



wissens**sucht**wege.

Kooperationstag Sucht und Drogen NRW

Blitzlichter – Thesen für die Arbeit in der Suchthilfe

Buck - These Nr. 1

“Die Verwaltungen und Organisationen des öffentlichen Dienstes müssen nicht nur Antworten auf die internen Änderungsprozesse finden, sie müssen auch auf das Altern der Gesellschaft reagieren. “

Buck - These Nr. 1

Unsere älter werdende Gesellschaft stellt auch die Suchtvorbeugung und –beratung vor neue Herausforderungen und Fragen. Suchtverhalten kann in jedem Lebensalter entstehen. Suchtprävention für ältere Menschen muss deshalb zunehmend Beachtung finden. Es gilt, die Suchtmittelgefährdung und Abhängigkeit im Alter in den Blick zu nehmen und Konzepte dafür zu entwickeln.

Buck - These Nr. 1

- Welche Unterstützung benötigen Menschen im Rentenalter, um ein Suchtverhalten zu verhindern?
- Was ist zu tun, wenn bei alten Menschen in Pflegeheimen z.B. eine Alkohol- oder Medikamentenabhängigkeit festgestellt wird?
- Inwiefern kann die Suchtvorbeugung dazu beitragen, die zunehmende Belastung älterer ArbeitnehmerInnen zu verringern?

Buck - These Nr. 2

“Es ist Aufgabe der Organisation eine strategische Personalpolitik zu gestalten und kompetente und fähige Arbeitnehmer einzustellen bzw. durch lebenslanges Lernen zu sichern.

Aufgabe der Arbeitnehmer ist es, einen eigenen Beitrag zur Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit zu leisten. “

Buck - These Nr. 2

In vielen Suchthilfeeinrichtungen sind die Fortbildungsbudgets gekürzt worden. Fortbildung sichert die Kompetenz und das Wissen der Beschäftigten und hat gerade im psychosozialen Arbeitsfeld auch Entlastungsfunktion. Hierfür müssen ausreichend Gelder (auch für ältere Beschäftigte) vorhanden sein. Die Sensibilisierung für eine Work-Life-Balance muss sich auf beiden Seiten steigern. Beschäftigte sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zur Gesunderhaltung zu leisten (z.B. Bewegung, Ernährung, Stressreduktion).

Buck - These Nr. 2

- Hat Ihre Einrichtung eine zukunftsorientierte Personalplanung?
- Haben Sie ein Weiterbildungsbudget, das lebenslanges Lernen, d.h. auch für ältere Beschäftigte ermöglicht?
- Gibt es in Ihrer Einrichtung Maßnahmen der präventiven betrieblichen Gesundheitsförderung?

Buck - These Nr. 3

“Es besteht eine Schlüsselaufgabe darin, die richtige Mischung aus jungen Mitarbeitern einerseits und erfahrenen Mitarbeitern andererseits im Voraus zu planen. “

Buck - These Nr. 3

Suchtkranke und ihre Angehörigen benötigen abhängig von ihrer individuellen Problematik und Lebenssituation BeraterInnen oder TherapeutInnen, die mit ihrer jeweiligen Lebenssituation vertraut sind. Insbesondere scheinen in der Primärprävention jüngere Kollegen auf größere Akzeptanz bei der Zielgruppe zu stoßen, während ältere Suchtkranke von der Lebenserfahrung älterer TherapeutInnen profitieren können.

Buck - These Nr. 3

- Wie sieht die Altersverteilung in Ihrem Team aus?
- Wie sind die mittel- bis langfristigen Perspektiven für Ihr Team?
- Was könnte durch KollegInnen aus einer anderen Altersgruppe verbessert werden?
- Was können Sie tun, um langfristig effektiv und erfolgreich generationenübergreifend zu arbeiten?

These Nr. 4

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund steigt deutlich an und erfordert ein neues Zielgruppendenken sowie interkulturelle Kompetenz.

These Nr. 4

Für die Suchthilfe bedeutet diese Entwicklung, dass der Migrationshintergrund vermehrt in Prävention, Beratung und Behandlung beachtet werden muss. Kulturelle Sensibilität wird eine Grundkompetenz der Beschäftigten sein müssen. Hier klafft ein Lücke zwischen dem Wissen darum und der tatsächlichen Bereitschaft, sich zu qualifizieren. Auch bei der Zusammensetzung von Teams ist auf interkulturelle Kompetenz zu achten, damit Klienten sich verstanden fühlen können.

These Nr. 4

- Erreicht Ihre Einrichtung Menschen mit Migrationshintergrund mit Ihren Angeboten?
- Haben Sie MitarbeiterInnen mit eigener Migrationserfahrung im Team?
- Haben Sie persönlich sich mit der Bedeutung von kulturellen Verschiedenheiten und ihrer eigenen Haltung dazu auseinandergesetzt?

Buck - These Nr. 5

“Die Anforderung an Flexibilität und Mobilität wird weiter steigern, sowohl bezüglich der Arbeitszeiten als auch in Bezug auf den Berufsweg. “

Buck - These Nr. 5

In vielen Regionen ist schon jetzt in der Suchthilfe ein Fusionierungsprozess zu beobachten. Auch fachlich ordnen sich Hilfeangebote neu (z.B. Aufbau von Jugendsuchtberatungsstellen). Sie müssen sich am Bedarf der Betroffenen orientieren.

Offenheit für notwendige Veränderungen und Abschied von lieb gewordenen Gewohnheiten wird erforderlich sein.

Buck - These Nr. 5

- Sind Sie bereit, sich für neue Hilfeangebote zu qualifizieren?
- Sind Sie darauf eingestellt, mit einer andere Zielgruppe zu arbeiten?
- Sind Sie bereit, längere Anfahrtswege zur Arbeit und unbequemere Arbeitszeiten (z.B. abends oder am Wochenende) zu akzeptieren?

Buck - These Nr. 6

“Strategisches Personalmanagement umfasst auch den Ansatz, die Rahmenbedingungen für Leistungsorientierung zu schaffen und Instrumente für eine leistungsgerechte Bezahlung einzusetzen.“

Buck - These Nr. 6

Das neue Tarifrecht für den öffentlichen Dienst (TVöD) schafft nur einen geringen Anreiz für Berufseinsteiger. Oft verdienen sie weniger als sie während des Studiums mit Bafög und Nebenjob zur Verfügung hatten.

Ein Arbeitsplatzwechsel erfahrener Fachkräfte führt zu wesentlich geringerem Entgelt. Dadurch besteht kaum noch Interesse an einem Wechsel ab 50 Jahren. Die freiberufliche Vergabe von Sozialen Dienstleistungen zu geringen Tarifen (s. Betreutes Wohnen) fördert Lohndumping und erschwert leistungsgerechte Bezahlung.

Buck - These Nr. 6

- Werden in Ihrer Einrichtung Leistungsanreize gegeben?
- Werden die Beschäftigten lebensphasengerecht eingesetzt?
- Wird die Bezahlung von den Beschäftigten unter Berücksichtigung der erforderlichen Ausbildung und des Aufgabenfeldes als gerecht angesehen?
- Haben Sie einen konstruktiven Weg gefunden, die leistungsorientierte Bezahlung umzusetzen?

Buck - These Nr. 7

“Die Region ist die zentrale Ebene für die Sicherung der öffentlichen Daseinsvorsorge unter den Bedingungen des demografischen Wandels.

Dienstleistungen im Bereich der Gesundheit müssen hinsichtlich ihrer Passung bezüglich demografischer Veränderungen überprüft und bewertet werden. Das erfordert nachhaltige Strategien, um gleichwertige Lebensbedingungen in dünn besiedelten Regionen und in den Zentren gewährleisten zu können.“

Buck - These Nr. 7

Die Bewältigung der Herausforderungen durch den demografischen Wandel bedarf der Entwicklung neuer Angebotsformen und effizienterer Organisationsstrukturen. Jetzt müssen in der Suchthilfe Ressourcen aktiviert und bereitgestellt werden. Eine nachhaltige Neuausrichtung ist erforderlich.

Die notwendigen Anpassungsstrategien müssen in einem kooperativen Prozess im Dialog mit allen Beteiligten in den Regionen entwickelt werden. Die Vorgaben der Politik an die Suchthilfe müssen den Anforderungen des demografischen Wandels standhalten.

Buck - These Nr. 7

- Findet in Ihrer Region kommunale Suchthilfeplanung als kooperativer, dialogischer Prozess statt?
- Werden demografische Aspekte in der strategischen Planung berücksichtigt?
- Berücksichtigen Leistungsvereinbarungen den demografischen Wandel?