

\\ Azubi & Alkohol

Wie viel Alkohol ist o.k.?

Was ist riskanter Alkoholkonsum?

Was macht Alkohol für junge Menschen so attraktiv?

Was geht der Alkoholkonsum der Azubis den Betrieb an?

Werden diese Fragen in Ihrem Betrieb auch diskutiert?

Wenn ja, sind Sie auf dem richtigen Weg zu einer mitarbeiterbezogenen Gesundheitsförderung. Wenn nein, möchten wir dazu einen Anstoß geben. In beiden Fällen begleitet Sie diese Handreichung mit Informationen und Tips für den Umgang mit dem Thema Alkoholkonsum- und dies ganz besonders in Bezug auf die Auszubildenden in Ihrem Betrieb.



Junge Menschen haben Spaß am Risiko. Ausprobieren und Grenzen spüren gehört zum „jung sein“ und so soll es auch sein. Alkoholkonsum ist für die Meisten ein Experimentierfeld. Damit das nicht „ins Auge“ geht, sollten Verantwortungsträger/innen Information und Orientierung geben.

Für Azubis beginnt ein neuer Lebensabschnitt. Eine Veränderungsphase ist immer auch eine sensible Phase, die sowohl positive als auch negative Impulse einprägsamer erleben lässt. Innere Haltungen zu Arbeit und Verantwortung sowie soziale Kompetenzen werden neu justiert. Auch der bis dahin als Experimentierfeld der Jugendlichen gesehene Alkoholkonsum muss angesichts veränderter Anforderungen in der Arbeitswelt von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen neu bewertet werden. Der Ausbildungsbetrieb kann dabei eine wichtige Orientierungshilfe sein.

\\ Wirkungen der Alkoholkonzentration:

0,2 %	Konzentrationsprobleme, Veränderung des subjektiven Erlebens
0,3 %	Störungen beim Hören und Sehen
0,4 %	Verlängerung der Reaktionszeit
0,5 %	Beeinträchtigung der Sinneswahrnehmung, deutlich erhöhte Risikobereitschaft
0,6 %	Beginnende Enthemmung, 3-faches Unfallrisiko
0,8 %	4,5-faches Unfallrisiko, bis 50 %tige Verlängerung der Reaktionszeit
1,0 %	euphorisches Erleben
1,1 %	erhebliche motorische und sprachliche Störungen
2,4 %	Bewusstseinsstörungen, kaum noch Reaktionsvermögen
3,0 %	akute Alkoholvergiftung, lebensgefährlich

\\ Alkohol – sprechen wir darüber!

Alkoholische Getränke sind kein gewöhnliches Konsumgut. Aber sie sind im Alltag und in der Öffentlichkeit so selbstverständlich und präsent, als handele es sich um eine Butterbrezel. Wenn Alkohol ein Medikament wäre, müssten wir zum Erwerb ein Rezept vorlegen und bekämen einen Beipackzettel mit einer langen Liste von Nebenwirkungen dazu. Nur wenn wir diese Substanz in kleiner Dosierung genießen, kann unser Stoffwechsel sie ohne unerwünschte Nebenwirkungen verarbeiten.

\\ Wie viel Alkohol ist maßvoll:

- Bei Kindern und Jugendlichen gefährdet Alkoholkonsum körperliche und persönliche Reifung und sollte vermieden werden.
- Für gesunde Männer sind 24 g Alkohol täglich risikoarm und an 2 Tagen die Woche eher gar kein Alkohol.
- Für gesunde Frauen sind 12 g Alkohol täglich risikoarm und an 2 Tagen die Woche eher gar kein Alkohol.
- In der Schwangerschaft sollten Frauen dringend auf Alkoholkonsum ganz verzichten.
- Für ältere Menschen (60 +) gilt aufgrund von Stoffwechseleränderungen: Weniger ist besser!

Die Weltgesundheitsorganisation - WHO empfiehlt diese Grenzwerte.

Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen - DHS schließt sich dieser Empfehlung an.



10 g Alkohol entspricht: 0,2 l Bier, 1/8 l Wein, 0,1 l Sekt, 2-4 cl Spirituosen

Höherer Alkoholkonsum bedeutet höheres Risiko - Risiko für Gesundheit, seelisches Befinden und intaktes Sozialgefüge. Dieses Risikobewusstsein ist besonders bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen meist wenig ausgeprägt. Trotzdem haben auch (oder gerade) junge Menschen Ziele, die mit riskantem Alkoholkonsum schlecht in Einklang zu bringen sind.

Konsumgewohnheiten werden besonders in jungen Jahren geprägt und die Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung erfüllen hier einen wichtigen Auftrag. Die Bedeutsamkeit und Verbindlichkeit der Ausbildungsphase für junge Menschen ist eine gute Voraussetzung, auch im persönlichen Alltagskontakt über maßvolles und unmäßiges „Trinken“ zu sprechen.

„Alkohol im Betrieb? - Läßt sich darüber reden!“

\\ Verantwortung setzt die Grenze

Risikofreudiges Verhalten ist für Jugendliche und Heranwachsende normal. Experimentieren mit Grenzen und gewollte Normverletzungen spielen dabei eine wichtige Rolle. Dazu gehört auch das Austesten der Grenzen mit Alkohol. Neben dem Reiz der Grenzüberschreitung gibt es noch weitere Motive, die den Alkoholkonsum für Heranwachsende attraktiv machen, wie z.B.

- leichter in Kontakt kommen
- Spannungen abbauen
- Unsicherheiten situativ überwinden
- euphorische Stimmungen erzeugen
- belastende Situationen vergessen können
- Ängste überwinden
- Zusammengehörigkeit erzeugen



Diesen vorübergehend angenehmen Seiten stehen bekannte körperliche, soziale und seelische Risiken gegenüber.

\\ Verantwortung setzt die Grenze!

Situativ...

- ...wenn Alkoholkonsum wahrgenommen wird.
- ...wenn riskanter Alkoholkonsum vermutet wird.
- ...wenn wiederholte Auffälligkeiten im Zusammenspiel mit Alkoholkonsum stehen.

Informativ...

- ...die Risiken durch Alkoholkonsum vermitteln.
- ...die Verharmlosung von riskantem Alkoholkonsum entkräften.
- ...Alkoholkonsum als Ausnahme statt Normalfall definieren.

Offensiv...

- ...die betriebliche Regelung und Haltung vertreten.
- ...eigene Standpunkte und Erfahrung vermitteln.
- ...wohlmeinende Fragen stellen.

\\ Früh erkennen – konsequent handeln

Das ABC der Praxis

Wenn Ihnen auffällt, dass der Ihnen anvertraute Auszubildende

- Alkohol während der Arbeitszeit konsumiert,
- betriebliche Sicherheits- und Qualitätsstandards außer Acht lässt,
- Unregelmäßigkeiten in sonst erbrachten Leistungen zeigt,
- unüblich häufig Krankheitstage in Anspruch nimmt,
- sich für seine Möglichkeiten wenig belastbar zeigt,
- sonstige gesundheitliche oder soziale Auffälligkeiten zeigt,

dann sprechen Sie mit ihm darüber.



Je früher - desto einfacher - umso hilfreicher

Der Ausbildungsbetrieb ist ein zentraler Bestandteil des sozialen Umfeldes junger Menschen. Engagement für sie macht nicht immer beliebt, sorgt aber für tragfähige Arbeitsbeziehungen. Wenn Sie den persönlichen oder von anderen vermittelten Eindruck haben, dass ein Auszubildender mehr Alkohol trinkt als ihm gut tut, sollte es Unterstützung im Rahmen der betrieblich gestalteten Gesundheitsförderung geben. Unter Beachtung der rechtlichen Vorgaben kann das „ABC der Praxis“ hilfreich sein.

Realität wahrnehmen und drüber sprechen

- hinschauen statt wegschauen
- persönliche und einfühlsame Rückmeldungen geben
- am konkreten Verhalten orientieren
- auf Widersprüche aufmerksam machen



Konsequenzen aufzeigen und einhalten

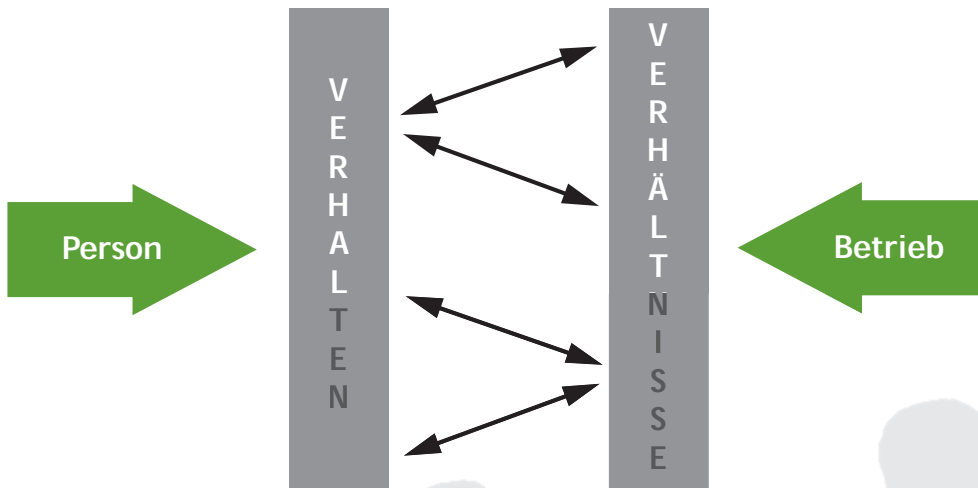
- realistische Veränderungen (Grenzen) besprechen
- konkrete Forderungen stellen
- Verantwortung überlassen

Schwierigkeiten aufgreifen

- gezielte Informationen geben
- Sorgen und Bedenken benennen
- Kommunikation und Reflektion statt Warnung
- persönliche Entscheidung betonen
- Unterstützung anbieten



\\ Säulen der Verantwortung



\\ Der Betrieb übernimmt Verantwortung, indem er

- Gesundheitsförderung einbindet in die betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung.
- sachliche Aufklärung zu den Auswirkungen und Folgen von Alkoholkonsum als Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung etabliert.
- das Ziel einer alkoholfreien Arbeitswelt anstrebt und dazu die strukturellen Voraussetzungen schafft.
- das Prinzip „Punktnüchternheit“ offensiv vermittelt und vertritt.
- eine Betriebskultur etabliert, die eine kritische Haltung zum allgemeinen Alkoholkonsum zulässt und fördert.
- arbeitsplatzbezogene Belastungs- oder Stressfaktoren beachtet und ernst nimmt.
- seine führenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig fortbildet - zu Gesundheitsförderung und Alkoholprävention.

\\ Rat & Tat

Alle betrieblichen Maßnahmen ersetzen jedoch nicht das persönliche Gespräch. Die wohlgemeinte, persönliche Ansprache, kompetent geführt, entfaltet eine wichtige Signalwirkung.

Für einen positiven Gesprächsverlauf sind folgende Leitfragen hilfreich:

1. Was ist ein geeigneter und realistischer Zeitpunkt und Ort?
2. Welche Beobachtung oder Wahrnehmung führt zu dem Gesprächsanlass?
3. Welche Botschaft oder Absicht will ich vermitteln?
4. Wie kann ich dem oder der Auszubildenden meine Wertschätzung zeigen?
5. Welche Befürchtungen habe ich und wie kann ich sie gut signalisieren?
6. Welche konkreten Unterstützungen kann ich vorschlagen?
7. Gibt es rechtliche Aspekte, die ich ansprechen müsste?

\\ Signale - Orientierung - Vorbild

Auch beim Alkoholkonsum gilt: Das Angebot regelt die Nachfrage. Die Verantwortung für die gegebenen Verhältnisse liegt beim Betrieb.

Ob Alkohol (Bier ist auch Alkohol) im Betrieb erworben werden kann oder nicht, ist ein wichtiges Signal. Wie besondere Anlässe und Betriebsfeiern begangen werden, setzt erlebbare Zeichen. In welcher Art und Weise über Alkohol gesprochen und wie „trinken“ bewertet wird, gibt jungen Auszubildenden eine Orientierung. Eine gesundheitsbezogene Haltung und Vorbildfunktion der Führungskräfte kann als wichtiger Wirkfaktor für die Förderung der Selbstverantwortung bei Auszubildenden gesehen werden. Der Lehrbetrieb stellt die Verbindung her zwischen arbeitsplatzbezogenem und personenbezogenem Gesundheitsverhalten. Bewusstsein für gesundheitliches Risikoverhalten kann so vermittelt werden. Diese Investition lohnt sich.

Seien wir ehrlich, Leben ist immer lebensgefährlich.

Erich Kästner

Wir bedanken uns bei der DAK Baden-Württemberg, ohne deren Unterstützung diese Handreichung nicht hätte erstellt, veröffentlicht und verteilt werden können.

DAK

Unternehmen Leben

\\ Information und Materialien

Broschüren und Praxishilfen können kostenlos bei der BZgA bestellt werden

www.bzga.de

www.gutdrauf.net

www.bist-du-staerker-als-alkohol.de

Praxishilfe und Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention:

www.dhs.de / Arbeitsfelder / Arbeitsplatz

Das Jugendschutzgesetz gibt verbindliche Grenzen vor:

<http://bundesrecht.juris.de/juschg/BJNR273000002.html>

Einen Selbsttest finden Sie unter folgendem Link im Internet:

<http://www.suchtwoche.de/selbsttest/>

Die DAK stellt Broschüren zum Thema „Alkohol“ und „Gesundheitsmanagement“ zur Verfügung. Kontaktadressen und weitere Informationen stellt die Landesstelle für Suchtfragen zur Verfügung: 0711/6196731, info@suchtfragen.de oder www.suchtfragen.de.

Für weitergehende Unterstützung im Einzelfall oder für Präventionsentwicklungen in Ihrem Betrieb wenden Sie sich an: