

Arbeitshilfe bei Verdacht auf problematischen Substanzkonsum von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WfbM Schlockerhof der EVIM Gemeinnützigen Behindertenhilfe GmbH

Diese Arbeitshilfe soll es Fachkräften der WfbM Schlockerhof der EVIM Gemeinnützigen Behindertenhilfe GmbH ermöglichen, einen zielgerichteten und für alle transparenten Umgang mit problematischem Substanzkonsum (Alkohol, Tabak, Medikamentenmissbrauch, illegale Drogen etc.) durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WfbM Schlockerhof zu ermöglichen. Sie wurde gemeinsam mit Fachkräften der EVIM Gemeinnützigen Behindertenhilfe GmbH und des Suchthilfeträgers Jugendberatung und Jugendhilfe e.V. im Rahmen des Bundesmodellprojektes aktionberatung erarbeitet und abgestimmt.

Hinweise:

Besonders im Bereich der Werkstatt ist Substanzkonsum (Alkohol, illegale Drogen etc.), vor dem Hintergrund von Arbeitssicherheit, ein nicht zu unterschätzendes Problem und stellt eine Gefährdung der/des Betroffenen und anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Ein kurzzeitiger Ausschluss von der Maßnahme ist deshalb notwendig. Jedoch stellt dies noch keine Hilfestellung dar.

Auch wenn die WfbM nur ein Teil der Betreuungsleistung für Menschen mit Behinderung ist, so kann durch eine gezielte Intervention ein Hilfeangebot bezüglich des problematischen Substanzkonsums angestoßen werden. Möglicherweise ist der Substanzkonsum außerhalb der WfbM noch nicht aufgefallen oder hat noch keine negativen Auswirkungen gehabt. Die Weiterführung der Hilfe sollte dann durch die koordinierende Betreuungsperson (Bezugsbetreuer, rechtlicher Betreuer, Angehörige etc.) geschehen. Die WfbM stellt jedoch weiterhin einen wichtigen Teil der Betreuungsleistungen dar und kann innerhalb ihrer Möglichkeiten weitere Hilfestellungen anbieten.

Die Gesprächsleitfäden der Arbeitshilfe stellen nur eine Empfehlung dar. Sie basieren auf der Motivierenden Gesprächsführung und sollen die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter dazu anregen, ihr/ sein Verhalten zu verändern. Dazu ist es wichtig, dass die Vereinbarungen gemeinsam getroffen werden.

Die Gespräche sind in einem ruhigen und angenehmen Umfeld zu führen. Ein Hinweis auf die Schweigepflicht kann Vertrauen schaffen.

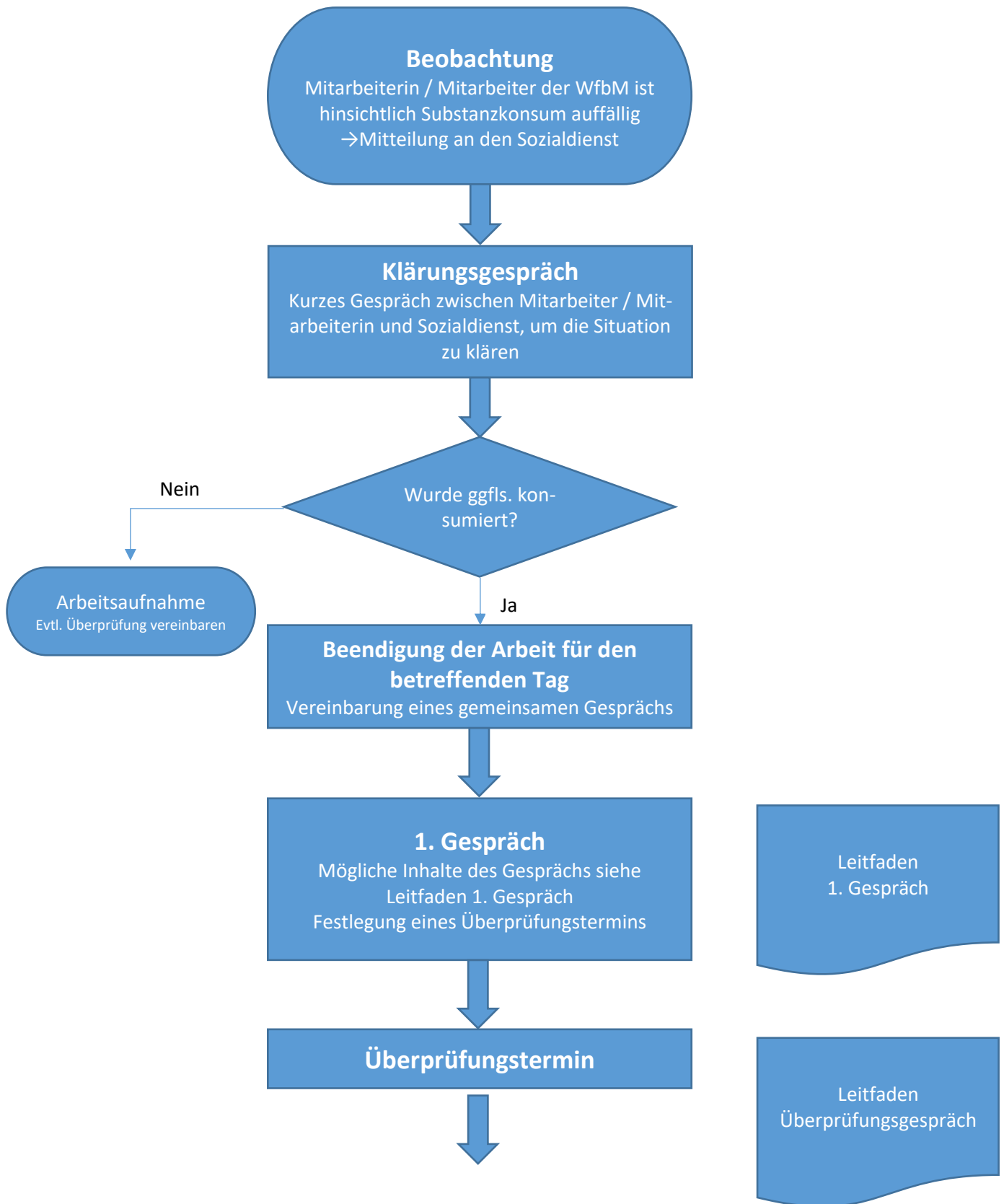
WICHTIG:

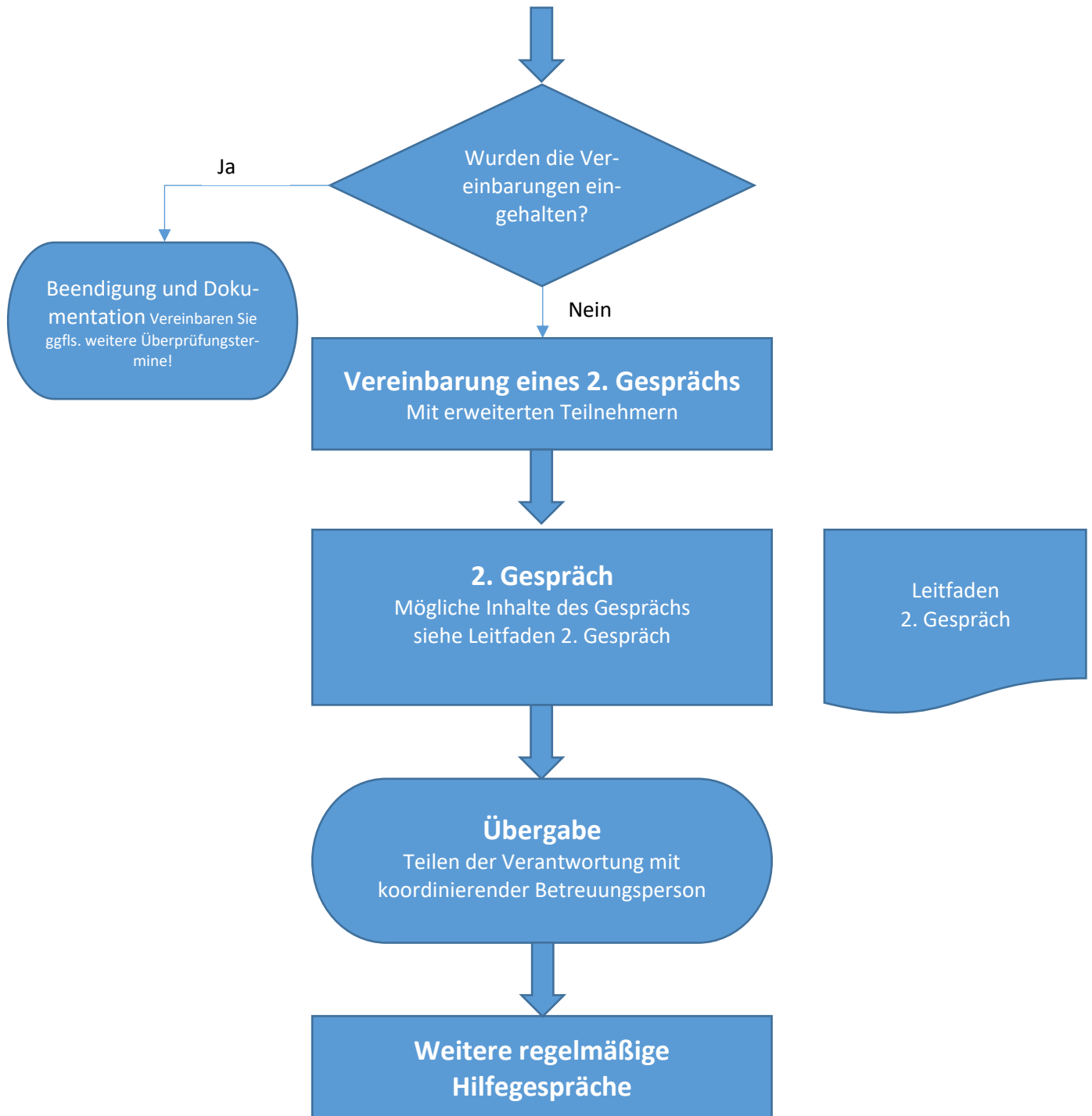
Spezifische Hinweise auf Substanzkonsum gibt es wenige (wie z.B. die „Alkoholfahne“ oder der süßliche Geruch von Cannabis).

Machen Sie sich klar, dass manche Verhaltensweisen und Auffälligkeiten auch andere Ursachen haben können. Deshalb ist das kurze Klärungsgespräch wichtig. Im gesamten Ablauf steht nicht der Beweis des Substanzkonsums im Vordergrund. Vielmehr geht es um das Wahr- und Ernstnehmen von Auffälligkeiten und der Einleitung von Hilfestellungen.

Sollte eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter in einem Maße betrunken oder berauscht sein, dass sie/er nicht selbständig die WfbM verlassen kann (Beendigung der Arbeit), so ist dringend eine Begleitung zu organisieren oder medizinische Hilfe anzufordern (Notruf).

Stufenplan bei Verdacht auf Substanzkonsum





Leitfaden 1. Gespräch:

Beteiligte:

- Mitarbeiterin/Mitarbeiter WfbM
- Gruppenleitung
- Sozialdienst
- Bei Wunsch: Vertrauensperson (z.B. Bezugsbetreuerin/Bezugsbetreuer, Freundin/Freund, rechtliche Betreuung, Werkstattrat oder Angehörige)

Gesprächsinhalte:

- Weisen Sie auf die grundsätzliche Verschwiegenheit solcher Gespräche hin (Schweigepflicht). Machen Sie jedoch deutlich, dass Sie in Fällen der Selbst- oder Fremdgefährdung zur Weitergabe von Informationen verpflichtet sind (z.B.: gegenüber Rettungsdiensten, Polizei etc.). Die schriftliche Dokumentation des Gesprächs ist für die Weiterführung der Hilfen und Absicherung der Beteiligten notwendig.
- Äußern Sie Ihre Besorgnis über den Vorfall.
- Machen Sie deutlich, dass es um ein Hilfeangebot geht und keine Sanktion.
- Fragen Sie nach den Hintergründen des Vorfalls. War es ein einmaliges Vorkommen oder ist der Konsum bereits regelhaft?
- Machen Sie auf einen möglichen Zusammenhang zwischen Substanzkonsum und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz aufmerksam.
- Machen Sie auf die Regeln der WfbM aufmerksam und erklären Sie, warum es diese Regeln gibt (Arbeitssicherheit etc.).
- Machen Sie die möglichen Konsequenzen deutlich, wenn weiterhin im Rahmen der Arbeit konsumiert wird oder die Arbeit unter Rauschmitteleinfluss aufgenommen wird.
- Treffen Sie konkrete und überprüfbare Vereinbarungen mit der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter, z.B.:
 - Bei Arbeitsbeginn, kurzes Gespräch mit der Gruppenleitung
 - Pünktlichkeit bei Arbeitsbeginn
 - Punktnüchternheit
 - ...
- Zeigen Sie verschiedene Hilfestellungen auf:
 - Hilfestellungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes
 - Regelmäßige Entlastungsgespräche
 - ...
- Legen Sie zur Überprüfung der Vereinbarung verantwortliche Personen fest.
- Vereinbaren Sie einen Überprüfungstermin in einem angemessenen Zeitraum. Bei weiteren Vorkommnissen sollte der Überprüfungstermin vorgezogen werden.
- Halten Sie die Vereinbarungen, Hilfestellungen, Verantwortlichkeiten und den nächsten Termin schriftlich fest. Lassen Sie den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Dokument unterschreiben.

Evtl. ist es hier schon sinnvoll, ein Erstgespräch / Informationsgespräch mit der örtlichen Suchthilfe zu vereinbaren. Dieses kann auch in den Räumlichkeiten der WfbM stattfinden. Geben Sie Informationsmaterial (ggfls. in leichter Sprache) mit. Bei Fragen steht ihnen die örtliche Suchthilfe gerne zur Seite.

Leitfaden Überprüfungstermin:

Beteiligte:

- Analog 1. Gespräch

Gesprächsinhalte:

- Weisen Sie auf die grundsätzliche Schweigepflicht hin. (Siehe 1. Gespräch)
- Der Überprüfungstermin stellt ein kurzes Gespräch dar, in dem weitere Schritte abgeklärt werden.
- Besprechen Sie, welche Vereinbarungen eingehalten wurden und welche nicht.
- Würdigen Sie alle eingehaltenen Vereinbarungen und stellen Sie die positive Entwicklung heraus. Sind alle Vereinbarungen eingehalten worden, vereinbaren Sie trotzdem regelmäßige Überprüfungsgespräche (mind. alle 6 Monate).
- Gehen Sie auf die nichteingehaltenen Vereinbarungen ein:
 - Fragen Sie nach möglichen Ursachen.
 - Machen Sie nochmals deutlich, dass es sich nicht um Sanktionen, sondern um Hilfeangebote handelt.
 - Weisen Sie jedoch auf mögliche Konsequenzen hin, wenn keine Verhaltensänderung geschieht.
 - Vereinbaren Sie ein weiteres gemeinsames Gespräch.
 - Legen Sie gemeinsam weitere Beteiligte fest, z.B. Bezugsbetreuerin / Bezugsbetreuer, rechtliche Betreuung oder die Suchthilfe.
 - Machen Sie, im Hinblick auf weitere Beteiligte, auf die Notwendigkeit einer Schweigepflichtentbindung aufmerksam und lassen Sie sich diese unterzeichnen. Eine Schweigepflichtentbindung muss zeitlich, thematisch und personenbezogen eingegrenzt werden.

Leitfaden 2. Gespräch:

Beteiligte:

- Mitarbeiterin / Mitarbeiter WfbM
- Gruppenleitung
- Sozialdienst
- weitere Beteiligte (siehe Überprüfungsgespräch)
- Evtl. Einbeziehung des Werkstatttrates

Gesprächsinhalte:

- Verdeutlichen Sie, dass auch dieses Gespräch grundsätzlich der Schweigepflicht unterliegt.
- Fassen Sie den bisherigen Verlauf für die Teilnehmer zusammen und verdeutlichen Sie die Notwendigkeit dieses gemeinsamen Gesprächs.
- Nochmaliger Hinweis: Das Gespräch ist ein Hilfeangebot und keine Sanktion.
- Klären Sie die Verantwortlichkeit für die Fortführung der Hilfen. Machen Sie dabei deutlich, welche Unterstützung die WfbM weiterhin leisten kann.
- Weisen Sie auf das Beratungsangebot der örtlichen Suchthilfe hin.
- Vereinbaren Sie weitere konkrete Schritte und halten Sie diese schriftlich fest.
- Wir empfehlen regelmäßige Hilfesgespräche mit den o.g. Beteiligten, die mindestens alle sechs Monate stattfinden.