

**Zeitschrift:** SuchtMagazin

**Herausgeber:** Infodrog

**Band:** 48 (2022)

**Heft:** 6

**Artikel:** Zielgruppenspezifische Suchtprävention für Personen im Homeoffice

**Autor:** Tielking, Knut / Cossmann, Alena

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1033488>

### **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:** 19.02.2025

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

# Zielgruppenspezifische Suchtprävention für Personen im Homeoffice

2022-6  
Jg. 48  
S. 27 - 31

**Der Anstieg von Homeoffice-Erwerbsarbeit wirft neue Gestaltungs- und Umsetzungsfragen für die Praxis betrieblicher Suchtprävention auf. Grund dafür sind vor allem die veränderten Arbeitsbedingungen im Homeoffice. Auf Basis einer aktuellen Untersuchung zeigt der vorliegende Artikel, dass insbesondere hybride Konzepte, digitaler zwischenmenschlicher Austausch, entsprechende Schulungen, Datenschutz, Anonymität sowie zeitliche Flexibilität wichtige Erfolgsfaktoren zukünftiger Programme darstellen.**

## KNUT TIELKING

Prof. Dr., Professor für Soziale Arbeit mit dem Schwerpunkt Sucht- und Drogenhilfe, Hochschule Emden/Leer, Constantia-Platz 4, D-26723 Emden, Tel. +49 (0)4921 807 1246, knut.tielking@hs-emden-leer.de

## ALENA COSSMANN

Bachelor of Arts, Sachbearbeitung BGM und Soziale Angelegenheiten bei der Unfallversicherung Bund und Bahn, Berliner Platz 1, D-26384 Wilhelmshaven, Tel. +49 (0)172 624 55 61, a.cossmann@web.de

### Homeoffice-Erwerbstätige als neue Zielgruppe der Betrieblichen Suchtprävention

Die Homeoffice-Erwerbsarbeit hat in den vergangenen Jahren und zuletzt vor allem durch die COVID-19-Pandemie erheblich an Relevanz gewonnen, sodass die damit einhergehende wachsende Gruppe an Homeoffice-Erwerbstätigen im Sinne einer selektiven Prävention zu einer neuen interessanten Zielgruppe für Betriebliche Suchtprävention heranwächst (Alipour et al. 2020: 30). Unter Homeoffice Erwerbstätigen sind hier erwerbstätige Personen zu verstehen, die ihre Arbeitsleistung in Voll- oder Teilzeit am häuslichen Arbeitsplatz, dem Homeoffice, erbringen. Andere mobile Arbeitsformen sind hiervon ausgenommen. Der Grund, speziell Homeoffice-Erwerbstätige als Adressat:innen zielgruppenorientierter Suchtpräventionskonzepte in den Fokus zu stellen, liegt insbesondere in den veränderten Arbeitsbedingungen im Homeoffice, die Stress und psychische Belastungen steigern lassen und ein besonderes Risiko für das Entstehen oder die Verfestigung von riskanten Konsummustern sowie Suchterkrankungen

zur Folge haben können (Hermeier et al. 2019: 320). Vor allem riskante Konsummuster nehmen in diesem Kontext laut Fachleuten zu.<sup>1</sup> So erleben beispielsweise Führungskräfte, die ihren Mitarbeitenden durch Homeoffice-Erwerbsarbeit nur noch in Online-Meetings begegnen, eine erhebliche Einschränkung der Möglichkeiten ihrer Fürsorgepflicht, da unter anderem konsumbedingte Auffälligkeiten wie eine «Fahne» bei Arbeit auf Distanz nicht wahrgenommen werden können.

In der diesem Artikel zugrundeliegenden Untersuchung wurden vor diesem Hintergrund die Anforderungen an zielgruppenspezifische Suchtpräventionsprogramme für Homeoffice-Erwerbstätige herausgearbeitet sowie Gestaltungs- und Umsetzungsfragen erforscht. Dabei wurden wichtige Faktoren zur Gestaltung und Umsetzung von zielgruppenspezifischen Suchtpräventionsprogrammen für Homeoffice-Erwerbstätige identifiziert und Handlungsempfehlungen abgeleitet, die der Entwicklung von Betrieblichen Suchtpräventionskonzepten für Homeoffice-Erwerbstätige dienen können. Methodisch kamen eine Expertenbefragung mittels

einem leitfadengestützten Interview, eine standardisierte schriftliche Befragung unter Homeoffice-Erwerbstätigen in Form einer Online-Befragung sowie eine Auseinandersetzung mit dem aktuellen Forschungsstand mittels einer Literaturrecherche zum Einsatz.

Zur Gestaltung zielgruppenspezifischer Konzepte gilt es die Gruppe der Homeoffice-Erwerbstätigen sowie ihre individuellen präventionsbezogenen Merkmale zu identifizieren. Die im Rahmen der Forschung durchgeführte Literaturrecherche stellte heraus, dass Homeoffice-Erwerbstätige sich insbesondere durch einen hohen Bildungsgrad sowie ein hohes Einkommen, die Position im Angestellten- oder Beamtenverhältnis, einen ausgeprägten Wunsch nach Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und erhöhte Arbeitszeiten und Überstunden, welche die Erholungszeiten schmälern, auszeichnen. Weitere Besonderheiten Homeoffice-Erwerbstätiger liegen zudem in der fast ausschließlichen Leistung von kognitiven und digitalen Arbeiten sowie der Verrichtung dieser im Homeoffice. Kognitive und digitale Arbeiten meint in diesem Kontext

insbesondere Büro- und Wissensarbeiten wie z. B. Recherche- oder organisatorische Arbeiten (Mergener 2020: 526).

### Veränderte Arbeitsbedingungen im Homeoffice

Die Arbeitsform des Homeoffice an sich birgt neue Chancen und Risiken.

Die Auswirkungen von Homeoffice-Erwerbsarbeit auf nachfolgende psychische Erkrankungen sowie Suchterkrankungen sind sehr komplex, da immer eine Vielzahl von Faktoren auf Betroffene einwirkt. Die Herstellung eines analytischen Zusammenhangs zwischen Homeoffice-Erwerbsarbeit und Sucht ist deshalb zumindest zum aktuellen Zeitpunkt nicht abschliessend möglich.

Dennoch konnten innerhalb der Untersuchung der Merkmale und Besonderheiten des Homeoffices einige negative Aspekte festgestellt werden, die das Risiko der Entstehung von Suchterkrankungen steigen lassen könnten und daher zur Konzeption von Suchtpräventionsprogrammen für Homeoffice-Erwerbstätige mit in den Blick zu nehmen sind.<sup>2</sup>

Diese Bedingungen sind insbesondere von Komplexität und Dynamik, die ein hohes Mass an Flexibilität von Erwerbstätigen und Führungskräften erfordern, (DGUV 2016: 22) hohen Anforderungen an die Führungskompetenz Personalverantwortlicher sowie an das Selbstmanagement Erwerbstätiger (ebd.: 26f) und dem vermehrten Einsatz von digitalen Medien sowie neuen Informations- und Kommunikationstechnologien geprägt. Speziell der Umgang mit digitalen Medien kann zu Fehlbeanspruchungen und digitalem Stress führen.

Digitaler Stress meint in diesem Kontext negative Folgen durch Belastungen bei der Nutzung digitaler Medien und Technologien (Gimpel et al. 2020: 8). Folgende elf Belastungsfaktoren können für Homeoffice-Erwerbstätige benannt werden:

- Mögliche Leistungsüberwachung
- Gläserne Person
- Unzuverlässigkeit digitaler Medien
- Unterbrechung durch Störungen
- Überflutung mit digitalen Informationen
- Verunsicherung
- Nicht-Verfügbarkeit

- Unklarheit der Rolle
- Komplexität
- Omni- und Dauerpräsenz
- Mangelnde Ergebnisse

Langfristig haben diese Belastungsfaktoren vor allem die Verschlechterung des allgemeinen Gesundheitszustandes, eine gesteigerte Erschöpfung, emotionale Irritationen (z. B. Gereiztheit) oder kognitive Irritationen (z. B. nicht abschalten können) und eine geringere Arbeitsfähigkeit zur Folge, die das Risiko der Entstehung einer Suchterkrankung sowie riskantem Konsum steigen lassen (Gimpel et al. 2019: 35).

### Forschungsergebnisse

#### *Anforderungen an Betriebliche Suchtpräventionsprogramme für Homeoffice-Erwerbstätige*

Aus den Rückmeldungen der Expertenbefragungen ergaben sich mittels Durchführung einer qualitativen Inhaltsanalyse drei grundsätzliche funktionale Anforderungen, die Betriebliche Suchtpräventionsprogramme für Homeoffice-Erwerbstätige erfüllen müssen. Erstens muss durch Suchtpräventionskonzepte die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten gestärkt werden, sodass sie dazu befähigt sind, auf ihre eigene Gesundheit zu achten. Zweitens muss ein Konzept die Sozialkompetenz von Beschäftigten schulen, sodass ein soziales Miteinander entstehen kann, in dem auch auf andere geachtet wird. Drittens muss die Handlungskompetenz geschult werden, die die Beschäftigten dazu befähigt, ins Handeln zu kommen, um sowohl bei eigenen Suchtproblematiken Hilfe zu suchen, als auch bei Auffälligkeiten unter Kolleg:innen tätig zu werden.

Weitere Anforderungen, die in der Untersuchung identifiziert werden konnten, sind eine individuelle Gestaltung zur Berücksichtigung der Bedürfnisse und Besonderheiten von Einzelpersonen, eine vielfältige Aufstellung des Konzepts zur Bereitstellung von Massnahmen auf der Präventionsebene als auch auf der Interventionsebene, eine spannende Gestaltung im Sinne der Adressat:innen zur Steigerung der Inanspruchnahme, eine regelmässige und sich wiederholende Durchführung der Massnahmen sowie die Einbindung in das Betriebliche

Gesundheitsmanagement, den Arbeitsschutz und die Unternehmenskultur.

Ausserdem identifizierten die Ergebnisse die Niedrigschwelligkeit zur Inanspruchnahme, den Datenschutz, die Anonymität der Teilnehmenden sowie die zeitliche und räumliche Flexibilität als wichtige Anforderung. So muss ein Betriebliches Suchtpräventionskonzept für Homeoffice-Erwerbstätige einfach zugänglich und verständlich sein sowie Informations- und Beratungsangebote rund um die Uhr vom Homeoffice aus zur Verfügung stellen.

#### *Gestaltung von Suchtpräventionsprogrammen im Homeoffice*

Zur Gestaltung ergab die Untersuchung, dass die von der deutschen Hauptstelle für Suchfragen im Leitfaden «Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe» (Wienemann et al. 2011: 5f) definierten Bausteine Betrieblicher Suchtprävention weiterhin auch für die Konzeption von Suchtpräventionsprogrammen für Homeoffice-Erwerbstätige massgebend sind. Im Homeoffice sind lediglich neue Vorgehensweisen bei der genaueren Ausgestaltung dieser Handlungsfelder anzusetzen.

Zur Gestaltung von Schulungen ist demnach im Homeoffice die Nutzung von digitalen Medien zur Präsentation der Inhalte der Schulungen bedeutsam. Diese sind so zu wählen, dass die Schulungen eine ähnliche Lebendigkeit wie Präsenzseminare erhalten. Des Weiteren ist die Nutzung von sogenannten Break-out-Räumen, die die Möglichkeit für einen engeren Austausch zwischen den einzelnen Teilnehmenden und Gruppenarbeiten bieten, eine gute Methode für digital durchgeführte Seminare. Hierbei handelt es sich um virtuelle Räume, in denen die Teilnehmenden eines Seminars nach dem Zufallsprinzip zu Gruppen zusammengestellt werden können. Ebenso kann bei der Gestaltung von Schulungen im Homeoffice die Durchführung von virtuellen Treffen zur Pause als alternative Pausengestaltung angeboten werden.

Auf der verhältnispräventiven Ebene ist laut Forschungsergebnissen im Homeoffice trotz höherem Aufwand und der erschwerten Durchführung aufgrund dessen, dass die Mitarbeiter:innen aus-

drücklich ihre Zustimmung geben müssen, weiterhin die Durchführung einer Gefährdungsanalyse vor Ort ratsam, um die tatsächlichen Arbeitsbedingungen im Homeoffice zu untersuchen und mögliche Gefahrenquellen identifizieren zu können. Hierbei sei im Homeoffice neben den physischen Gefährdungen vor allem ein verstärkter Fokus auf psychische Gefährdungen zu legen. Zudem brachte die Untersuchung die Notwendigkeit von Beratungsangeboten zur gesundheitsförderlichen Einrichtung des Homeoffice hervor. Auf diese Weise kann die Vorbeugung möglicher körperlicher Beschwerden gewährleistet werden. Ausserdem sollte im Homeoffice auch ein Gespräch zur gesunden Pausengestaltung stattfinden, um sicherzustellen, dass genügend und vor allem erholsame Pausen im Sinne der Selbstfürsorge eingehalten werden.

Betreffend der Thematik der frühzeitigen Intervention zeigen die Ergebnisse vor allem die Notwendigkeit eines regelmässigen und engen Kontakts zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in an. So besteht im Homeoffice eine signifikant erhöhte Gefahr, dass einzelne Mitarbeiter:innen nicht mehr gesehen und vergessen werden, wenn kein regelmässiger Austausch stattfindet. Zusätzlich ist im Homeoffice Platz für zwischenmenschlichen und privaten Austausch zu schaffen, sodass eine vertraute Basis entstehen kann, die den Austausch über Befindlichkeiten überhaupt erst zulässt. Hierfür können die Möglichkeiten von kollegialem Pairshipping, After-Work-Meetings, Daily Meetings und virtuellen Frühstückspausen genutzt werden. Ebenso ist es für diesen Zweck sinnvoll, im Homeoffice speziell getrennte Meetings für den beruflichen und privaten Austausch anzusetzen.

Zur Integration von internen Hilfsangeboten und Unterstützungssystemen können anhand der Forschungsergebnisse digitale Lösungen im Homeoffice empfohlen werden. Diese bieten vor allem den Vorteil einer zeitlichen und räumlichen Flexibilität sowie der Berücksichtigung der Bedürfnisse Homeoffice-Erwerbstätiger, da diese fast ausschliesslich über digitale Kommunikationswege zu erreichen sind. Hierfür

können bspw. bestehende Gesundheits-Apps, in die das Thema Sucht eingebunden wird, interne ERP-Programme, Social Bots oder Chat-Angebote zum Einsatz kommen.

Trotz der vielfältigen Möglichkeiten der Anwendung digitaler Technologien zeigt die Untersuchung eindeutig, dass nicht alle Massnahmen ausschliesslich digital erfolgen können. So ist sehr genau zu überlegen, welche Elemente eine digitale Lösung zulassen und welche Elemente persönlichen Kontakt erfordern. Daher ist bei Homeoffice-Erwerbsarbeit der Einsatz einer Mischung von digitalen und analogen Anteilen durchaus sinnvoll.

#### *Inhaltliche Ausgestaltung Betrieblicher Suchtpräventionsprogramme für Homeoffice-Erwerbstätige*

Damit eine rege Inanspruchnahme gewährleistet werden kann, sollten Suchtpräventionsprogramme vor allem spannend gestaltet sein, sodass sie das Interesse der Zielgruppe wecken. Hierfür ist es daher sinnvoll, bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Betrieblichen Suchtpräventionsprogrammen für Homeoffice-Erwerbstätige neben den sichtbaren Bedarfen durch Prävalenzraten und spezifischen Belastungsfaktoren auch die Interessen und Bedürfnisse von Homeoffice-Erwerbstätigen miteinzubeziehen.

Die Forschungsergebnisse zeigten unter Einbezug dieser Faktoren, dass bei Homeoffice-Erwerbstätigkeit insbesondere ein grosses Interesse an Suchtpräventionsmassnahmen zum Thema Mediensucht vorherrscht. Dieses Ergebnis kann auf eine erhöhte selbst wahrgenommene Problematik der Befragten mit der Mediennutzung im Homeoffice hinweisen. So werden im Homeoffice häufig mehrere Medien parallel konsumiert. Dies ist laut Forschungsergebnissen auf die fehlende Kontrollierbarkeit des Mediengebrauchs durch Vorgesetzte im Homeoffice zurückzuführen. So ist es im Homeoffice nur schwer nachvollziehbar, ob die notwendigen Medien während der Arbeitszeit nur für Arbeitszwecke oder auch zu Konsumzwecken genutzt werden.

Beim Thema Arbeitssucht zeigte sich ein gemischtes Bild. Demnach können

ein fehlender Büroalltag und die damit fehlende Struktur durchaus einen Risikofaktor für einen etwaigen Kontrollverlust über die Arbeitsmenge darstellen. Hierbei sollte aber strikt zwischen Mehrarbeit und Arbeitssucht unterschieden werden. Eine Person mit Arbeitssucht ist meist unabhängig von der Arbeitsform in der Lage, aus fast jeder Tätigkeit ein Suchtgeschehen werden zu lassen. Dem entgegen zeigten die Ergebnisse der Befragung ein sehr hohes Interesse Homeoffice-Erwerbstätiger an Präventionsmassnahmen zum Thema Arbeitssucht. Dies kann durch eine mögliche Vermischung von vermehrtem Vorkommen von Überstunden und Arbeitssucht der Befragten begründet werden. Wenn dies der Fall sein sollte, können diese Ergebnisse zusätzlich einen Bedarf beim Thema Arbeitszeitgestaltung und Work-Life-Balance vermuten lassen.

Das Thema Alkohol ist im betrieblichen Kontext immer ein grosses Thema. Hier zeigte die Untersuchung im Homeoffice zusätzlich die Problematik der schnelleren Zugriffsmöglichkeit zu Alkohol an, da sich die Personen im eigenen Haushalt aufhalten. So sinkt bei bereits riskant konsumierenden Personen die Hemmschwelle, schon während der Arbeitszeit das erste Feierabendbier zu trinken, erheblich. Auch die Nutzung von Alkohol zur Regulierung von Stress und zur Verdrängung von Problemen ist laut Forschungsergebnissen im Homeoffice durchaus denkbar.

Ebenfalls ist das Thema Nikotin wegen seiner Legalität im betrieblichen Kontext von Bedeutung. Hier stellt vor allem der Entfall des Nichtraucherschutzes im Homeoffice ein Problem dar, da kaum eine Möglichkeit besteht, den Nikotinkonsum von Homeoffice-Erwerbstätigen zu regulieren.

#### *Faktoren und Rahmenbedingungen zur Umsetzung von Betrieblichen Suchtpräventionskonzepten für Homeoffice-Erwerbstätige*

Zur erfolgreichen Einführung und Umsetzung neuer Konzepte müssen im Betrieb häufig erst gewisse Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die Aussagen der Expert:innen zeigten hier insbesondere die Etablierung einer aus-

reichenden technischen Ausstattung, welche qualitativ so hochwertig ist, dass sie eine reibungslose Nutzung von Videokonferenzen und anderen digitalen Medien zulässt und die Bereitstellung geeigneter Räumlichkeiten sowie des benötigten Mobiliars an. Dies ist besonders dann von Bedeutung, wenn nebenamtliche Suchtberater:innen zum Einsatz kommen, die kein eigenes Büro mit entsprechender technischer Ausstattung besitzen, in denen sie online Gespräche oder Seminare durchführen können. Hier kann die Etablierung von Internetkabinen im Betrieb als mögliche Alternative zum Büro dienen. Organisatorische Rahmenbedingungen, die zu schaffen sind, sind primär präzise Anweisungen und Grundregeln zum Umgang mit Suchtpräventionsmassnahmen im Homeoffice, mit dem Ziel, Unsicherheiten bei der Umsetzung zu vermeiden. Zudem identifizierte die Untersuchung eine ausreichende Zeit zur Ausgestaltung und Einführung konkreter zielgruppenorientierter Suchtpräventionsmassnahmen, eine Aufnahme der gesonderten Anweisungen und Vorgehensweisen für den Umgang mit Suchtpräventionsmassnahmen im Homeoffice in die Betriebsvereinbarung Sucht, die Qualifizierung des Personals in Bezug auf den generellen Umgang mit Prävention im Homeoffice sowie eine Klärung von Zuständigkeiten. Die Qualifizierungen können im Rahmen von konkreten Anweisungen oder Seminaren stattfinden und sind insbesondere für Führungskräfte wichtig, da diese eine zentrale Rolle in der betrieblichen Suchtprävention und Intervention einnehmen.

Weiterhin ist zur Einführung eines Suchtpräventionsprogramms für Homeoffice-Erwerbstätige die Marketingkommunikation und Aufklärung massgebend.

Des Weiteren ist die Einbeziehung verschiedener Interessengruppen ein entscheidender Einflussfaktor für die erfolgreiche Umsetzung von Suchtpräventionsprogrammen. Vor allem der Betriebsrat kann eine Multiplikatorenfunktion einnehmen. Auch die Einstellung von Personalverantwortlichen und der Geschäftsführung gegenüber dem

Thema Suchtprävention beeinflusst die Umsetzung von Suchtpräventionsprogrammen für Homeoffice-Erwerbstätige in hohem Masse. Eine negative Haltung der Führungskräfte in Bezug auf ein Suchtpräventionskonzept im Homeoffice kann bspw. dazu führen, dass bestimmte Informationen nicht weitergegeben werden. Hier kann auch die generelle Unternehmenskultur einen Einfluss auf die Umsetzung ausüben. So ist die Umsetzung in Unternehmen, in denen prinzipiell keine Fürsorge unter Kolleg:innen stattfindet, erheblich erschwert.

Zusätzlich spielt die individuelle Medienkompetenz der haupt- und nebenamtlichen Suchtberater:innen bei Konzepten für Homeoffice-Erwerbstätige eine entscheidende Rolle. Dies begründet sich dadurch, dass eine fehlende Medienkompetenz unweigerlich dazu führt, dass Massnahmen im Homeoffice nicht umgesetzt werden können.

### Ausblick & Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten:

- Für die Gestaltung betrieblicher Suchtpräventionsprogramme für Homeoffice-Erwerbstätige sollte ein Mix aus digitalen und analogen Methoden zum Einsatz kommen. Elemente wie Information und Aufklärung sowie Erstberatungen und Schulungen können dabei mittels digitaler Technologien bewerkstelligt werden. Konkrete Interventionen und Beratungen hingegen sollten auch bei Homeoffice-Erwerbstätigkeit in Präsenz durchgeführt werden.
- Die Massnahmen sollten innerhalb der Arbeitszeit vorzugsweise im Homeoffice oder an einem externen Ort ausserhalb des Betriebs stattfinden.
- Die erschwerte Kontrollmöglichkeit im Homeoffice sollte durch engen und regelmässigen Kontakt zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitenden ausgeglichen werden. Es sollten hierfür mind. wöchentliche, besser tägliche Online-Meetings durchgeführt werden, sodass eine frühzeitige Intervention bei Auffälligkeiten ermöglicht wird.
- Im Homeoffice sollten virtuelle «Räume» für zwischenmenschlichen

Kontakt geschaffen werden, in denen auch private Themen und Befindlichkeiten besprochen werden können. Hierbei gilt es ein Vertrauensverhältnis bzw. eine Atmosphäre zu schaffen, in der Betroffene die Möglichkeit haben, ihre Problematiken offen anzusprechen.

- Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Themen Arbeitssucht, Mediensucht und Alkoholabhängigkeit gelegt werden, um das Interesse von Homeoffice-Erwerbstätigen zu berücksichtigen. Des Weiteren sollten Verbindungen zu den Themen Work-Life-Balance, Arbeitszeitgestaltung und Pausengestaltung im Homeoffice hergestellt werden.
- Strukturell sind zur Umsetzung zielgruppenspezifischer Suchtpräventionsprogramme geeignete Räumlichkeiten und geeignetes Mobiliar mit entsprechender technischer Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Falls nebenamtliche Suchtberater:innen ohne Büro mit entsprechender Ausstattung zum Einsatz kommen, empfiehlt sich die Etablierung von Internetkabinen im Betrieb, in denen digitale Angebote durchgeführt werden können.
- Die Vorgehensweisen und Regelungen zum zielgruppenorientierten Programm sollten innerhalb der Betriebsvereinbarung Sucht festgehalten werden. Des Weiteren sollten konkrete Anweisungen zum Umgang mit Präventionsmassnahmen und Intervention im Homeoffice erstellt werden. Hierbei sind vor allem konkrete Zuständigkeiten und Vorgehensweisen im Homeoffice festzuhalten.
- Zur Umsetzung eines Suchtpräventionsprogramms für Homeoffice-Erwerbstätige sollte das verantwortliche Personal speziell im Hinblick auf die präventionsrelevanten Besonderheiten und Belastungsfaktoren im Homeoffice geschult werden. Dies gilt insbesondere für haupt- und nebenamtliche Suchtberater:innen sowie für Führungskräfte.
- Die Bekanntmachung des zielgruppenorientierten Suchtpräventions-

programms sollte per E-Mail, durch direkte Ansprachen von Führungskräften sowie das Intranet (soweit vorhanden) erfolgen.

Unter Beachtung der genannten Leitsätze können sich so aus der Gestaltung zielgruppenorientierter Konzepte zur Betrieblichen Suchtprävention für Homeoffice-Erwerbstätige nachhaltige Vorteile und Chancen entwickeln, die Mitarbeiter:innen und Unternehmen gleichermaßen schätzen. Durch ein individuell entwickeltes Konzept bleiben die Mitarbeiter:innen nachhaltig in ihrer veränderten Arbeitsumgebung gesund und vor möglichen Suchterkrankungen geschützt. Die Untersuchungsergebnisse können folglich als richtunggebende Orientierungshilfe zur Gestaltung und Umsetzung von Suchtpräventionsprogrammen für Homeoffice-Erwerbstätige in der Praxis dienen und zur individuellen Ausgestaltung von Konzepten im Betrieb herangezogen werden.

#### Literatur

- Alipour, J.-V./Falck, O./Schüller, S. (2020): Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. ifo Schnelldienst 73(07). <https://t1p.de/4zbcn>, Zugriff 13.10.2022.
- DGUV – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2016): DGUV: Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention. Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen. <https://t1p.de/3rufb>, Zugriff 13.10.2022.
- Gimpel, H./Lanzl, J./Regal, C./Urbach, N./Wischniewski, S./Tegtmeier, P. (2019): Gesund digital arbeiten? Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland. Augsburg: Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT. <https://t1p.de/beebl>, Zugriff 10.01.2022.
- Gimpel, H./Berger, M./Regal, C./Urbach, N./Kreilos, M./Becker, J. (2020): Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit. Eine beispielhafte Darstellung der Faktoren, die digitalen Stress hervorrufen. Augsburg: Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT. <https://t1p.de/bnajg>, Zugriff 13.10.2022.
- Hermeier, B./Heupel, T./Fichtner-Rosada, S. (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert. Wiesbaden: Springer Verlag.

Mergener, A. (2020): Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72 (S1): 511–534. <https://t1p.de/qqio8>, Zugriff 10.01.2022.

Wienemann, E./Schumann, G. (2011): Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS). Ein Leitfaden für die Praxis. Hamm: DHS. <https://t1p.de/u8t98>, Zugriff 10.01.2022.

#### Endnoten

- <sup>1</sup> Vgl. Pressemitteilung von Sucht.Hamburg vom 26. April 2021 «Hohe Belastung = hoher Konsum? Betriebliche Suchtprävention in Zeiten von Corona». <https://t1p.de/0h4ro>, Zugriff 13.10.2022.
- <sup>2</sup> Siehe Endnote 1.

