

Konfliktfeld Pflege

Interventionskette zur Betriebsvereinbarung Suchtprävention

Das folgende Dokument enthält den Entwurf für eine Interventionskette. Sie können es für Ihren Betrieb frei verwenden und modifizieren. Wir stellen das Dokument unter die GNU Free Documentation License (GFDL), mit der Ausnahme, daß eine kommerzielle Verwertung unserer Genehmigung bedarf. Eine inoffizielle deutsche Übersetzung der GFDL finden Sie im Internet unter <http://www.giese-online.de/gnufdl-de.html>

Interventionskette

Die Ziele der Interventionen:

Bei Feststellung von normabweichendem Konsumverhalten sofort reagieren können!
Geeignete Maßnahmen frühzeitig einleiten!
Die Beschäftigten aus allen Bereichen gleich behandeln!
Unternehmen und betroffene Mitarbeiter arbeitsrechtlich absichern!

Um die Interventionskette einzuleiten, reicht die subjektive Einschätzung der/des Vorgesetzten zum Verhalten der/des Betroffenen!

Stufe 0

Die Stufe 0 bezeichnet Mitarbeitergespräche anlässlich betrieblicher Auffälligkeiten bzw. Störungen, in denen es noch keine konkreten Hinweise auf einen Zusammenhang mit Suchtproblemen gibt und in denen die Sorge der Führungskraft um und die Verantwortung für die Mitarbeiterin/ den Mitarbeiter im Vordergrund steht.

Stufe 1

1. Vorbereitung: Beobachtet eine Führungskraft, dass sich Auffälligkeiten bei ihrer Mitarbeiterin/ihrer Mitarbeiter häufen, so sollte sie diese für sich dokumentieren.
2. Das Gespräch:
Teilnehmer: Mitarbeiter/in, unmittelbare Führungskraft
Ziel: Änderung des Verhaltens
Inhalt: Konkreter Hinweis auf Auffälligkeiten (ggf. Fehlverhalten)
Vermutung, dass das Verhalten in Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum steht. (Diese Vermutung durch Beobachtungen begründen)
Vereinbarung, was die/der Betroffene unternehmen will, um das Verhalten abzustellen.
Wegen des Suchtmittels Kontakt zur betrieblichen Suchtkrankenhilfe herstellen.
Angebot: Unterstützung und Hilfe durch die Führungskraft (Herstellen von Kontakten zu Ansprechpartnern etc.)
3. Konsequenzen: Beobachten des Verhaltens durch die Führungskraft, Termin für Rückmeldegespräch in einem angemessenem Zeitraum (ca. 4-6 Wochen) machen, um festzustellen, ob eine Veränderung eintritt. Mündliche Ermahnung wird erteilt.
3. Bei positiver Veränderung keine weiteren Konsequenzen.

Keine positive Veränderung, weiter zu Stufe 2

Stufe 2

1. Vorbereitung: Führungskraft beobachtet weitere Auffälligkeiten und Nichteinhaltung der Absprachen aus dem Vorgespräch. Sie nimmt Kontakt mit der betrieblichen Suchtkrankenhilfe auf, um das Gespräch vorzubereiten.
2. Das Gespräch:
- Teilnehmer Mitarbeiter/in, unmittelbare Führungskraft, evtl. nächsthöhere Führungskraft, evtl. Betriebsrat, evtl. Schwerbehindertertenvertretung, betriebliche Suchtkrankenhilfe
- weitere mögliche Gesprächsteilnehmer: Sozialarbeiter, Mediator etc.
- Ziel Änderung des Verhaltens, Kontakt zur Suchtkrankenhilfe herstellen, Hilfe anbieten
- Inhalt Hinweis auf konkretes Fehlverhalten, Vermutung, dass Fehlverhalten mit Suchtmittelkonsum in Zusammenhang steht (mit Beobachtungen untermauern)
- Feststellung, dass vorherige Absprachen nicht eingehalten wurden, daher dringende Empfehlung, Hilfsangebote anzunehmen.
- Evtl. schriftliche Vereinbarung, was der/die Betroffene unternehmen will, um das Verhalten abzustellen.
- Angebot Unterstützung durch Führungskraft und Suchtkrankenhilfe
3. Konsequenzen Beobachten des Verhaltens durch die Führungskraft, Termin für ein Rückmeldegespräch in 4-6 Wochen machen, schriftliche Ermahnung
- Bei positiver Veränderung keine weiteren Konsequenzen.

Keine positive Veränderung, weiter zu Stufe 3

Stufe 3

1. Vorbereitung: Beobachtet eine Führungskraft, dass sich Auffälligkeiten fortsetzen und die Vereinbarungen aus dem Vorgespräch nicht eingehalten werden, nimmt sie Kontakt zur Suchtkrankenhilfe und zur Geschäftsleitung auf, um das Gespräch vorzubereiten.
2. Das Gespräch:
- Teilnehmer Mitarbeiter/in, Führungskräfte aus dem Vorgespräch, Suchtkrankenhilfe, Geschäftsleitung, ggf. Schwerbehindertenvertretung (§95Abs.2 SGB IX), Betriebsrat
- Ziel Änderung des Verhaltens, Verpflichtung zur Annahme von Hilfs- bzw. Beratungsangeboten
- Inhalt Hinweis auf konkretes Fehlverhalten, Feststellung, dass Fehlverhalten offensichtlich suchtbedingt ist. Feststellung, dass vorherige Absprachen nicht eingehalten wurden.
Auflage, professionelle Hilfe- bzw. Beratungsangebote anzunehmen und Nachweis darüber zu bringen.
Vereinbarung, in welcher Frist die Massnahmen erfolgen sollen (4 Wochen)
- Angebot Hilfe durch betriebliche Suchtkrankenhilfe, Sicherung des Arbeitsplatzes
3. Konsequenzen 1.Abmahnung, Überprüfung der Einhaltung von Auflagen durch die Geschäftsleitung, evtl. Versetzung in andere Schicht bzw. anderes Haus
Beobachten des Verhaltens durch Führungskraft

Keine positiven Veränderungen, Auflagen werden nicht erfüllt, weiter zu Stufe 4

Stufe 4

1. Vorbereitung: Die Geschäftsleitung beobachtet gemeinsam mit Führungskraft und Suchtkrankenhilfe das Verhalten und die Einhaltung der vereinbarten Schritte
2. Das Gespräch
- Teilnehmer Wie in Stufe 3.
- Ziel Änderung des Verhaltens, Verpflichtung zur Annahme von Hilfsangeboten, Verdeutlichung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen

Inhalt	<p>Hinweis auf konkretes Fehlverhalten, Feststellung, dass die vorherigen Absprachen nicht eingehalten worden sind und die Auflage, professionelle Hilfe- bzw. Beratungsangebote anzunehmen nicht oder nicht ausreichend erfüllt worden sind.</p> <p>Hinweis darauf, dass nach 3 erfolglosen Änderungsversuchen professionelle Hilfe nötig ist.</p> <p>Vereinbarung, in welcher Frist die Massnahmen nun erfolgen sollen und wie sie überprüft werden können.</p>
Auflagen	<p>Innerhalb einer kurzen Frist (ca.1 Woche) unter Beteiligung der betrieblichen Suchtkrankenhilfe einen Plan vorlegen, welche therapeutischen Schritte eingeleitet werden, um das offensichtliche Suchtproblem mit qualifizierter Hilfe zu lösen.</p>
Angebot	<p>Erhalt des Arbeitsplatzes</p>
3.Konsequenzen	<p>2. Abmahnung, ggf.Änderungskündigung und Versetzung an einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz, Androhung der Kündigung.</p>

Keine positiven Veränderungen, Auflagen werden nicht erfüllt, weiter zu Stufe 5

Stufe 5

1. Vorbereitung	<p>Die Geschäftsleitung beobachtet gemeinsam mit der Führungskraft und der betrieblichen Suchtkrankenhilfe das Verhalten und die Einhaltung der vereinbarten Schritte</p>
2. Das Gespräch	
Teilnehmer	<p>Wie in Stufe 4</p>
Inhalt	<p>Sind die Vereinbarungen aus Stufe 4 nicht eingehalten worden, kann und sollte das Kündigungsverfahren eingeleitet werden.</p>
3. Konsequenzen	<p>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>

Der/die Betroffene hat das Recht, jederzeit den Betriebsrat in die Gespräche einzubeziehen.

Alle Beteiligten an der Interventionskette vereinbaren strikte Schweigepflicht über den Inhalt der geführten Gespräche.

Anmerkung zu den Fristen und Anzahl der Stufen:

In Betrieben, die *nicht* dazu neigen, „problematischen“ Arbeitnehmern schnell zu kündigen, können auch kürzere Fristen und/oder weniger Stufen vereinbart werden.