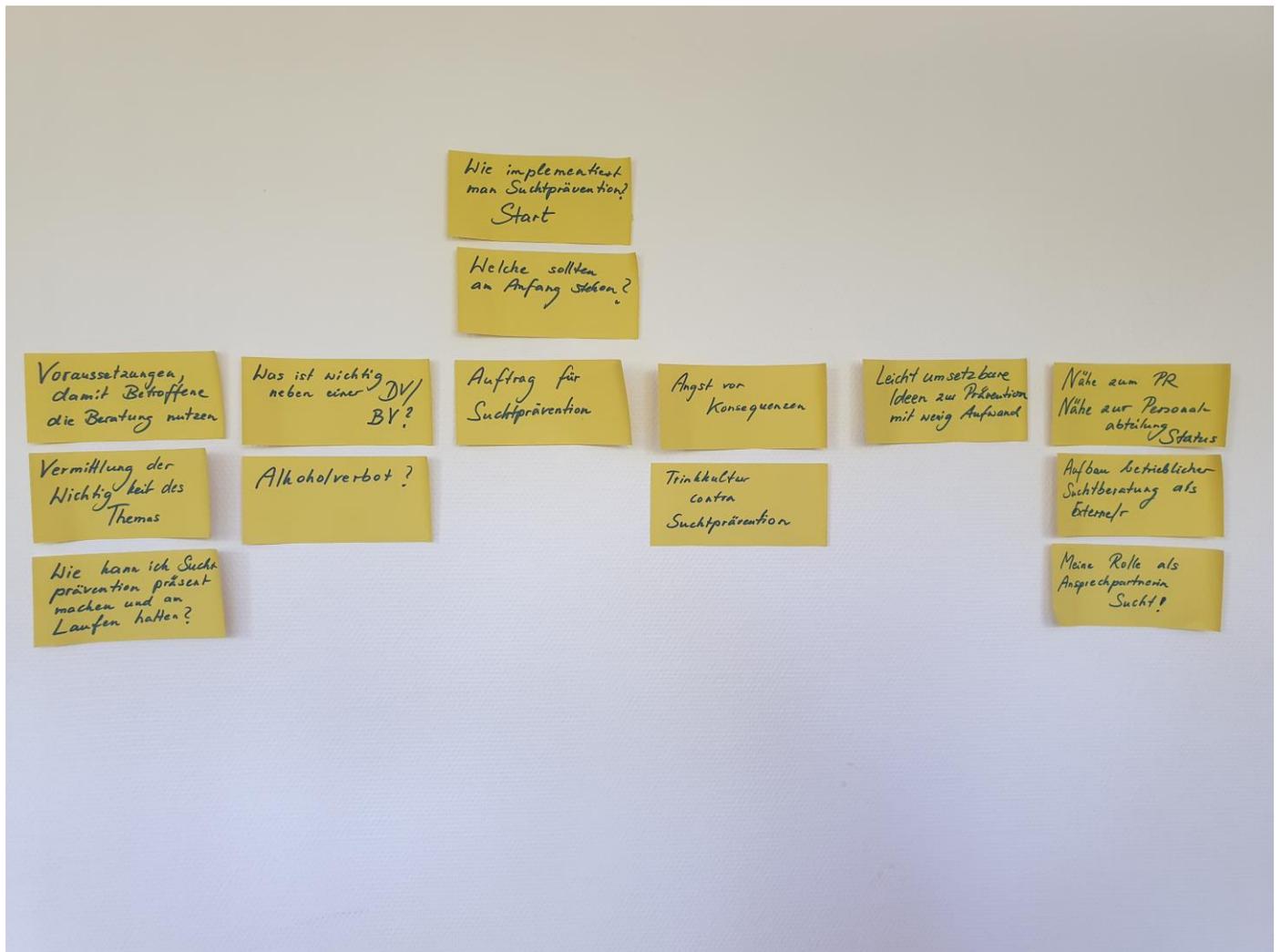


Dokumentation des 3. Workshops „Aufbau betrieblicher Suchtprävention – Konzepte, Ideen, Erfahrungen“ im Rahmen der Veranstaltung Tüchtig und / oder süchtig vom 13.05.2019

Anne Schwarz, Suchtbeauftragte an der Leibniz Universität Hannover

Fragestellungen der Teilnehmenden



Austausch zu den Erfahrungen bei der Implementierung von Suchtprävention

In den meisten Betrieben entsteht das Suchtpräventionskonzept durch die Initiative der Personal- bzw. Betriebsräte und weiterer engagierter Beschäftigter.

Vor der Einführung betrieblicher Suchtprävention ist es sinnvoll, eine Arbeitsgruppe zu bilden, in der folgende Funktionsträger/innen vertreten sein sollten:

- Vertretung der Dienststelle, meist aus der Personalabteilung
- Personal- bzw. Betriebsrat
- Schwerbehindertenvertretung und evtl. BEM-Beauftragte/r
- Betriebsärztl. Dienst
- Arbeitssicherheit
- Ansprechpartner/in für Suchtfragen oder professionelle Suchtberatung

In dieser AG wird ein Gesamtkonzept zur Suchtprävention erarbeitet, evtl. auf der Vorlage einer oder mehrerer Mitglieder der AG, die sich mit dem Thema intensiv beschäftigt haben, das mit den anderen internen Präventionsaktivitäten und der Weiterbildung eng verzahnt ist.

Anfangs bietet es sich auch an, sich von anderen Betrieben, die schon längere Erfahrungen mit einem Suchtpräventionskonzept gesammelt haben, unterstützen zu lassen.

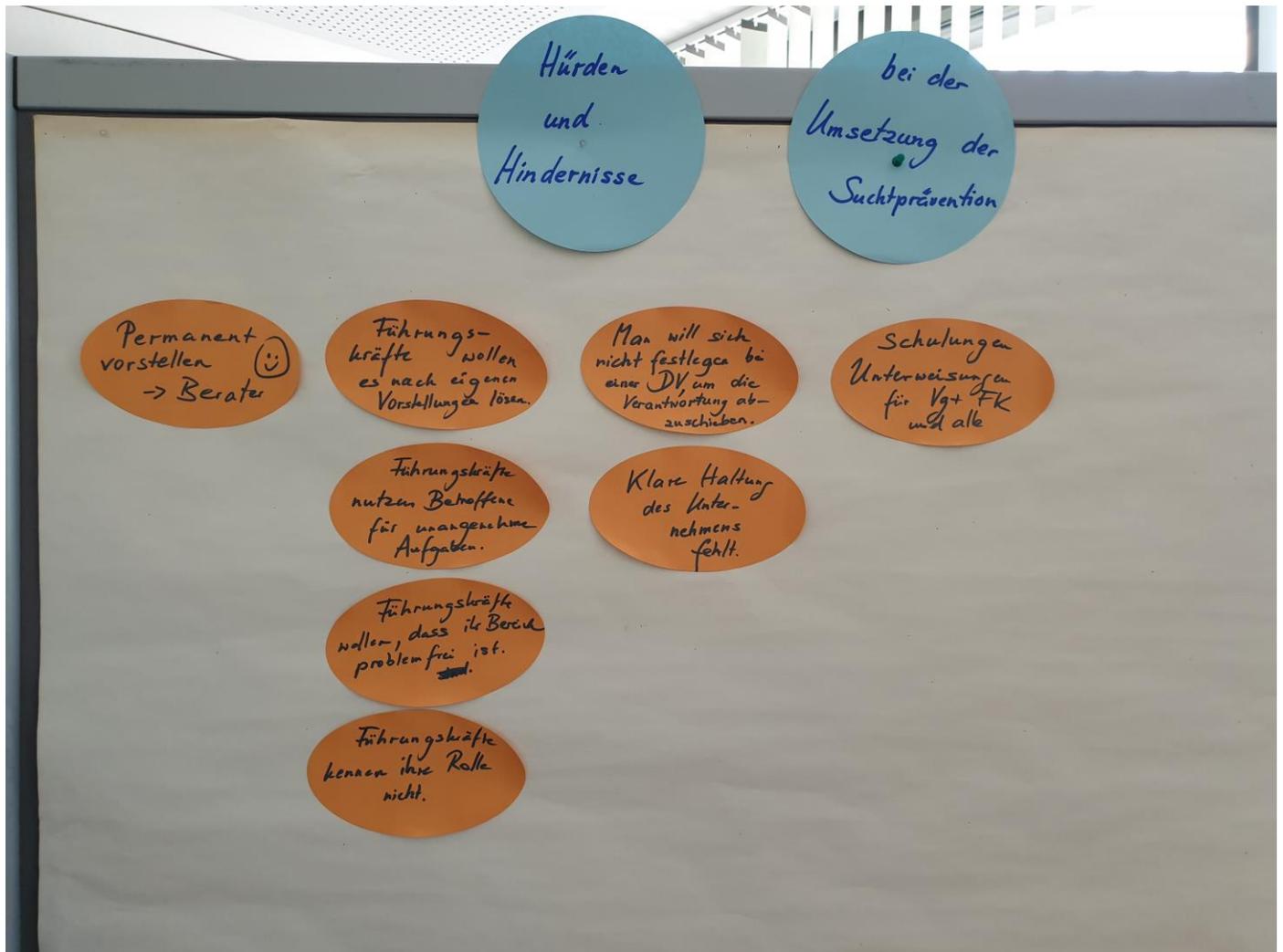
Für den Auftrag und die Umsetzung ist die Unterstützung, mindestens die Zustimmung der Firmen- bzw. Dienststellenleitung für diese Aufgabe im Vorfeld eine Voraussetzung.

Eckpfeiler eines Suchtpräventionskonzeptes sind:

- DV / BV oder Handlungsanleitung
- Interne oder externe Ansprechpartner, die unter Schweigepflicht stehen und geg. anonym aufzusuchen sind. Hierbei ist auch der Status und die Anbindung der Ansprechpartner/in wichtig für die Akzeptanz der Führungskräfte. Die Einsatzzeiten und die Verschwiegenheit sollten auf jeden Fall geregelt sein.
- Notfallpläne bei akuter Intoxikation
- Weiterbildungsangebote und Qualifikationen für Führungskräfte in der Gesprächsführung und Konfliktbearbeitung: Dabei sollte das Suchtkonzept erläutert werden und die Ansprechpartner sollten sich möglichst persönlich vorstellen, wenn sie nicht selbst die Seminarleitung übernehmen
- Coaching für Führungskräfte. Falls es keine Schulungen für Führungskräfte gibt ist ein Coaching für die Durchführung der Interventionsgespräche und die Begleitung des Prozesses nötig.
- Interne Öffentlichkeitsarbeit
Informations- und Aufklärungsarbeit zur Prävention in Zusammenarbeit mit anderen Funktionsträgern im Bereich Gesundheit
- Arbeitssicherheitsunterweisungen zur Suchtprävention, um den verbindlichen Charakter der Aufgabe zu verdeutlichen
- Vernetzung aller Funktionsträger im Bereich Gesundheit und klare Rollenfestlegung
- Änderung der (Trink)-Kultur (Keine Alkoholverbote bei ausgeprägter Trinkkultur! Das wirkt unglaublich.)

- Bildung eines Gremiums, das die Weiterentwicklung und Evaluation des Suchtpräventionskonzeptes gewährleistet.

Hürden und Hindernisse bei der Umsetzung von Suchtprävention:



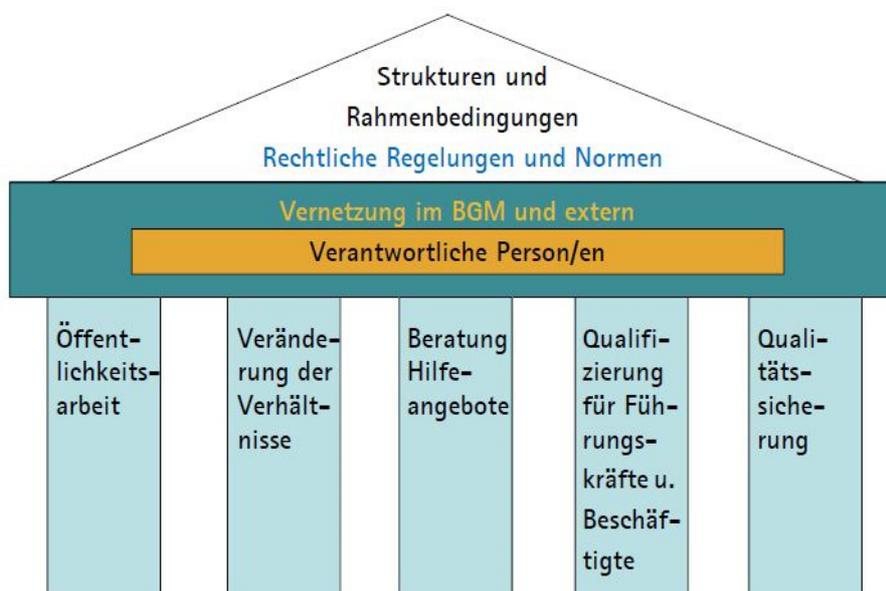


Aufbau betrieblicher Suchtprävention am Beispiel der Leibniz Universität Hannover

Die Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover bietet seit 1989 ein professionelles Beratungsangebot **für alle Beschäftigten** durch die Stelle einer/s Suchtbeauftragte/n an. Hier liegt die Verantwortung für die Umsetzung des Suchtpräventionskonzeptes in Kooperation mit weiteren internen Fachkräften und Funktionsträgern. Seit 1994 ist sie als feste Stelle mit 28 Std./Woche verstetigt worden und wird mittlerweile durch eine Verwaltungskraft mit 8 Std./Woche unterstützt.

Der/die Suchtbeauftragte ist als **Stabsstelle beim Hauptberuflichen Vizepräsidenten** angesiedelt, um ein hohes Maß an Unabhängigkeit, Akzeptanz und Neutralität zu gewährleisten.

Grundpfeiler der betrieblichen Suchtprävention



Bereiche suchtpräventiver Arbeit		
Maßnahmen	verhältnisorientiert	verhaltensorientiert
suchtmittelspezifische / suchtbezogene Prävention	<ul style="list-style-type: none"> Abbau Sucht fördernder Arbeitsbedingungen Einschränkung der Verfügbarkeit von Suchtmitteln Bereitstellung von alkoholfreien Getränken 	<ul style="list-style-type: none"> Information und Aufklärung über die Wirkung von Suchtmitteln, über risikoarmen und riskanten Konsum und Suchtgefährdung sowie Ziele und Möglichkeiten der Suchtprävention und -hilfe Angebote zur individuellen Konsumreduzierung (Nichtraucherurse, Drink-Less-Programme) Regelungen zum Suchtmittelgebrauch (Drogen-Alkohol-, Rauchverbote, Punktnüchternheit) Qualifizierung und Sensibilisierung der Vorgesetzten Intervention bei Auffälligkeiten in Verbindung mit Suchtmittelgebrauch
übergreifende Prävention	<ul style="list-style-type: none"> Schaffung gesund erhaltender und motivierender Arbeitsbedingungen Verbesserung des Betriebsklimas Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitszirkel, partizipative Arbeitsgestaltung Gesundheitsorientierte Führung Arbeitsbewältigungscoaching Betriebliches Eingliederungsmanagement Lebens-Balance-Konzepte, Vereinbarkeit Familie-Beruf 	Erweiterung der Gesundheitskompetenz <ul style="list-style-type: none"> Stressbewältigung und Selbstmanagement Konfliktmanagement Fitness und Bewegung Gesundheitscoaching, Gesundheitschecks Intervention bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

Quelle: Dr. Elisabeth Wienemann und Günter Schumann (2011): Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe - Ein Leitfaden für die Praxis, Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS), S.13

1. Suchtpräventionskonzept

Struktur der Suchtprävention in der LUH

Es gibt ein Gesamtkonzept zur Suchtprävention an der Leibniz Universität Hannover, die in das Betriebliche Gesundheitsmanagement integriert ist.

Gremien

Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit (ASAG)

Träger der Suchtprävention ist als Steuerungsgremium der Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit. Es werden grundsätzliche Ziele und Maßnahmen der Suchtprävention abgestimmt und sie werden in das Gesundheitsmanagement (BGM) eingebunden. Hier erfolgt die Berichtslegung.

Arbeitsgruppe Suchtprävention (AGS)

Die AG ist interdisziplinär zusammengesetzt und trifft sich regelmäßig. Sie entwickelt das Präventionskonzept weiter und plant konkrete, interne Aktivitäten. Die Geschäftsführerin der AG ist die Suchtbeauftragte.

Projekte und Arbeitsgruppen

Es werden zeitlich begrenzte Projekte und AGs gebildet, zuletzt die „Arbeitsgruppe Interventionsleitfaden“, die die internen Regelungen überarbeitet hat.

Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen, Projekten und Netzwerken

Die Suchtbeauftragte arbeitet in internen Gruppen mit wie

- Projektgruppe Konfliktmanagement
- AG zur Konzeption der Weiterbildung für die Beschäftigten
- Netzwerk Gesundheit

und in folgenden externen Gruppen mit:

- Fachgruppe Gesundheit und Mitarbeiterberatung Hannover
- Regionaler Arbeitskreis Hannover Suchtprävention am Arbeitsplatz
- Koordinatorin und Sprecherin des „HochschulNetzwerkes SuchtGesundheit“
- Expertentagung für Betriebliche Berater und Beraterinnen an Hochschulen.

2. Rechtliche Grundlagen

Interne Regelungen

Zum Umgang mit auffälligen Beschäftigten wurde eine Reihe von Instrumenten geschaffen, die die Führungskräfte bei ihrer **Verantwortung für die Arbeitssicherheit** und bei der Wahrnehmung der **Fürsorgepflicht** gegenüber auffälligen Beschäftigten unterstützen und ihnen geeignete Maßnahmen vorgeben.

In einem Rundschreiben sind diese Regelungen veröffentlicht worden und beinhalten folgende Bausteine:

1. Führungskräfteleitlinie

Um die Führungskräfte bei der Durchführung geeigneter Gespräche und Interventionen zu unterstützen wurde die Broschüre **Lösungsorientierte Gespräche mit suchtgefährdeten Beschäftigten - Leitfaden für Führungskräfte** herausgegeben. Sie zeigt Grundsätze der Gesprächsführung auf und benennt konkrete Umsetzungsschritte gemäß der Rahmenempfehlung der Nds. Landesregierung. Bei ersten Auffälligkeiten sind ein Fürsorge- und Klärungsgespräch vorgesehen und bei weiteren Auffälligkeiten kommen die aufeinander aufbauenden Stufenplangespräche des Interventionsleitfadens zum Einsatz. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wurden dabei ebenfalls integriert.

2. **Dienstanweisung für den Umgang mit akut auffälligen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen in Folge der Einnahme von Alkohol, Drogen oder Medikamenten**
3. **Interventionsleitfaden für Vorgesetzte der Leibniz Universität Hannover bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz in Verbindung mit Suchtmitteln**
4. **Suchtmittelspezifische Arbeitssicherheitsunterweisung**
5. **Adressenliste der Beratungsstellen für Menschen mit Suchtproblemen sowie Suchtselbsthilfegruppen in Hannover und Umgebung**

3. Arbeitssicherheit

Audit zur Arbeitssicherheit

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben einen Audit zur Arbeitssicherheit entwickelt, die **Systemberatung für Institute und Einrichtungen zur Überprüfung der Arbeitsschutz-Organisation**, um Bedarfe und Defizite in den einzelnen Einrichtungen zu erheben. Darin sind Fragen zur Suchtprävention und zu psychischen Belastungen integriert.

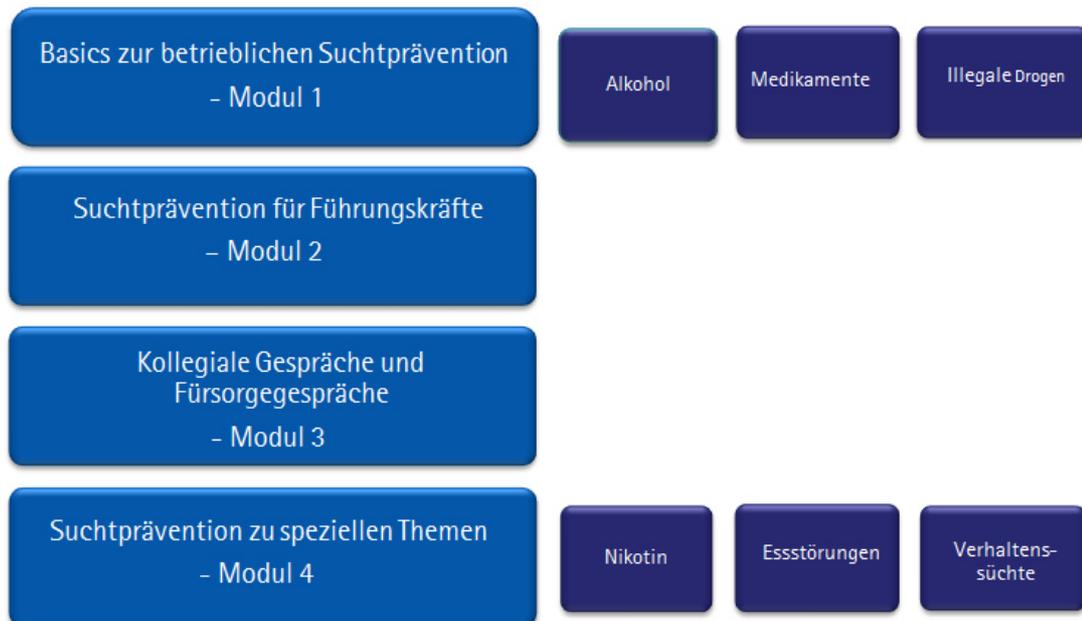
Unfallverhütung

Da der Konsum von Alkohol, psychisch wirksamen Medikamenten oder illegalen Drogen am Arbeitsplatz die Wahrnehmung verändert und die Reaktionsfähigkeit herabsetzt, wird dieser Gefahr für die Arbeitssicherheit und die Teilnahme am Straßenverkehr in der Leibniz Universität durch ein **eingeschränktes Konsumverbot** begegnet. Diese

Regelung wurde in dem gemeinsamen Rundschreiben der Arbeitssicherheit und der Suchtbeauftragten verankert: **Sicherheitsgefahr durch den Konsum wahrnehmungsverändernder Substanzen.**

Unterweisungen zur Suchtprävention als Modulprogramm

Einweisung in die Arbeitssicherheit – Modulsystem zur Suchtprävention an der Leibniz Universität Hannover



Regelmäßige suchtspezifische Unterweisungen in den einzelnen Arbeitsbereichen sind ein wichtiger Teil der Suchtprävention. Die Unterweisungs-Module bestehen aus Präsentationen und dazu gehörigen Broschüren. Modul 1 ist dazu gedacht, von Führungskräften in ihrem Arbeitsbereich durchgeführt zu werden. Die Module 2-4 werden von der Suchtbeauftragten in den Arbeitsbereichen vorgestellt.

4. Beratung zum Umgang mit Suchtgefährdeten

1. **Führungskräfte** sind Hauptverantwortliche für die Arbeitssicherheit und für die Umsetzung der Suchtprävention. Die Suchtbeauftragte unterstützt sie bei der Planung und Durchführung geeigneter Maßnahmen und gibt fachliche Empfehlungen.
2. **Kolleg/innen informieren sich, um ein kollegiales Gespräch mit riskant Konsumierenden vorbereiten.**
3. **Teams** bzw. das **Arbeitsumfeld** von Betroffenen werden ebenfalls von der Suchtbeauftragten beraten.
4. **Funktionsträger**, z.B. Personalräte, Schwerbehindertenvertretung, Sicherheitsbeauftragte und andere interne Fachkräfte werden bei der Vorbereitung von Gesprächen im Einzelfall hinzugezogen.
5. **Angehörige** sind ebenfalls eine Zielgruppe der Beratung, denn ihre emotionale Betroffenheit bis hin zur Erschöpfung durch die Abhängigkeit eines Angehörigen oder Freundes bedarf einer fachlichen Unterstützung.

Die Suchtbeauftragte berät bei Problemen mit Suchtmitteln und bei Verhaltenssuchten, sowie psychischen Belastungen und Konflikten.

Die Beratung findet während der Arbeitszeit statt und unterliegt der **Schweigepflicht**.



5. Öffentlichkeitsarbeit

Aufklärung durch Infomaterial, Plakate, Infostände, Aktionen zu riskantem Konsum und Verhaltensüchten werden verteilt oder durchgeführt.

Zum Beispiel ist die Broschüre **Habe ich die Medien im Griff – oder sie mich?** zu riskantem Medienkonsum hier entwickelt worden, weil es bisher keine auf den Arbeitsplatz bezogenen Materialien zu diesem Thema gibt. Derzeit wird an einer Broschüre zu Essstörungen am Arbeitsplatz gearbeitet.

6. Konsumreduzierung und Entwöhnung für Betroffene

Beratung

Die professionelle Beratung ist ein Angebot für alle Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover, die riskant, schädlich, missbräuchlich oder abhängig konsumieren. Sie verfolgt die Ziele Motivation, Konsumreduzierung oder Entwöhnung mit verschiedenen Methoden, z.B. SKOLL: Selbstkontrolltraining für den verantwortungsvollen Umgang mit Suchtstoffen und schädlichen Verhaltensweisen.

Raucherentwöhnung

Raucherentwöhnung wird als Einzelberatung oder als Gruppenkurse angeboten.

7. Veranstaltungen für Auszubildende



Im Rahmen des Werkstattbegleitenden Unterrichts nehmen alle Auszubildenden im 1. Lehrjahr an dem Seminar „Suchtprävention am Arbeitsplatz“ mit der Suchtbeauftragten teil.

8. Führungskräfte Schulungen

Regelmäßige Führungskräfte Schulungen zur Suchtprävention finden derzeit nicht mehr statt. Es gab sie nur systematisch in der Verwaltung.

Sie sind in der Technischen Informationsbibliothek geplant.

9. Prävention psychischer Belastungen

Gesunde Arbeitsbedingungen sind der beste Gesundheitsschutz und der Abbau psychischer Belastungen sollte neben den klassischen Gefahrenquellen höchste Priorität haben. Dafür müssen gesunde Arbeitsbedingungen definiert und Maßnahmen gewollt und ermöglicht werden.

Neben den anderen Akteuren im Gesundheitsmanagement unterstützt die Suchtbeauftragte die Arbeitsbereiche beim Abbau psychischer Belastungen und ist auch Ansprechpartnerin in der

Konfliktberatung und -moderation

Die Suchtbeauftragte bietet persönliche Beratungen und Konfliktmoderationen für die Beschäftigten nach unterschiedlichen Konzepten an.

Kriterien gesundheitsförderlicher Arbeit

Arbeit, die gesund erhält

bietet mehr als Sicherheit und gerechte Entlohnung. Sie

- ... ist sinnvoll
- ... transparent
- ... eröffnet Handlungsspielräume

- ... ist im vorgegebenen Rahmen gut zu bewältigen
- ... lässt Anforderungs- und Belastungswechsel zu
- ... berücksichtigt Unterschiede

- ... motiviert und bietet neue Herausforderungen
- ... bietet Unterstützung von verschiedenen Seiten
- ... ermöglicht Erfolg und Anerkennung
- ... wird wertgeschätzt.

A. Schubert / Dr. E. Wienemann 2012

Präventionsangebote

Die Suchtbeauftragte hat bei der Entwicklung der Fragebögen zur Erfassung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung mitgewirkt.

Seminare und Kursangebote für die Beschäftigten z.B.

- **Stressbewältigungsseminare**
- **Kurzfristige Entspannung**
- **Progressive Muskelentspannung**
- **Schnupper-Entspannungskurse** für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

im Rahmen der Weiterbildung für das Personal ergänzen das Angebot. Es wurde beispielsweise ein Kurs **Kurzfristige Entspannung** für besonders belastete Arbeitsbereiche durchgeführt.



Suchtbeauftragte

Anne Schwarz Dipl.-Soz.päd.

Dienstgebäude: Wilhelm-Busch-Str. 22, 2.OG Tel.: 0511/ 762 - 4908
Postanschrift: Welfengarten 1, 30167 Hannover
E-Mail: anne.schwarz@zuv.uni-hannover.de
Homepage: www.suchtbeauftragte.uni-hannover.de

Was ist zu tun, damit der Aufbau eines betrieblichen Suchtpräventionskonzeptes misslingt?

1. Vergessen Sie die Rahmenbedingungen!

Wozu braucht ein Berater einen ungestörten Raum oder einen Anrufbeantworter, gar ein eigenes Telefon?

Er oder sie kann doch in den Räumen der Personal- oder Betriebsräte oder der Betriebsärzte beraten, wenn diese gerade nicht gebraucht werden. Das gewährleistet genug Vertraulichkeit. Außerdem wäre es ganz gut, wenn jemand mitbekommt, wer da eigentlich kommt und was da läuft. Es wird dafür schließlich Arbeitszeit verwendet. Eigentlich könnte der Helfer oder die Helferin auch ehrenamtlich in der Freizeit beraten, wenn er oder sie davon überzeugt ist, dass es sinnvoll ist.

Es ist auch nicht nötig den Einsatz der Berater, deren Arbeitszeit und gegebenenfalls Freistellung zu regeln. Schließlich wissen die Berater und Beraterinnen selbst am besten, wie intensiv die Beratung sein sollte.

2. Wozu schriftliche Vereinbarungen? Wir regeln das im Einzelfall!

Wozu eine Dienstvereinbarung oder einen Stufenplan einführen, wenn Personalrat und Dienststelle im Einzelfall aushandeln können, was zu tun ist, wer geht und wer bleibt? Gleichbehandlung nützt niemandem etwas und berücksichtigt nicht die Beliebtheit und Stellung eines Mitarbeiters.

3. Wenn einer intern für Sucht zuständig ist, genügt das!

Warum sollten wir ein übergeordnetes Gremium oder einen Arbeitskreis gründen?

Sucht ist doch ein Randthema, das wir hier nicht hochspielen und aufbauschen wollen, das schadet nur unserem Image. Wenn sich ein Betroffener oder eine Betroffene intern dafür engagiert, reicht das. Der oder die kann sich um die evt. vorhandenen Süchtigen kümmern. Wir haben dann eine Ansprechperson, die den Vorgesetzten eine Menge Arbeit abnimmt.

4. Der Status des Beraters und die innerbetriebliche Anbindung spielen keine Rolle.

Ein hochrangiger Vorgesetzter oder Betroffener wird keinen Berater oder eine Beraterin von niedrigem Status und vielleicht unklarem Ruf akzeptieren. Hochqualifizierte wissen selbst sehr gut, wie und wo sie sich helfen lassen können und brauchen keinen internen Berater oder eine Beraterin.

5. Eine Fortschreibung und Weiterentwicklung der Suchtprävention ist nicht nötig.

Wenn der Berater oder die Beraterin eine suchtspezifische Grundausbildung hat, ist das gut und ausreichend. Wozu Supervision, Weiterbildung und Evaluation? Dazu ist das Thema nicht relevant genug. Es reicht, wenn die Suchtkranken weniger Ärger machen und nicht mehr auffallen.

6. Ein Einzelkämpfer ist effektiver als viele Verbündete.

Es lohnt sich nicht, viel Arbeitszeit dafür aufzubringen, um in endlosem Gremiengeklügel einen Konsens zu erzielen. Es ist doch effektiver, wenn ein Spezialist oder eine Spezialistin diese Arbeit übernimmt.

7. Der Berater oder die Beraterin sollte flexibel verschiedene Rollen wahrnehmen.

Am besten übernimmt der Berater zunächst die Ansprache der auffälligen Beschäftigten nach den Vorgaben des Vorgesetzten.

Anschließend sagt er den Betroffenen, was zu tun ist und kontrolliert das auch. Er schreibt Vermerke über alle Auffälligkeiten und Vorkommnisse und protokolliert wichtige Gespräche. Der Berater empfiehlt

Behandlungseinrichtungen, begleitet in Selbsthilfegruppen, führt zu Hause Gespräche mit den Angehörigen und ist

im übrigen der Anwalt und beste Freund der Betroffenen. Natürlich muss er auch den Kollegen gerecht werden, wenn sie sich ausgenutzt fühlen und deren Anliegen, natürlich ohne Namensnennung, auf den Tisch bringen. Der Berater sollte auch, z. B. durch unangekündigte Begehungen, feststellen, in welchen Bereichen besonders viel getrunken wird, und diese Erkenntnisse der Dienststellenleitung melden. Gegebenenfalls spricht er auffällige Mitarbeiter am Arbeitsplatz direkt an.

Zuerst sollte der Berater aber seine Qualifikation unter Beweis stellen, indem er die Personen in seiner unmittelbaren Umgebung berät, insbesondere Untergebene oder seine Vorgesetzten.

8. Führungskräfte sollten bei Suchtmittelauffälligkeit zurückhaltend sein.

Bevor eine Führungskraft in dieser Richtung Gespräche führt, sollte sie sich ganz sicher sein, dass der Betroffene wirklich suchtkrank ist. Sonst würde er ihm oder ihr unrecht tun.

Besser ist es, auf die Diagnose des Beraters zu warten. Es ist auch wichtig, dass erst alle anderen Mitarbeitenden davon überzeugt sind, dass eine Ansprache der Auffälligkeiten unumgänglich ist.

Viele „Sorgenkinder“ sind ausgesprochen einsatzfreudig und scheuen keine unbeliebten Arbeiten, so dass die unangenehmen Auswirkungen kompensiert werden. In so einem Falle lohnt sich eine Ansprache nicht. Nach einem solchen Gespräch wäre die Vertrauensbasis zerstört und das Engagement der Betroffenen dahin.

Wenn es dann nicht mehr klappt, sollte der Vorgesetzte von der Dienststelle und dem Berater dabei unterstützt werden, einen Betroffenen so schnell wie möglich los werden zu können. Eine suchtspezifische Qualifikation für Führungskräfte ist überflüssig, dafür genügt das allgemeine Führungs-Know-how.

9. Kein Austausch und endloser Kaffeeklatsch!

Die Berater sollten sich nicht endlos in irgendwelchen Gruppen austauschen. Es genügt, wenn sie mit ihrem jeweiligen Vorgesetzten über ihre Erfahrungen und Probleme sprechen.

In verschiedenen Einrichtungen herrschen jeweils andere Bedingungen. Vernetzung kostet viel Zeit und bringt wenig effektiven Nutzen.

Es ist auch nicht nötig, Sucht in andere innerbetriebliche Themen und Aktivitäten einzubringen, z. B. Personalentwicklung oder Gesundheitsförderung.

Jeder sollte seinen Part übernehmen und sich nicht in die Aufgabenbereiche anderer Funktions-träger, z. B. der Sicherheitsingenieure oder Betriebsärzte, einmischen.

10. Die Aufklärung sollte aus persönlicher Betroffenheit erfolgen.

Nur selbst Betroffene bringen das Engagement und die unermüdliche Hingabe auf, um alle Beschäftigten zum Suchtmittelverzicht zu bewegen. Betroffene wollen ihren Weg aus der Sucht propagieren und andere auf den gleichen Heilsweg führen. Dadurch wirkt ihre Aufklärung überzeugend, besonders wenn sie teilweise provokativ und mit Leidenschaft betrieben wird. Nur wer selbst krank war, ist ein Spezialist für die Heilung dieser Erkrankung.

Schade nur, dass ein Betroffener erst ganz unten sein muss, um überhaupt einen Ausweg aus dem Teufelskreis der Abhängigkeit zu finden. Vorher lohnt sich eine Ansprache nicht.

Begriffe wie Marketing, interne Öffentlichkeitsarbeit, Image, Management, Evaluation, Qualitätssicherung, stammen aus der Wirtschaft und passen nicht in die Suchtprävention mit ihrem fürsorglichen und humanistischen Hintergrund.



Suchtbeauftragte

Anne Schwarz Dipl.-Soz.päd.

Dienstgebäude: Wilhelm-Busch-Str. 22, 2.OG Tel.: 0511/ 762 - 4908
Postanschrift: Welfengarten 1, 30167 Hannover
E-Mail: anne.schwarz@zuv.uni-hannover.de
Homepage: www.suchtbeauftragte.uni-hannover.de