

Betriebliche AnsprechPartnerin - Sucht
Betrieblicher AnsprechPartner - Sucht
(BAP-S)

Ausbildungskonzeption für betriebliche
Suchtkrankenhilfe

Fassung: Dezember 2007

VORWORT:

Suchtprobleme unterschiedlichster Art sind am Arbeitsplatz ein nicht zu verleugnender Themenbereich. Dies betrifft die Beschäftigten, es betrifft aber auch die Führungskräfte und wird für sie ein Problembereich, wenn es um Führungsverhalten und Führungsverantwortung geht. Beide Begriffe haben in Zeiten veränderter betrieblicher Rahmenbedingungen an Bedeutung gewonnen.

Nicht allein der Alkoholkonsum, sondern Suchtmittel unterschiedlichster Art und sich daraus entwickelnde Auffälligkeiten und Störungen bis hin zur Abhängigkeit nehmen am Arbeitsplatz immer noch einen wichtigen Platz ein. Der schnelle Griff zur Tablette ist für viele Menschen am Arbeitsplatz zu einer gedankenlosen Selbstverständlichkeit geworden. Illegale Drogen jeglicher Couleur haben, je nach Altersstruktur eines Unternehmens, Einzug in den betrieblichen Alltag gehalten. Sogenannte „nichtstoffgebundene Abhängigkeiten“ wie Spielsucht, Essprobleme ect. finden sich im betrieblichen Alltag.

Dies alles bedeutet, dass Suchtprobleme am Arbeitsplatz vielschichtiger geworden sind. Wer Suchtmittel missbraucht, abhängig wird oder auf dem Weg in diese Krankheit ist, der verändert sich, dessen Leistungsfähigkeit ist in zunehmendem Maße eingeschränkt. Solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fehlen deutlich häufiger als andere, sie arbeiten anders und auffälliger als Kolleginnen und Kollegen und belasten deutlich zunehmend den gesamten betrieblichen Ablauf und das Klima. Außerdem werden Sie zu einem großen Problem insbesondere für Vorgesetzte.

Betriebliche Hilfen für diesen Personenkreis stehen unter dem Motto:

HELFFEN VOR KÜNDIGEN!

Suchtkrankheiten entwickeln sich zunächst nicht spektakulär, sondern schleichend und lange Zeit unauffällig. Meist sind es die Betroffenen selbst, die als letzte bemerken, dass etwas nicht stimmt.

Das betriebliche Umfeld nimmt Veränderungen wesentlich früher wahr. Weil es zu diesem Zeitpunkt aber noch Schwierigkeiten mit der eindeutigen Zuordnung dieser Veränderungen gibt, reagiert dieses Umfeld häufig mit Unsicherheit, unternimmt wenig oder nichts oder appelliert an die Betroffenen, sich ja zu verändern.

Diese vorsichtige Vorgehensweise oder Inkonsequenz im Verhalten des Umfeldes macht sich der/die Betroffene unbewusst oder bewusst zunutze, um an dem gegenwärtigen Zustand nichts ändern zu müssen.

Beide, die Betroffenen und ihr Umfeld, verändern sich über lange Zeit recht unbemerkt voneinander und passen ihr Verhalten immer mehr einander an. Aktion und Reaktion bedingen sich gegenseitig und passen zueinander wie Schloss und Schlüssel. Dadurch dauert es manchmal Jahre, bevor Betroffene und ihr Umfeld sich mit ihrem Verhalten auseinandersetzen und erkennen, dass sie etwas verändern müssen und Hilfe in Anspruch zu nehmen. In dieser Zeit rutschen sie jedoch immer tiefer in die mit der Abhängigkeit

verbundenen Probleme ab. Am Ende einer solchen Entwicklung reagiert das Umfeld oft nur noch barsch, ohne Verständnis und mit großer Härte.

Wenn dieser Teufelskreis durchbrochen werden soll, müssen sich beide Seiten auf einen Lernprozess einlassen und ihr Verhalten verändern.

Das Umfeld muss lernen, Probleme früher zu erkennen, anders einzuordnen und offen anzusprechen. Besonders Vorgesetzte müssen erkennen, dass es für sie selbst und für die Betroffenen keine Hilfe ist, immer nur zu ermahnen und die schlimmsten Konsequenzen anzudrohen, ohne sie auch tatsächlich zu ziehen. Sie müssen lernen, berechnete Forderungen nach einer Veränderung im Verhalten der Betroffenen zu stellen und konsequent zu sein. Dies stellt hohe Anforderungen an die Personalführungskompetenz betrieblicher Vorgesetzter.

Die Betroffenen müssen im Prozess der betrieblichen Auseinandersetzungen mit ihrem Suchtverhalten lernen, dass ihr Verhalten Auswirkungen hat, die das direkte Umfeld nicht mehr so ohne weiteres duldet. Dabei muss ihnen deutlich werden, dass sie allein den Schlüssel zur Lösung der Problematik in der Hand halten, vom Betrieb bei der Problembewältigung aber positive Unterstützung bekommen und nur dann mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen und Entlassung zu rechnen haben, wenn sie nicht bereit sind, ihr Verhalten zu verändern.

Vorliegende Studien zur Suchtprävention und beruflichen Integration von Alkoholkranken zeigen, dass der Betrieb eine wichtige Funktion für die Behandlungsmotivation und den Behandlungserfolg der Betroffenen wahrnimmt.

Das LWL-Integrationsamt Westfalen bietet über den LWL-Fachdienst für Betriebliche Suchtprävention Verwaltungen und Unternehmen ihrer Region ein differenziertes, kostengünstiges Angebot betrieblicher Suchtprävention.

Dieses Angebot erstreckt sich über Betriebs- und Systemberatung, Schulungen und Trainings für Personalverantwortliche, Hilfe beim Aufbau einer eigenen betrieblichen Suchtkrankenhilfestruktur und deren Begleitung.

Im Rahmen dieses Angebotes ist die Ausbildung zum betrieblichen Ansprechpartner Sucht angesiedelt, nicht als der alleinige Lösungsweg betrieblicher Suchtprobleme, sondern als niederschwelliges betriebliches Hilfsangebot in einem differenziert gegliederten Präventionsprogramm, in dem klar geregelt ist, wer im Betrieb wann was zu tun hat, wenn bei einer Mitarbeiterin, einem Mitarbeiter verstärkt Auffälligkeiten und Störungen auftreten, die das Umfeld mit Suchtmittelmissbrauch in Zusammenhang bringt.

Um einen Prozess der Auseinandersetzung und Veränderung in Gang zu setzen, sind die Vorgesetzten einzubeziehen. Auf der anderen Seite werden Frauen und Männer benötigt, die sich auskennen, die aber auch bereit sind, im betrieblichen Alltag als Helfer zur Verfügung zu stehen. Diese frühzeitige betriebliche Intervention bedeutet, dass die Grundproblematik der Auffälligkeiten und Störungen noch nicht klar erkennbar ist. Das erhöht die Anforderungen an die Qualifikation der Helfer.

Ein solches Engagement bedarf der betrieblichen Unterstützung, aber auch der Schulung und Beratung durch externe Fachkräfte.

Diesem Anliegen wollen wir mit unserer Ausbildung gerecht werden.

DIE ENTWICKLUNG UND BEDEUTUNG DER BETRIEBLICHEN SUCHTKRANKENHILFE:

Durch verstärkte Alkoholismusforschung in den 60er Jahren, mitbestimmt durch das Grundsatzurteil des Bundessozialgerichtes aus dem Jahr 1968, in dem Alkoholismus als Krankheit anerkannt wurde, bestätigt durch Folgeurteile des Bundesarbeitsgerichtes, vor allen Dingen aber durch Initiativen und Einzelaktivitäten von Betroffenen und der "Betriebsfürsorge" oder Sozialberatung entstanden Mitte der 70er Jahre erste Hilfskonzepte für alkoholabhängige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen.

Wichtigstes Verdienst dieser einzelnen, nicht von außen gesteuerten Aktivitäten war es, einen Problembereich wie den der Alkoholabhängigkeit aus einem Tabubereich zu lösen, das betriebliche Umfeld zu sensibilisieren und den Versuch immer wieder zu unternehmen, stark verfestigte Vorurteile gegenüber Abhängigkeitserkrankten aufzubrechen.

Helfen wurde zum Kernbegriff dieser Aktivitäten!

Die Erfolge dieser Arbeit mit Betroffenen, aber auch die positiven, praktischen Erfahrungen, die bei der Umsetzung dieser Aktivitäten gemacht wurden, führten zu einer Weiterentwicklung, sowie Konsolidierung und Ausbreitung dieser Aktivitäten in den 80er Jahren, vor allen Dingen auch in Verwaltungen des öffentlichen Dienstes.

Aus Einzelaktivitäten entwickelten sich Programme, die heute so weit sind, dass sie Suchterkrankungen von Beschäftigten nicht mehr als einzig individuelles Problem sehen und angehen, sondern unter systemischer Sicht ein sehr differenziert gegliedertes Präventions-, Beratungs- und Interventionsinstrumentarium vorhalten. Dazu gehört:

FACHLICHE BERATUNG

Am Beginn steht die Analyse der betrieblichen Bedingungen: Problemstellung, Motivation, Struktur, Ressourcen etc. .

Daraus ergeben sich die Rahmenbedingungen, die geschaffen werden müssen, um die Tätigkeit der betrieblichen Ansprechpartnerinnen, Ansprechpartner in ein systemisches Konzept einzubetten.

Der LWL-Fachdienst wird ein solches Konzept mit den Verantwortlichen vor Ort erarbeiten und diesen Prozess während und auch nach der Ausbildung begleiten. (Coaching)

DER ARBEITSKREIS SUCHT

Er ist der Motor der betrieblichen Suchtkrankenhilfe für das einzelne Unternehmen. Besetzt mit Entscheidungsträgern von Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite, sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die aufgrund ihrer betrieblichen Funktion mit dieser Thematik in Berührung stehen. Der Arbeitskreis regelt und steuert alle Aktivitäten im Unternehmen zu diesem Bereich und zwar im Rahmen der Vorsorge, der Einzelfallhilfe und der Nachsorge (Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention).

Der Arbeitskreis trägt die Verantwortung für das gesamte Präventionsprogramm und wird durch den LWL-Fachdienst begleitet.

INFORMATIONEN IM BETRIEB

Die Belegschaft wird über unterschiedliche Informationen und Aktivitäten für die Thematik Sucht sensibilisiert. Informationen zu dieser Thematik bedeuten auf der einen Seite, die Kollegin / den Kollegen mehr verstehen zu lernen. Auf der anderen Seite beinhalten solche Informationen aber auch immer wieder, eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Suchtmittelgebrauch und Auslösern von Abhängigkeiten.

Bezogen auf die Hilfe für Auffällige muss der Ansatz der Einzelfallhilfe deutlich werden, der sich mit dem Kernsatz "**Helfen vor kündigen**" umschreiben lässt. Erst, wenn deutlich wird, dass es hier nicht oberstes Anliegen des Betriebes ist " alle auffälligen Beschäftigten" herauszukündigen, wird die Bereitschaft wachsen, Kolleginnen und Kollegen mit Problemen nicht länger zu verbergen und ein gut gemeintes Schutzschild aufzubauen, sondern Interventionen zuzulassen, die gleichzeitig Hilfe und konsequentes Handeln ermöglichen.

VORGESETZTENSCHULUNGEN:

Vorgesetzte aller Führungsebenen werden zu unterschiedlichen Zeitpunkten bei der Lösung in Einzelfällen gefordert. Dies gilt in besonderem Maße für den ersten Schritt. In speziellen Trainings können sie lernen, Vorurteile zu hinterfragen, typische Haltungen im Umgang mit Betroffenen, wie Co-Verhalten, eine zu diagnostische Sichtweise, nur mit Verordnungen oder Appellen zu arbeiten, abzubauen. Wenn sie auf einer sachlichen Ebene für sich Handlungswege entdecken und erproben, die sie nicht überfordern und dabei dennoch effektiv sind, werden sie eher bereit sein, Auffälligkeiten anzusprechen, Veränderungen zu fordern und Hilfe anzubieten.

DIE INNERBETRIEBLICHE HELFERSEITE:

Wer fordert, muss auch fördern!

Wenn wir von einer Mitarbeiterin / einem Mitarbeiter verlangen, Auffälligkeiten oder Störungen abzustellen, dann wird es, gerade zu einem frühen Interventionszeitpunkt notwendig sein, geeignete Hilfsangebote zur Klärung der Situation machen zu können und zwar möglichst zeitnah und niederschwellig.

Hier kommt der betrieblichen Ansprechpartnerin Sucht / dem Ansprechpartner Sucht Suchtkrankenhelferinnen /-helfern, Sozialhelferinnen / Sozialhelfern oder wie sie sonst genannt werden, eine wichtige Bedeutung zu und zwar immer dort, wo eine hauptamtliche Sozialberatung sich z.Zt. oder generell nicht verwirklichen lässt, bzw. dort, wo neben der hauptamtlichen, innerbetrieblichen Sozialberatung eine weitere Vernetzung mit niederschwelligem Hilfsangebot vorgenommen werden soll.

Die betrieblichen Ansprechpartner sollen nicht therapeutisch tätig werden, sie wirken vielmehr als Clearingstelle, Motivationsverstärker und Vermittler zu professionellen, therapeutischen Angeboten außerhalb des Betriebes.

BETRIEBS-/ DIENSTVEREINBARUNGEN BZW. RICHTLINIEN:

In diesen Vereinbarungen werden generelle Fragen und Ziele zur Suchtprävention im Unternehmen schriftlich fixiert und geregelt. Dabei geht es um Fragen der allgemeinen Suchtprävention. Hier wird auch geregelt, **wer wann was zu tun** hat, wenn eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter auffällig wird. Die Aufgaben der Vorgesetzten und der Helfer, die unterschiedlichen Interventionsschritte sind hier beschrieben und festgelegt.

AUSBLICK:

Suchtpräventionsprogramme, wie sie sich aus der Praxis entwickelt haben, können zur Zeit dem Anspruch einer **umfassenden** betrieblichen Suchtprävention oft noch nicht gerecht werden. Noch sind es in vielen Fällen Hilfsprogramme für Beschäftigte mit Alkoholproblemen, oft auch Programme, die noch sehr festgelegt sind auf den Bereich der Einzelfallhilfe (Sekundärprävention).

Gegenwärtig gerät der Bereich der allgemeinen Vorsorge (Primärprävention) unter dem Stichwort Gesundheitsvorsorge ins Blickfeld. Das Thema Sucht und die Vorgehensweise bei sich entwickelnden Auffälligkeiten werden aber nach unserer Einschätzung auch in diesen Gesundheitspräventionsprogrammen einen besonderen Status einnehmen.

Daher wird es auch weiterhin wichtig und notwendig sein, betriebliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner Sucht auszubilden, die als niederschwelliges Hilfsangebot Anlaufstelle im Betrieb sind. Wichtig wird es sein, neben der Ausbildung von Helfern das betriebliche Handlungssystem in den Alltag einzubinden und zu implementieren.

Aufgabe der Ausbildung muss es sein, ausreichend zu qualifizieren und in der Ausbildung Gelegenheit zu bieten, sich selbst als Person und die eigene Tätigkeit realistisch einschätzen zu lernen.

ZIELGRUPPE FÜR DIE AUSBILDUNG:

Die Ausbildung ist für Frauen und Männer gedacht, die innerhalb eines Betriebes / einer Dienststelle im Rahmen des oben beschriebenen Präventionsprogramms als Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner zur Verfügung stehen wollen.

Sowohl von Seiten der Betriebsleitung wie auch der Mitarbeitervertretung muss ihr zukünftiger Einsatz gewollt und unterstützt werden. Dabei ist es uns wichtig, dass Teilnehmerinnen / Teilnehmer und Betrieb bemüht sind, ein Gesamtkonzept anzugehen und nicht die ausgebildete Person nach deren Benennung und Ausbildung mit den Problemen allein lassen.

Diese grundsätzlichen Fragen können nach der Anmeldung mit dem LWL-Fachdienst besprochen und abgeklärt werden.

AUSBILDUNGSVORAUSSETZUNGEN:

Für Teilnehmerinnen, Teilnehmer

Betriebliche Ansprechpartnerinnen und -partner können nach unserer Einschätzung nur sinnvoll arbeiten, wenn sie in ihrer persönlichen Haltung und ihrem praktischen Tun Glaubwürdigkeit vermitteln. Für die Teilnahme an der Ausbildung sollten folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Offenheit, Lernbereitschaft
- Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit den eigenen Möglichkeiten und Grenzen
- Kontaktfähigkeit und ausreichende psychische Belastbarkeit
- die Bereitschaft, Selbsterfahrung zuzulassen und einzubringen
- bei Suchtmittelabhängigen eine dreijährige Abstinenz
- regelmäßige Teilnahme an den unterschiedlichen Ausbildungsangeboten
- Selbststudium nach vorgegebener Literatur und nach Skripten
- Teilnahme an der Supervision
- Protokollführung und Kleingruppenarbeit
- Teilnahme an der gemeinschaftlichen Unterbringung und Verpflegung

Betriebliche Rahmenbedingungen:

Betriebliche Ansprechpartnerinnen und -partner können nach unserer Überzeugung nicht als "Einzelkämpfer" die betrieblichen Suchtprobleme lösen. Sie sind erfahrungsgemäß nur in der Lage wirksame Hilfe zu leisten, wenn ihre Arbeit in betriebliche Rahmenbedingungen eingebunden ist.

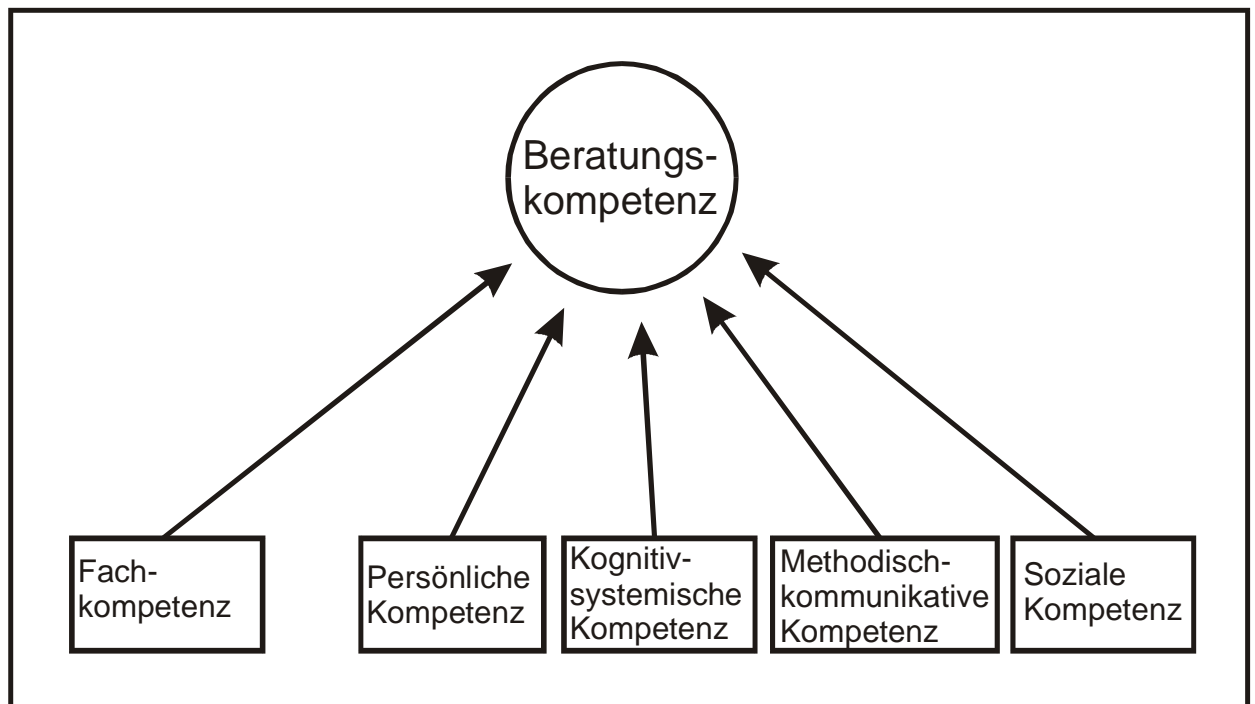
Darum sollten folgende betriebliche Ausgangsbedingungen vorhanden sein oder in einem überschaubaren Zeitraum angestrebt werden:

- Eine klare, für alle Beteiligten im Betrieb verbindliche Regelung, wie mit Alkohol- und anderen Suchtproblemen umgegangen wird.
- Schulung von Vorgesetzten der unterschiedlichen betrieblichen Ebenen
- Regelung der Freistellung für die Suchtkrankenhelfer (klare Absprachen)
- Akzeptanz der Schweigepflicht
- Regelung der Supervision; auch nach der Ausbildung
- Gewährung von Fortbildungsmaßnahmen
- die Bereitschaft, weitere externe Begleitung und Beratung zuzulassen

Ausbildungskonzeption und Lernziele:

Das Ausbildungsprogramm zielt darauf ab, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein ausreichendes Maß an Handlungsbefähigung für ihre spätere Tätigkeit innerhalb der betrieblichen Suchtkrankenhilfe erreichen. (**Beratungskompetenz**)

Beratungskompetenz unterscheiden wir im weiteren in die Bereiche der Fachkompetenz sowie der fächerübergreifenden Schlüsselqualifikationen. Diese wiederum lassen sich mehrfach unterteilen:



Das Ausbildungsprogramm vermittelt den Teilnehmenden Basiskenntnisse über Ursachen, Verlaufsformen und Folgen einer Suchterkrankung sowie Wissen über die juristischen Rahmenbedingungen. Erweitert wird dieses Feld um Grundwissen in den Bereichen Psychologie/ Psychotherapie, Sozialarbeit, Suchtberatung und -therapie und angrenzenden Fachgebieten sowie um Modellvorstellungen zur Organisation und Durchführung betrieblicher Präventionsprogramme (**Fachkompetenz**).

Lernen beinhaltet immer auch Verhaltensänderung und Persönlichkeitsentwicklung, sodass die Ausbildung gleichsam als Prozess der Persönlichkeitsbildung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verstanden werden kann. Erfahrungen und Bewusstsein über die eigene Person und Persönlichkeit stellen eine der wesentlichen Grundlage für eine spätere Beratungstätigkeit dar, haben weitreichende Bedeutung für andere Kompetenzbereiche (**persönliche Kompetenz**).

Daneben fördert die Ausbildung den Aufbau weiterer fachübergreifender Schlüsselqualifikationen, worunter insbesondere logisch-strukturierendes sowie flexibel-kreatives als auch vernetzt - funktionsübergreifendes Wahrnehmen, Denken und Handeln zu nennen sind. Dies beinhaltet das Begreifen von Beziehungen mit ihren vielfältigen Ursachen, Grundlagen, Abhängigkeiten, Veränderungen, Konsequenzen und Rückwirkungen (**kognitive und systemische Kompetenz**).

Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt in der Aneignung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Anwendung konkreter Hilfsmöglichkeiten in der Beratungstätigkeit, einschließlich der Vor- und Nachsorge. Hierunter sind insbesondere das strategisch- methodische Vorgehen und die kommunikative Grundhaltung innerhalb der Beratung sowie das Führen der Beratungsgespräche selbst zu verstehen (**Methodisch- kommunikative Kompetenz**).

Innerbetriebliche Beratungstätigkeit setzt darüber hinaus ein hohes Maß an Kontakt-, Team-, Konflikt- und Integrationsfähigkeit voraus, die innerhalb der Ausbildung in Form struktureller sowie prozessorientierter gruppenspezifischer Betrachtungen berücksichtigt werden (**soziale Kompetenz**).

Diese verschiedenen Kompetenzen werden an späterer Stelle in der Beschreibung der konkreten Ausbildungsinhalte weitergehend differenziert.

Die Ausbildung befähigt die Teilnehmenden bei erfolgreichem Abschluss zur innerbetrieblichen Beratung suchtkranker und -gefährdeter Beschäftigter sowie deren Vorgesetzter mit dem Ziel der Weitervermittlung an entsprechende außerbetrieblicher Facheinrichtungen.

DIESE AUSBILDUNG BEFÄHIGT NICHT ZUR DURCHFÜHRUNG VON THERAPIE !

METHODIK, DIDAKTIK, AUSBILDUNGSSTRUKTUR UND SUPERVISION:

In geschlossenen Seminargruppen von maximal 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, in einem Gesamtzeitrahmen von ca. 15 Monaten, treffen sich die Auszubildenden zu vier einwöchigen Blockseminaren, regionalen Kleingruppen und Supervisionsrunden mit Anteilen von je einem Viertel Selbsterfahrung, Beratungstechniken, Fallarbeit und Theorievermittlung. Der LWL-Fachdienst für betriebliche Suchtprävention ist der Träger der Ausbildung und Ansprechpartner für die Betriebe und das System der jeweiligen Suchtkrankenhilfe im Unternehmen. In den Ausbildungsblöcken ist gewährleistet, dass jeweils ein Fachdienstmitglied beteiligt und anwesend ist.

Die Ausbildungsgruppe wird von einem in der Beratungs- und Suchtkrankendarbeit erfahrenen und vom Weiterbildungsträger anerkannten Lehrtrainer mit entsprechender Zusatzausbildung geleitet. Zu besonderen Fachthemen und bei weiterem Bedarf werden Fachreferenten eingebunden.

Dem vertiefenden theoretischen und praktischen Lernen dienen zusätzliche regionale Kleingruppen, die sich in regelmäßigen Abständen zwischen den Blockseminaren eigenverantwortlich treffen.

Supervision:

Organisation:

Zum Ende der 2. Blockveranstaltung bilden je 6 Teilnehmerinnen / Teilnehmer eine Supervisionsgruppe, die sich in der folgenden Zeit zu 12 Sitzungen von je 195 Minuten Dauer trifft.

Inhalt und Zielsetzung:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Supervisanden) bringen in den Lernprozess der Supervisionsgruppe ihre konkreten eigenen Erfahrungen als betriebliche Ansprechpersonen zur Reflexion und Beratung ein.

Dabei geht es vor allem um die Entwicklung und Förderung der aufgeführten Kompetenzen (fachliche, persönliche, kognitive und systemische, methodisch- kommunikative, sowie soziale Kompetenz) mit der Zielsetzung, dass jeder Teilnehmende diese für sich selbst, persönlich und individuell wahrnehmen und in seiner beruflichen Tätigkeit einordnen und einsetzen kann.

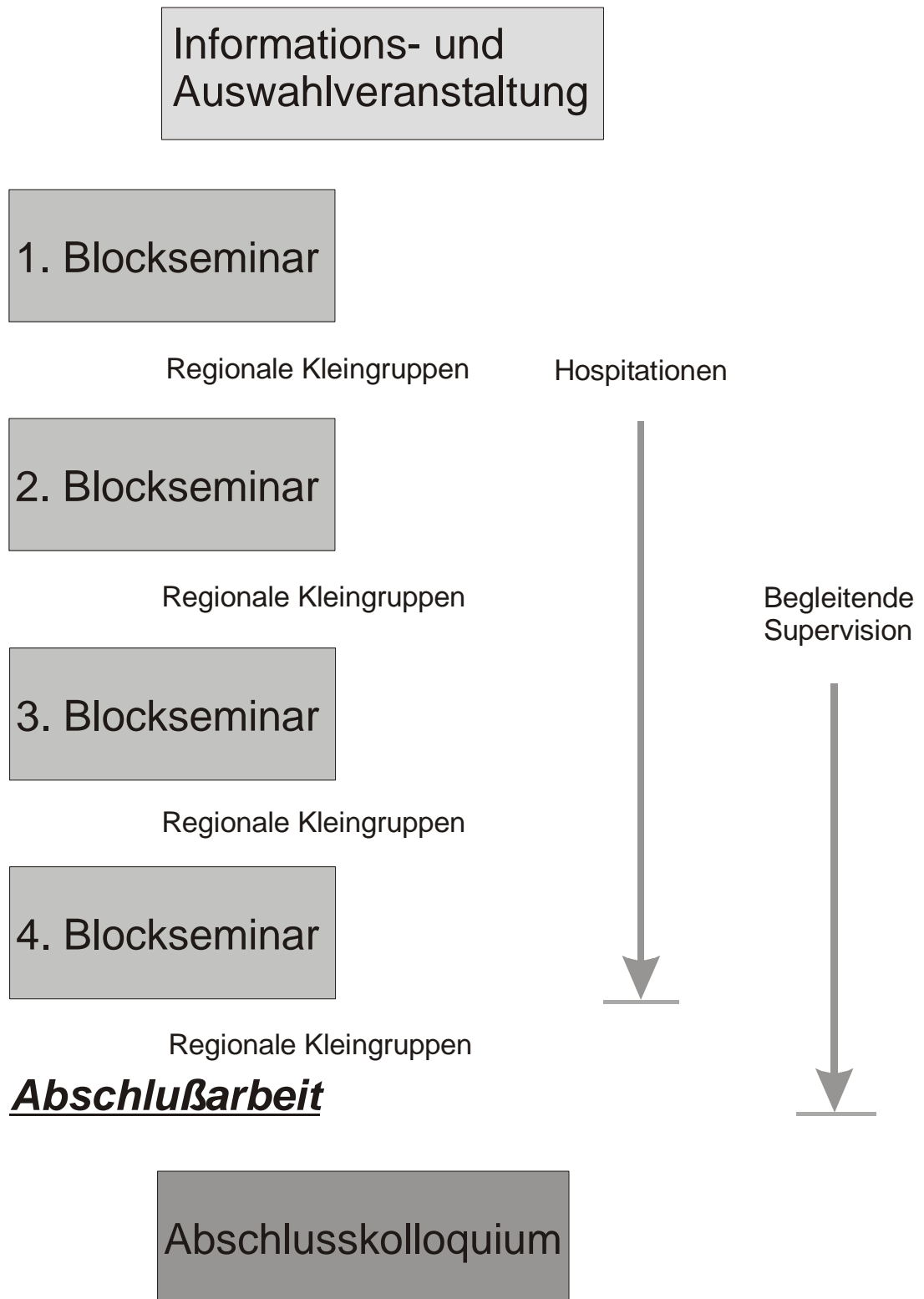
Supervision will den Lernprozess der Auszubildenden

- durch Reflexion der gemachten beruflichen Erfahrungen begleiten
- durch kollegiale Beratung eigene und andere Ideen und Handlungsweisen überprüfen.
- durch Einfühlung und Verstehen neue Sichtweisen und Zugänge zu Problemsituationen erschließen.
- durch Steigerung der Selbstkompetenz die Gestaltung der beruflichen Beziehungen zu Betroffenen und ihrem Umfeld verbessern.

Die Supervision in der Ausbildung arbeitet mit den konkreten beruflichen Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Im geschützten Rahmen der Supervisionsgruppe können diese Erfahrungen thematisiert werden.

Supervision als Ausbildungssupervision ist Lernen im Miteinander. Dies erfordert eine kontinuierliche Teilnahme und die Bereitschaft aller, aktiv eigene Beiträge vorzubereiten und zur Beratung einzubringen.

Ausbildungsstruktur und Ausbildungsverlauf



AUSBILDUNGSINHALTE:

Die Ausbildungsinhalte beschreiben die vorab dargestellte Beratungskompetenz und deren Differenzierungen in Form konkreter Arbeits- und Lerninhalte. Sie werden in folgende Bereiche unterteilt:

- Beratungstheorie
- Beratungsperson/ -persönlichkeit
- Beratungspraxis

Beratungstheorie

Neben der Vermittlung fachbezogener Kompetenzen im Bereich der betrieblichen Suchtkrankenhilfe und theoretischer Konzeptionen über Suchterkrankungen umfasst dieser Abschnitt der Ausbildung insbesondere Abgrenzungen und Überschneidungen mit angrenzenden Arbeitsfeldern wie Medizin und Psychologie / Psychotherapie und verwandten Hilfsgebieten sowie der Sozialarbeit und den Rechtswissenschaften. Die Einzelthemen werden zum einen Teil im Gruppenplenum und in Kleingruppen, zum anderen größeren Anteil in Form des literaturgestützten Selbststudiums erarbeitet und angeeignet. Ergänzungen erfolgen durch Fachreferenten.

- Theoretische Ansätze zu Abhängigkeitserkrankungen
- Gefährdung, Abhängigkeit, Sucht
- Suchtstoffe und Drogenkonsum am Arbeitsplatz
- Hintergrundwissen: Psychologie / Psychotherapie
- Suchtberatung und Suchttherapie
- Betriebliche Präventions- und Beratungsmodelle
- Juristische Fragestellung
- Versicherungsrechtlicher Rahmen

Beratungsperson / Beratungspersönlichkeit

Person und Persönlichkeit der Ansprechpartnerin / des Ansprechpartners sind in der Beratungstätigkeit das zentrale Medium zum Aufbau von Kontakt, Vertrauen und Gesprächsbereitschaft. Aus diesem Grund ist ein hoher Grad von Bewusstheit über unterschiedliche Aspekte der eigenen Person und Persönlichkeit, d. h. Kenntnisse und Reflexion über das eigene Profil, eigene Stärken und Schwächen anzustreben,

- Person und Persönlichkeit der Beraterinnen und Berater
- Eigenes Sucht- und Konsumverhalten
- Motivation und Erwartungen
- Soziales Verhalten und soziale Kompetenz
- Persönlichkeitsstrukturen
- Sinn- und Zielfragen
- Persönliche Entwicklung und Lebensplanung

- Kontakt- und Trennungsverhalten (Trauerarbeit)
- Nonverbales Verhalten / Körpersprache
- Entspannungstechniken
- Stressreaktion und Psychohygiene

Beratungspraxis

Dieser Abschnitt stellt den **Kernbereich der Ausbildung** dar. Er ist untergliedert in die Bereiche Beratungsstruktur / Beratungsprozess und Beratungstechniken. Er versucht grundlegende methodische und kommunikative Kompetenzen für die zukünftige Beratungstätigkeit zu vermitteln.

Beratungsstruktur / Beratungsprozess

Der erste Teil des Abschnitts Beratungspraxis umfasst den Gesamtverlauf einer Beratung innerhalb der betrieblichen Suchtprävention beginnend mit dem Zugang zum betroffenen Menschen bis zum letzten Nachsorgegespräch. Er schließt spezifische Phasen im individuellen Beratungsprozess sowie unterschiedliche inner- und außerbetriebliche Kontaktebenen ein. Viele der hierbei gemachten Erfahrungen und gewonnenen Erkenntnisse lassen sich auf den Aufbau und die Weiterentwicklung des betrieblichen Modells übertragen.

- Beratungsablauf/ Beratungsprozess
- Kontaktaufnahme und Erstkontakt
- Innerbetriebliche Zusammenarbeit und Vernetzung
- Außerbetriebliche Zusammenarbeit und Vernetzung
- Prävention und Nachsorge
- Vorgesetztenarbeit
- Angehörigenarbeit
- Organisationsdynamik / Organisationsentwicklung
- Installation und Entwicklung der Hilfsmodelle

Beratungstechniken

Der letzte Abschnitt stellt die Feinarbeit der Beratungstätigkeit dar: die beraterisch – kommunikative Arbeit mit dem betroffenen Menschen, die Kerntätigkeit im Sinne der Sekundärprävention. Die einzelnen Bestandteile werden während der Seminarwochen sowie in kontinuierlicher regionaler Kleingruppenarbeit verfestigt. Dabei stehen Übungen und beispielhafte Betrachtungen im Vordergrund.

- Gestaltung des Beratungsrahmens
- Basisverhalten in der Beratung
- Fähigkeit des aktiven Zuhörens
- Gesprächsführung I: Grundlagen
- Gesprächsführung II: Praktische Anwendungen
- Gesprächsstrategien
- Umgang mit schwierigen Situationen in der Beratung
- Grenzsetzungs- und Konfrontationstechniken
- Frage- und Stimulierungstechniken
- Umgang mit Übertragungs- und Gegenübertragungsreaktionen

HOSPITATIONEN UND INSTITUTIONSBESUCHE:

Die Auszubildenden sollten nach Absprache mit dem LWL-Fachdienst und dem Ausbildungstrainer nach dem ersten Blockseminar Hospitationen vorbereiten und planen, um Kontakt zu einer Beratungsstelle, möglichst vor Ort, einer oder mehrerer Selbsthilfegruppen und zu einem Fachkrankenhaus aufzunehmen.

Die Hospitationen verfolgen mehrere Anliegen:

- Kennenlernen der praktischen Arbeit vor Ort
- Umsetzung des Lernstoffes in konkrete Alltagsbegebenheiten
- Für „Betroffene“ das Erleben der „anderen Schreibtischseite“
- Der erste Schritt einer institutionellen und sozialen Vernetzung vor Ort für die zukünftige Arbeit

An diesen Zielen orientiert sich auch die Dauer der Hospitationen:

- Die Auszubildenden sollen die Arbeit der Beratungsstelle und deren Mitarbeiter über eine mindestens eintägige Hospitation der Einrichtung kennen lernen.
- Die Selbsthilfegruppen sind mindestens dreimal zu besuchen.
- Eine sinnvolle Klinik- oder Fachkrankenhaus hospitation lässt sich nach unserer Einschätzung nur mit mindestens einer Woche durchführen.

Die genaue Zeitdauer der Hospitationen werden während Planungsphase auch mit dem Arbeitgeber abgeklärt.

Über die jeweilige Hospitation ist ein Hospitationsbericht zu fertigen, der ab dem dritten Seminarblock mit den anderen Teilnehmern diskutiert wird. Mit dem Ende des vierten Blockseminars sollen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Hospitationsberichte vorgestellt haben.

FORMALIA

Ausbildungsdauer und zeitlicher Aufwand:

Die gesamte Ausbildung erstreckt sich über einen Zeitraum von anderthalb Jahren.

STUNDENAUFLISTUNG DER EINZELNEN AUSBILDUNGSSCHRITTE:

Informations-/ Auswahlveranstaltung	1 x 8	8,0	Stunden
Blockseminare:	4 x 40	160,0	Stunden
Supervision:	12 x 3,25	39,0	Stunden
Hospitations-/ Institutionsbesuche	4 x 4	16,0	Stunden
	1 x eine Woche	38,5	Stunden
Regionale Kleingruppen	7 x 4	28,0	Stunden
Abschlussstag/ Abschlusskolloquium	1 x 8	8,0	Stunden

Außerdem ist zusätzliche Zeit für Fahrten, das Studium von Fachliteratur, für Protokollarbeit und das Abfassen von Hospitationsberichten sowie der Abschlussarbeit zu berücksichtigen.

Anmeldeverfahren und Kursorganisation:

Der jeweilige Arbeitgeber meldet mit dem beiliegenden Anmeldeformular die Teilnehmerin, den Teilnehmer an. Nach Eingang der Anmeldung erfolgt die Abklärung der betrieblichen Rahmenbedingungen durch den LWL-Fachdienst, danach die Einladung zum Informationstag.

Die Einladung zum Informationstag bedeutet noch nicht die Zusage zur Ausbildung.

Nach dem Informationstag folgen die Kursbestätigungen durch das LWL-Integrationsamt Westfalen.

Ausbildungskosten

Das LWL-Integrationsamt Westfalen trägt die Kosten für den Lehrtrainer, den Supervisor und die Referenten für die gesamte Dauer der Ausbildung.

Ferner werden Thesen-, Arbeits- und Hintergrundpapiere in den jeweiligen Blockseminaren, sowie die Veröffentlichungen des LWL-Integrationsamt Westfalen zur Verfügung gestellt.

Der jeweilige Arbeitgeber hat die Reise- und Unterbringungskosten für die vier Blockseminare sowie die Reisekosten für den Informations- und Abschlussstag, die Supervisionssitzungen und die regionalen Kleingruppentreffen zu tragen.

Ferner entstehen Kosten für Literatur in Höhe von insgesamt etwa 100,- €. Bei begründeten Schwierigkeiten kann das LWL-Integrationsamt Westfalen finanzielle Unterstützung leisten.

Gruppengröße

Die Gruppengröße je Ausbildung ist auf 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmer begrenzt. Dabei hat es sich als sinnvoll erwiesen, pro Ausbildung maximal zwei Beschäftigte eines Unternehmens / einer Verwaltung auszubilden.

Tagungsorte

Der Informations- und Abschlusstag der Ausbildung findet in der Westfälischen Klinik Gütersloh, Bernhard Salzmann Klinik, Zentrum für Suchtmedizin, Im Füchtei 150, 33334 Gütersloh statt.

Hier treffen sich auch die **Supervisionsrunden**.

Die **Blockseminare** finden in der Katholisch-sozialen Akademie der Diözese Münster, dem Franz-Hitze-Haus, Kardinal von Galen Ring 50, 48149 Münster statt.

Abschlussbedingungen:

Die Zulassung zum Abschlusskolloquium setzt die regelmäßige Teilnahme an **sämtlichen** Ausbildungseinheiten voraus.

Bei Fehlzeiten durch Krankheit oder aus anderen triftigen Grund regelt die Ausbildungskommission die Zulassung. Sie ist für sämtliche strittigen Fragen zuständig.

Ferner müssen vorliegen:

- die Abschlussarbeit, die Hospitations- und Praxisberichte
- die Teilnahmebestätigungen der Supervisionen

Mit dem Abschlusskolloquium wird ein Zertifikat überreicht, das die erfolgreiche Ausbildung bestätigt und anerkennt.

Ausbildungskommission

Die Ausbildungskommission besteht aus einem Vertreter des LWL-Fachdienstes für betriebliche Suchtprävention, dem Ausbildungstrainer dem Leiter der Bernhard-Salzmann-Klinik und einem Vertreter des psychosozialen Fachdienstes.

Termine und Kosten für die Ausbildung:

Die Termine und Kosten für die jeweils neue Ausbildung sind über den LWL-Fachdienst zu erfragen oder der Konzeption beigefügt.

Fort- und Weiterbildung

Das Angebot an Fort- und Weiterbildung ist in Form zeitlich beliebig absolvierbarer Einzelbausteine organisiert. Im Unterschied zu den festen Ausbildungsgruppen stehen die einzelnen Angebote im Weiterbildungsbereich allen bereits tätigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern – Sucht (Suchtkrankenhelferinnen und -helfern) offen.

Die Bausteine sollen helfen, die praktische Tätigkeit in der betrieblichen Suchtkrankenhilfe

- reflektierend zu verarbeiten
- bereits Erlerntes zu vertiefen und zu erweitern
- neue Wissens- und Erfahrungsbereiche zu erschließen
- das eigene Handlungsrepertoire zu erweitern, um neue Fertigkeiten und Fähigkeiten anwenden zu können
- spezielle Handlungsfelder im Rahmen der betrieblichen Suchtkrankenhilfe zu erarbeiten.

In jedem Fortbildungsbaustein kommt dem Erfahrungsaustausch der bereits tätigen Ansprechpersonen ein hoher Stellenwert zu. Dies zielt darauf ab, die kollegialen Strukturen aus den festen Ausbildungsgruppen zu stärken, aber durch die Öffnung auf einen erweiterten Teilnehmerkreis gerade auch neue Austausch- und Arbeitsgruppensysteme zu fördern. Diese sich frei bildenden, flexiblen kollegialen Zusammenschlüsse oder Subsysteme orientieren sich dabei an Kriterien wie Betriebsähnlichkeit, räumlicher Nähe oder auch Tätigkeitsüberschneidungen. Sie organisieren sich in eigener Regie und dienen somit der Verselbständigung der einzelnen betrieblichen Modelle der Suchtprävention und damit auch der Lösung vom Aus- und Weiterbildungsträger (Prinzip der Selbstorganisation und der Selbstbemächtigung).

Aktuell werden vier Fortbildungsbausteine angeboten:

- Betriebliche Suchtprävention im **Netzwerk**
 - Arbeiten in und mit **Systemen**
- Suchterkrankungen und andere **psychische Störungen** im Rahmen der betrieblichen **Gesundheitsförderung**
 - Hintergründe und Entwürfe
- **Psychohygiene** der eigenen Person unter dem Aspekt der **Nachsorge** in der betrieblichen Suchtprävention
- **Moderation, Visualisierung** und **Präsentation** in der betrieblichen Suchtprävention

Jahrestagungen

Wichtige aktuelle Themen mit Bezug zur täglichen Arbeit der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner werden in einer jährlich wiederkehrenden Tagesveranstaltung (Jahrestagung) behandelt.

Fragebogen - Eine Entscheidungshilfe für Interessenten

Bin ich zur Zeit in der Lage, an einer Ausbildung zur betrieblichen Ansprechpartnerin/ zum betrieblichen Ansprechpartner – Sucht teilzunehmen?

Dieser Fragebogen ist für Sie gedacht, wenn Sie sich mit dem Gedanken tragen, unsere Ausbildung zu beginnen. Er soll bei Ihrer ganz persönlichen Entscheidung helfen.

	Ja	Nein
1. Eine Ausbildung <i>betrifft</i> auch die eigene Familie. Haben Sie mit Ihrer Familie darüber gesprochen?		
2. Sie machen in der Ausbildung Erfahrungen außerhalb Ihrer Partnerschaft. Haben Sie bedacht, dass eine solche Erfahrung für die Partnerschaft Veränderungen bringen kann?		
3. Neben manchem <i>normalen</i> Termin wird es nun weitere Termine geben. Die Ausbildung dauert etwa 15 Monate. Haben Sie einen Ausgleich in der Freizeit?		
4. Könnten während der Ausbildungszeit persönliche oder berufliche Veränderungen eintreten (z. B. betriebliche Umstrukturierung, Altersteilzeit, Heilmaßnahme etc.) die dann eine Unterbrechung oder einen Abbruch der Ausbildung bedeuten würde?		
5. Die Teilnahme an der Ausbildung setzt voraus, dass Sie an Kleingruppentreffen, Hospitationen und Supervision teilnehmen. Sind Sie dazu bereit?		
6. Sind alle Ausbildungstermine mit Ihren anderen Verpflichtungen abgestimmt, z. B. berufliche Anforderungen?		
7. Die Ausbildung hat zum Ziel, dass Sie als betriebliche Ansprechperson tätig werden können. Sind Sie bereit entsprechend tätig zu werden? Sind die betrieblichen Voraussetzungen dafür geschaffen?		
8. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Interessenten die Ausbildung machen, weil sie von Ihrem Arbeitgeber veranlasst wurden. Möchten Sie diese Ausbildung auch aus eigener Entscheidung machen?		

9. Haben Sie sich über Ziele, Inhalte und Arbeitsweise der Ausbildung ausreichend informiert?

10. (nur für Suchtmittelabhängige)
Sind Sie in einer Abstinenz-/Selbsthilfegruppe?
Wenn Nein, suchen Sie in der Ausbildungsgruppe eine Alternative?

11. Häufig sehen Interessenten in dem Ausbildungsangebot einen Therapieersatz. Ist Ihnen klar, dass es sich um eine Ausbildung handelt und nicht um eine Therapie?

12. Es gibt Menschen, die gleichsam starr werden, wenn sie erleben, wie andere für sich Raum und Zeit beanspruchen. Sie vermeiden eine Auseinandersetzung und gehen mit einer „Wut im Bauch“ nach Hause. Können Sie in ähnlichen Situationen über Ihre Gefühle sprechen?

13. Es gibt Menschen, die sich durch Probleme anderer schnell zum Handeln auffordern lassen, ohne zu entscheiden, ob sie es überhaupt wollen und können. Halten Sie eine solche Klärung für wichtig?

14. Abläufe in der Ausbildungsgruppe sind für Sie nicht voraussehbar. Es gibt Überraschungen und die Aufforderung, Neues auszuprobieren. Können Sie sich darauf einlassen?

15. Suchen Sie das Gespräch, wenn sie unsicher sind?

16. Können Sie sich vorstellen, Einstellungen und sich daraus ergebendes Verhalten in bestimmten Situationen zu verändern, wenn Ihnen bewusst wird, was Sie durch solch eine Veränderung gewinnen können oder möglicherweise aufgeben müssen?

17. Jemand gibt Ihnen eine Rückmeldung, die Ihnen schlagartig verdeutlicht, wo Sie oft Probleme haben. Solche Entdeckung kann schmerzlich sein. Können Sie sich in einer solchen Situation sich selbst stellen und sind Sie bereit, sich kritisch zu betrachten?

Auswertung:

Sie können den Fragebogen selbst auswerten. Jede Antwort, mit *Nein* deutet möglicherweise darauf hin, dass Sie einen wichtigen Bereich bei Ihrer Entscheidungsfindung übersehen haben. Bitte sprechen Sie bei jeder *Nein-Antwort* mit einem für Sie geeigneten Gesprächspartner solange darüber, bis Sie Klarheit gewonnen haben. Sollten Sie alle Fragen mit *Ja* beantwortet haben, so gehen Sie noch einmal mit sich in Klausur und prüfen Sie, ob Sie die Fragen für sich ganz ausgelotet haben.

(Dieser Fragebogen basiert auf einer Vorlage der ELAS Hamburg. Vervielfältigung mit Quellenangabe ist gestattet)