SUCHT | SCHWEIZ

Suchtmittelkonsum während der Lehrzeit: Wie man vorbeugen und reagieren kann

Ein Ratgeber für Ausbildungsverantwortliche

PRÄVENTION | HILFE | FORSCHUNG

Herausgeberin:
Sucht Schweiz, Lausanne 2010

Für Bestellungen:
Sucht Schweiz, Postfach 870, 1001 Lausanne
Telefon 021 321 29 35, Fax 021 321 29 40
buchhandlung@suchtschweiz.ch, www.suchtschweiz.ch

ISBN 2-88183-096-X

Ein Ratgeber für Ausbildungsverantwortliche

Inhalt

4 **Einleitung**

Die berufliche Grundbildung: Eine herausfordernde Lebensphase!
Die Lehrstelle: Eine Chance für Jugendliche
Warum ist Suchtprävention im Lehrbetrieb wichtig?
Es gibt gute Gründe, Prävention im Lehrbetrieb zu betreiben

7 **Prävention von Suchtmittelkonsum: Die Grundhaltung ist wichtig**

Geschlechtsspezifische Unterschiede beachten
Suchtfördernde Arbeitsbedingungen abbauen
Zeit für Gespräche einplanen
Verständnis und Offenheit
Die Möglichkeit, gemeinsam Entscheidungen zu treffen
Der Lehrabbruch – eine besondere Situation

11 **Prävention von Suchtmittelmissbrauch: Substanzen und betriebsinterne Regelungen**

Überprüfung der Betriebskultur
Klarheit und Kenntnis der Regeln
Drogentests: Keine Strategie der Prävention!

15 **Suchtmittelkonsum im Lehrbetrieb**

Vom Probierkonsum zum Missbrauch
Drogen- und Alkoholkonsum beeinflussen die Arbeitsfähigkeit
Tabelle: Suchtmittelkonsum und dessen möglicher Einfluss auf die Arbeit
Geschlechtsspezifische Unterschiede

21 **Suchtmittelkonsum im Lehrbetrieb – wie reagieren?**

Feststellen von Veränderungen
Gespräche führen: Keine einfache Angelegenheit!
Leitfaden für das abgestufte Vorgehen
Was auch zu bedenken ist

30 **Schema für ein schrittweises Vorgehen**

Die berufliche Grundbildung: Eine herausfordernde Lebensphase!

Der Beginn einer Ausbildung in einem Lehrbetrieb stellt für Jugendliche den ersten Schritt ins Berufsleben dar. Eine grosse und nicht einfache Herausforderung!

Nicht nur verlassen die Jugendlichen den gewohnten Rahmen der Schule, sie müssen sich auch auf eine ganz neue Situation einstellen, in der sie sich noch nicht sicher fühlen. Für viele Jugendliche erhält die Frage nach der «richtigen» Berufswahl eine grosse Bedeutung: Eine Entscheidung, die heute zu treffen und für die nahe Zukunft prägend ist, wirkt aus verständlichen Gründen sehr verunsichernd.

Der Alltag des Berufslebens bringt mit seinen strukturierten Tages- und Wochenabläufen weitere neue Situationen: Die Präsenzzeit am Arbeitsplatz erfordert frühes Aufstehen, jetzt haben die Jugendlichen weniger Frei- und Erholungszeit und deutlich weniger Ferien. An den neuen Lebensrhythmus müssen sie sich mit dem Eintritt ins Berufsleben erst einmal gewöhnen. In der Lehre erhalten Jugendliche zum ersten Mal einen eigenen Lohn. Damit umzugehen muss auch gelernt werden. Die Volljährigkeit fällt häufig ebenfalls in die Ausbildungszeit. Von diesem Augenblick an tragen die Jugendlichen den vollen Status des Erwachsenen, was die Dinge nicht unbedingt vereinfacht: Sie sind selbst verantwortlich, meist aber finanziell noch abhängig.

Auch sind die jungen Menschen in einem Alter, in dem sie mit zahlreichen Entwicklungsaufgaben konfrontiert sind: Finden einer eigenen Identität, Ablösung von der Familie und Übernahme von mehr Verantwortung in der Gesellschaft. Mit den «neuen» Veränderungen sehen sich Jugendliche vermehrt in einem Spannungsfeld zwischen dem Bedürfnis nach Autonomie und der Unsicherheit, die gestellten Anforderungen bewältigen zu können.

Jugendliche erleben diese Phase häufig als eine komplexe Situation, die mit vielen Unklarheiten und Unsicherheiten verbunden ist. Für den Lehrbetrieb ergibt sich daraus eine besondere Verantwortung. Gemeinsam mit der Berufsschule und den Eltern hat er die Aufgabe, Lernende auf ihren zukünftigen Beruf vorzubereiten, aber auch, sie auf dem Weg zum Erwachsenwerden zu begleiten.

Die Lehrstelle: Eine Chance für Jugendliche

Jeder Betrieb stellt Normen und Regeln auf, die eine qualitativ hochstehende Arbeit unter den bestmöglichen Bedingungen garantieren sollen. Solche Bedingungen sind auch für die Entwicklung der Fähigkeiten der Lernenden von grosser Bedeutung. Sie bieten nicht nur die Möglichkeit, eine solide berufliche Qualifikation zu erwerben, sondern unterstützen Jugendliche auch darin, soziale Fähigkeiten in einem neuen Umfeld einzuüben. Die Bedingungen am Arbeitsplatz bestimmen wesentlich die Gesundheit und das Wohlbefinden der Jugendlichen und sind wichtige Orientierungshilfen. Dies ist der Zusammenhang, in dem die folgenden Überlegungen und Empfehlungen zur Prävention von legalen und illegalen Suchtmitteln im Lehrbetrieb formuliert worden sind.

Warum ist Suchtprävention im Lehrbetrieb wichtig?

Ein Betrieb trägt zur Suchtprävention bei, indem er z. B. für ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld sorgt, indem er Auszubildende begleitet und diese sowohl bei beruflichen als auch bei sozialen Schwierigkeiten unterstützt.

Gemäss Arbeitsgesetz (Art. 29 bis 32) und Obligationenrecht (Art. 328) ist es Aufgabe der für die Lernenden verantwortlichen Person, die körperliche und psychische Gesundheit der Jugendlichen, die dem Betrieb zur beruflichen Ausbildung anvertraut sind, zu schützen. Angesprochen sind Sicherheitsaspekte, Unterstützung und Begleitung der Jugendlichen und nicht zuletzt auch die erzieherische Pflicht der für die Lernenden verantwortlichen Person.

Ferner hält das Gesetz fest, dass die Gefährdung von Jugendlichen dem gesetzlichen Vertreter zu melden ist (ArG Art. 32 Abs.1). Im Weiteren gilt für alle Arbeitnehmenden, also auch für Lernende, dass sie sich während der Arbeit weder mit Alkohol noch mit anderen psychoaktiven Substanzen berauschen dürfen, wenn sie dadurch sich selbst oder andere gefährden (Verordnung über die Unfallverhütung, Art. 11 Abs. 3).

Es gibt gute Gründe, Prävention im Lehrbetrieb zu betreiben

Prävention von Problemen, die durch den Konsum legaler und illegaler Drogen entstehen, ist nicht nur eine gesetzliche Auflage – Prävention lohnt sich auch! Sie lohnt sich wegen der Sicherheit und der Gesundheit der Lernenden, der Verbesserung des Arbeitsklimas und nicht zuletzt auch hinsichtlich des Bildes, das der Betrieb in der Öffentlichkeit vermittelt.

… Suchtprävention erhöht die Arbeitssicherheit

Je mehr sich Lernende unterstützt und begleitet fühlen, desto weniger Stresssituationen am Arbeitsplatz ergeben sich. So entstehen weniger problematische Situationen, in welchen Jugendliche möglicherweise zu Suchtmitteln greifen, um ihre Schwierigkeiten zu bewältigen und das psychische Gleichgewicht wieder herzustellen. Werden Lernende über mögliche Folgen des Konsums psychoaktiver Substanzen am Arbeitsplatz informiert, wird ihnen das damit verbundene Unfallrisiko bewusster. Dies trägt zu einem verantwortungsvolleren Verhalten bei und damit zur Erhöhung der Sicherheit.

… Suchtprävention fördert ein positives Arbeitsklima

Suchtprävention im Lehrbetrieb vermittelt implizit die Botschaft, dass dem Betrieb das Wohlergehen der Lernenden wichtig ist. Diese Wertschätzung hat einen günstigen Einfluss auf die Kommunikation zwischen der für die Lernenden verantwortlichen Person und den Lernenden. Zudem wird das soziale Wohlbefinden im ganzen Betrieb gefördert. All dies wirkt sich positiv auf Stressbewältigung und Leistungsmotivation aus.

… Suchtprävention verbessert das Image des Betriebs

Die Präventionsbemühungen des Betriebs, das Wahrnehmen der Verantwortung für die Lernenden und deren Wohlbefinden werden auch ausserhalb des Unternehmens gesehen und tragen zu dessen gutem Ruf bei. Es kommt ihm vielleicht sogar eine Vorbildfunktion zu, die weitere Lehrbetriebe zur Nachahmung motiviert.

Prävention von Suchtmittelkonsum:
Die Grundhaltung ist wichtig

Suchtprävention für Lernende im Betrieb ist nötig und sinnvoll. Sie reicht von der notwendigen Sachinformation, über das Ausbildungslager mit lebenskundlichen Themen, bis zur Überprüfung betriebsinterner Anlässe.

Zur Veranschaulichung werden im Folgenden einige konkrete Beispiele aufgeführt:

- Informationsveranstaltungen über verschiedene psychoaktive Substanzen in Zusammenarbeit mit Präventions- oder Suchtfachstellen.
- In Sportwochen, Einführungskursen, im Ausbildungslager oder in Workshops können Themen wie Gesundheit, Sicherheit, Gewalt, Drogen und Sucht aufgegriffen und mit den Jugendlichen besprochen werden. Hier können externe Fachpersonen engagiert werden.
- Regeln bezüglich Rauchen im Lehrbetrieb und Angebote für nichtrauchende und rauchende Jugendliche. Zum Beispiel «Berufslehre ohne Rauch», ein Projekt von AT-Schweiz (www.at-schweiz.ch).

Probleme im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol, Tabak, Medikamenten oder anderen Drogen zeigen sich nicht von einem Tag auf den anderen. Die Entstehung einer Suchtgefährdung muss als Prozess verstanden werden. Insofern kann nur eine längerfristige und umfassende Präventionsarbeit einen Einfluss auf das Konsumverhalten nehmen. Einmalige Aktionen können nicht mehr als Denkanstösse vermitteln.

Wer auf die Lebenssituation, die Bedürfnisse und die aktuellen Probleme von Jugendlichen eingeht und gemeinsam mit ihnen nach Lösungsmöglichkeiten sucht, betreibt konkrete Suchtprävention. Jugendliche schätzen es in der Regel sehr, wenn man ihnen anbietet, gemeinsam über Alternativen zum Suchtmittelkonsum, über positive Lebensentwürfe nachzudenken. Suchtprävention braucht als Basis einen Alltag, in dem eine offene, respektvolle und dialogbereite Haltung eingenommen und eine Beziehung zu den jungen Menschen im Lehrbetrieb aufgebaut wird.

Geschlechtsspezifische Unterschiede beachten

Vielfältige Praxis- und Forschungserfahrungen zeigen, dass die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht eine unterschiedliche Position im Leben mit sich bringt. Mädchen und Jungen unterscheiden sich in ihren Ablösungsprozessen, in der Entwicklung von Berufs- und Familienorientierung, in der Entwicklung des Verhältnisses zu ihrem Körper und im Aufbau von sozialen Beziehungen. Vor diesem Hintergrund ist zu berücksichtigen, dass Mädchen und Jungen auch mit geschlechtsspezifischen Schwierigkeiten konfrontiert sind, die unterschiedliche Lösungsstrategien und spezifische Unterstützung erfordern.

Ziel der Suchtprävention ist die ganzheitliche Förderung und Unterstützung gesundheitsfördernder Lebensgestaltung von Jugendlichen. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind dabei ebenso zu berücksichtigen wie kulturelle Differenzen.

Suchtfördernde Arbeitsbedingungen abbauen

Die für die Lernenden verantwortlichen Personen haben die Möglichkeit, das Umfeld der Lernenden im Betrieb entscheidend zu beeinflussen: Durch Schaffung, Veränderung oder Verbesserung von entsprechenden Strukturen, Regelungen und Arbeitsbedingungen tragen sie dazu bei, gesundheitsfördernde Aspekte zu unterstützen und das Wohlbefinden der Jugendlichen im Betrieb zu erhöhen.
Verschiedene Untersuchungen haben einige Faktoren ausgemacht, die zu einer erhöhten Suchtgefährdung führen. Folgende Punkte sind zu vermeiden:

- Stress durch Arbeitsüberlastung
- Monotone Arbeit
- Geringschätzige Aufgaben
- Überforderung oder Unterforderung bei der Arbeit
- Geringe Wertschätzung der Fähigkeiten
- Einsamkeit und Isolierung am Arbeitsplatz
- Lärm, Hitze, Staub und schlechtes Licht
- Konflikte mit Vorgesetzten oder Mitarbeitenden

Es gibt bestimmt einige Punkte, die nur schwer zu verändern sind. Aber dennoch können die meisten mit relativ wenig Aufwand günstig beeinflusst werden.

Zeit für Gespräche einplanen

Die Jugendlichen verbringen viel Zeit an ihrem Arbeits- und Ausbildungsort. Sie sind mit Menschen zusammen, die sie nicht aussuchen können. Daraus ergeben sich Situationen, die für die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen konstruktiv genutzt werden können: Rücksicht nehmen, Meinungsverschiedenheiten austragen, Kompromisse finden und Konflikte lösen. Zwischenmenschliche Themen, denen eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte, lassen sich sehr gut in regelmässig stattfindenden Gesprächen aufnehmen.

Verständnis und Offenheit

Wo sich Jugendliche im Lehrbetrieb verstanden und ernst genommen fühlen, kann sich ihr Vertauen zu anderen Personen entwickeln und festigen. Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Lernenden und Ausbildungsverantwortlichen ist eine wichtige Voraussetzung für die Suchtprävention. Sie ermöglicht Jugendlichen, sich mit ihren persönlichen Schwierigkeiten an die für sie verantwortliche Person zu wenden und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Die Möglichkeit, gemeinsam Entscheidungen zu treffen

Die Fähigkeiten und Möglichkeiten eines Lernenden einzuschätzen und zu wissen, in welchem Ausmass er oder sie in die Entscheidungen eingebunden werden kann, ist für Ausbildungsverantwortliche bestimmt nicht immer einfach. Gerade die Möglichkeit, bei der Gestaltung und Ausführung der Arbeit mitbestimmen zu können, vermittelt den Lernenden eine Wertschätzung, die sich motivierend auf die Ausbildung auswirkt und ihr Selbstwertgefühl stärkt.

Der Lehrabbruch – eine besondere Situation

Ein Lehrabbruch ist für Jugendliche unbestritten eine risikoreiche Situation. Untersuchungen haben gezeigt, dass Jugendliche, die die Ausbildung abbrechen und sich nicht innert kurzer Zeit in einer anderen Ausbildung befinden, eine erhöhte Wahrscheinlichkeit aufweisen, psychoaktive Substanzen zu konsumieren. Die ausgestiegenen Lernenden befinden sich in einer schwierigen Situation, die nicht leicht zu bewältigen ist: Nicht nur müssen sie die Enttäuschung verarbeiten, eine neue Tagesstruktur finden und neue Perspektiven entwickeln, sondern sie stehen zudem unter dem Druck, eine neue Ausbildung oder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Für Jugendliche werden folgende Fragen wichtig: An wen kann ich mich wenden? Was muss ich tun? Was und wie soll ich wählen? Haben die Jugendlichen bei der Bewältigung dieser komplexen Probleme keine individuellen, mit sozialer Unterstützung verbundenen Strategien zur Verfügung, besteht die Gefahr, dass Suchtmittel konsumiert werden, um die schwierige Situation zu vergessen.

Es ist deshalb wichtig, dass die für die Lernenden verantwortliche Person allfällige Zeichen einer «inneren Kündigung» frühzeitig wahrnimmt und versucht, mit Gesprächen präventiv darauf zu reagieren. Fehlt dem Lernenden aber über längere Zeit die Motivation für die Arbeit, kann es manchmal auch sinnvoller sein, einen Lehrvertrag nicht unter allen Umständen weiterzuführen: Der/die Jugendliche hat vielleicht nicht die «richtige» Berufswahl getroffen, möchte sich neu orientieren und in einem ganz anderen Bereich arbeiten. In diesem Zusammenhang sollte nicht von einem Misserfolg der Ausbildung gesprochen, sondern die positive Wende in den Vordergrund gestellt werden: Änderungen vorzunehmen braucht auch Mut! Die für die Lernenden verantwortliche Person muss diesen Prozess unbedingt begleiten damit er fruchtbar sein kann.

Prävention des Suchtmittelmissbrauchs:
Substanzen und betriebsinterne Regelungen

Suchtprävention im Betrieb bedeutet auch, eine Verbindung zwischen dem Konsum von psychoaktiven Substanzen und den beruflichen Anforderungen herzustellen. Dies bietet eine gute Möglichkeit, Jugendliche – aber auch alle anderen Arbeitnehmenden – für den Konsum von verschiedenen legalen und illegalen Suchtmitteln zu sensibilisieren und ihnen Risiken in Bezug auf die Arbeitsleistung und Arbeitssicherheit wie auch in Bezug auf die Gesundheit aufzuzeigen.

In diesem Zusammenhang ist auch klar darzustellen, wie der Betrieb auf Suchtmittelkonsum reagiert und welche Hilfeleistungen dieser bei persönlichen Schwierigkeiten leistet. Für Letzteres ist es unumgänglich, dass der Betrieb interne Richtlinien für den Umgang mit auftretenden Problemen im Zusammenhang mit psychoaktiven Substanzen entwickelt. Ohne einen solchen Leitfaden besteht die Gefahr, von Fall zu Fall unterschiedlich zu reagieren. Damit wird die Gleichbehandlung nicht gewährleistet und die Glaubwürdigkeit leidet. Sehr wichtig ist, dass die für die Lernenden Verantwortlichen sich ihrer eigenen Wertvorstellungen bewusst werden, denn diese prägen ihre Haltung gegenüber verschiedenen Suchtmitteln und auch gegenüber konsumierenden Menschen.

Überprüfung der Betriebskultur

Verschiedene Faktoren beeinflussen den Suchtmittelkonsum: So zum Beispiel Zugänglichkeit und Präsenz dieser Substanzen oder auch die gesellschaftliche Akzeptanz des Konsums. Es gilt, diese Aspekte in Betracht zu ziehen und Regeln zu formulieren, welche die Haltung des Betriebs widerspiegeln: z.B. Alkoholverbot während der Arbeit, beschränkte Möglichkeit, Alkohol im Betriebsrestaurant zu erhalten, Rauchverbot, Raucherzonen usw. Solche Regeln und Gewohnheiten im Betrieb gelten für das ganze Personal und haben einen direkten Einfluss auf die Lernenden im Sinne einer Vorbildfunktion. Es liegt an den Führungskräften des Betriebs, zu urteilen, in welcher Form das betriebsinterne Verhalten mit den suchtpräventiven Bemühungen zu vereinbaren ist.

Klarheit und Kenntnis der Regeln

Damit wird verständlich, warum es wichtig ist, betriebsintern eine eigene Haltung gegenüber legalen und illegalen Suchtmitteln zu entwickeln und diese auch bekannt zu machen. Es sollte klar ersichtlich sein, welche Regelungen für Suchtmittel gelten und wie auf Regelverstösse reagiert wird. Die Lernenden sind von Beginn an über die internen Abmachungen informiert und wissen auch, mit welchen Konsequenzen sie bei einem Verstoss zu rechnen haben. Von grundsätzlichem Interesse für den Betrieb ist der Schutz der Gesundheit. Die wichtigsten Regelungen betreffen folgende Punkte:

- Regeln zum Alkoholkonsum (vor und während der Arbeit)
- Zugang zu Alkoholangeboten im Betrieb (gestatten, einschränken oder verbieten)
- Regeln zum Tabakkonsum (verbieten, gestatten, einschränken, örtlich und/oder zeitlich einschränken)
- Regeln zum Konsum psychoaktiver Medikamente ohne medizinische Indikation (insbesondere Schlaf- und Beruhigungsmittel)
- Regeln zum Konsum illegaler Drogen

Einige spezifische Beispiele von Regeln in Betrieben zur Veranschaulichung:

- In vielen Lehrbetrieben besteht ein generelles Alkoholverbot für Lernende.
- Für das alljährliche Weiterbildungslager werden Lagerregeln festgelegt. Dabei geht es vor allem um das generelle Verbot von Alkohol und illegaler Drogen. Die Lagerregeln werden auch von den Leitenden im Sinne einer Vorbildfunktion gelebt.
- Unter www.unternehmenrauchfrei.ch werden von der Lungenliga Informationen für Firmen bereit gestellt.
- Die Betriebsordnung enthält Grundsätze zum Konsum von Alkohol, illegalen Drogen und Medikamenten.
  Diese verbindliche Erklärung umfasst die Verpflichtung der Firma und die Anforderungen an die Mitarbeitenden.
- Verschiedene Unternehmen wie die Swiss Re, Suva, Migros oder die UBS haben ein eigenes Präventionskonzept erstellt, das Absichtserklärungen und Vorgehensweisen formuliert.

Drogentests: Keine Strategie der Prävention!

Ohne Zweifel ist Drogenkonsum im beruflichen Umfeld nicht akzeptierbar. Auf der einen Seite ist er gesetzlich verboten (Art. 19a BtmG), auf der anderen Seite gefährdet er die Arbeitssicherheit, reduziert die Leistungen und beeinflusst das Klima im Betrieb. Zum Schutz der eigenen Interessen greifen immer mehr Verantwortliche für Lernende auf Drogentests zurück, um allfälligen Drogenkonsum aufzudecken. Ein solches Vorgehen ist äusserst heikel und wird von Sucht Schweiz in keiner Weise empfohlen.
Die Zuverlässigkeit von Urintests ist sehr fragwürdig. Ein positiver Test sagt nichts über den aktuellen Bewusstseinszustand der getesteten Person aus und auch nichts darüber, ob diese Person regelmässig Drogen konsumiert. So kann zum Beispiel bei Cannabis auch Wochen nach dem eigentlichen Konsum ein positives Resultat vorliegen. Der genaue Zeitpunkt des Drogenkonsums kann also nicht festgestellt werden. Es gibt sehr viel bessere Möglichkeiten, sicherer und respektvoller die beruflichen Kompetenzen oder das Verhalten der Lernenden zu evaluieren. Um zu merken, dass es einem Jugendlichen schlecht geht, braucht es keinen Test!

Unter welchen Vorraussetzungen ist ein Drogentest allenfalls gerechtfertigt? Dieser heiklen Frage sind verschiedene Bundesämter in Zusammenarbeit mit Sucht Schweiz nachgegangen. Folgende Bedingungen müssen abgeklärt werden:

- Das Sicherheitsinteresse muss den Persönlichkeitsschutz überwiegen. Dies bedeutet, dass notwendige Massnahmen zur Arbeitssicherheit getroffen werden müssen, um die Arbeitenden zu schützen – Drogentests können Ergänzungen solcher Massnahmen sein.
  Es braucht eine Einwilligung der/des Lernenden, unabhängig vom Alter, da ein Drogentest einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte darstellt. Auch wenn die Eltern sich mit einem Urintest einverstanden erklären, darf die für Lernende verantwortliche Person ohne die Einwilligung der betroffenen Person (auch wenn sie noch minderjährig ist) keinen Test anordnen. Diese Einwilligung muss frei von jeglichem Druck erfolgen und für jeden einzelnen Test neu eingeholt werden. Die/der Lernende darf nicht zu einem Drogentest gezwungen werden. Dem Lehrbetrieb bleibt die Möglichkeit, Konsequenzen auf der Basis unerfüllter Arbeitsleistungen zu ziehen.

- Der/die Lernende muss vorgängig über den Zweck und die Folgen des Drogentests informiert werden. Mit Nachdruck ist darauf hinzuweisen, dass ein erstes positives Testergebnis kein ausreichender Grund für eine Entlassung ist. Vielmehr steht der Signalcharakter im Vordergrund und es ist nach Hilfsmöglichkeiten zu suchen, die die Betreffenden in ihrer problematischen Situation unterstützen.

- Die Durchführung des Drogentests ist immer Aufgabe von Ärzten oder Ärztinnen. Diese dürfen keine Angaben über einen allfälligen Drogenkonsum weitergeben, sondern nur den Befund über die Tauglichkeit des Lernenden im Lehrbetrieb mitteilen.

Aufgrund der erweiterten Fürsorgepflicht sollten Verantwortliche für Lernende ihre Aufmerksamkeit nicht auf Drogentests richten, sondern die gesamte Problematik des Drogenkonsums und seiner Folgen sowie die Suchtprävention in den Vordergrund stellen. Drogentests besitzen nur Kontrollcharakter; sie signalisieren einen Vertrauensentzug und unterstützen Jugendliche mit einem problematischen Drogenkonsum in keiner Weise. Vergleiche zu diesem Thema auch www.alkoholamarbeitsplatz.ch, Rubrik «Auszubildende».

Suchtmittelkonsum im Lehrbetrieb

Trotz Suchtprävention im Betrieb können Suchtprobleme und Substanzkonsum unter Mitarbeitenden oder Lernenden vorkommen.

Leiden junge Frauen und Männer längere Zeit unter hohen inneren Spannungen und Belastungen von Aussen und stehen ihnen keine oder zu wenig erlernte Verhaltensmöglichkeiten zur Spannungsreduktion und Konfliktlösung zur Verfügung, greifen sie unter Umständen auf Drogen oder Alkohol zurück. Ein solcher Konsum muss als Versuch verstanden werden, mittels Substanzkonsum Probleme zu vergessen oder zu überwinden und eine erneute innere Balance zu finden.

Vom Probierkonsum zum Missbrauch

Es ist unbedingt notwendig zwischen Experimentierkonsum, punktuellem Konsum, regelmässigem Konsum, punktuellem Missbrauch und einer Abhängigkeit zu unterscheiden. Gewisse Formen des Konsums tragen grössere Risiken in sich als andere. So steht ein Experimentierkonsum – ein einmaliges Ausprobieren einer bestimmten Substanz – eher in Zusammenhang mit Neugier als in Zusammenhang mit einem zugrunde liegenden Problem. Bestimmt erinnern sich viele an das Probieren einer Zigarette oder auch an einen experimentellen Cannabiskonsum. Eine solche Erfahrung soll weder verharmlost noch dramatisiert werden: Vielmehr ist eine offene Diskussion anzustreben, in der man klar aufzeigt, dass man sich Sorgen macht und den Konsum missbilligt.

Der punktuelle Konsum wird von den Konsumierenden oft als Freizeitkonsum bezeichnet. Der Begriff mag etwas seltsam klingen, beschreibt aber die Motivation dieser Konsumform: Die Suche nach Vergnügen, nach Spass oder nach Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Handelt es sich dabei um ein Risiko? Beunruhigend ist dieser Konsum dann, wenn je nach Individuum und Kontext Probleme auftauchen: Erhöhtes Unfallrisiko, allgemeines Unbehagen oder Schwierigkeiten im Umgang mit Menschen. Mit Suchtmitteln versucht ein Teil der Konsumierenden Probleme zu überdecken und diese für kurze Zeit zu vergessen. Wenn immer häufiger Suchtmittel konsumiert werden, kann es zu einem regelmässigen oder gar gewohnheitsmässigen Konsum kommen.

Auch kann der Suchtmittelkonsum als ein Bedürfnis verstanden werden, aus der gesellschaftlichen Realität zu flüchten. In solchen Situationen besteht die Gefahr eines punktuellen Missbrauchs oder sogar das Risiko einer Überdosis. Dieser problematische Konsum (regelmässig, gewohnheitsmässig und punktuell missbräuchlich) kann unter Umständen zu einem späteren Zeitpunkt in eine Abhängigkeit führen, was je nach Substanz und Individuum unterschiedlich schnell passieren kann.

Festzuhalten bleibt, dass die Mehrheit der punktuell Konsumierenden ihren Konsum kontrollieren kann und nicht zu einer problematischeren Konsumform übergeht. Ein Konsum illegaler Drogen beschränkt sich bei der Mehrheit der Konsumierenden auf das Jugendalter und das Alter als junge Erwachsene. Vor allem beim Tabakkonsum zeigt sich aber, dass der Einstieg in den regelmässigen Konsum meist vor dem 20. Lebensjahr geschieht.

Drogen- und Alkoholkonsum beeinflussen die Arbeitsfähigkeit

Betriebe machen sich in erster Linie Sorgen, wenn Lernende Cannabis oder andere illegale Drogen nehmen. Tatsache aber ist, dass bei Jugendlichen der Konsum von Alkohol und Tabak viel häufiger vorkommt. Tabakkonsum beeinträchtigt die Arbeitsleistung kaum, was häufig ein Grund ist, nichts zu unternehmen. Aber gerade in der Phase der Adoleszenz sind die Auswirkungen auf den zukünftigen Substanzkonsum am einflussreichsten. Indem strukturelle Massnahmen gegen den Tabakkonsum geschaffen werden, wie zum Beispiel die Einführung eines Rauchverbots innerhalb der Firmengebäude, können Arbeitgebende eine langfristig wirkungsvolle erzieherische Rolle wahrnehmen.

Alle anderen psychoaktiven Substanzen, einschliesslich des Alkohols, können unter anderem auch die Leistung am Arbeitsplatz und in der Schule schwerwiegend beeinträchtigen. Aus diesem Grund ist die für die Lernenden verantwortliche Person berechtigt zu reagieren, wenn ein (risikoreicher) Konsum von psychoaktiven Substanzen vermutet wird. Die nachfolgende Tabelle auf Seite 18 gibt einen Eindruck über Wirkungen verschiedener Substanzen. Zu berücksichtigen ist, dass häufig auch mehrere Substanzen gleichzeitig konsumiert werden. Die gleichzeitige Einnahme von verschiedenen psychoaktiven Substanzen verschärft die Gefahren und Risiken des Konsums in hohem Masse, insbesondere kann die Wirkung verstärkt werden und die Toxizität kann sich erhöhen.

Es ist auch festzuhalten, dass ein regelmässiger Konsum in der Freizeit (an Wochenenden und Abenden) einen Einfluss auf die Fähigkeiten am Arbeitsplatz haben kann und eine Reaktion der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erfordert. Der Einfluss kann unter anderem an folgenden klassischen Symptomen erkannt werden, unabhängig davon, welche Substanz konsumiert wird:

- Müdigkeit, Abgespanntheit und Schläfrigkeit
- Fehlende Konzentrationsfähigkeit
- Leistungsabfall
- Unzuverlässigkeit und Unpünktlichkeit
- Zunehmende Kurzabsenzen

Auf der anderen Seite ist es auch möglich, dass Jugendliche einen punktuellen Konsum in der Freizeit betreiben, ohne dass dies auf den Lehrbetrieb irgendwelche Auswirkungen hat. In diesem Falle kann der Lehrbetrieb zwar nichts unternehmen, aber gegenüber dem Jugendlichen Dialogbereitschaft zeigen.

Eine andere Situation zeigt sich, wenn die für die Lernenden verantwortliche Person, einen Suchtmittelkonsum bei einem Lernenden vermutet und dieser am Arbeitsplatz nicht mehr die geforderte Leistung erbringt. In diesem Fall ist es eine erzieherische Pflicht der ausbildenden Person, dem Lernenden seine Vermutungen und Sorgen mitzuteilen. Dem Lernenden sollen noch einmal die betriebsinternen Regeln, die Ausbildungsanforderungen und die Risiken, die durch einen Suchtmittelkonsum für den Betrieb entstehen, dargelegt werden. Damit besteht die Möglichkeit, dass dem Lernenden bewusst wird, welche Folgen sein Verhalten haben kann, was ihn allenfalls motiviert mit dem Konsum aufzuhören oder diesen zumindest einzuschränken.

In diesem Zusammenhang ist unbedingt mit Nachdruck klar zu machen, dass der Handel mit Drogen (Dealerei) im Betrieb nicht toleriert wird: Werden innerhalb des Betriebs illegale Substanzen gefunden und wird der Besitzer oder die Besitzerin beim Dealen erwischt, sollen klare Regeln und Sanktionen hierfür definiert worden sein.

Suchtmittelkonsum und dessen möglicher Einfluss auf die Arbeit

Substanz	Unmittelbarer Einfluss des Konsums auf die Arbeit	Regelmässiger, problematischer Konsum und dessen Einfluss auf die Arbeit
Alkohol	• Steigerung der Risikobereitschaft • Verminderung der Konzentrationsfähigkeit und der Aufmerksamkeit • Eingeschränkte Wahrnehmung • Verminderung der Reaktionsfähigkeit • Verhaltensauffälligkeiten (heitere Stimmung oder gereiztes und aggressives Auftreten)	• Fehlende Präzision • Verminderung der handwerklichen und intellektuellen Fähigkeiten • Zunehmende Kurzabsenzen • Verminderung der Arbeitsmotivation und des beruflichen Engagements • Zunehmende Vergesslichkeit • Unberechenbares Verhalten und auffallende Unruhe • Zunehmende Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit
Tabak	• Sicherheitsrisiko (Brandgefahr) • Belästigung und Gesundheitsgefährdung anderer Personen durch das Passivrauchen	• Sicherheitsrisiko (Brandgefahr) • Belästigung anderer Personen durch das Passivrauchen • Beanspruchung von zusätzlichen Pausen fürs Rauchen • Zunehmende Krankheitsabsenzen • Verschlechterung der physischen Leistungsfähigkeit
Psychoaktive Medikamente ohne medizinische Indikation	• Müdigkeit, Niedergeschlagenheit, Schwindelgefühl • Benommenheit	• Gedächtnisstörungen • Verminderte Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit • Verminderte Leistungsfähigkeit • Leichte kognitive Beeinträchtigung • Muskuläre Schwäche
Cannabis	• Veränderung der Wahrnehmung von Raum und Zeit • Veränderte Sinneswahrnehmungen • Zunehmende Müdigkeit und Schläfrigkeit • Verminderung der Konzentrationsfähigkeit und der Aufmerksamkeit • Eingeschränkte Reaktionsfähigkeit (Unfallgefahr) • Veränderung der Grundstimmung	• Subtile Beeinträchtigungen kognitiver Funktionen, Verschlechterung des Kurzzeitgedächtnises • Konzentrationsschwierigkeiten • Verminderung der Arbeitsmotivation

Substanz	Unmittelbarer Einfluss des Konsums auf die Arbeit	Regelmässiger, problematischer Konsum und dessen Einfluss auf die Arbeit
Partydrogen	• Veränderte Stimmung, wie z.B. euphorische Stimmung, Sinnestäuschung führt zu unangebrachtem Verhalten • Überschätzung der eigenen Fähigkeiten und Risiko unkontrollierter Handlungen	• Risiko psychischer Verwirrungen, wie z.B. Wahnvorstellungen • Verwirrtheits- und Erregungszustände • Erschöpfungsrisiko • Reizbarkeit, Aggressives Verhalten • Depressive Verstimmungen
Kokain	• Kurzfristige Euphorie und Stimulierung mit Risiko einer unkontrollierten Hyperaktivität gefolgt von Erschöpfungsgefühl und Verstimmung	• Risiko psychischer Probleme, Verwirrungen, depressiver Verstimmungen • Aggressivität, Gewalt • Konzentrationsschwierigkeiten • Vergesslichkeit • Sinkende Zuverlässigkeit • Vermehrte Unpünktlichkeit
Opiate Heroin	• Euphorisches Wohlgefühl gefolgt von Schläfrigkeit und Benommenheit • Veränderungen in der Wahrnehmung, im Bewusstsein und in der Gemütslage	• Verminderung der Aufmerksamkeit und der Konzentrationsfähigkeit • Starke Stimmungsschwankungen • Sinkende Zuverlässigkeit • Vermehrte Absenz
	Für weiter führende Informationen über Wirkungen, Risiken und Folgen des Suchtmittelkonsums sowie dessen Verteilung in der Bevölkerung können Sie bei Sucht Schweiz gratis Unterlagen beziehen. Sie finden diese Unterlagen auch auf der Homepage: www.suchtschweiz.ch.	

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Junge Frauen und junge Männer sehen sich mit bestimmten Geschlechtsrollenerwartungen konfrontiert. Suchtgefährdung und allfälliges Suchtverhalten weisen geschlechtsspezifische Unterschiede auf, die wichtige Erklärungsansätze für den Konsum von Suchtmitteln liefern.

Rauchen kann z. B. in einer bestimmten symbolischen Verbindung mit Weiblichkeits- oder Männlichkeitsbildern eingesetzt werden und so eine bestimmte Selbstpräsentation als Frau oder Mann unterstreichen. Zentrale Bedeutung hat für Mädchen ausserdem die gewichtsregulierende Funktion des Rauchens, weniger beim Einstieg, sondern vor allem bei der Aufrechterhaltung des Tabakkonsums: Es wird weiter geraucht, um das Gewicht unter Kontrolle zu halten.

Bezüglich Medikamentenkonsum ist festzuhalten, dass Mädchen häufiger als Jungen zu Arzneimitteln greifen. Der unauffällige und heimliche Konsum, der nicht mit einem Verlust der Selbstkontrolle verbunden ist, entspricht dem weiblichen Verhaltensmuster.

Suchtmittelkonsum im Lehrbetrieb:
Wie reagieren?

Einen problematischen Suchtmittelkonsum wahrzunehmen und darauf zu reagieren, ist bestimmt keine einfache Angelegenheit. Werden Drogen im Lehrbetrieb vermutet, stellt sich für die Verantwortlichen die Frage nach dem Verhalten, der Rolle und der «richtigen», angemessenen Reaktion. Auch wenn es kein Patentrezept für das Vorgehen gibt und jede Situation eine spezifische Problemstellung beinhaltet, können dennoch einige Handlungsmöglichkeiten gezeigt werden, wie in einer entsprechenden Situation reagiert werden kann.

Feststellen von Veränderungen

Ein problematischer Suchtmittelkonsum wirkt sich zunehmend sichtbar auf das Verhalten und die Arbeitsleistung von Lernenden aus. Es sind diese Veränderungen, auf die ein Lehrbetrieb reagieren muss. Mögliche Anzeichen eines problematischen Konsums sind auf Seite 17 sowie in der Tabelle Seiten 18/19 aufgeführt. Die genannten Verhaltensweisen und Merkmale müssen allerdings nicht unbedingt mit einem Suchtmittelkonsum in Verbindung stehen. Es kann sich auch um normale pubertäre oder um gesundheitliche Probleme handeln, denen ebenfalls mit erhöhter Aufmerksamkeit zu begegnen ist. Wichtig ist, dass Verantwortliche im Betrieb nicht abwarten, sondern rasch reagieren.

Die festgestellten Auffälligkeiten im Verhalten und/oder in der Arbeitsleistung können schriftlich festgehalten werden. Auch sollte überprüft werden, ob es sich dabei um einmalige oder gehäufte Auffälligkeiten handelt. Es ist wichtig, sich der Veränderungen bewusst zu werden und sich Gedanken darüber zu machen, wie diese einzuordnen sind. Eine sorgfältige Zusammenstellung der Auffälligkeiten hilft, ein Gespräch vorzubereiten.

Es kann jedoch sein, dass die oder der Lernende zwar Suchtmittel konsumiert, dies aber abstreitet und niemand den Konsum beobachtet hat. In diesem Fall hat es keinen Sinn, auf einem vermuteten Drogenkonsum zu insistieren. Allein die Tatsache, dass das Verhalten am Arbeitsplatz als untragbar bezeichnet wird – der Substanzkonsum kann hier eine Ursache sein – ist Grund genug, um zu reagieren.

Gespräche führen: Keine einfache Angelegenheit!

Mit Lernenden Gespräche über eine Problemsituation zu führen, ist eine schwierige, heikle und zuweilen auch unangenehme Aufgabe, die viel Einfühlungsvermögen erfordert. Gespräche haben zum Ziel, den Jugendlichen ihr Verhalten im beruflichen Umfeld bewusst zu machen und sie zu motivieren, das unerwünschte Verhalten zu ändern. Sie sollten daher immer mit dem Angebot einer Hilfestellung verbunden werden. Die für die Lernenden verantwortliche Person nimmt hierbei eine Schlüsselrolle ein und trägt eine besondere Verantwortung: Innerhalb des beruflichen Umfeldes geht es darum, die Situation gemeinsam mit den Jugendlichen zu analysieren und nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Ist ein Suchtmittelkonsum Grund der Probleme, kann es sinnvoll sein, eine Fachperson (Ärztin/Arzt, Suchtberatungsstelle) beizuziehen. Denn es soll nicht Aufgabe des Lehrverantwortlichen sein, eine Suchtgefährdung oder Abhängigkeit zu diagnostizieren.

Gerade für Klein- und Mittelbetriebe, die häufig kein Personal mit einer sozial-pädagogischen Ausbildung oder mit entsprechender Erfahrung haben, das den Prozess begleiten könnte, kann eine solche Situation sehr belastend sein. Fehlen Erfahrungen mit schwierigen Gesprächen und Suchtmittelkonsum, kann es schnell zu einem Gefühl der Überforderung kommen. Gerade deshalb ist eine gute Gesprächsvorbereitung notwendig: Die Notizen zu den auffälligen Situationen geben dem Gespräch einen Rahmen und definieren den Inhalt. Das Gespräch erhält damit eine Struktur, wichtige Aspekte werden nicht vergessen und die gesprächsführende Person kann ihre Aufmerksamkeit auf die oder den Lernende/n und die Erarbeitung von Lösungen richten.

Auch ist das Geschlecht der Gesprächsteilnehmenden zu berücksichtigen. Werden Problembereiche angesprochen, ist nicht zu vergessen, dass sich für junge Frauen und für junge Männer unterschiedliche Themen ergeben können. Je nach Situation erweist es sich als sinnvoll für das Gespräch, wenn das Gegenüber des Lernenden das gleiche Geschlecht hat. Hemmungen können eher abgebaut werden und es kann sich leichter eine gewisse Vertrautheit ergeben.

Kommt man im Gespräch mit der/dem Lernenden nicht weiter, ist es ratsam, eine Fachperson hinzu zu ziehen.

Leitfaden für das abgestufte Vorgehen

Im Folgenden werden die im Schema gezeigten Phasen (siehe Seite 30) näher beschrieben.

1. Vertrauliches Gespräch

Die für die Lernenden verantwortliche Person stellt gewisse Leistungsschwierigkeiten und Veränderungen im Verhalten fest und vereinbart mit der/dem Lernenden ein Gespräch.

Warum
- Leistungsabfall
- Auffällige Verhaltensänderungen

Wie
- Der/dem Lernenden die beobachteten Auffälligkeiten oder Verhaltensänderungen mitteilen
- Sorge darüber zum Ausdruck bringen
- Hilfsmöglichkeiten aufzeigen
- Veränderungen formulieren
- Erhöhte Aufmerksamkeit und erneutes Gespräch ankündigen (Terminvereinbarung in zwei bis drei Wochen)

Wird das Thema Suchtmittelkonsum von Lernenden nicht selber erwähnt, sollte es nur angesprochen werden, wenn vermutet wird, dass ein problematischer Konsum vorliegt. Ein solcher Verdacht muss als Hypothese formuliert und die/der Jugendliche muss gefragt werden, was sie/er dazu meint. Es ist auf die Risiken eines Drogenkonsums für Lernende selbst, allenfalls für Mitarbeitende und für die Arbeitgebenden hinzuweisen und klarzumachen, dass Drogenkonsum nicht gebilligt werden kann.
Die kommenden zwei bis drei Wochen sind eine wichtige Zeitspanne, in der die verantwortliche Person erwünschte Veränderungen positiv bewertet oder aber deren Ausbleiben zur Kenntnis nimmt. Für die Beurteilung der Erwartungen stützt sie sich auf die im vertraulichen Gespräch definierten Zielsetzungen.

Während dieser Zeit ist es wichtig, dass die/der Lernende bei seinen Veränderungsbemühungen unterstützt wird.

2. Abschlussgespräch

Warum
- Die erwünschten Veränderungen sind eingetreten

Wie
- Positive Rückmeldungen geben
- Das Andauern des erwünschten Verhaltens verlangen und betonen, dass der Vorfall nicht wieder vorkommen darf
- Abschluss des Vorfalls
- Erleichterung und Freude über die erwünschten Veränderungen äussern

Es ist gut möglich, dass sich die erhofften Resultate einstellen. Vielleicht hat die/der Jugendliche diese «Motivationsspritze» gebraucht, weil sie/er sich in einer «Hängerphase» befunden hat.

3. Kern–Gespräch

Sind die erwünschten Veränderungen nicht oder nur zum Teil eingetreten, wird in einem weiteren klärenden Gespräch nach den Gründen für die Probleme gesucht. Ziel ist, gemeinsam Lösungsmöglichkeiten für die Schwierigkeiten der/des Lernenden zu erarbeiten.
Es ist möglich, dass die Schwierigkeiten der/des Lernenden eng mit dem Arbeitsplatz zusammenhängen: Zum Beispiel Arbeitsmotivation, Leistungsfähigkeit oder Arbeitsbedingungen. Mögliche Lösungen müssen dann in diesem Bereich gesucht werden. Falls das zugrunde liegende Problem nicht in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, ist zu vermuten, dass die Schwierigkeiten im persönlichen Umfeld der/des Jugendlichen liegen. In diesem Fall formuliert die verantwortliche Person ihre Vermutungen und fragt die Lernende oder den Lernenden, ob allfällige persönliche Sorgen verhindern, dass die beruflichen Erwartungen erfüllt werden können. Bestehen Unsicherheiten bezüglich eines Konsums psychoaktiver Substanzen, sollte die/der Lernende in diesem Gespräch damit konfrontiert werden. Auf alle Fälle ist es wichtig zu betonen, dass der Lehrbetrieb bereit ist, der/dem Lernenden bei der Bewältigung von persönlichen Problemen Unterstützung zu bieten. Auf diese Hilfeleistungen sollte mit aller Deutlichkeit hingewiesen werden und sie/er sollte motiviert werden, sich helfen zu lassen.

Warum
- Situation hat sich nicht deutlich verändert
- Vorhandensein von persönlichen Schwierigkeiten abklären

Wie
- Der/dem Lernenden die Auffälligkeiten beschreiben und aufzeigen, wo das Verhalten den Anforderungen nicht genügt
- Gemeinsam die berufliche und persönliche Situation analysieren und Schwierigkeiten ausmachen
- Gemeinsam das Problem definieren

Spricht die/der Lernende persönliche Probleme an, stellt sich die Frage, ob sie/er bereit ist, Hilfe und Unterstützung zur Bewältigung der Probleme entgegenzunehmen. Grundsätzlich sind zwei Möglichkeiten zu betrachten:

A Die/der Jugendliche öffnet sich und spricht über seine persönlichen Schwierigkeiten

B Die/der Jugendliche meint, keine persönlichen Schwierigkeiten zu haben

Es ist durchaus denkbar, dass die/der betroffene Lernende nicht sofort eine Antwort auf persönliche Fragen geben kann – das muss sie/er auch nicht. Die verantwortliche Person sollte der/dem Jugendlichen einige Tage Zeit lassen, darüber nachzudenken und eine Entscheidung zu fällen, wie sie oder er damit umgehen will. Zu einem vereinbarten Termin wird das Gespräch wieder aufgenommen.

A Die/der Jugendliche öffnet sich und spricht über persönliche Schwierigkeiten

In diesem Fall schlägt der Lehrbetrieb dem Jugendlichen individuelle Unterstützung vor. Die Hilfestellung kann intern organisiert sein oder sie kann eine externe, fachspezifische Begleitung beinhalten: Sozialarbeitende, Suchtfachleute oder Ärztinnen und Ärzte. Dieses Vorgehen muss vertraulich bleiben und erfolgt parallel zur Formulierung beruflicher Ziele, die der aktuellen Situation der/des Lernenden angepasst sein müssen.

Warum
- Dem Problem liegen persönliche Schwierigkeiten zu Grunde

Wie
- Mögliche interne und externe Unterstützung und Hilfeleistungen aufzeigen
- Gemeinsam die problematische Situation und das soziale Umfeld der oder des Lernenden betrachten
- Gemeinsam Lösungsstrategien erarbeiten
- Hilfemöglichkeiten aufzeigen
- Gemeinsam konkrete Ziele festlegen
- Erhöhte Aufmerksamkeit ankündigen und gemeinsam Termin festlegen.
  Zudem wird für den Fall des Ausbleibens der erhofften Resultate die Anwesenheit weiterer Personen beim nächsten Gespräch angekündigt.

Über das Gespräch wird ein Protokoll erstellt, das von beiden Gesprächsteilnehmenden zur Kenntnis genommen und unterschrieben wird. Das schriftliche Festhalten der vereinbarten Punkte ist Basis der folgenden Evaluation der Situation.

B Die/der Jugendliche meint, keine persönlichen Schwierigkeiten zu haben

Falls die/der Lernende angibt, keine persönlichen Probleme zu haben und keine Unterstützung durch den Lehrbetrieb wünscht, kann die verantwortliche Person nur darauf bestehen, dass die erwünschten Veränderungen bald eintreffen und die volle Arbeitsleistung erbracht wird.

Warum
- Die/der Jugendliche möchte ihre/seine persönliche Situation nicht besprechen

Wie
- Der/dem Lernenden die Auffälligkeiten beschreiben und aufzeigen, wo das Verhalten den Anforderungen nicht genügt.
- Gemeinsam konkrete Ziele festlegen
- Erhöhte Aufmerksamkeit ankündigen und gemeinsam einen Termin festlegen für ein neues Gespräch (in drei bis vier Wochen). Zudem wird für den Fall des Ausbleibens der erhofften Resultate die Anwesenheit weiterer Personen beim nächsten Gespräch angekündigt.

Über das Gespräch wird ein Protokoll erstellt, das von beiden Gesprächsteilnehmenden zur Kenntnis genommen und unterschrieben wird. Das schriftliche Festhalten der vereinbarten Punkte ist Basis der folgenden Evaluation der Situation.

4. Abschlussgespräch

Warum
- Die erwünschten Veränderungen sind eingetreten

Wie
- Rückmeldung über positive Verhaltensänderungen geben
- Das Andauern des erwünschten Verhaltens verlangen
- Abschluss des Vorfalls
- Erleichterung und Freude über die erwünschten Veränderungen äussern
- Gewisse Unsicherheit und Sorge bezüglich Wiederauftreten des Problems formulieren
- Der Hoffnung Ausdruck geben, dass das erwünschte Verhalten andauert und der Vorfall definitiv abgeschlossen ist

Es besteht die Möglichkeit, den Lernenden oder die Lernende für eine gewisse Zeit weiterhin im beruflichen Umfeld zu begleiten. Auch ist über eine soziale Unterstützung nachzudenken, je nachdem wie stabil die Situation ist.

5. Gespräch im erweiterten beruflichen Umfeld

Wenn alle Versuche, die schwierige Situation zu bewältigen, erfolglos geblieben sind, wird in der Folge das weitere berufliche Umfeld eingeschaltet. Dies können Vorgesetzte oder Personen aus der Ausbildungskommission sein. Kommt es also zu einem Treffen mit weiteren Personen, ist sicherlich von einer Krisensituation zu sprechen. Sei es, weil die oder der betroffene Lernende nicht über persönliche Probleme sprechen will oder weil sie/er die Schwierigkeiten so weit hat kommen lassen, ohne Hilfe anzunehmen – in beiden Fällen ist festzuhalten: Die oder der Lernende ist nicht in der Lage, den beruflichen Anforderungen nachzukommen.

In diesem Gespräch wird zu Beginn eine Bilanz der Situation gezogen. Das bisherige Vorgehen wird erläutert und die unerfüllten Forderungen genannt. Der/dem Lernenden soll bewusst werden, dass mit Konsequenzen zu rechnen ist, falls sie/er in der nahen Zukunft den Anforderungen nicht gerecht wird. Alle Gesprächsteilnehmenden versuchen gemeinsam Lösungsvorschläge zu finden, die für alle Beteiligten zufriedenstellend sind. Ist die oder der Lernende minderjährig, sind auch die Eltern zu diesem Gespräch einzuladen. Hat sie/er bereits die Volljährigkeit erlangt, kann man den Vorschlag machen, die Eltern ins Gespräch einzubeziehen, indem folgende Begründung dargelegt wird: Die Eltern haben weiterhin eine finanzielle Unterstützungspflicht und sind daher auch angesprochen. Zudem sind ihre Meinungen und Einschätzungen wichtig, um die bestmögliche Lösung zu finden. Ist die/der Lernende mit diesem Vorschlag einverstanden, können die Eltern zum Gespräch eingeladen werden.

Es kann auch vorkommen, dass Lernende in schwerwiegenden Krisen kurzfristig nicht mehr in der Lage sind, die Ausbildung weiterzuführen und therapeutische Hilfe benötigen, zum Beispiel wenn ein Suchtproblem therapeutisch behandelt werden muss. Der betroffenen Person sollte dann wenn möglich angeboten werden, die Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt, wenn die Krise überwunden ist, abzuschliessen. Ein provisorischer Unterbruch des Vertrags ist also auch eine Möglichkeit. Ein Lehrbetrieb gibt dem/der Lernenden so ein deutliches Zeichen, indem er ihm/ihr unter bestimmten Bedingungen eine Chance gibt.

Läuft die Situation auf einen Abbruch eines Ausbildungsvertrags hinaus, ist es unabdingbar, dass der/dem Lernenden die Gründe mitgeteilt werden – vor allem, wenn sie mit persönlichen Schwierigkeiten zusammenhängen. Nur so kann der/dem betroffenen Lernenden bewusst werden, dass ein Wechsel des Arbeitsortes oder der Branche wohl nicht ausreicht, um die Schwierigkeiten zu lösen: Zuerst müssen die persönlichen Probleme angegangen werden und anschliessend werden Möglichkeiten offen stehen, auch das persönliche Gleichgewicht und die berufliche Kompetenz wieder zu erlangen. Obwohl damit das Arbeitsverhältnis zu Ende geht, besteht die Hoffnung, dass ein Neuanfang für den Jugendlichen eine Chance darstellt, die er mit seinen gemachten Erfahrungen zu ergreifen weiss.

Was auch zu bedenken ist

Wenn es um Drogen oder Alkohol geht:

Nach einem körperlichen Drogen- oder Alkoholentzug und einer psycho-sozialen Betreuung kann es einige Zeit dauern, bis sich die/der Lernende wieder vollständig erholt hat. Sie oder er braucht während dieser Zeit Unterstützung und vielleicht auch mehrere Chancen, da mit Rückfällen zu rechnen ist.

Auch wenn ein gewisses Verständnis nötig ist, darf die berufliche Zielsetzung nicht aus dem Blickfeld geraten: Die Berufsausbildung des Lernenden. Stellt sich heraus, dass sie/er weder die Ziele erreichen kann, noch den Suchtmittelkonsum unter Kontrolle hat, müssen Konsequenzen gezogen werden. Das Arbeitsverhältnis künstlich aufrecht zu erhalten, hilft dem betroffenen Lernenden in keiner Weise. Der Abbruch des Ausbildungsvertrags als Sanktion ist zwar hart, scheint aber in diesem Fall nicht abwendbar zu sein.

Wenn die Volljährigkeit eintritt:

Während der Lehrzeit erreichen viele Jugendliche das 18. Lebensjahr und damit die Volljährigkeit. Sämtliche Entscheide können nun selbständig getroffen werden. Der Einbezug der Eltern oder des gesetzlichen Vertreters ist ohne Einwilligung des Jugendlichen also nur bis zu diesem Alter möglich.

Manchmal ist eine Unterstützung von Aussen unentbehrlich

Ausbildungsverantwortliche tragen eine grosse Verantwortung gegenüber den Lernenden und nicht immer ist es einfach, sich in schwierigen Situationen zurechtzufinden, reagieren zu können und zu wissen was «richtig» ist.

Sucht Schweiz möchte alle für Lernende verantwortlichen Personen ermutigen, sich in einer entsprechend problematischen Situation Unterstützung und Beratung von Aussen zu holen: Besprechen Sie sich mit einer Fachperson, wenn Sie ein problematisches Verhalten bei einem Jugendlichen erkennen, das heisst, wenn Sie vermuten oder wissen, dass Suchtmittel konsumiert werden. Adressen von Fachstellen in Ihrer Region finden Sie im Telefonbuch unter folgenden Begriffen: Suchtfachstelle, Beratungsstelle, Präventionsstelle, Suchtberatung, Jugendberatungsstelle.

Dort erhalten Sie hilfreiche Ratschläge und Unterstützung, wie zum Beispiel die Vorbereitung der Gespräche oder auch weitere Hinweise und Adressen, um in der entsprechenden Situation bestmöglich reagieren zu können. Fachpersonen in Ihrer Umgebung beraten, begleiten und unterstützen Sie in diesem Prozess. Sie können sich auch an Sucht Schweiz wenden, die Ihnen gerne entsprechende Adressen in Ihrer Region nennt.

Anregungen und Materialien für Präventionsaktivitäten

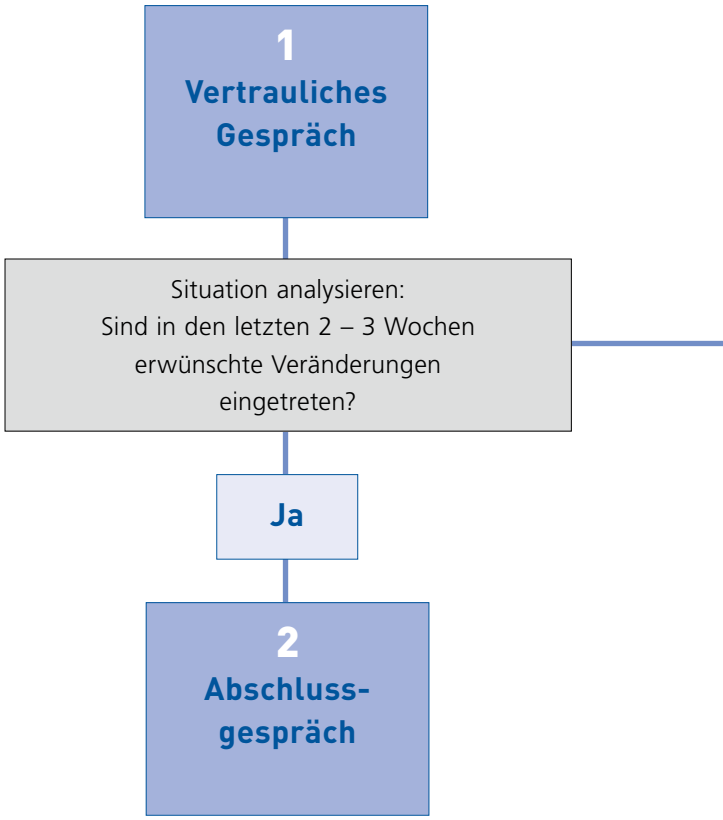
Möchten Sie eine Aktion oder eine Veranstaltung zum Themenbereich Gesundheitsförderung und Suchtprävention durchführen?

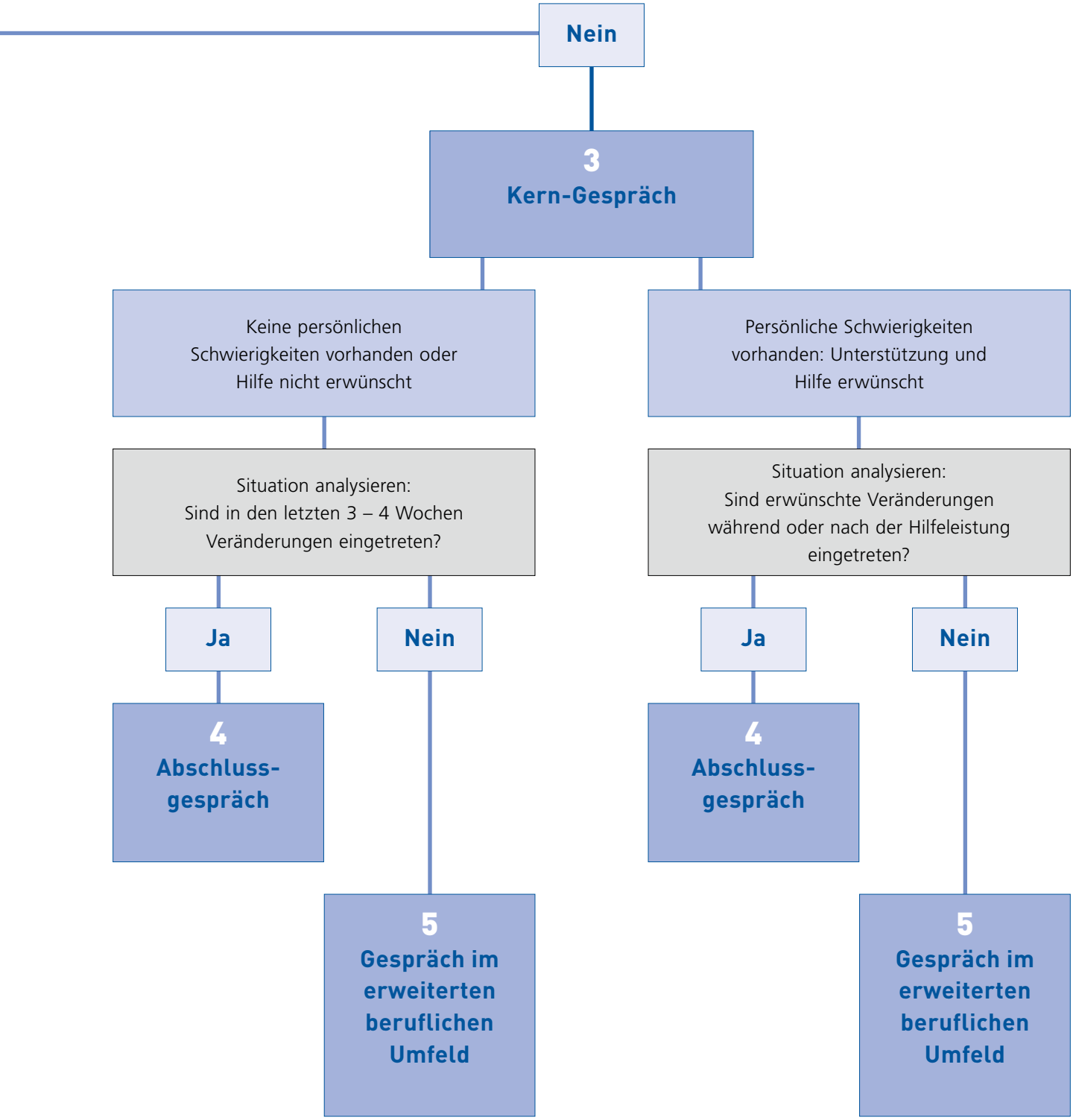
Auch hier können kantonale Sucht- und Präventionsfachstellen Sie hilfreich unterstützen und in Zusammenarbeit mit Ihnen eine Veranstaltung in Ihrem Unternehmen organisieren, die Ihren spezifischen Bedürfnissen im Betrieb angepasst ist.

Sucht Schweiz stellt pädagogische Unterlagen, Materialien und Hilfsmittel mit konkreten Umsetzungsvorschlägen für Lehrpersonen, ausbildungsverantwortliche Personen, Animatoren und Animatorinnen her, welche für Präventionsaktivitäten hilfreich sind. Diese Materialien bieten Vorschläge zu gesundheitsfördernden aber auch substanzspezifischen Inhalten. Unter www.suchtschweiz.ch (Info-Materialien) finden Sie das aktuelle Angebot von Sucht Schweiz wie zum Beispiel pädagogische Begleithefte und Infoblätter zu den Themenbereichen Alkohol, Tabak, Cannabis, Onlinesucht etc. Weitere Informationen zum Thema «Suchtprävention im Betrieb» finden Sie zudem auf der Internetseite www.alkoholamarbeitsplatz.ch.

Veränderung des Verhaltens und/oder der Leistung in der beruflichen Ausbildung

Das Schema zeigt ein Vorgehen wie Jugendliche unterstützt werden können, ihre Arbeitsleistung und ihr persönliches Gleichgewicht wieder zu erlangen.




Nein
3
Kern-Gespräch
Keine persönlichen Schwierigkeiten vorhanden oder Hilfe nicht erwünscht
Persönliche Schwierigkeiten vorhanden: Unterstützung und Hilfe erwünscht
Situation analysieren: Sind in den letzten 3 – 4 Wochen Veränderungen eingetreten?
Situation analysieren: Sind erwünschte Veränderungen während oder nach der Hilfeleistung eingetreten?
Ja
Nein
Ja
Nein
4
Abschluss-gespräch
4
Abschluss-gespräch
5
Gespräch im erweiterten beruflichen Umfeld
5
Gespräch im erweiterten beruflichen Umfeld

Sucht Schweiz
Av. Louis-Ruchonnet 14
Postfach 870
CH-1001 Lausanne

Tel. 021 321 29 11
Fax 021 321 29 40
PC 10-261-7
www.suchtschweiz.ch