

Zeitschrift: SuchtMagazin

Herausgeber: Infodrog

Band: 37 (2011)

Heft: 2

Artikel: Sucht am Arbeitsplatz : Praxisbeispiel der Stadt Winterthur

Autor: Vogel, Françoise / Berthel, TOni

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-800276>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Sucht am Arbeitsplatz: Praxisbeispiel der Stadt Winterthur

Viele Firmen und öffentliche Verwaltungen haben Angebote zur Lösung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz entwickelt. Die Erfahrungen der Zusammenarbeit verschiedener Stellen in Winterthur zeigen, dass sich strukturierte Programme zur raschen und unkomplizierten Betreuung, Beratung und Behandlung von Betroffenen lohnen. Wichtig ist, dass sowohl betroffene Mitarbeitende als auch ihre Vorgesetzten Unterstützung erhalten.

Francoise Vogel

Lic. phil., Leiterin der Hauptabteilung Prävention und Suchthilfe der Stadt Winterthur, Co-Leiterin der integrierten Suchthilfe Winterthur ISW, Tösstalstrasse 19 und 53, CH-8402 Winterthur, francoise.vogel@win.ch

Toni Berthel

Dr. med., Ärztlicher Co-Direktor der integrierten Psychiatrie Winterthur ipw, Wieshofstrasse 102, Postfach 144, CH-8408 Winterthur, Co-Leiter der ISW, toni.berthel@win.ch

Einleitung

Eine öffentliche Verwaltung bietet verschiedene Arbeitsmöglichkeiten an, für die sie quasi «Monopolistin» ist. Wir denken hier an Tätigkeiten bei der Polizei, beim öffentlichen Verkehr, in der Schule, beim Abfuhrwesen, in den Spitälern etc. Fallen Mitarbeitende in diesen Berufen länger krankheitsbedingt aus, sind die ArbeitgeberInnen besonders gefordert, aber auch speziell verpflichtet, einen Weg zu finden, damit eine Gesundung möglich wird und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Im Falle von Suchterkrankungen wird diese Aufgabe durch die noch immer bestehende Stigmatisierung und Ausgrenzung erschwert. Die meisten grossen Firmen oder die öffentlichen Verwaltungen haben über ihre Abteilungen für Human Resources Angebote entwickelt, bei denen sowohl Mitarbeitende wie Vorgesetzte Unterstützung finden. Für die Betreuung von Mitarbeitenden mit Suchtproblemen bewährt es sich, spezialisierte, strukturierte und verbindliche Interventionsprogramme zu entwickeln und anzubieten.

Suchtprobleme in der Stadtverwaltung

Bei der Personalberaterin der Stadtverwaltung Winterthur melden sich jedes Jahr etwa zehn städtische Mitarbeitende wegen Suchtproblemen. Damit diesen Menschen geholfen werden kann, muss das Thema Sucht in der Führungsschulung beachtet werden. Vorgesetzte wissen in der Regel wenig über Suchtmittel, auffällige Verhaltensweisen im Zusammenhang mit Substanzkonsum oder zielführende Interventionsstrategien bei diesen Mitarbeitenden. Regelmässige Schulungen und ein strukturiertes Hilfsangebot für Vorgesetzte wie Mitarbeitende sind deshalb hilfreich.

In Winterthur wurde ein spezialisiertes Programm erarbeitet, mit dem einerseits Vorgesetzte ihr Wissen über Sucht und Interventionsmöglichkeiten erweitern können, andererseits die Zusammen-

arbeit zwischen Mitarbeitenden mit Suchtproblemen, den Vorgesetzten und der Suchtberatungsstelle geregelt wird. Wurde in der Startphase ein sehr strukturiertes und etwas starres Schritte-Programm eingerichtet, wird nun jeweils individuell, auf Ressourcen aufbauend, eine von allen akzeptierte Strategie der Problemlösung erarbeitet und umgesetzt.

Unkomplizierter Zugang zum Unterstützungssystem

Damit eine Unterstützung sowohl von den Vorgesetzten als auch von den Mitarbeitenden in Anspruch genommen wird, muss der Zugang zum Hilfesystem rasch und unkompliziert möglich sein. Kontaktpersonen müssen namentlich bekannt sein, die Abläufe müssen klar sein, ein erster Kontakt muss rasch möglich sein und es muss sichergestellt werden, dass dieser Prozess für alle Involvierten in einem sicheren Rahmen, mit sicherem Datenschutz stattfindet und als wohlwollende Unterstützung erlebt wird. So kann eine konstruktive Atmosphäre entstehen, in der schlussendlich alle Involvierten gewinnbringend zusammenarbeiten können und eine konstruktive Weiterentwicklung möglich wird.

Praxisbeispiel Zusammenarbeit Stadt Winterthur – Integrierte Suchthilfe Winterthur

Die Stadt Winterthur arbeitet im Bereich der Suchtprävention am Arbeitsplatz seit vielen Jahren mit der Integrierten Suchthilfe Winterthur ISW¹ zusammen. Die ISW ist eine ambulante psychosoziale, suchtmittelmedizinische Einrichtung, die gemeinsam vom Sozialdepartement der Stadt Winterthur und der integrierten Psychiatrie Winterthur geführt wird. Sie führt eine Vielzahl von spezialisierten, aufeinander abgestimmten Beratungs- und Behandlungsangeboten aus dem Bereich der legalen und illegalen Substanzen sowie nicht substanzbezogenen Abhängigkeiten. Die Suchtberatung ist eines dieser Angebote. Zielpublikum sind Erwachsene, Jugendliche, Kinder, Eltern, Angehörige, Fachpersonen aus Medizin, Schule und Arbeitswelt.

Die Fachleute der Suchtberatungsstelle werden an verschiedenen Stellen in die Vorgesetztenschulung, das Coaching von Vorgesetzten, die Betreuung und Behandlung der Mitarbeitenden sowie in einem speziellen Schritte-Programm in das Thema Sucht am Arbeitsplatz einbezogen.

Suchtprobleme am Arbeitsplatz: Angebote der ISW**A) Information, Coaching, Beratung, Unterstützung***Information im Rahmen von Führungskursen*

In den regelmässig stattfindenden Führungskursen der Stadt Winterthur werden Informationen über Sucht und Substanzen, Hinweise zur Früherkennung, mögliche Unterstützungsangebote präsentiert und die zuständigen Fachleute aus der Suchtberatung vorgestellt. Die Ablaufwege für Coaching und Beratung werden dargestellt, Informationsmaterial, Adressen und Telefonnummern abgegeben. Die für dieses Thema Verantwortlichen der Suchtberatungsstelle sind verpflichtet, Anliegen von Vorgesetzten rasch und umgehend zu bearbeiten.

Coaching für Vorgesetzte

Vorgesetzte können jederzeit zwei namentlich bekannte Fachpersonen der Suchtberatungsstelle anrufen. Sie können sich über Situationen mit Mitarbeitenden beraten und erhalten rasch Informationen, Auskünfte, Ratschläge und bei Bedarf persönliche Gesprächstermine.

Individuelle Beratung und Behandlung für Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung können sich selbständig oder auf Rat der Vorgesetzten in der Suchtberatungsstelle beraten lassen und erhalten die notwendige Hilfe. Die Gespräche unterstehen dem Arzt-/Therapiegeheimnis und sind vertraulich.

Atemluftkontrolle/Urinproben

Zur Unterstützung und zum Nachweis einer vereinbarten Abstinenz können regelmässige Atemluftkontrollen oder Urinproben durchgeführt werden.

B) Schritte-Programm für den Umgang mit Suchtproblemen im Betrieb*Ziele*

Ziel des Schritte-Programms ist es, den Vorgesetzten Unterstützung und der betroffenen Person Hilfe anzubieten, damit rasch Strategien für die Lösung des Suchtproblems gefunden werden und eine Kündigung und damit der Verlust des Arbeitsplatzes verhindert werden können. Auch wenn die Weiterbeschäftigung an Bedingungen geknüpft wird, ist das Mitmachen der Mitarbeitenden am Schritte-Programm grundsätzlich freiwillig.

Mitwirkende im Schritte-Programm

Im Schritte-Programm wird interdisziplinär-integrativ gearbeitet, d.h. verschiedene spezialisierte Fachleute übernehmen unterschiedliche Aufgaben und stimmen diese aufeinander ab.

Vorgesetzte: Benötigen Unterstützung im Umgang mit den Mitarbeitenden, die durch ihren in der Regel schon länger dauernden Substanzkonsum die Sicherheit am Arbeitsplatz wie die Anstellung gefährden.

Mitarbeitende: Brauchen Hilfe um ihr Suchtproblem zu lösen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Betrieblicher Sozialdienst der Stadt Winterthur: Begleitet die Mitarbeitenden anwaltschaftlich durch den Prozess der Beratung und Behandlung, coacht bei Bedarf die Vorgesetzten und pflegt den Kontakt zur Suchtberatungsstelle.

Suchtberatungsstelle: Berät und behandelt die betroffenen Mitarbeitenden und bietet die adäquate Hilfe zur Lösung des Suchtproblems. Die Suchtberatungsstelle bietet suchmedizinische und suchtherapeutische Angebote an.

Hausarzt: Bei Bedarf und zur körperlichen Abklärung sowie zur Behandlung von allfälligen somatischen Problemen wird mit Fachleuten aus der Hausarztmedizin in der freien Praxis zusammengearbeitet.

Ablauf des Schritte-Programms:*1. Meldung und Vereinbarung*

Die Vorgesetzten melden sich beim betrieblichen Sozialdienst. Dieser nimmt Kontakt mit der betroffenen Person auf und klärt die Situation. Anschliessend findet in der Regel ein gemeinsames Gespräch statt und es wird vereinbart, welche Veränderungen geschehen müssen, damit eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Die weitergehende Beratung und Behandlung ist grundsätzlich freiwillig.

2. Kontakt mit der Beratungsstelle

Der betriebliche Sozialdienst nimmt nun Kontakt mit einer für diese Fragestellung namentlich bekannten Fachperson der Suchtberatungsstelle auf. Die Fachstelle bietet die betroffene Person auf. Es wird eine umfassende Abklärung (Assessment) durchgeführt. Diese beinhaltet die Beurteilung des Ausmasses der Abhängigkeit, die Abklärung allfälliger zusätzlicher psychischer und sozialer Probleme, eine körperliche Untersuchung und – falls notwendig – test- und neuropsychologische Abklärungen. Nach der Diagnosestellung wird ein Behandlungsvorschlag erstellt.

In einem gemeinsamen Gespräch zwischen betroffener Person, Beratungsstelle und betrieblichem Sozialdienst wird anschliessend vereinbart, welche Ziele in der Behandlung erreicht werden sollen und welche Informationen zwischen der Beratungsstelle und dem betrieblichen Sozialdienst ausgetauscht werden. In der Regel handelt es sich dabei um formale Kriterien wie: Wurden die Vereinbarungen eingehalten? Kann – falls abgemacht – die Abstinenz nachgewiesen werden? Wie ist die Arbeitsfähigkeit? Sind zusätzliche Interventionen notwendig?

3. Beratung und Behandlung durch die Beratungsstelle

An der Suchtberatungsstelle wird die Beratung und Behandlung nach den üblichen Regeln der Suchttherapie und -medizin durchgeführt. Die betroffene Person wird nun zum Patienten/zur Patientin und hat Anrecht auf eine adäquate medizinische und therapeutische Behandlung. Dabei werden die unterschiedlichsten Erfolg versprechenden suchttherapeutischen und suchmedizinischen Techniken und Methoden eingesetzt und bei Bedarf werden die PatientInnen in ihrem Wunsch nach Abstinenz durch regelmässige Alkoholblastests oder Urinproben unterstützt. Bei einer ausgeprägten Suchterkrankung kann es sinnvoll sein, eine Distanz zur Substanz und zum Konsumumfeld zu schaffen oder eine Entzugsphase einzuschalten. Hier können im gegenseitigen Austausch aller Involvierten die notwendigen Schritte eingeleitet werden. Der Arzt oder die Ärztin der Beratungsstelle weist die betroffene Person in die Klinik ein und schreibt sie krank, mit denen TherapeutInnen wird der Suchtprozess bearbeitet, Medikamente können den Suchtdruck oder zusätzliche psychische Probleme lindern, die Lösung sozialer Probleme wird angegangen und die zuständige Person im betrieblichen Sozialdienst fungiert als Schnittstelle zu den Vorgesetzten. Falls notwendig werden Stressoren am Arbeitsplatz identifiziert und eine Anpassung des Stellenprofils vorgenommen.

4. Rückmeldung

Regelmässig finden Standortgespräche zwischen der Suchtberatungsstelle, der betroffenen Person und dem betrieblichen Sozialdienst statt. Vorgängig wird gemeinsam vereinbart, zu welchen Themen in diesen Gesprächen Auskunft gegeben werden soll. Es ist dabei selbstverständlich, dass nur die vereinbarten Themen angesprochen werden.

Spannungsfelder*Arzt-/Therapiegeheimnis*

Die verbindlich vereinbarte Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden der Suchtberatungsstelle, dem betrieblichen Sozial-

dienst und der betroffenen Person ist für viele therapeutisch Tätige auf den ersten Blick befremdlich. Häufig wird moniert, eine psychotherapeutische Behandlung sei nicht möglich, wenn die Behandlung im Auftrag des Arbeitgebenden geschehe oder eine positive Verhaltensänderung eingefordert werde. Damit werde das Arzt- oder Therapiegeheimnis verletzt und eine auf Vertrauen basierende Beziehung sei nicht möglich. Eine solche Ansicht ist für klassische Formen der Psychotherapie sicher richtig. Bei unserem Schritte-Programm müssen nun aber zusätzliche Aspekte Berücksichtigung finden. Die Behandlung findet mit dem Ziel statt, die Arbeitsstelle, die durch das eigene Verhalten gefährdet ist, zu behalten. Der Auftrag für die Behandlung erfolgt durch den Mitarbeitenden. Die Begleitung durch den betrieblichen Sozialdienst ist als anwaltschaftliche Unterstützung zu verstehen und die Behandlung durch Fachleute der Suchtberatung – sei sie nun psycho- oder suchttherapeutisch – dient der Reduktion des Substanzkonsums und der Wiedererlangung der Kontrolle über das eigene Verhalten. Es wird vor der Behandlung eindeutig und klar vereinbart, welche Themen ausgetauscht werden sollen, in welchem Rahmen dieser Austausch stattfindet und v. a. auch, welche Behandlungsinhalte nicht ausgetauscht werden. Die Gespräche zwischen Behandelnden und Sozialdienst finden nur in Anwesenheit der betroffenen Person statt. Allfällige schriftliche Berichte werden ihr zuhause verfasst und ihr selber ausgehändigt. Sie kann dann den Bericht prüfen und ihn dem betrieblichen Sozialdienst weiterreichen. Durch dieses transparente Vorgehen werden Mitarbeitende in ihrem Leiden ernst genommen und befähigt, ihr Problem selbständig zu lösen. Der Arbeitsplatz kann behalten und so weiterhin der Lebensunterhalt selbst bestritten werden. Die Flucht der therapeutisch Tätigen hinter das Arzt- oder Therapiegeheimnis kann in diesen Problemfeldern der betroffenen Person schaden und ist als Machtanspruch weltfremder Suchttheorien zu werten.

Eigene freiwillige Motivation – äusserer Druck

Traditionelle Therapiemethoden verlangen in der Regel nach einer ausreichenden eigenen Motivation, um eine Behandlung zu starten. Äusserer Druck wird als problematisch bewertet und es wird dabei postuliert, dass es nur zu einer oberflächlichen Anpassung an Wünsche und Forderungen kommt, die nicht nachhaltig ist. Es ist unbestreitbar: Beim Schritte-Programm ist der Druck durch Vorgesetzte da. Der/Die Mitarbeitende muss sich entscheiden: Will ich mein Verhalten ändern, das heisst zum Beispiel: Will ich auf den Alkoholkonsum verzichten, oder nehme ich die Kündigung in Kauf? Ohne Konfrontation durch Vorgesetzte beurteilen die wenigsten ihr Verhalten als problematisch oder sind bereit, es zu ändern. Erst der drohende Verlust der Arbeitsstelle ermöglicht hier einen Veränderungswunsch. Die Erfahrungen zeigen: Wer etwas zu verlieren hat, ist eher für eine Verhaltensänderung bereit. Der Erhalt der Arbeitsstelle, die Möglichkeit, sich den Lebensunterhalt selber zu verdienen, die Aussicht auf Freiheit und selbstbestimmte Lebensführung und -gestaltung können starke Motivatoren auf dem Weg zu einem Konsumverzicht und damit zu einer nachhaltigen Verbesserung der eigenen Situation sein. Im Spannungsfeld von grenzenlosem Rausch oder Betäubung und Grenzen setzender Sucht kann der drohende Verlust des Arbeitsplatzes ein Anstoss für eine Verhaltensänderung und damit auch zur Selbstverantwortung sein. Das Besondere am Schritte-Programm ist, dass im Betrieb übliche Führungsinstrumente wie Mitarbeitergespräche und -beurteilung durch das Hilfsangebot des betrieblichen Sozialdienstes und die Behandlung in einer Suchtfachstelle erweitert werden

Beispiel

Herr Moser, 46 Jahre, Chauffeur im Abfuhrwesen fällt seinem Vorgesetzten durch vermehrte Gereiztheit auf. Am Morgen wirkt er immer wieder übermüdet. Zeitweise hat der Vorgesetzte den Eindruck, er rieche Alkohol. Er ist sich über diesen Befund jedoch unsicher, da die Vielzahl der Gerüche im Umfeld des Arbeitsplatzes

und des Lastwagens eine klare Zuordnung verunmöglichen. Der Vorgesetzte beobachtet nun das Verhalten von Herrn Moser über zwei Monate gezielt. Nachdem sich die Auffälligkeiten verstärken, spricht er ihn auf seine Beobachtungen, insbesondere den Verdacht auf Alkoholkonsum an. Herr Moser gibt private Schwierigkeiten an, verneint jedoch einen übermässigen Alkoholkonsum. Der Vorgesetzte ist verunsichert. Er spricht mit der Mitarbeiterin des betrieblichen Sozialdienstes. Diese schlägt ein Gespräch zu dritt vor. In diesem Gespräch erklärt Herr Moser, dass es schon vorkommen könne, dass er am Abend jeweils zuviel Alkohol trinke, er sei jedoch der Meinung, dass er am Morgen wieder nüchtern sein. Der Vorgesetzte weist ihn auf seine Verantwortung als Chauffeur hin und schlägt ein Gespräch in der Suchtberatungsstelle vor. Widerwillig nimmt er dieses Angebot an. Die Mitarbeiterin des betrieblichen Sozialdienstes vermittelt einen ersten Termin.

Auf der Suchtberatungsstelle zeigt sich in der Abklärung rasch, dass Herr Moser mehr und häufiger Alkohol konsumiert, als es mit seiner Chauffeur Tätigkeit vereinbar ist. Die Beurteilung ist eindeutig: Alkoholabhängigkeit mit einem episodischen Konsummuster bei ausgeprägten Beziehungskonflikten. Der Alkohol hilft ihm, Distanz zu gewinnen und Gefühle von Traurigkeit und Hoffnungslosigkeit zu dämpfen. Herr Moser wird darauf hingewiesen, dass es eine Frage der Zeit sei, bis er nicht mehr als Chauffeur tätig sein könne und er die Arbeitsstelle verliere. Gemeinsam mit der Mitarbeiterin des betrieblichen Sozialdienstes wird ein Behandlungsvorschlag gemacht, dem Herr Moser schweren Herzens zustimmen kann.

- A) Herr Moser wird für zwei Wochen krank geschrieben und es wird ambulant an der Beratungsstelle ein Alkoholentzug durchgeführt.
- B) Es wird vereinbart, dass Herr Moser regelmässig (3x wöchentlich) morgens früh in der Suchtberatungsstelle einen Alkoholblastest durchführt.
- C) Herr Moser wird regelmässig Gespräche mit einer Fachperson auf der Suchtberatungsstelle führen. Der Inhalt der Gespräche unterliegt dem ärztlich-therapeutischen Geheimnis.
- D) Nach einem erfolgreich abgeschlossenem ambulanten Entzug und anschliessend zwei Wochen negativen Alkoholblastests wird ein Arbeitsversuch gestartet. Die ambulanten Blastests werden während eines halben Jahres weitergeführt.
- E) Es finden regelmässig Gespräche zwischen dem Vorgesetzten, Herrn Moser und der Mitarbeiterin des betrieblichen Sozialdienstes statt.
- F) Die Suchtberatungsstelle dokumentiert die Resultate der Blastests und bestätigt die wahrgenommenen Gesprächstermine. Diese schriftliche Dokumentation wird Herrn Moser ausgehändigt und er kann sie der Mitarbeiterin des betrieblichen Sozialdienstes weitergeben.

Der Verlauf ist erfreulich. Der ambulante Entzug ist erfolgreich, Herr Moser kommt regelmässig zu den Gesprächen und die Blastests sind negativ. Dies heisst nicht, dass Herr Moser total abstinent lebt. Es zeigt aber, dass er nie alkoholisiert zur Arbeit erschienen ist. Durch die therapeutischen Gespräche lernt Herr Moser Konflikte zuhause anzusprechen und er beginnt wieder regelmässig Sport zu treiben.

Zusammenfassung

Die Erfahrungen der Zusammenarbeit zwischen der Suchtberatungsstelle der integrierten Suchthilfe Winterthur und der Stadtverwaltung Winterthur zeigen: Strukturierte Programme für die Betreuung, Beratung und Behandlung von Menschen mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz lohnen sich. Dabei ist es wichtig, dass sowohl die betroffenen Mitarbeitenden wie die Vorgesetzten Hilfe und



Unterstützung erhalten. Neben Information, Coaching, Beratung und Unterstützung hat sich der Einsatz des individuell angepassten Schritte-Programms bewährt. Essentiell ist hier der betriebliche Sozialdienst, der die betroffenen Mitarbeitenden anwaltschaftlich begleitet und in der Rolle eines Casemanagers zwischen Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Suchtberatung eingebunden ist. Es ist für alle Involvierten hilfreich, wenn die Fachleute der Suchtberatung in die Programme zur Führungsschulung der Vorgesetzten mit einbezogen werden und eine Anmeldung und Überweisung zur Abklärung, Beratung und Behandlung rasch und unkompliziert möglich ist. Ziel ist es, die von einer Suchtproblematik betroffenen Mitarbeitenden zu unterstützen, damit sie ihren Arbeitsplatz erhalten können. Ein selbst gestaltetes und selbst verantwortetes Leben ist die Basis für Würde und Lebensfreude. Eine Auswertung der Erfahrungen dieser Programme mit Coaching, Teaching und der verbindlichen Zusammenarbeit zwischen betrieblichem Sozialdienst, Vorgesetzten und Suchtfachstelle wird im Verlaufe des nächsten Jahres vorgenommen. ●

Endnoten

1 www.sucht.winterthur.ch, Zugriff 22.02.11.

Artikel zum Thema im SuchtMagazin

- 2 | 2010 **Doping am Arbeitsplatz (DAK-Studie) (S. 32-38))**
- 2 | 2007 **Früherkennung von Mobbing im Betrieb (S. 9-15)**
- 1 | 2007 **Mobbing – Kurz, Vor- und Weitsicht im Betrieb (S. 23-24)**
- 4 | 2006 **Gesundheitsförderung im Betrieb**
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement – eine komplexe Aufgabe (S. 3-15)
 - Betriebliche Gesundheitsförderung für Lehrkräfte in Rheinland-Pfalz (S. 16-17)
 - Mobbing in der Schule (S. 18-21)
 - Gesundheitsförderung bei Umstrukturierungen? Erst recht! (S. 22-23)
 - Gesund führen! (S. 24-27)
 - Rechtliche Orientierung zu Drogen, Alkohol und Nikotin am Arbeitsplatz (S. 28-31)
 - Rauchfreie Betriebe: es profitieren alle (S. 32-35)

Bestellung an: abo@suchtmagazin.ch

Preis pro Heft: 18 CHF | 13 Euro