

Leitlinien zum Umgang mit Suchtmittelproblemen im Arbeitsalltag (Leitfaden Sucht)

I. Bericht

1. Anlass und Ziel des Leitfadens Sucht

Suchtprobleme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unabhängig von deren Position, haben wesentliche Auswirkungen auf das Arbeitsklima, die Arbeitssicherheit, die Produktivität und die Arbeitsabläufe. Die Stadt Nürnberg hat bereits im Jahr 1993 ein „Programm zur Alkoholprävention und Gefährdetenhilfe am Arbeitsplatz“ verabschiedet, im Jahr 2002 überarbeitet und in das Handbuch der Verwaltung unter Nr. 120.40 aufgenommen. Bei der Erstellung des Leitfadens „Psychische Beeinträchtigungen“ (vgl. POA vom 09.12.2014) zeigte sich, dass der Leitfaden Sucht eine Überarbeitung und Aktualisierung erfahren soll. Hierzu wurde im April 2015 eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitssicherheit (ehemals: Ref. I/ASi), des Betriebsärztlichen Dienstes (ehemals: Ref. I/BÄD), des Gesamtpersonalrates (GPR), der Gesamtjugendvertretung (GJAV), der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) und des Personalamtes zusammensetzte. Der aktualisierte Leitfaden liegt nun vor.

Der Erhalt der Gesundheit und des Arbeitsplatzes sowie die Erhöhung der Arbeitssicherheit stellen die Ziele dieser Leitlinien dar. Dies soll insbesondere durch das Anbieten und Einleiten professioneller Hilfsangebote für Suchtgefährdete und -kranke erreicht werden. Darüber hinaus soll dem Suchtmittelmissbrauch vorgebeugt und die negativen Folgen des Suchtmittelkonsums auf das Arbeitsumfeld und Arbeitsklima vermieden werden. Dabei steht der Grundsatz „Helfen statt kündigen“ im Mittelpunkt der Leitlinien zum Umgang mit Suchtmittelproblemen im Arbeitsalltag.

Die Leitlinien richten sich in erster Linie an Führungskräfte und dienen ihrer Unterstützung im Umgang mit suchtmittelauffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

2. Inhalte des Leitfadens Sucht

Der Leitfaden Sucht beschreibt die unterschiedlichen Suchtarten Medikamente, Drogen, Alkohol und Verhaltenssüchte, weist auf Anzeichen für ein mögliches Suchtproblem hin, geht auf Faktoren ein, mit denen Führungskräfte zu einem positiven Arbeitsumfeld beitragen können und listet alle bei der Stadt Nürnberg mit Suchtproblemen befassten Stellen auf.

Handlungshilfen für Führungskräfte bilden den Schwerpunkt des Leitfadens. Sofortmaßnahmen bei akuter Suchtmittelauffälligkeit, ein weiterentwickelter und detaillierter Stufenplan und Hinweise zur Gesprächsführung mit Beschäftigten, die wegen Suchtmittelmissbrauchs im Arbeitskontext auffallen, sollen die Führungskräfte unterstützen, Probleme frühzeitig zu erkennen und richtig zu handeln.

Hilfsangebote für Betroffene und eine Übersicht der Beratungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote für Führungskräfte vervollständigen den Leitfaden.

3. Flankierende Qualifizierungsangebote

Die Leitlinien zum Umgang mit Suchtmittelproblemen im Arbeitsalltag werden im Intranet veröffentlicht und zusätzliche Druckexemplare in den Dienststellen und Eigenbetrieben verteilt.

Vielfältige Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen unterstützen die Einführung der überarbeiteten Leitlinien und sollen die Führungskräfte für das Thema sensibilisieren:

Die persönliche Beratung von Führungskräften und betroffenen Mitarbeitenden sowie deren Kolleginnen und Kollegen zu Suchtmittelerkrankungen bildet einen Tätigkeitsschwerpunkt der Personalberatung (vgl. POA vom 20.09.2016: Personalberatung im Personalamt der Stadt Nürnberg).

In der neuen Informationsreihe für Führungskräfte der Stadt Nürnberg „Querblick“ werden die Zielsetzungen der Leitlinien beschrieben und auf die flankierenden Qualifizierungsmaßnahmen hingewiesen.

Die Fachkraft der Personalberatung steht für Kurz-Schulungen in den Dienststellen zur Verfügung.

Suchtprävention und die Vorstellung des Leitfadens bilden einen Bestandteil dezentraler Gesundheitstage.

Schulungen zum Umgang mit Suchtmittelproblemen im Arbeitsalltag werden im Fortbildungsprogramm der Städteakademie regelmäßig angeboten. Bei den neu zu konzipierenden Führungskräftequalifizierungen (Schwerpunkt im Strategieprojekt Personal des Referates I/II) wird das Thema Sucht ein verpflichtendes Seminarmodul darstellen.

Für Dienststellen-, Schul- und Werkleitungen findet am 12.10.2018 eine Fachtagung „Betriebliche Suchtprävention als Führungsaufgabe“ statt. Neben Vorträgen durch externe und interne Dozentinnen und Dozenten werden Fragen der Teilnehmenden zu konkreten Schritten in städtischen Dienststellen behandelt.

4. Ausblick

Die Nachfrage nach Leistungen der Betrieblichen Sozialberatung stieg im vergangenen Jahr erheblich. Die Zusammenarbeit innerhalb des Personalamtes und mit den Interessenvertretungen wurde seit dem letzten Jahr intensiviert.

Die zunehmende Nachfrage und die flankierenden Qualifizierungsangebote machen eine personelle Aufstockung in der Personalberatung erforderlich.

Der interkommunale Erfahrungsaustausch (z.B. im mittelfränkischen Arbeitskreis Betriebliche Sozialberatung) wird fortgeführt, um Beispiele guter Praxis aus anderen Kommunalverwaltungen und Betrieben zu gewinnen.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. GSBV

V. Fb

VI. Ref. I/II POA

Nürnberg, 26.03.2018
Personalamt

(2364)

Anlage 1

Leitlinien zum Umgang mit Suchtmittelproblemen im Arbeitsalltag