

# Bundesmodellprojekt *Prev@WORK*

## Suchtprävention in der Berufsausbildung systematisch verankern



Inga Bensieck



Anke Schmidt

***Prev@WORK* ist ein von der Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin entwickeltes und erfolgreich erprobtes Programm, das Suchtprävention als einen festen Bestandteil in der Berufsorientierung, -vorbereitung und -ausbildung im Rahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung integriert. Entscheidungsträger/innen sowie Ausbilder/innen in den Betrieben werden zu präventiven und gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen beraten und in Fragen der frühen Erkennung von Suchtmittelmissbrauch, Interventionsmöglichkeiten und Vermittlung ins Hilfesystem geschult. Auszubildende werden in Seminaren zu Suchtgefahren sensibilisiert, über Risiken aufgeklärt und es werden Handlungsalternativen und Unterstützungsmöglichkeiten erarbeitet. Jugendliche und junge Erwachsene werden mit diesem Programm in ihrem Alltag erreicht und aufgeklärt, bevor sie ein problematisches Konsumverhalten entwickeln.**

*Prev@WORK* etabliert Suchtprävention als Maßnahme universeller Prävention für *alle*, denn der Fokus betrieblicher Suchtprävention sollte sich nicht nur auf die Vermittlung von Hilfen beschränken, wenn „das Kind bereits in den Brunnen gefallen ist“! Die Übertragung dieses innovativen Ansatzes der Gesundheitsförderung im betrieblichen Kontext auf andere Bundesländer wird seit dem 01.03.2011 durch das Bundesministerium für Gesundheit als Bundesmodellprojekt gefördert.

### Ausgangslage

„1,3 Millionen Menschen gelten als alkoholabhängig. Jedes Jahr sterben in Deutschland nach neuen Berechnungen mindestens 73.000 Menschen an den Folgen ihres Alkoholmissbrauchs. In der Gesellschaft herrscht eine weit verbreitete unkritisch positive Einstellung zum Alkohol vor“ (Drogenbeauftragte der Bundesregierung, 2009). Schon etwa jeder sechste Jugendliche im Alter von 12 bis 17 Jahren trinkt regelmäßig Alkohol (BZgA, Drogenaffinitätsstudie, 2008). Hinzu kommt die Gefährdung durch weitere Suchtstoffe. Rund ein Drittel der erwachsenen Bevölkerung raucht Zigaretten. Illegale Drogen, allen voran Cannabis, finden besonders

bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen Anklang. Bei den 12- bis 27-Jährigen hat laut Drogenaffinitätsstudie knapp ein Drittel Erfahrungen mit diesem Suchtstoff.

Darüber hinaus sorgte der 2009 veröffentlichte Gesundheitsreport der Deutschen Angestellten Kasse (DAK) für Aufsehen. Die Krankenkasse ließ bundesweit 3.000 Erwerbstätige in Deutschland im Alter von 20 bis 50 Jahren befragen. 18,5 Prozent der befragten Personen kennen in ihrem engeren Umkreis jemanden, der zur Steigerung der geistigen Leistungsfähigkeit oder als „Stimmungsaufheller“ Medikamente eingenommen hat.

Diese und weitere Ergebnisse haben das Thema Doping am Arbeitsplatz in das öffentliche Interesse rücken lassen. Aber auch die exzessive Nutzung von Computerspielen und Internet können sich, wie andere Verhaltenssuchte auch, negativ auf die berufliche Leistungsfähigkeit auswirken und beispielsweise zu erhöhten Fehlzeiten führen. Hiervon sind überdurchschnittlich häufig junge Menschen betroffen, Menschen also, die sich meist noch in Ausbildung befinden. So befragte Prof. Dr. Christian Pfeiffer vom Kriminologischen Institut Niedersachsen 2007/2008 mehr als 15.000 Schülerinnen und Schüler in Deutschland zu ihren Gewohnheiten bei der Computer- und Internetnutzung. Ein besorgniserregendes Ergebnis war, dass 15,8 Prozent der befragten Jungen und 4,3 Prozent der Mädchen den Computer und das Internet exzessiv und somit problematisch nutzen – Tendenz steigend.

Gibt es über diese vergleichsweise neue Problematik noch wenig Forschungsergebnisse, so ist demgegenüber hinlänglich bekannt, dass der Konsum von Alkohol und illegalen Drogen unter Auszubildenden und jungen Mitarbeiter/innen ein wichtiges, relevantes Thema in der Ausbildung und im Betrieb ist und in „ernst zu nehmender Häufigkeit und Intensität“ vorkommt (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2005). Zu den problematischen Folgen gehören z. B. hohe Fehlzeiten oder Ausbildungsversagen. Hinzu kommen die Arbeitsunfälle, die zu einem Drittel auf Alkohol- oder Drogenmissbrauch zurückzuführen sind (Zeisler, 2009).

Es ist bekannt, dass Menschen Suchtmittel häufig über einen z. T. jahrzehntelangen Zeitraum missbräuchlich, d. h. unter Inkaufnahme negativer Konsequenzen für die Gesundheit oder das soziale Umfeld, konsumieren, bevor Hilfeeinrichtungen in Anspruch genommen werden. Um diese Folgeschäden bzw. schädlichen Konsequenzen zu minimieren, ist es notwendig,

- Grundwissen zu den Risiken des Substanzkonsums und hinsichtlich süchtiger Verhaltensweisen zu vermitteln und Risikokompetenz zu fördern,
- junge Menschen und deren Bezugspersonen zu diesem Thema zu sensibilisieren und Sucht und Abhängigkeit zu enttabuisieren,
- über zur Verfügung stehende Hilfen zu informieren und Hemmschwellen, diese in Anspruch zu nehmen, zu senken.

## Theoretische Grundlagen

### Das Konzept der Frühintervention

Basis für *Prev@WORK* ist die Grundannahme, dass schädigende Konsequenzen umso besser reduziert werden können, je frühzeitiger junge Menschen über Risiken aufgeklärt und für problematische Verhaltensweisen sensibilisiert werden und je konsequenter der Fokus auf der Stärkung von Schutzfaktoren liegt. Deshalb sollte nicht darauf vertraut werden, dass Auszubildende, die ein problematisches Konsummuster entwickelt haben, irgendwann in die geeigneten Maßnahmen bzw. Einrichtungen finden werden: Sie sollten darüber hinaus direkt im Setting Betrieb aufgesucht werden.

Für die Ausbilder bedeutet dies: Sie sind geschult und erkennen Entwicklungen oder Auffälligkeiten, die u. a. zu einer Suchtproblematik führen können, bei Auszubildenden frühzeitig und können kompetent und im Rahmen ihrer Rolle als Ausbilder/Vorgesetzter handeln und so zu einer Veränderung der Situation beitragen. Für den Betrieb heißt es, strukturelle Voraussetzungen zu schaffen, damit Probleme früh erkannt und durch Vorgesetzte früh interveniert werden kann (Klärung von Zielsetzungen, Strategien und Verantwortlichkeiten, Qualifizierung).

Zur Gewährleistung einer nachhaltigen Wirksamkeit der *Prev@WORK*-Seminare dient u. a. die Einhaltung der **Standards erfolgreicher Suchtprävention** (BZgA, 2006):

- Akteure in der Suchtprävention befinden sich in allen wesentlichen gesellschaftlichen Institutionen. Es ist notwendig, Mitarbeiter/innen aus den Institutionen zu gewinnen, selbst suchtpräventiv tätig zu werden bzw. Suchtprävention in ihren Institutionen zu implementieren.
- Effektive Suchtprävention ist nur möglich, wenn Netzwerke gebildet werden und die Arbeit kooperativ und koordiniert stattfindet.
- Je früher entsprechende Maßnahmen einsetzen, umso Erfolg versprechender sind sie.
- Die Arbeit geschieht im Wesentlichen über Programme, die in den jeweiligen Settings der angesprochenen Zielgruppen angesiedelt sind.
- Im Mittelpunkt steht eher die Arbeit in und mit Gruppen als die Arbeit mit einem Individuum.
- Nicht sinnvoll ist es, erst auf Anfrage und damit nur punktuell präventiv zu arbeiten.
- Sinnvoll und effektiv sind kontinuierliche und interaktive Programme, die auf dem Modell des sozialen Einflusses und der Förderung von Lebenskompetenzen aufbauen – als nicht geeignet haben sich dagegen Maßnahmen erwiesen, die sich auf eine isolierte Informationsvermittlung oder alleinige affektive Erziehung beschränken und nicht als interaktive Maßnahmen durchgeführt werden.

### Themenzentrierte Interaktion (TZI)

Die Entwicklerin des ursprünglichen Konzepts der Themenzentrierten Interaktion (TZI) war die Psychoanalytikerin Ruth C. Cohn. Zu Grunde liegende Überlegung ist, dass Individualität und Gemeinschaftlichkeit dem Wert nach als ebenbürtig zu sehen

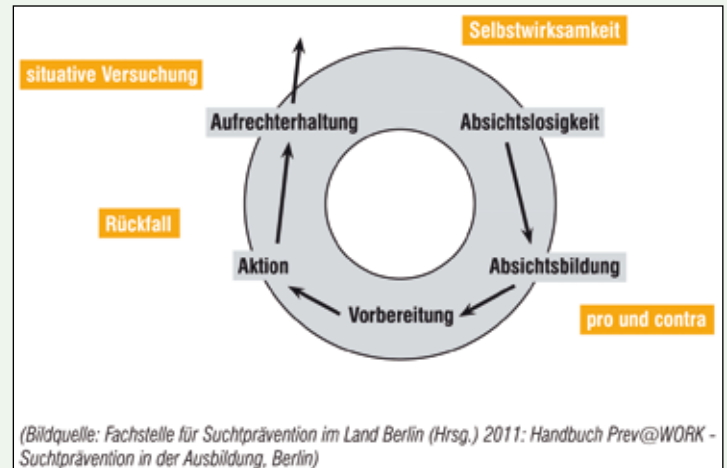
sind und sich ergänzen. Besonderheit der Themenzentrierten Interaktion ist, dass sie nicht den Charakter des

Frontalunterrichtens hat, sondern dass Gruppen- und Lernprozesse teilnehmerorientiert und interaktionell verlaufen. TZI ist ein ganzheitlicher Ansatz, in dem thematisch-sachbezogenes Arbeiten mit menschenwürdigen Umgangsformen in der Kommunikation und Interaktion verbunden wird. In dieser Form der Gruppenarbeit spielen also Inhalt und Beziehung, die Sach- und die Beziehungsebene in jeder Phase des Prozesses eine Rolle. TZI versucht also, den rein sachbezogenen Lernprozess des Frontalunterrichtens durch Inbezugnahme der einzelnen Personen, ihrer Verbindungen und ihres Umfeldes zu einem ganzheitlichen Prozess zu gestalten. Durch dieses In-Beziehung-Setzen von Wissen mit der eigenen Persönlichkeit mit all ihren Fähigkeiten, Schwächen und Bedürfnissen können Ansichten und Haltungen langfristig nachhaltig entwickelt und verändert werden.



### Transtheoretisches Modell (TTM)

Das Transtheoretische Modell nach Prochaska & DiClemente ist ein Konzept zur Beschreibung, Erklärung, Vorhersage und Beeinflussung von intentionalen Verhaltensänderungen. Es geht davon aus, dass jede Veränderung kein einmaliges Ereignis ist, sondern ein Prozess, der charakteristische Stadien durchläuft.



- Im Stadium der **Absichtslosigkeit** haben Personen keine Absicht, ein problematisches Verhalten zu verändern, sei es, weil sie (evtl. entgegen ihrer Umwelt) selbst keinen Veränderungsbedarf sehen oder sie kein Zutrauen haben, die Veränderung tatsächlich erfolgreich bewältigen zu können.
- In der **Absichtsbildung** besteht bereits Interesse an einer Verhaltensänderung, dies ist aber noch nicht eindeutig. Die Nachteile des aktuellen Verhaltens bzw. die Vorteile einer Verhaltensänderung sind bereits bewusst und werden mit den Vorteilen des bisherigen Verhaltens abgewogen. Dieses Stadium ist geprägt von einer großen Ambivalenz. *Beispiel: Alkohol trinken fördert Geselligkeit, ist andererseits aber gesundheitsschädlich.*

- In der **Vorbereitung** ist bereits eine klare Entscheidung für eine Veränderung getroffen, die es in naher Zukunft umzusetzen gilt. In dieser Phase werden konkrete Schritte geplant – Tipps und Empfehlungen sind hier möglich und hilfreich.
- Im Stadium der **Aktion** werden konkrete und deutlich sichtbare Veränderungen unternommen. Dabei kann es immer wieder auch zu Rückfällen in die alten Verhaltensweisen kommen.
- In der **Aufrechterhaltung** ist das neue Verhalten bereits Normalzustand, wenngleich dies Rückschritte, z. B. in Krisensituationen oder weil die Gefahr unterschätzt wird, nicht ausschließt. *Beispiel: „Eine Zigarette könnte ich ja wieder mal rauchen.“*

Das Transtheoretische Modell beschreibt darüber hinaus die Notwendigkeit, Interventionen dem jeweiligen Stadium des Prozesses anzupassen, da sie sonst nicht erfolgreich sind und im schlimmsten Fall sogar kontraproduktiv wirken. *Beispiel: Es hat keinen Sinn, einem Auszubildenden, der absichtslos gegenüber einer Veränderung hinsichtlich des Rauchens ist, eine Flyer mit Raucherentwöhnungsangeboten anzubieten. Auch eine Person, die einer Veränderung ambivalent gegenübersteht, „zwingt“ man womöglich in den Widerstand und somit erst recht in das nicht gewollte Verhalten, wenn man allzu sehr auf eine Verhaltensänderung drängt.*

Demgegenüber gibt es für jedes Stadium passende Interventionen, die Veränderung befördern. In der Absichtslosigkeit zählen dazu z. B. die Weitergabe von Informationen, das Aufzeigen von Widersprüchen zwischen Denken und Verhalten sowie das Anbieten alternativer Sichtweisen. In der Absichtsbildung ist es beispielsweise hilfreich, die Auseinandersetzung mit den Vor- und Nachteilen des eigenen Konsums bzw. den Konsummotiven anzuregen.

Der Großteil der Auszubildenden befindet sich in diesen beiden Phasen: Absichtslosigkeit und Absichtsbildung. Dieses Wissen schlägt sich im Curriculum sowie in der methodisch-didaktischen Herangehensweise von *Prev@WORK* nieder.

### Suchtprävention auf der Basis von Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement

*„Sucht vorbeugen, Menschen stärken, Risiken managen“*

Die Erkenntnis, dass trotz Stärkung von Lebenskompetenzen Jugendliche Suchtmittel ausprobieren und z. T. sogar rein zum Spaß, ohne Problemdruck und Protestbedürfnis konsumieren, stärkt den verhaltensorientierten Wert von Drogenaufklärung. Die Vermittlung von Wissen hinsichtlich Wirkungsweisen und Risiken von Suchtmitteln schafft die Voraussetzung für einen verantwortlichen und kompetenten Umgang mit diesen Stoffen bzw. mit den riskanten Verhaltensweisen. Franzkowiak prägte in diesem Sinne 1996 den Begriff der *Risikokompetenz*.

Verstanden wird unter **Risikokompetenz** die Fähigkeit,

- unterschiedliche Risiken gegeneinander aufgrund der Kenntnis von Konsequenzen abwägen zu können,

- diese Kenntnis auch in Entscheidungssituationen als Handlungsgrundlage präsent zu haben,
- wohl informierte Entscheidungen auch unter Bedingungen von reduzierter Aufmerksamkeit, Zeit und Gruppendruck treffen zu können,
- an der Entscheidung festzuhalten und
- aus Fehlern die entsprechenden Konsequenzen ziehen zu können.

Auf dieser Basis ist die Vermittlung von Wissen zu Wirkungsweisen und Risiken in Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum bzw. süchtigen Verhaltensweisen eine wichtige Voraussetzung zur Entwicklung von Risikokompetenz und damit auch Bestandteil von *Prev@WORK*.

### Suchtprävention im Ausbildungskontext

*Prev@WORK* ist als ganzheitliches Programm zur Suchtprävention konzipiert, basiert auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und kann in verschiedenen Einrichtungen der Berufsorientierung, -vorbereitung und -ausbildung eingebunden werden: Ausbildungsbetriebe, Berufsbildende Schulen, Bildungsträger u. v. m. *Prev@WORK* bedient alle drei Kategorien der Suchtprävention:

- **Universelle Prävention** – *Prev@WORK* richtet sich an alle jungen Menschen, die sich in der Berufsorientierung, -vorbereitung und -ausbildung befinden und bindet alle Multiplikator/innen in diesen Institutionen ein.
- **Selektive Prävention** – *Prev@WORK* hält geschlechterspezifische Bausteine vor und bietet spezielle Methoden und Module für die Arbeit mit jungen Menschen, die für ihre soziale und berufliche Entwicklung besondere Unterstützung benötigen.
- **Indizierte Prävention** – *Prev@WORK* fördert bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die bereits mit riskanten Konsummustern auffällig geworden sind, die Reflexion der individuellen Situation und informiert über passende Hilfeangebote. Bestandteil des Gesamtprogramms ist außerdem die Qualifizierung von Bezugspersonen in der Ansprache und Intervention bei auffälligen Auszubildenden oder Berufsschülerinnen und -schülern.

Betriebliche Suchtpräventionsprogramme wirken auch in andere gesellschaftliche Bereiche hinein – und die Institutionen profitieren selbst von der Etablierung eines Suchtpräventionsprogramms. Als konkrete Auswirkungen werden die Erhöhung der Arbeitssicherheit, die Verbesserung des Betriebsklimas und die Steigerung der Qualität und Effektivität sowie die Senkung von Fehlzeiten und Krankheitskosten genannt. Die Auswertung von Fehlzeitenverläufen bei Suchtmittelmissbrauchenden oder suchtkranken Beschäftigten belegt eindrücklich, dass sich Maßnahmen zur Suchtprävention und -hilfe rechnen. Mit dem Aufbau von Programmen und der Schulung von Führungskräften wurden in vielen Betrieben mit der Suchtprävention zugleich wichtige Impulse für eine Organisations- und Personalentwicklung gesetzt (DHS, 2005). „Der Konsum von Suchtmitteln ist in unserer Gesellschaft weit verbreitet. Suchtkranke schädigen durch Einnahme des Suchtmittels nicht nur die Gesundheit. Die Arbeitsleistung nimmt ab, Qualitätsmängel,

Fehlzeiten und Arbeitsunfälle häufen sich. Suchtprävention muss daher eingebettet sein in die betriebliche Gesundheitsförderung und als Investition in die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter verstanden werden“, heißt es im Erlass Z 31/2116.2/5 des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) vom 11.10.2007.

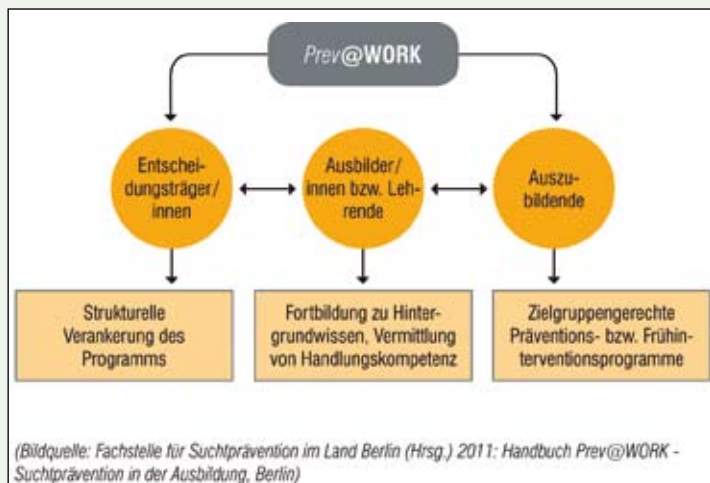
Unter dem Setting-Ansatz versteht man gesundheitsfördernde und präventive Maßnahmen und Interventionen, die sich statt auf Individuen auf Lebensräume richten, in denen Menschen große Teile ihrer Zeit verbringen. Settings oder soziale Systeme üben einen starken Einfluss auf Gesundheit aus – in ihnen können zugleich Bedingungen für Gesundheit gestaltet und beeinflusst werden (GKV-Spitzenverband, 2010). Suchtprävention in der Berufsausbildung wird mit dem Konzept *Prev@WORK* in diesem Setting als verbindlicher Bestandteil verankert.

#### Ziele des Programms:

- Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen, um suchtpreventive Strukturen und Regelwerke zu stärken bzw. zu etablieren
- Qualifizierung der Ausbilder/innen mit dem Ziel, eine suchtpreventive Haltung und Handlungskompetenz zu entwickeln
- Erhöhen von Wissen zu Sucht und süchtigen Verhaltensweisen bei Auszubildenden, damit diese durch Reflexion des eigenen (Konsum-)Verhaltens einen Zuwachs an Risikokompetenz erwerben, der verantwortungsvolle Umgang mit Suchtmitteln gestärkt wird und suchtmittelkonsumbedingte Arbeitsausfälle und Fehlerquoten verringert werden

#### Prev@WORK – Rahmen und Umsetzung

Insbesondere wenn es bereits Vorfälle mit Suchtmittelmissbrauch im Arbeits- bzw. Ausbildungskontext gegeben hat oder hohe Fehlzeiten oder Fehlerquoten auf problematische Konsummuster hinweisen, zeigen Ausbildungsstätten Interesse am Thema Suchtprävention. Gesucht wird dann bevorzugt nach schnellen und kostengünstigen Lösungen. An dieser Stelle muss häufig zuallererst verdeutlicht werden, dass kurze „Einmal-Maßnahmen“ zwar wenige Kapazitäten binden und kostengünstig umzusetzen sind, aber eben auch keine nachhaltigen Erfolge erzielen.



#### Einbindung der Entscheidungsträger/innen

„Prävention von Suchtmittelmissbrauch und süchtigen Verhaltensweisen im betrieblichen Kontext ist Chefsache!“

Wer Suchtprävention wirksam umsetzen will, muss sie strukturell verankern und in ein Gesamtkonzept einbinden. Dazu gehört:

- Eine Überprüfung der Betriebskultur, z. B. hinsichtlich Zugänglichkeit und Präsenz von Suchtmitteln oder Akzeptanz des Konsums
- Verabredung und Kommunikation verbindlicher Regeln und Festlegen von Konsequenzen bei Regelverstößen – dabei ist es wichtig, dass die Regeln auf allen Ebenen gelten und von Vorgesetzten ebenso eingehalten werden (müssen) wie von Auszubildenden
- Gewährleisten eines abgestimmten und verbindlichen Handelns aller betrieblichen Akteure – dazu gehört auch die Festlegung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten
- Abbau suchtfördernder Arbeitsbedingungen wie z. B. Stress, Über- oder Unterforderung, mangelnde Wertschätzung, soziale Isolation, Mobbing
- Förderung gesundheitsfördernder Angebote und Strukturen, z. B. Entspannungskurse, Betriebssport, Gewährleistung von Flexibilität, um Kinderversorgung sicherstellen zu können etc.
- Verankerung einer Dienstvereinbarung „Sucht“ und/oder „Suchtprävention“
- Kooperation mit regionalen Hilfsdiensten

Die Erwartung ist sicherlich nicht die, dass Ausbildungsstätten und -betriebe von heute auf morgen alle Kriterien einer modernen suchtpreventiven Institution erfüllen. Der Wille und die Bereitschaft zu Entwicklung ist jedoch Voraussetzung für eine nachhaltig wirksame Suchtprävention. *Prev@WORK* als selbstverständliches Element der betrieblichen Gesundheitsförderung wie z. B. die Rückenschule

- ist Ausdruck von Personalfürsorge, -verantwortung und -entwicklung,
- bedeutet eine zukunftsorientierte Investition in die Gesundheit, Lebensqualität und damit die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten
- und dient dem Arbeitsschutz!

„Während die betriebliche Problematik eines starken Alkoholkonsums offensichtlich ist, werden die Wirkungen eines verhältnismäßig geringeren Alkoholkonsums auf z. B. Feinmotorik und Konzentrationsfähigkeit auch in der betrieblichen Öffentlichkeit oft unterschätzt“ (GKV-Spitzenverband 2010).

#### Fortbildung der Ausbilder/innen bzw. Lehrenden

Für eine ganzheitliche Prävention und Gesundheitsförderung in der Berufsorientierung, -vorbereitung und -ausbildung werden Mitarbeiter/innen mit Personalverantwortung für die Auszubildenden (Ausbilder/innen u. Ä.) zum Themenfeld Suchtpräven-

tion geschult. Inhalte von Schulungen für Ausbilder/innen bzw. Lehrende sind:

- Missbrauch und Abhängigkeit: Zahlen und Fakten, Theorien zu Suchtentstehung, Diagnoseinstrumente
- Rahmenbedingungen, Regelwerke
- Eigene Haltung
- Kommunikation und Gesprächsführung
- Interventionen: Umgang mit Widerstand, proaktive Gesprächsführung

### Seminarprogramm für Auszubildende

Die praktische Umsetzung erfolgt für die Auszubildenden in zwei aufeinander aufbauenden Seminaren mit jeweils 13 Unterrichtseinheiten (eine Pause von mindestens drei Monaten zwischen den Seminaren wird empfohlen). Die Seminare werden von zwei ausgebildeten *Prev@WORK*-Trainerinnen bzw. -Trainern bei einer Gruppengröße von bis zu ca. 20 Personen durchgeführt.

Die methodische Umsetzung basiert auf den Standards erfolgreicher Suchtprävention und Erkenntnissen bewährter Kommunikationstheorien. Es werden vorrangig interaktive Methoden angewandt sowie die Elemente Kleingruppenarbeit, Diskussion und Feedback. Darüber hinaus wird das Medium Film genutzt sowie ein Test durchgeführt. Alle Ergebnisse werden visualisiert und die Teilnehmer/innen erhalten ein Handout zu den Seminarinhalten, weitere Präventionsmaterialien und ein Zertifikat. Seminarbausteine sind:

- Suchtmittel/süchtige Verhaltensweisen
- Rechtliche Grundlagen
- Suchtentstehung
- Risiko- und Schutzfaktoren
- Reflexion/eigene Haltung
- Persönliche Ressourcen und Risikokompetenz
- Unterstützung und Hilfen

### Erfahrungen aus der Praxis

Seit Mai 2006 steht die Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, initiiert durch die Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV), als Fachberatung bei der Implementierung suchtpreventiver Maßnahmen im Ausbildungsbereich zur Seite. Die HJAV hat fachliche Beratung und Unterstützung bei der Berliner Fachstelle gesucht, in ihrem Anliegen, eine Dienstvereinbarung „Suchtprävention in der Ausbildung des BMVBS“ zu schließen. Herzstück dieser Vereinbarung sollte sein, dass bundesweit jede/r Auszubildende dieses ministeriellen Bereiches im Rahmen der Ausbildung an Seminaren mit suchtpreventivem Inhalt teilnimmt. Eckpunkte dieses Beratungs- und Projektentwicklungsprozesses sind:

- 2006 Erstellung des Kurzkonzeptes „Suchtprävention in der Berufsausbildung“ mit Empfehlungen zur Planung und inhaltlichen Gestaltung der Seminare

- 2007 Präsentation des Konzeptes in der Sitzung des Hauptpersonalrates des Ministeriums
- Per Erlass vom September 2008 Ergänzung des Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS)-Handbuches der nachgeordneten Behörden der Bundesverwaltung für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung um den Baustein „Suchtprävention in der Berufsausbildung“
- September 2008 Durchführung und Evaluation eines Pilotseminars für Mitglieder der HJAV, Vertreter/innen der Verwaltung und der Koordinierungsstelle Arbeitssicherheit
- Seit Dezember 2008 bundesweite Implementierung der *Prev@WORK*-Seminare für Auszubildende des BMVBS
- 2009/2010 Erstellung eines Anwender-Handbuches „*Prev@WORK*“ im Auftrag des BMVBS zur Weitergabe an die durchführenden Fachkräfte an anderen Ausbildungsstandorten des BMVBS. Ziele: Flächendeckende Durchführung für alle Auszubildenden des BMVBS und der nachgeordneten Behörden des BMVBS, nachhaltige Sicherung der Qualitätskriterien.

### Ergebnisse der Evaluation

Im Zeitraum Dezember 2008 bis April 2011 hat die Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin in insgesamt 42 *Prev@WORK*-Seminaren 507 Auszubildende des BMVBS geschult. Kernergebnisse der standardisierten Evaluation sind:

- 100 Prozent der Auszubildenden waren insgesamt mit dem Seminar zufrieden.
- Ein Großteil der Teilnehmer/innen (91 Prozent) gaben an, durch die Veranstaltung dazu gelernt zu haben und fand den intensiven zeitlichen Rahmen angemessen (94 Prozent).
- Die deutliche Mehrheit der Auszubildenden (92 Prozent) empfindet die Bearbeitung des Themas „Suchtprävention“ als wichtig.

Die folgenden qualitativen Rückmeldungen (Zitate) kamen zur Frage „Was hat besonders gut gefallen?“:

- „überhaupt darüber zu sprechen“
- „Aufgaben selbstständig lösen, Eigeninitiative zeigen“
- „dass auf Fragen so offen und ehrlich in der Gruppe geantwortet wurde“
- „dass die Teilnehmer mit einbezogen wurden, dadurch kam keine Langeweile auf“
- „da blieb wirklich was hängen“

Diese Antworten unterstreichen den Gewinn des interaktiven Gruppenseminarkonzeptes *Prev@WORK*.

Flankierend fanden vier eintägige Qualifizierungsveranstaltungen „Suchtprävention in der Berufsausbildung“ für insgesamt 44 Ausbilder/innen des BMVBS statt. Drei dieser Schulungen wurden in Kombination mit dreitägigen Seminaren „Bewertung und Beurteilung von Auszubildenden“

der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV) kombiniert. Kernergebnisse dieser – ebenso standardisiert evaluierten – Schulungsveranstaltungen waren:

- Alle Teilnehmer/innen (ein Teilnehmer ohne Angabe) haben durch die Schulung an Wissenszuwachs gewonnen,
- alle Ausbilder/innen stimmten der Aussage zu, dass die Inhalte durch die Trainer/innen gut vermittelt wurden,
- die große Mehrheit der Ausbilder/innen (95 Prozent) gibt an, die erlernten Inhalte in ihrer beruflichen Praxis nutzen zu können.

In den qualitativen Rückmeldungen wurden vor allem die praxisnahen Beispiele, verständliches Erklären sowie die erlernten Methodenkompetenzen und interaktiven Übungen als positiv bewertet. Gewünscht wurde eine Intensivierung des Kommunikationstrainings u. a. in Rollenspielen.

### Prev@WORK – jetzt Bundesmodellprojekt

Seit dem 1. März 2011 führt die Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin, gefördert durch das Bundesministerium für Gesundheit, die Implementierung des Programms Prev@WORK in sieben Bundesländern durch. Neben Berlin sind Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen und Sachsen-Anhalt beteiligt. Darüber hinaus konnte auch Fachkräften aus Sylt eine Teilnahme ermöglicht werden. Die Nachfrage ist so groß wie vielfältig: Fachkräfte der Suchtprävention, Vertreter/innen aus Bundesbehörden und Wirtschaftsunternehmen, Berufsbildenden Schulen sowie Einrichtungen der Berufsorientierung und -vorbereitung werden in der Durchführung von Prev@WORK qualifiziert. Neben der Trainerschulung erhalten die Teilnehmenden Handbücher mit ausführlichem Hintergrundwissen, Ablaufplanungen zu den durchzuführenden Seminaren, konkreten Beschreibungen der eingesetzten Methoden sowie die dazugehörigen Materialien, Arbeitsblätter und eine Daten-CD mit Präsentationen.

Umgesetzt wird das Erlernte in Pilotseminaren, die in allen Bundesländern innerhalb der Projektlaufzeit durchgeführt werden. Ein anschließender Praxistag dient dazu, den Transfer auszuwerten. Wirkung und Übertragbarkeit des Programms Prev@WORK werden während der Modelllaufzeit durch das wissenschaftliche Institut StatEval/Freie Universität Berlin evaluiert.

### Ausblick

Industrie- und Handelskammern haben bereits Interesse an einer Implementierung von Prev@WORK signalisiert. Krankenkassen als Partner zu gewinnen, könnte ein nächster Schritt sein, denn der Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes 2010 beschreibt sehr dezidiert be-

triebliche Suchtprävention als Maßnahme der Gesundheitsförderung, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen soll. „Ziel der Maßnahme: Sensibilisieren von Beschäftigten, Führungskräften und betrieblichen Entscheidern hinsichtlich des Einflusses von – auch geringen Mengen – Alkohol und anderen psychisch wirksamen bzw. berauschenden Suchtmitteln auf Leistungsfähigkeit, Arbeitssicherheit und Arbeitsunfähigkeiten.“

Um einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung/Suchtprävention in Betrieben gerecht zu werden, müssen einerseits Auszubildende mit fokussiert werden und andererseits – neben vielen bereits etablierten Angeboten der Gesundheitsförderung – auch Programme der Suchtprävention in der Förderung der Krankenkassen einen festen Platz einnehmen.

Inga Bensiack, Anke Schmidt

### Literatur:

- *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) 2005: Alkohol und Drogenkonsum bei Auszubildenden und jungen Berufstätigen; unter: <http://www.bibb.de/de/23581.htm>, abgerufen im April 2011*
- *Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.) 2006: Expertise zur Prävention des Substanzmissbrauchs, Bd. 29; Köln*
- *Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.) 2008: Die Drogenaffinität Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland 2008 – Alkohol-, Tabak-, und Cannabiskonsum – Erste Ergebnisse zu aktuellen Entwicklungen und Trends; Köln*
- *Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (DHS) (Hrsg.) 2005: Standards der Alkohol-, Tabak-, Drogen- und Medikamentenprävention in deutschen Unternehmen und Verwaltungen; Hamm*
- *Die Drogenbeauftragte der Bundesregierung (Hrsg.) 2009: Drogen und Suchtbericht 2009; Berlin*
- *GKV-Spitzenverband (Hrsg.) 2010: Leitfaden Prävention; Berlin*
- *Zeisler, G. 2009: Betriebliche Suchtprävention; unter: <http://blog.suchthilfe-aachen.de/index.php?s=Zeisler>, abgerufen im April 2011*

### Kontakt:

Fachstelle für Suchtprävention im Land Berlin, pad e.V.  
Mainzer Straße 23 • 10247 Berlin  
Tel. 030/29 35 26 15  
E-Mail: [bensiack@padev.de](mailto:bensiack@padev.de) • [schmidt@padev.de](mailto:schmidt@padev.de)  
[www.berlin-suchtpraevention.de](http://www.berlin-suchtpraevention.de)

### Angaben zu den Autorinnen:

*Inga Bensiack, Referentin der Fachstelle für Suchtprävention, Diplom-Sozialpädagogin, Kommunikationsberaterin (Schulz von Thun Institut für Kommunikation)*

*Anke Schmidt, Referentin der Fachstelle für Suchtprävention, Diplompädagogin, Organisationsmanagerin*