

Kollegiale Ansprechpartner

Meike Frank

November 2014



Kollegiale Ansprechpartner

Gesprächspartner auf Augenhöhe

- Wenn einem berufliche oder private Sorgen und Nöte zu schaffen machen, kommt jeder manchmal an seine Grenzen.
- Kompetente Unterstützung vor Ort kann ein Schlüssel sein, das vermeintliche Chaos zu sortieren und geeignete Lösungswege zu erarbeiten.

Idee Kollegiale Ansprechpartner

Geschulte Kolleginnen und Kollegen, die als Gesprächspartner auf Augenhöhe für die Mitarbeiter zur Verfügung stehen

- Gesprächspartner, offen vertrauensvoll und mit absoluter Schweigepflicht
- Gemeinsam geeignete Lösungswege erarbeiten
- Die Möglichkeit über Kontakte zu Institutionen und Ansprechpartnern innerhalb und außerhalb von Philips zu verfügen, um schnelle und gezielte Hilfestellung anzubieten und einleiten zu können.

Kollegiale Ansprechpartner

Von einer Idee bis zu einer Erfolgsgeschichte

- 2007 Der letzte Suchtberater ging in den verdienten Ruhestand
- Ende 2007 der gemeinschaftliche Beschluss von Geschäftsleitung, Betriebsrat und Mitarbeitern das Gesundheitsteam und die kollegialen Ansprechpartner zu gründen.
- 2008: Ausbildung der ersten Kollegialen Ansprechpartner für Hamburg
- Ausbau für Deutschland aufgrund der positiven Erfahrungen
- Seit November 2013 stehen insgesamt 15 Ansprechpartner den Philips Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Seite



Qualifikation als KAP

Das Ausbildungsprogramm besteht aus einer Basisqualifikation sowie einer Aufbauqualifikation.

Dauer: 100 Stunden (2 Blöcke á 40 Stunden, 20 Stunden Praxisreflexion)

Schwerpunkte der Ausbildung:

- Basiswissen über Abhängigkeit
- Basiswissen über Psychosomatische Krankheiten
- Umfassende Kenntnis von Abhängigkeitserkrankungen
- Gesellschaftliche Hintergründe von Abhängigkeitserscheinungen
- Konzepte betrieblicher Gesundheitsberatung
- Die Rolle des Ansprechpartners
- Therapiemöglichkeiten in ambulanten und stationären Einrichtungen
- Grundlagen und Training der Gesprächsführung
- Grundkenntnisse im Arbeitsrecht



Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter

An wen kann ich mich wenden?

Kollegiale
Ansprechpartner

Gesprächspartner auf Augenhöhe
Direkt vor Ort im Unternehmen

pme
Familienservice

Kinderbetreuung, Lebenslagencoaching
Elder Care, Beratung (auch anonym)

Betriebsarzt und
mediz. Dienst

Medizinische Versorgung
und Beratung im Betrieb

Betriebsrat

Ansprechpartner im Betrieb
für rechtliche und persönliche Fragen

Human
Resources / PPS

Ansprechpartner im Betrieb
für alle personalrelevanten Fragen

BEM Team

Ansprechpartner im Betrieb für eine
Wiedereingliederung z.B. nach längerer Erkrankung



Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement.

Erfolgreich zurück in den Job

- Erster Ansprechpartner für Mitarbeiter und Vorgesetzten: BEM Team
- Gesetzlich geregeltes „Wiedereingliederungsmanagement“, wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen hintereinander (oder wiederholt aufgrund derselben Erkrankung) arbeitsunfähig ist

Wiedereingliederung - Hamburger Modell

- stufenweise Wiedereingliederung wird oft „**Hamburger Modell**“ genannt*
- Oft wird diese Maßnahme in einer Reha- oder Krankenhausbehandlung nach einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit für die Zeit danach empfohlen und im Entlassungsbericht vermerkt
- Sprechen Sie mit Ihrem Team und (wenn gewünscht) mit Ihrem Mitarbeiter vorab um Ängste abzubauen und Fragen zu klären!

DER IDEALTYPISCHE PROZESS

AUSGEWOGEN ARBEITEN UND LEBEN



BIGUT
BERATUNG | SEMINARE

DER IDEALTYPISCHE PROZESS

- BETRIEBLICHER WILLE
- MANAGEMENT ENTSCHEIDUNG
- BORDING DER AKTEURE
- HR / BR / BÄD / BGM / GT / GB
- BETRIEBSVEREINBARUNG
- TRAINING FÜHRUNGSKRÄFTE
- TRAINING ANSPRECHPARTNER
- WISSENSTRANSFER FÜR ALLE MA
- KULTURTRANSFER GESUNDHEIT
- KONTINUITÄT SICHERN



RECHTLICHE ASPEKTE

- SCHWEIGERECHT FÜR ANSPRECHPARTNER
- UNFALLVERHÜTUNGSVORSCHRIFTEN BGV A1
- BETRIEBSVEREINBARUNG



SCHWEIGERECHT FÜR ANSPRECHPARTNER

- TÄTIGKEITSBESCHREIBUNG
- REGELUNG VON ZEITEN
- HAFTUNGSFREISTELLUNG
- FACHLICHE WEISUNGSFREIHEIT
- VERSICHERUNG
BERUFSGENOSSENSCHAFT
- BEZUG ZU DIENST- UND
BETRIEBSVEREINBARUNG
- BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT
OHNE AUSWIRKUNGEN AUF
HAUPT- / DIENSTVERTRAG
- SCHWEIGERECHT FÜR
ANSPRECHPARTNER GEGENÜBER
DEM BETRIEB ANAL. § 203 StGB

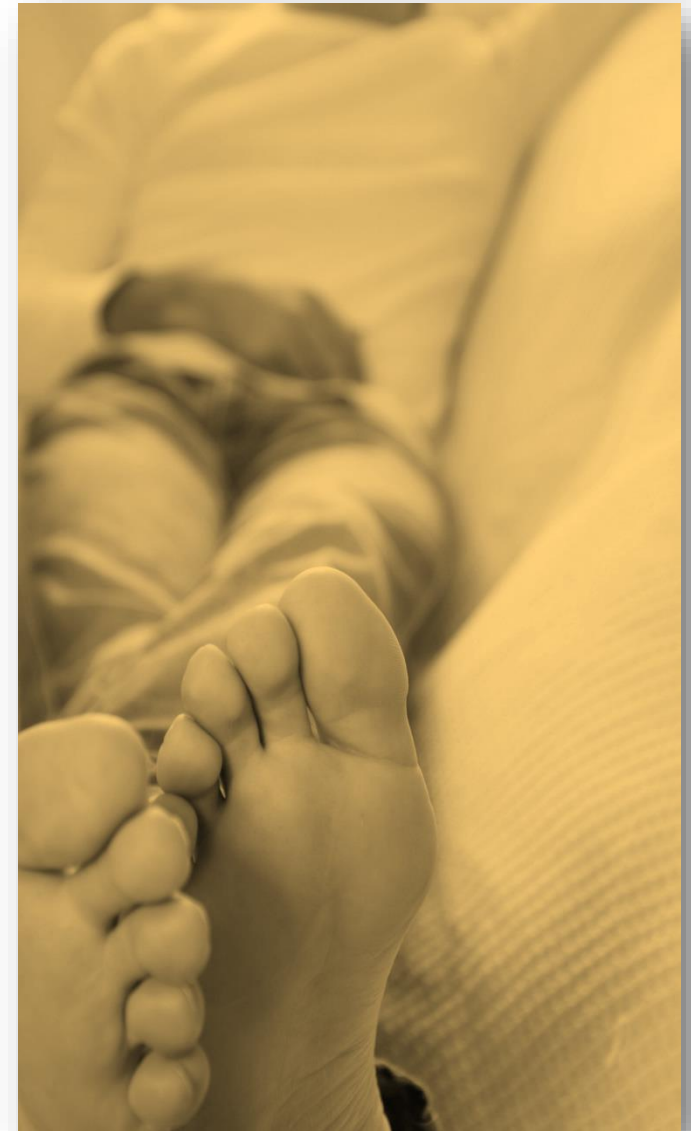


UNFALLVERHÜTUNGS-
VORSCHRIFTEN BGV A1

Fürsorgepflicht des AG: §7(2)

Sorgfaltspflicht des AN: §15(2)

- IN DEN UUV SIND ALLE RECHTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN KLAR GEREGLT.



BETRIEBSVEREINBARUNG

Beispiel einer
Betriebsvereinbarung,
Angelehnt an die
DHS-Qualitätsstandards für die
betriebliche Suchtprävention und
Suchthilfe (2010)

- GELTUNGSBEREICH
- ZIEL DER VEREINBARUNG
- STEUERUNG DES
SUCHTPRÄVENTIONSPROGRAMMS
- ZUSTÄNDIGKEIT UND QUALIFIZIERUNG DER
PERSONALVERANTWORTLICHEN
- INFORMATION UND AUFKLÄRUNG
- UMGANG MIT RAUSCHMITTELN
- BESEITIGUNG VON URSACHEN FÜR
RISKANTEN KONSUM
- GEFÄHRDUNG DER ARBEITSICHERHEIT
- ANSPRACHE VON AUFFÄLLIGKEITEN –
FRÜHZEITIGE INTERVENTION
- EINSTIEG STUFENPLAN
- EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT UND
FALLSTEUERUNG
- WIEDEREINGLIEDRUNG
- VORGEHEN BEI ERNEUTEM KONSUM
NACH THERAPIE
- INTERNE EINRICHTUNG FÜR
SUCHTBERATUNG
- HAUPTAMTLICHE ANSPRECHPARTNER
- NEBENAMTLICHE ANSPRECHPARTNER
- SCHWEIGERECHT,
PERSONEN- UND DATENSCHUTZ
- GELTUNGSDAUER UND
SALVATORISCHE KLAUSEL
- INTERVENTIONSLEITFADEN



Arbeitssicherheit und Rechtsgrundlagen

§ 15(2) BGV A1:

„Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.“

Arbeitssicherheit und Rechtsgrundlagen

§ 7(2) BGV A1:

„Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“

Arbeitssicherheit und Rechtsgrundlagen

Auch Sie als Vorgesetzter können auf Grund der Fürsorgepflicht haftbar gemacht werden, wenn Sie Ihre Mitarbeiter unter Einfluss von Alkohol oder anderer berauschender Mittel arbeiten lassen.

Arbeitssicherheit und Rechtsgrundlagen

Regel 1.

Bei Anlass auf Verdacht, dass ein Mitarbeiter unter berauschenden Mitteln steht, muss der Vorgesetzte entscheiden, ob die betroffene Person ohne Gefahr für sich und andere weiterbeschäftigt werden kann.

Arbeitssicherheit und Rechtsgrundlagen

Regel 2.

Der Vorgesetzte ist gehalten, auch den Hinweisen aus dem Mitarbeiterkreis nachzugehen.

Regel 3.

Kriterium der Entscheidung zur Entfernung vom Arbeitsplatz ist die allgemeine Lebenserfahrung und der „Beweis des Anscheins“.

Arbeitssicherheit und Rechtsgrundlagen

Regel 4.

Der Vorgesetzte zieht als Beweishilfe eine weitere Person hinzu, wenn möglich die Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

Regel 5.

Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Alkoholtest zu unterziehen, der sowohl zur Be- als auch zur Entlastung dienen kann.

Arbeitssicherheit und Rechtsgrundlagen

Regel 6.

Beim Entfernen vom Arbeitsplatz trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für den sicheren Heimweg – bis zur Wohnungstür.

Regel 7.

Veranlasst der Vorgesetzte einen Heimtransport, hat der Betroffene die Kosten zu tragen.

Regel 8.

Wegen Verstoß gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen besteht kein Anspruch auf Arbeitslohn.

LINKS

<http://www.bigut.de>

<http://www.dhs.de>

<http://www.pr-o.info/bc/uvv/1/inhalt.htm>

http://www.wa.uni-hannover.de/wa/sucht/BV_Suchtpr_Stufenpl.pdf