

Alkohol am Arbeitsplatz vorbeugen



Checkliste ✓



Dachverband der
österreichischen
Sozialversicherungen







Sie wollen überprüfen welche Potenziale Sie im Bereich der betrieblichen Alkoholprävention im Betrieb haben und ihre bisherigen Aktivitäten zu diesem Thema bewerten?

Die Checkliste Alkoholprävention im Betrieb hilft Ihnen wichtige **Handlungsfelder** einer betrieblichen Alkoholprävention in Bezug auf ihr Unternehmen/ihre Abteilung einzuschätzen und daraufhin einen eventuell notwendigen Handlungsbedarf abzuleiten.

Die Handlungsfelder sind:

- 1) **Vorbeugung und Aufklärung**
- 2) **Betriebliche Regelungen zur Prävention**
- 3) **Beratungs- und Hilfsangebote**



Die Checkliste ist ein Instrument zur Standortbestimmung!

Sie gibt Ihnen Auskunft über mögliche Ansatzpunkte. Weiterführende detaillierte Maßnahmevorschläge müssen in einem betriebsinternen Diskussionsprozess maßgeschneidert für Ihr Unternehmen erarbeitet und geplant werden.

Ziel des Checks ist es, **Informationen** über den aktuellen Stand zum Thema Sucht am Arbeitsplatz für Ihr Unternehmen zu bekommen und möglichen **Handlungsbedarf zu entdecken**.

So gehen Sie vor:

IST-SITUATION erheben:

Schätzen Sie für jedes Handlungsfeld nacheinander ein, ob die einzelnen Aussagen zutreffend sind.

Wenn ja, dann setzen Sie ein Kreuz im Feld 

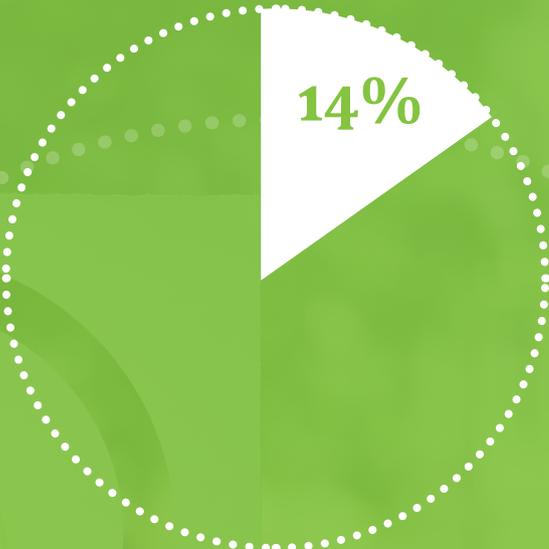
ANSATZPUNKTE finden:

Überlegen Sie für jedes Handlungsfeld, ob Sie in Bezug auf die einzelnen Aussagen Handlungsschritte für Ihr Unternehmen ableiten können. Notieren Sie die möglichen Ansatzpunkte je Handlungsfeld und gleichzeitig Ihre Überlegungen dazu:

- a. **Gibt es bereits positive oder negative Erfahrungen mit dem Aspekt?**
- b. **Was spricht dafür/dagegen sich damit genauer auseinanderzusetzen?**
- c. **Welche ersten Schritte sind notwendig?**

PRIORITÄTEN festlegen und erste Umsetzungsschritte festlegen:

Fassen Sie Ihre notierten Ansatzpunkte zusammen und bewerten Sie deren Relevanz für Ihr Unternehmen/ Ihre Abteilung sowie die Umsetzbarkeit.



14%

14% der Österreicher/-innen trinken zu viel Alkohol. Das spiegelt sich auch in den Betrieben wider.

Wussten Sie, dass Alkoholabhängigkeit die häufigste Diagnose bei Suchterkrankungen in Österreich ist?

Es ist also auch in Ihrem Unternehmen sinnvoll, frühzeitig **vorbeugende Maßnahmen** zu planen und umzusetzen.

Tragen Sie dazu bei, die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter/-innen zu fördern.



1 Handlungsfeld: Vorbeugung und Aufklärung



© Monkey Business Images, Shutterstock

In unserem Unternehmen werden **Aspekte der Gesundheit**, insbesondere auch belastende Arbeitsbedingungen, (z.B. mit Befragungen, Gesundheitszirkel, Arbeitsgruppen etc.) erfasst.

Ja Nein



In unserem Unternehmen **existieren Maßnahmen und Angebote**, die zum **Erhalt der Gesundheit** und Leistungsfähigkeit der Belegschaft beitragen.



In unserem Unternehmen/unsere Abteilung gibt es eine Arbeits-/ Steuerungsgruppe, die sich u.a. mit dem **Thema Alkoholsuchtprävention** beschäftigt, z.B. Angebote zur Information und Aufklärung organisieren, etc.



Alle Mitarbeiter/-innen erhalten **regelmäßig Infos zu den Themen Gesundheit, Sucht und Suchtmittel**, insbesondere auch in Bezug auf die Arbeitssicherheit, z.B. Tipps für risikoarmes Trinken, Vorträge, Workshops, Kontakte für Beratungsstellen, etc.



Alle Mitarbeiter/-innen wurden/werden **über betriebliche Regelungen** zum Umgang mit Alkohol und andere Suchtmittel **am Arbeitsplatz informiert**.



Info

! Es besteht ein Zusammenhang **zwischen Stresserleben und verstärktem Suchtmittelkonsum.**

Umfassende Maßnahmen der Gesundheitsförderung, insbesondere der Abbau von belastenden Arbeitsbedingungen, können einer Suchtentstehung entgegen wirken.



Maßnahmen der betrieblichen Alkoholprävention richten sich an alle Mitarbeiter/-innen!

Handlungsfeld Vorbeugung und Aufklärung: Welche Ansatzpunkte sind für unseren Betrieb sinnvoll?

Thema:

- 1.)
- 2.)
- 3.)

Meine Überlegungen:

.....

.....

.....

2 Handlungsfeld: betriebliche Regelungen zur Prävention

In unserem Unternehmen gibt es **schriftliche Regelungen und Richtlinien** (z.B. Betriebsvereinbarung) zum Umgang/Konsum mit Suchtmitteln, die dem Prinzip der Gesundheitsförderung und Prävention entsprechen.

Ja Nein



Unsere Unternehmenskultur unterstützt eine gesundheitsförderliche Einstellung zum Thema Alkohol und andere Suchtmittel.

D.h. zum Beispiel wird in der Arbeit generell kein Alkohol getrunken, in der Kantine oder in Getränkeautomaten wird kein Alkohol verkauft, auf Feiern, Betriebsausflügen oder Veranstaltungen hat Alkohol keinen bevorzugten Stellenwert, usw.



In unserem Unternehmen wird eine **gesundheits- und mitarbeiterorientierte Führungskultur forciert**, z.B. regelmäßige Schulungen der Vorgesetzten in den Bereichen gesundes Führen, Konfliktmanagement, Gesprächsführung, etc.



In unserem Unternehmen gibt es ein **schriftlich festgelegtes Vorgehen mit einem Stufenplan**, nach dem unsere Führungskräfte bei Hinweisen auf einen problematischen Umgang mit Suchtmittel handeln.



Unsere Vorgesetzten, Personalmanager/-innen sowie Vertrauenspersonen im Betrieb sind durch **spezifische Schulungen** befähigt Alkoholprobleme bei Mitarbeiter/-innen frühzeitig zu erkennen und entsprechend Maßnahmen zu setzen.



Info

§ Der Arbeitgeber hat gegenüber Mitarbeiter/-innen eine **gesetzliche Fürsorgepflicht**, die ihn einerseits zu aktiven Maßnahmen, aber auch zu Unterlassungen verpflichtet. Arbeitgeber verletzen diese, wenn sie Mitarbeiter/-innen berauscht arbeiten lassen (ASchG §§ 3,6,12).

Arbeitnehmer/-innen, die berauscht arbeiten und dadurch sich oder andere gefährden, verstoßen gegen ihre **Treue- und Mitwirkungspflicht** (ASchG §15)



Experten und Expertinnen empfehlen zum Konsum von Alkohol im Unternehmen schriftliche Regelungen, z.B. eine Betriebsvereinbarung. Vor allem im Hinblick auf Arbeitssicherheit hat die Punktnüchternheit eine große Bedeutung.

Handlungsfeld Betriebliche Regelungen zur Prävention: Welche Ansatzpunkte sind für unseren Betrieb sinnvoll?

Thema:

Meine Überlegungen:

- 1.)
- 2.)
- 3.)

.....

.....

.....

3 Handlungsfeld: Beratungs- und Hilfssystem

	Ja	Nein
Regionale Angebote der Suchtberatung und Suchthilfe sind in unserem Betrieb bekannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle Mitarbeiter/-innen werden regelmäßig über vielfältige Kommunikationswege über das vorhandene Beratungsangebot zum Thema Suchtmittelkonsum/Suchthilfe informiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle Vorgesetzten in unserem Betrieb kennen das interne und/oder externe Suchtberatungsangebot und können bei Bedarf an dieses verweisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suchtgefährdeten oder suchtkranken Mitarbeiter/-innen steht ein internes oder externes (qualitätsgesichertes) Beratungsangebot zum Thema Suchtmittelkonsum zur Verfügung , z.B. durch den Betriebsarzt/die Betriebsärztin oder durch eine Kooperation mit einer Beratungseinrichtung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zum Thema Suchtprävention werden in unserem Unternehmen eng mit dem ArbeitnehmerInnenschutz, der betrieblichen Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung abgestimmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Info

Ein regelmäßiger Austausch zwischen Fachkräften zur Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner/-innen, Gesundheitsförderung und Suchtarbeit ermöglicht eine aufeinander abgestimmte Umsetzung und spart gleichzeitig Ressourcen.

Kennen Sie die Angebote des österreichischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung?

www.netzwerk-bgf.at



© Shutterstock: Syda Productions



© Hermann Wakolbinger

Handlungsfeld Beratungs- und Hilffsystem: Welche Ansatzpunkte sind für unseren Betrieb sinnvoll?

Thema:

1.)

.....

2.)

.....

3.)

.....

Meine Überlegungen:

.....

.....

.....

Setzen Sie nun Prioritäten ...

Bitte wählen Sie, nachdem Sie die **Handlungsfelder** einer betrieblichen Alkoholsuchtprävention **kritisch reflektiert haben**, jene Ansatzpunkte aus, die Sie in Zukunft angehen möchten.

Bewerten Sie diese hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit (3= hohe Bedeutsamkeit, 1= niedrige Bedeutsamkeit) und ihrer **praktischen Umsetzbarkeit** (3=gut umsetzbar; 1= schlecht umsetzbar).

Bitte zählen Sie für jeden Bereich die Punkte zusammen und erstellen so eine **Prioritätenliste**. Bereiche mit einer hohen Punktzahl (d.h. hohen Bedeutsamkeit und guten Umsetzbarkeit) erhalten die höchste Priorität.

Ansatzpunkt/TOP

Bedeutung für den Betrieb

3 = hohe Bedeutsamkeit;
1= niedrige Bedeutsamkeit

Umsetzbarkeit im Betrieb

3 = hohe Umsetzbarkeit;
1= niedrige Umsetzbarkeit

Gesamtwert

1.)
.....
2.)
.....
3.)
.....
4.)
.....
5.)
.....

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

... und planen Sie erste Umsetzungsschritte:

Die Bereiche, die mit einer höheren Priorität bewertet wurden, sollten Sie sich im Weiteren als erstes widmen. Überlegen Sie abschließend für jeden Bereich, was Ihnen bei der Umsetzung helfen kann, aber auch, was Sie an der Umsetzung hindert.



*Diese Prioritätenliste
möchte Sie ermutigen
in Ihrem Betrieb einen Weg
in Richtung mehr an
Gesundheit zu beschreiten.
Es ist ein Weg, der sich
lohnt!*

Prioritätenliste

**Was kann Ihnen bei
der Umsetzung
helfen?**

**Was kann Sie an
der Umsetzung
hindern?**

Ansatzpunkt 1

Ansatzpunkt 2

Ansatzpunkt 3

Ansatzpunkt 4

Ansatzpunkt 5

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**Ansprechpartner der Servicestellen
des österreichischen Netzwerks
für Betriebliche Gesundheitsförderung**



Servicestelle BGF Burgenland

Irene Ederer
E: gfp@oegk.at

Servicestelle BGF Oberösterreich

Mag. Wolfgang Paulowitsch-Laskowski
E: bgf-14@oegk.at

Servicestelle BGF Tirol

Lisa Stern, BSc MA
E: bgf-18@oegk.at

Servicestelle BGF Kärnten

Mag.^a (FH) Bianca Staudenmeir
E: bgf-16@oegk.at

Servicestelle BGF Salzburg

E: gesundheitsfoerderung-17@oegk.at

Servicestelle BGF Wien

Mag.^a Sandra Neundlinger
E: sandra.neundlinger@oegk.at

Servicestelle BGF Niederösterreich

Claudia Knierer
E: claudia.knierer@oegk.at

Servicestelle BGF Steiermark

Mag. (FH) Roland Kaiser, MSc
E: bgf-15@oegk.at

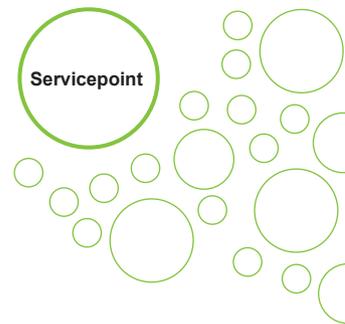
Servicestelle BGF Vorarlberg

Carolin Hoyer, MSc
E: carolin.hoyer@oegk.at



**Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter,
Eisenbahnen und Bergbau**

Julia Thür, MA
E: gesundheitsfoerderung@bva.at



Impressum:

Dachverband der Sozialversicherungsträger
Kundmannngasse 21, 1030 Wien
www.sozialversicherung.at

Autorin

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Edith Pickl,
Institut für Gesundheitsförderung und Prävention

Grafische Gestaltung:

www.gruenberg4.at





Dachverband der
österreichischen
Sozialversicherungen

