

Wie gehen wir
mit Sucht um?

1

Karte A

Wie gehen wir
mit Sucht um?

2

Karte B

KULTURDIALOGE:
PRÄVENTION

SUCHT



KULTURDIALOGE:
PRÄVENTION

SUCHT



Kartensatz

KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

Dialogkarten zum Thema
Arbeitszeitgestaltung



Bei auffälligem Konsumverhalten werden Mitarbeitende vom Arbeitsplatz entfernt, abgemahnt oder bei Wiederholung gekündigt. Frühe oder verdeckte Signale für eine Suchterkrankung will niemand sehen – man scheut den Konflikt. Ein Glas Sekt ist doch ok.

Karte B

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



Solange die Mitarbeitenden ihre Aufgaben zuverlässig erfüllen und keine Unfälle passieren, ist es im Unternehmen nicht entscheidend, ob jemand Probleme mit Suchtmitteln hat.

Karte A

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV

KULTURDIALOGE:
PRÄVENTION

SUCHT



KULTURDIALOGE:
PRÄVENTION

SUCHT



Wie gehen wir
mit Sucht um?

3

Karte C



KULTURDIALOGE:
PRÄVENTION

SUCHT



Wie gehen wir
mit Sucht um?

5

Karte E



Wie gehen wir
mit Sucht um?

4

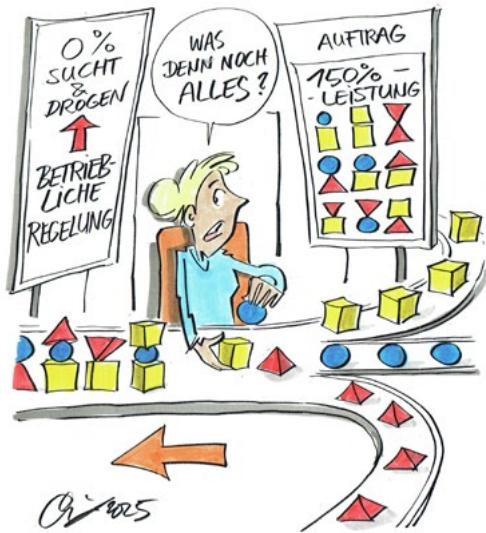
Karte D





Es wird viel für Suchtprävention getan.
Ansprechpersonen informieren und beraten Mitarbeitende, wie sie Suchtverhalten erkennen. Führungskräfte sind geschult und sicher, wie sie Betroffene ansprechen können, auch sehr leistungsstarke Beschäftigte oder hohe Führungskräfte. Es wird auch hinterfragt, ob die Arbeitsbedingungen der Betroffenen angepasst werden können.

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer | C | GmbH: Grafiken: M. Hüter | avout: DGLV



Im Unternehmen wird ein Alkohol- und Drogenverbot konsequent durchgesetzt. Bei Missachtung werden arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet oder individuelle Beratung angeboten. Bei anderen Suchterkrankungen, wie Spielsucht oder Sucht nach sozialen Medien fühlt man sich eher nicht zuständig.

Karte C



Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Unternehmensentscheidungen eine wichtige Rolle. Eine Betriebsvereinbarung Sucht mit Stufenplan wird wertschätzend aber auch konsequent von den Führungskräften genutzt. Mitarbeitende achten aufeinander und greifen selbstverständlich ein, wenn Hinweise auf Sucht beobachtet werden.

Karte F

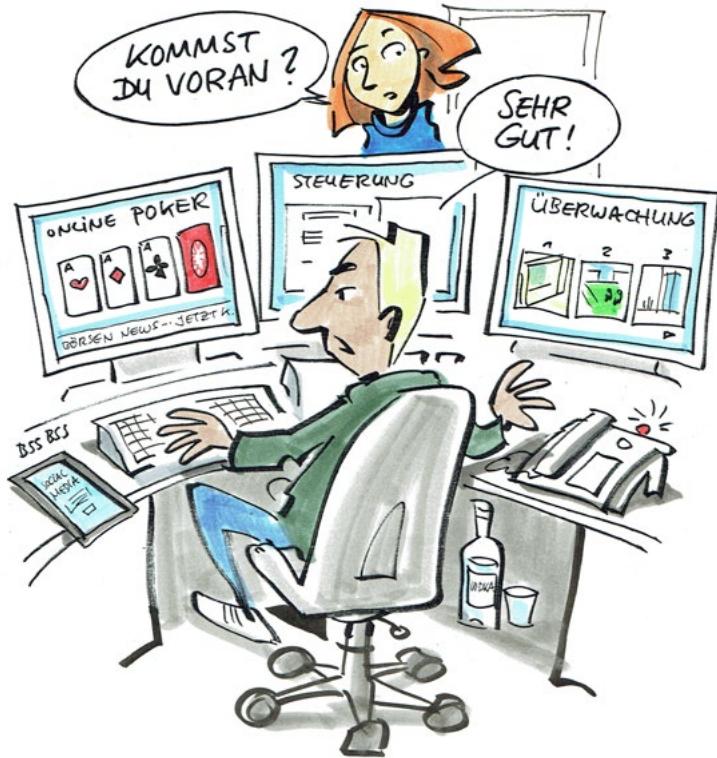
KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

SUCHT



Wie gehen wir
mit Sucht um?

1



Solange die Mitarbeitenden ihre Aufgaben zuverlässig erfüllen und keine Unfälle passieren, ist es im Unternehmen nicht entscheidend, ob jemand Probleme mit Suchtmitteln hat.

KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

SUCHT



Wie gehen wir
mit Sucht um?

2



Bei auffälligem Konsumverhalten werden Mitarbeitende vom Arbeitsplatz entfernt, abgemahnt oder bei Wiederholung gekündigt. Frühe oder verdeckte Signale für eine Suchterkrankung will niemand sehen – man scheut den Konflikt. Ein Glas Sekt ist doch ok.

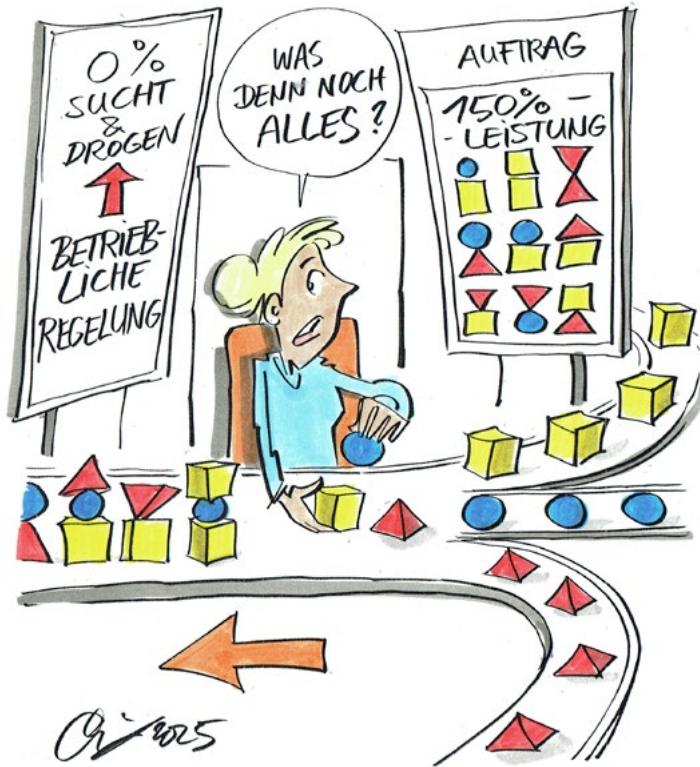
KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

SUCHT



Wie gehen wir
mit Sucht um?

3



Im Unternehmen wird ein Alkohol- und Drogenverbot konsequent durchgesetzt. Bei Missachtung werden arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet oder individuelle Beratung angeboten. Bei anderen Suchterkrankungen, wie Spielsucht oder Sucht nach sozialen Medien fühlt man sich eher nicht zuständig.

KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

SUCHT



Wie gehen wir
mit Sucht um?

4



**Es wird viel für Suchtprävention getan.
Ansprechpersonen informieren und beraten
Mitarbeitende, wie sie Suchtverhalten erkennen.
Führungskräfte sind geschult und sicher,
wie sie Betroffene ansprechen können, auch
sehr leistungsstarke Beschäftigte oder hohe
Führungskräfte. Es wird auch hinterfragt, ob die
Arbeitsbedingungen der Betroffenen angepasst
werden können.**

KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

SUCHT



Wie gehen wir
mit Sucht um?

5



Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Unternehmensentscheidungen eine wichtige Rolle. Eine Betriebsvereinbarung Sucht mit Stufenplan wird wertschätzend aber auch konsequent von den Führungskräften genutzt. Mitarbeitende achten aufeinander und greifen selbstverständlich ein, wenn Hinweise auf Sucht beobachtet werden.