecht, Alter, Körpergewicht, allgemeines Gesamtbefinden, Krankheit, Arzneimittelgebrauch, Hitze/Kälte und Trinkgewohnheiten. Auch Alkohol in geringen Mengen beeinträchtigt die Wahrnehmung, Konzentration, Reaktion und erhöht die Risikobereitschaft. Die Leistungsfähigkeit sinkt und die Unfallgefahr steigt!

– Bereits ab 0,3 Promille verschlechtert sich die Sehleistung, Konzentration und Wahrnehmung lassen nach. Gegenstände erscheinen weiter entfernt als sie es wirklich sind.

– Ab 0,5 Promille lässt die Reaktionsfähigkeit deutlich nach (Brems- und Warnleuchten werden z. B. nicht mehr deutlich oder verspätet wahrgenommen).

Probleme eindämmen

Fehlverhalten erkennen/feststellen

Auch bei Alkohol- und Drogenproblemen gilt: „Vorbeugen ist besser als heilen.“

Vorbeugendes Handeln am Arbeitsplatz beinhaltet, Auffälligkeiten im Verhalten und Leistungsschwankungen Ihres Mitarbeiters frühzeitig zu erkennen. Fehlverhalten, z.B. in Form von auffälligen Fehlzeiten, kann ein Anzeichen für Alkohol- oder Drogenprobleme Ihres Mitarbeiters sein.

Zur Vermeidung weiterer alkohol- oder drogenbedingter Auffälligkeiten nehmen Sie konsequent Einfluss auf das Fehlverhalten, denn nur so kann der betroffene Mitarbeiter sein Fehlverhalten erkennen und korrigieren. Darüber hinaus wird die Bereitschaft gefördert, Hilfe und Beratung in Anspruch zu nehmen.

Fehlverhalten konsequent ansprechen

„Nicht nur über den Betroffenen, sondern mit ihm sprechen!“

Vor dem Hintergrund, dass sich Alkohol- oder Drogenprobleme nicht von heute auf morgen entwickeln, ist die frühzeitige und direkte Ansprache des betroffenen Mitarbeiters auch im Verdachtsfall notwendig und hilfreich. Nicht abwarten und zuschauen, sondern aktives Handeln hilft Ihnen und Ihrem Mitarbeiter.

Als unmittelbarer Vorgesetzter unterstützen Sie Ihren Mitarbeiter bei der Bewältigung seines Alkohol- oder Drogenproblems durch

- sachliches und konsequentes Aufzeigen des Fehlverhaltens,
- direkte Einflussnahme auf Verhalten und Leistung (u.a. Arbeitsabsprachen) und
- Abstimmung der Vorgehensweise mit Ihrer Führungskraft und den internen Fachstellen.

Arbeitssicherheit gewährleisten

Entscheiden Sie immer unter dem Gesichtspunkt: „Sicherheit vor Risiko!“

Die Unfallverhütungsvorschriften schreiben für Mitarbeiter, die infolge von Alkohol- oder Drogenkonsum nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, ein sofortiges Beschäftigungsverbot vor. Aus Sicherheits- und Gesundheitsgründen sind Sofortmaßnahmen zu veranlassen:

- Mitarbeiter vom Arbeitsplatz entfernen
- Alkohol- bzw. Drogentest anbieten/veranlassen
- Heimtransport sicherstellen.

Bei Wiederaufnahme der Arbeit führen Sie mit dem Mitarbeiter ein Rückkehrgespräch.

Betroffenen konsequent helfen

Hilfe durch Konsequenz im Führungsverhalten

Eine der wirksamsten Hilfen für betroffene Mitarbeiter ist die konsequente Führung durch den Vorgesetzten. Konsequentes Handeln führt zu einem positiven Druck beim Betroffenen, der die Einsicht in die Realität fördert und die notwendige Verhaltensänderung unterstützt.

„Hilfe“, die ein großzügiges Übersehen bestimmter alkohol- oder drogenbedingter Auffälligkeiten beinhaltet, ist hier genau das Gegenteil der Hilfe und sogar eine zusätzliche Gefährdung. Notwendige Therapien oder Verhaltensänderungen werden hinausgezögert, die Krankheit und die Selbstschädigung schreiten weiter.

Dem betroffenen Mitarbeiter helfen Sie, wenn Sie im Falle des alkoholauffälligen Mitarbeiters das „Versteckspiel“ vor der Wirklichkeit nicht mitspielen oder der Forderung beim drogenauffälligen Mitarbeiter „lasst mich doch in Ruhe, ich hab’ alles im Griff“ nicht nachkommen. Gerade die konsequente Führung des betroffenen Mitarbeiters mit dem Aufzeigen der Realitäten ermöglicht dem Mitarbeiter, die in der Regel bestehende mangelhafte Selbsteinschätzung zu seinem Arbeitsverhalten und Alkohol- oder Drogenproblem zu verbessern.

Beratung und externe Behandlung

Patentrezepte für den Umgang mit betroffenen Mitarbeitern gibt es nicht. Bewährt hat sich eine Folge aufeinander aufbauender Gespräche, die in Abständen von 6-8 Wochen stattfinden. Die vertrauensvolle Beratung im Einzelfall geschieht im betrieblichen Gesundheitswesen. Neben der beratenden Unterstützung des Vorgesetzten bezieht sich die Beratung des betroffenen Mitarbeiters je nach individueller Problemlage auf Hilfen zur Selbstbeurteilung, Therapieeinführung, Wiedereingliederung und Nachsorge und schließt ggf. Maßnahmen des Arbeitseinsatzes ein. Die Behandlung er-

folgt wie bei jeder Erkrankung in qualifizierten Einrichtungen außerhalb des Unternehmens und wird durch die – betrieblich geförderte – Bereitschaft des Betroffenen zum Handeln wesentlich unterstützt.

Wiedereingliederung und Nachsorge

Auch ein erfolgreich behandelter alkohol- oder drogenabhängiger Mitarbeiter bleibt gefährdet. Sie und ggf. eine Vertrauensperson aus dem Kollegenkreis unterstützen den betroffenen Mitarbeiter in seinem Bemühen um Abstinenz. Rückfälle in Form von alkohol- oder drogenbedingtem Fehlverhalten müssen einkalkuliert werden. Sie erfordern Ihr erneutes konsequentes Handeln im Interesse des Betroffenen und des Unternehmens. Bereits erfolgte betriebliche Maßnahmen sind dabei zu berücksichtigen.

„Alkohol-/Drogenprobleme – Anzeichen einer Gefährdung oder Abhängigkeit“

→ Information für Vorgesetzte, Angehörige und Kollegen

Lassen Sie sich von fachkundigen Ansprechpartnern über den richtigen Umgang mit Betroffenen beraten.

Sprechen Sie mit dem Betroffenen, wenn er nüchtern ist. In diesem Zustand ist der Betroffene eher aufnahmefähig für ein Gespräch mit Ihnen.

Verlieren Sie nicht den Mut bzw. haben Sie Ausdauer, wenn sich nach einem Gespräch mit dem Betroffenen nicht viel oder gar nichts ändert. Ihre Gesprächsbereitschaft und Ihr konsequentes Handeln sind weiterhin erforderlich und letztendlich auch förderlich. Der Betroffene ist bereit, Beratung/Therapie anzunehmen und an sich zu arbeiten. Die Verhaltensänderung setzt ein und die persönliche Stabilisierung schreitet voran.

→ Information für Betroffene

Sie können die Probleme nur bewältigen, wenn Sie den ersten Schritt tun und fachkundige Ansprechpartner aufsuchen. Lassen Sie sich helfen, aber handeln Sie selbst!

Alkohol & Drogen

Risiken vorbeugen

- innerbetriebliche Regelungen
- Information und Schulung
- Vorbildfunktion
- Steuerung des Getränkeangebots

Probleme eindämmen

- Fehlverhalten erkennen/feststellen
- Fehlverhalten ansprechen
- Arbeitssicherheit gewährleisten/ Sofortmaßnahmen veranlassen

Betroffenen konsequent helfen

- Konsequenz im Führungsverhalten
- Beratung und externe Behandlung
- Wiedereingliederung und Nachsorge

Annex 2: Extract from the presentation „Sicht der betrieblichen Präventionspraxis: Gesund leben, arbeiten und führen“, 09.06.2009 (Frederick Barker, Gesundheitswesen AUDI AG)



Prävention und Gesundheitsförderung für die gesamte Belegschaft

- „einfacher Zugang“; Ziel: hohe Teilnahmequote
- Untersuchung+Beratung mit Zielrichtung
 1. Arbeitsfähigkeit
 2. Präventionspotenzial
 3. Selbstwirksamkeit
- moderne Medizintechnik
- Integration internistischer, orthopädischer und psychischer Aspekte
- Definition von Standards
 1. Diagnose-Kriterien/-Dokumentation
 2. individuelle Gesundheitsförderung
 3. Epidemiologie
- Gesundheitsprofil; individuelle ärztliche Beratung
- Attraktivität des Angebots (ein Termin während der Arbeitszeit)

Audi Checkup: 01.07.06-30.04.09
Teilnehmeranzahl: 19.334 MitarbeiterInnen
Teilnahmequote: 91,4%
→ 42% der Belegschaft der AUDI AG
Standardisierte Erfassung der körperlichen, seelischen und sozialen Befindlichkeit mit adaptierten SF-12-Fragebogen
Methodik: deskriptive, univariate und multivariate, explorative statistische Analyse

Betriebliche Suchtprävention

- ✓ Grundsatzentscheidung der Unternehmensleitung
- ✓ Mitwirkung der Arbeitnehmer-Vertretung
- ✓ Betrieblicher Konsens – Leitfaden mit Festlegung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- ✓ Interventionskonzept, gestufte Gesprächsabfolge...
- ✓ Beratungs- und Hilfeangebote im Einzelfall
- ✓ Integration der Thematik in die betriebliche Aus- und Fortbildung von Personalverantwortlichen
- ✓ Durchführung präventiver Maßnahmen unter dem Aspekt...
- ✓ Suchtprävention und -hilfe ist integrierter Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsmanagement-Systems mit Ableitung von Präventionszielen

Audi Handlungsleitlinien

- Risiken vorbeugen
- Probleme eindämmen
- Betroffenen konsequent helfen

Betrieblicher Handlungsleitfaden Alkohol & Drogen

Suchtkrankenhilfe

Konsum-reduktions-maßnahmen

Information
Schulung
Aktionen

Kompetenzentwicklung
Gesundheitsförderung

Alkohol & Drogen

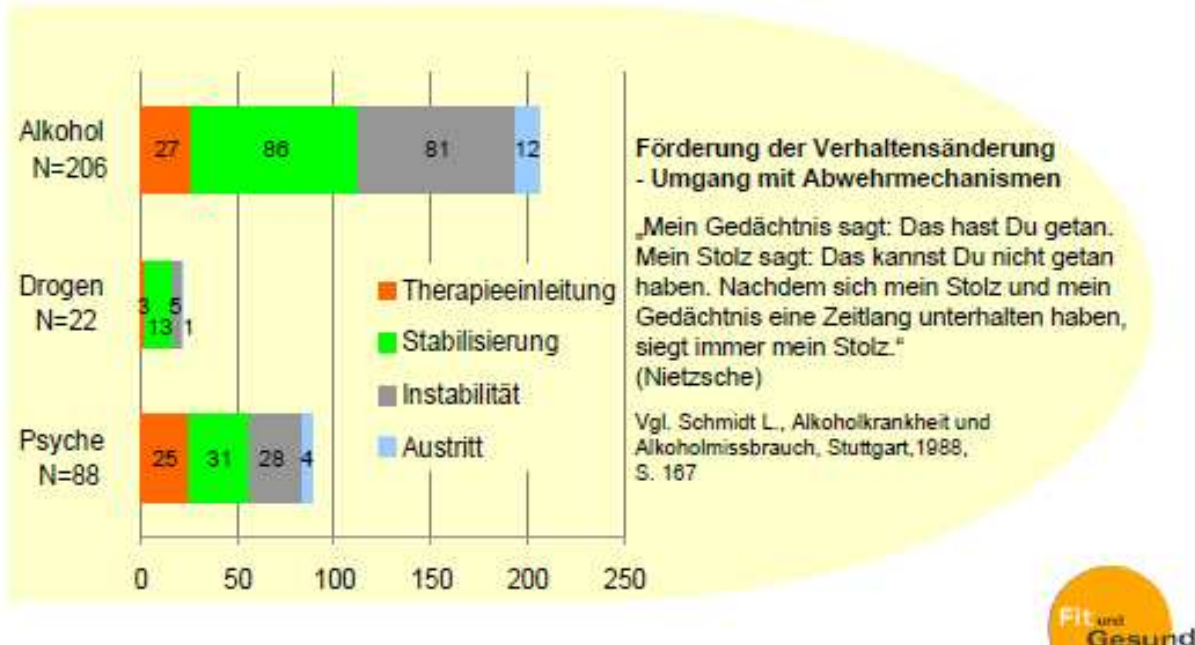
Risiken vorbeugen
Probleme eindämmen
Betroffenen konsequent helfen



Auszubildende blicken durch die „Rauschbrille“
04.2009

Verkehrssicherheitstage in Kooperation mit der Landeszentrale für Gesundheit in Bayern e.V. und der Verkehrswacht Ingolstadt e.V.

316 Mitarbeiter in psychosozialer Beratung 2008



Verlaufsbeobachtung - 3 Jahre nach der Erstberatung

