



**Qualifizierungsbaustein Gesundheit
Lernsequenz Ges 5: Digitale Sucht**

Lernziel:

Die Teilnehmenden sollen bei sich und bei anderen Beschäftigten Symptome der Digitalen Sucht erkennen, um Präventionsmaßnahmen wissen und im Bedarfsfall weitere Schritte einleiten können.

Zielgruppen:

Berater*innen, Führungskräfte, Betriebsräte, Beschäftigte

Dauer: ca. 2h

Qualifizierungsinhalte u.a.

- *Hinführung zur Thematik/Kennenlernen*

| Inhalte | Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen / <i>warm-up</i> • Lernziele / Erwartungen | <ul style="list-style-type: none"> • Lernförderliche Grundstimmung erzeugen z. B. durch Musik (online/Präsenz mgl.), direkte Ansprache, kleiner Input wie „Speed-Dating“: Zu einer bestimmten Frage (muss nicht themenbezogen sein) zweier Teams zum Kennenlernen bilden und kurze Gespräche ermöglichen; weitere Warm-ups online: <u>Warm-up Finder: Welches Kennenlernspiel passt zu deinem Online-Meeting (workshop-spiele.de)</u> (ca. 10 Minuten) • Kennenlernen der Lerngruppe untereinander, z.B. durch Fragen wie: <ul style="list-style-type: none"> - Name und Funktion im Betrieb - Erfahrungen mit KI (oder wenn nicht vorhanden, allgemein mit 4.0-Technologien/digitale Transformation) (ca. 10 Minuten) • Den Teilnehmenden vermitteln, dass sie keine „Konsumenten“ sind, sondern aktiv gefordert sind (ca. 1 Minute) • Lernziele der Lernsequenz vorstellen (ggf. mit Erwartungen an das Seminar / individuelle Ziele, die erreicht werden wollen) (ca. 5 Minuten) • Im Präsenzfall ggf. Rollen vergeben (Stimmungswächter, Zeitwächter, Head of Organisation), ggf. Themenspeicher anlegen für wichtige Punkte, die die Teilnehmenden bearbeiten wollen, aber erstmal nicht zentral für das Seminarthema wären (ca. 2 Minuten) |



- *Warum ist das Thema wichtig? (kurz Relevanz für KMU)*

Wie bei allen Sucht Erkrankungen hat die Digitale Sucht massive Auswirkungen auf die einzelne Person, deren privates Umfeld und auf die berufliche Leistungsfähigkeit. Im Arbeitsumfeld haben Süchte Wirkung auf das Team, Arbeitssicherheit, Produktivität etc.

Da die Erkennung und der Umgang mit einem vermutlichen Suchtverhalten sensibel aber wichtig ist sollten Unternehmen sich über geeignete Präventive Maßnahmen generell Gedanken machen.

Definition von Sucht allgemein:

1. Ein starker Wunsch oder eine Art Zwang zu konsumieren.
2. Verminderte Kontrollfähigkeit in Bezug auf den Beginn, die Beendigung oder die Menge des Konsums.
3. Ein körperliches Entzugssyndrom bei Beendigung oder Reduktion des Konsums.
4. Nachweis einer Toleranz, im Sinne von erhöhten Dosen, die erforderlich sind, um die ursprüngliche durch niedrigere Dosen erreichte Wirkung hervorzurufen.
5. Fortschreitende Vernachlässigung anderer Vergnügungen oder Interessen zugunsten des Konsums sowie ein erhöhter Zeitaufwand, um zu konsumieren oder sich von den Folgen zu erholen.
6. Anhaltender Konsum trotz des Nachweises eindeutig schädlicher Folgen.

Unter **Gebrauch** wird die sinnvolle Anwendung von Suchtmitteln verstanden, z. B. medizinische Indikationen.

Als **Genuss** wird definiert, wenn das Mittel zwar nicht benötigt wird, bei Gebrauch aber als angenehm empfunden wird.

Der **Missbrauch** ist gekennzeichnet durch eine schädliche Verwendung quantitativer oder qualitativer Art, z. B. Flatrate-Trinken, Alkohol im Straßenverkehr oder am Arbeitsplatz.

Als **Gewöhnung** wird die physische und/oder psychische Bindung an ein Suchtmittel bezeichnet, d. h., man braucht sein Bier oder seine Zigarette zur Beruhigung.

Aus der Gewöhnung folgt dann meistens als fließender Übergang der Schritt in die Abhängigkeit.

Der/Die Betroffene bemerkt den Schritt in die Abhängigkeit selbst oft gar nicht so bewusst. Sehr

Einführung in die Thematik über Bilder (raussuchen)

Fragen für das Plenum z. B.:

- Ist euch digitale Sucht schon einmal begegnet? Wenn ja, in welcher Form?
- Was versteht ihr darunter?
- Könnt Ihr einen Tag ohne euer Smart Phone leben? Habt ihr das schon einmal ausprobiert?
- Sind technische Geräte für euch Mittel zum Zweck? Wie verwendet ihr diese?
- ...

(Punkte von links ergänzen, ggf. Kurzer Input über Präsentation zu Definition, Arten von Abhängigkeiten/Süchten, etc.)



| | |
|---|---|
| <p>schnell kann durch "Lernen am Erfolg" aus einem erstmaligen Gebrauch eine Gewöhnung oder schlimmstenfalls eine Abhängigkeit entstehen.</p> <p>Bei stoffgebundenen Süchten (Alkohol, Nikotin, Cannabis, ...) gibt es eine süchtig machende Substanz, die auf das Gehirn in einer bestimmten Art und Weise (z. B. beruhigend oder stimulierend) einwirkt.</p> <p>Bei stoffungebundenen Süchten (Spielsucht, Kaufsucht, ...) handelt es sich um Verhaltensweisen, die zwanghaft ausgeführt werden. Es entstehen im Gehirn dabei ähnliche Belohnungseffekte wie bei der Einnahme von stoffgebundenen Drogen.</p> <p>Bei beiden Suchtformen besteht eine psychische Abhängigkeit, d. h. ein unabwendbarer Zwang, etwas wider besseres Wissen zu tun. Ein Entzug kann gleiche Symptome wie bei einer stoffgebundenen Sucht auslösen. Die psychische Abhängigkeit lässt sich nur sehr schwer überwinden. Oft ist dazu eine langwierige Therapie nötig.</p> <p>www.kmdd.de / Keine Macht den Drogen</p> <p>Definition von Digitaler Sucht: Viele Dinge können süchtig machen: mit dem Handy, Computer spielen, Arbeit, Kaufen, Essen oder Glücksspiel. Daher wird die stoffungebundene Sucht auch als Verhaltenssucht bezeichnet.</p> <p>Auch wenn eine stoffungebundene Sucht oft zunächst keine körperlichen Schäden mit sich bringt, so hat diese doch erhebliche Auswirkung auf den betroffenen Menschen und sein Umfeld. Auch <u>stoffungebundene</u> Suchtmittel lösen im Gehirn einen rauschähnlichen Zustand aus und es kommt zu exzessivem Ausführen belohnender Verhaltensweisen, die mit einem Kontrollverlust einhergehen. (vermehrte Dopamin Ausschüttung)</p> <p>Digitale Sucht kommt in allen Altersstufen vor und betrifft unterschiedliche Medien, bei Männern besteht eine höhere Suchtgefahr im Gaming Bereich, Frauen, besonders jüngeren, haben eine höhere Gefährdung durch die Social Media Nutzung. Gewinn, Belohnung, „Anerkennung“, „Freunde“ lassen ggf. auch Realitäten verschwimmen.</p> <p>Ist das bevorzugte Medium nicht verfügbar können alle, wie bei stoffgebundenen Süchten, bekannten Entziehungserscheinungen auftreten.</p> <p>Digitale Sucht im Kontext Arbeit:</p> | <p>Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) Teste Dich Ins Netz gehen (ins-netz-gehen.de)</p> <p>TN sammeln: Was sind mögliche Erscheinungsbilder? (Unruhe, Nervosität, Gereiztheit, Aggressivität, Depressionen, Suizidgedanken, körperliche Symptome)</p> |
|---|---|



Einsatz unterschiedlicher 4.0 Technologien, Smartphone als Arbeitsmittel und gleichzeitig zur privaten Nutzung, Whatsapp für den Kundenkontakt, Push-Nachrichten über Social Media, Online-Kommunikation über Plattformen, Avatare im XR Bereich etc. Nutzung gleicher Medien in allen Lebensbereichen.

Auftretende Suchterscheinungen mit entsprechenden Verhaltensänderungen wirken sich auf Beschäftigte aller hierarchischen Ebenen aus.

- *Worum geht es bei dem Thema? (Detailinfos und Hintergründe)*

| | |
|---|--|
| <p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte und Beschäftigte sollen ein Verständnis für das Erkennen und Umgehen mit digitalen Suchterkrankungen entwickeln und in der Lage sein zu handeln. <p>Merkmale der Sucht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Person verbringt täglich auffallend viel Zeit mit digitalen Medien • Die Person reagiert aggressiv und uneinsichtig, wenn sie mit ihrem Verhalten konfrontiert wird. • Die Person zieht sich zurück, findet Ausreden, nutzt auch Pausen zur Onlinenutzung. • Reale Sozialkontakte werden zunehmend weniger. Virtuelle Welten dafür realer mit der persönlichen Identifizierung • Verheimlichung privater Nutzung während der Arbeit. • Die Leistungen, die Arbeitsergebnisse werden schlechter und die betreffende Person ist nicht schuld, Notlügen, Ausflüchte werden gemacht. • Entzugerscheinungen treten auf. | <p>Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung</p> <p>Teilnehmende bringen sich mit ihrem Input ein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche digitalen Medien können Trigger sein? • Was sind erste Hinweise auf eine mögliche Suchtgefahr? • Wurden bereits Erfahrungen mit digitalen Suchtgefährdungen/-erkrankungen gemacht? • Was würden Sie tun? • Was kann der Betrieb tun? |
|---|--|



- Die Onlinenutzung wird nicht mehr kontrollieren. Versuche scheitern, das Medium seltener zu nutzen.
- Vernachlässigung frühere Interessen.
- Es ergeben sich Probleme in der Familie oder in der Partnerschaft.

Was kann präventiv getan werden?

- Sensibilisierung der Führungskräfte, der Beschäftigten, des Betriebsrates beziehungsweise Personalrats über potenzielle Abhängigkeitsgefahren der Nutzung der 4.0-Technologien und Förderung der Medienkompetenz.
 - Aufgeklärte Führungskräfte und Beschäftigte können bei sich selbst sowie bei Kollegen eher Symptome deuten und eingreifen.
 - Außerbetriebliche Experten, wie zum Beispiel den Betriebsarzt, Facharzt, Suchtbeauftragten oder Präventionsberater der Krankenkassen hinzuziehen.
 - Einbindung einer Ansprech-Vertrauensperson für Soziale- und Suchtfragen
 - In Arbeitsanweisungen auf die Nutzung digitaler Medien prüfen
 - Suchtprävention in das betriebliche BGM integrieren
 - Individuelle Gesundheitskompetenz stärken

Hinweis:

Die Studienlage zu Digitaler Sucht im betrieblichen Umfeld ist noch gering (verschwimmende Grenzen zwischen privater und betrieblicher Nutzung) auch gibt es keine gesicherten Erkenntnisse über die Auswirkungen vermehrter Arbeit in häuslicher Umgebung und der Entstehung eines Suchtverhaltens!

[factsheet-gesundheitskompetenz.pdf \(careum.ch\)](#)
Abruf 28.1.2022

- *Chancen und Gefahren*

Inhalte

Chancen:

Digitale-Technologien sind hilfreich und gewinnbringend für Unternehmen. Passende Prozesse und Strukturen sollten vorhanden sein und zur Verfügung stehen,

Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung

Was kann helfen?



| | |
|---|---|
| <p>Umgangsregeln mit 4.0 Technologien, Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungsprozesse, eigene Entscheidungs- und Handlungsräume, Mitbestimmung etc.</p> <p>Kontext Sucht: Betriebliche Vereinbarungen, „Notfallkette“ Sind interne Möglichkeiten nicht verfügbar sollte Zugriff auf externe Unterstützung möglich sein: Vertrauensperson, Betriebsarzt, Betriebsrat, Krankenkasse, sozialer Dienst, Suchtberatung. Schulung/Information der gesamten Belegschaft zu Suchtthemen generell und speziell zur digitalen Sucht auch zur individuellen Aufklärung - Privatbereich. Führungskräfteschulungen zu einer guten Führungs- und Unternehmenskultur.</p> <p>Gefahren: Überforderungen und Verhaltensänderungen der Beschäftigten nicht rechtzeitig erkennen und keine gegenlenkenden Maßnahmen ergreifen.</p> | <p>Betriebsvereinbarungen auch über eine private Nutzung der Medien während der Arbeitszeit.</p> <p>Beispiel: https://www.haufe.de/recht/deutsches-anwalt-office-premium/2-kollektivarbeitsrecht-ee-muster-betriebsvereinbarung-zu-internet-e-mail-und-social-media-nutzung_idesk_PI17574_HI14404076.html Abruf 28.1.2022</p> <p>Technische Lösungen wie inhaltliche Filter oder Zeitbegrenzungen</p> <p>Infoveranstaltungen, Angebot anonymer Sprechstunden, Employee Assistance Programs (EAP) etc.</p> |
|---|---|

- *Besondere Inhalte für die einzelnen Zielgruppen*

| Inhalte | Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung |
|---|--|
| <p>Betriebsräte: Zur Suchtprävention empfiehlt es sich, entsprechende Maßnahmen im Gesundheitsmanagement des Betriebs zu verankern, die die Belastung und Risiken am Arbeitsplatz ermitteln und minimieren. Dies kann unter Anderem über ein beteiligungsorientiertes Verfahren einer Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erfolgen. So kann bereits vorzeitig die Gefahr reduziert werden.</p> <p>Sollte es zu Suchterkrankungen kommen, empfiehlt sich ein Verfahren betrieblich festzulegen, das Beschäftigte nicht stigmatisiert und dem Arbeitgeber gleichzeitig gewährleistet, seiner Sorgfaltspflicht nachzukommen. Die Herausforderung ist: „Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich</p> | <p>Diskussionsrunde: Welche Verfahrensweisen gibt es im Betrieb zur Suchtprävention? Was lässt sich darin integrieren? Wofür braucht es neue Methoden, Vereinbarungen, Verfahren? Welche Verhältnisse können Sucht auslösen, welche können ein Suchtrisiko minimieren?</p> |



| | |
|--|--|
| oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“ (DGUV – Vorschrift 1, § 7 (2)) Dies zu thematisieren kann allerdings zu Widerstand, Abwehr und dem Gefühl, ungerecht behandelt zu werden, führen. Daher empfiehlt sich hierfür ein Verfahren betrieblich festzulegen. | |
|--|--|

Passende weitere Lernsequenzen:

Im Baustein Führung

Füh 3 Aktivierendes Führungsverhalten

Füh 4 Führen auf Distanz

Im Baustein Gesundheit

Ges 3 Betriebliches Gesundheitsmanagement mit KI

Ge 4 Gesundheits-Apps

Ges 6 prospektive Gefährdungsbeurteilung

Ges 8 Belastungs- Beanspruchungs-Konzept

Format und methodisches Vorgehen

Vorbereitung/mögliche Materialliste (z. B.: technische und räumliche Ausstattung):

Online-Durchführung

- Laptop, PC, mobiles Endgerät, etc.
- Kopfhörer
- Lautsprecher
- Zoom-, Teams-, Jitsi-Zugang oder ähnliches; Einrichten eines Online-Meetings
- Mind-Map-Tools (mural board, concept-board, etc.)
- Umfrage-, Abfrage-Tools (z. B. mentimeter, padlet)
- Internetzugang, WLAN, ...
- Bausteine/Kreativmaterial; im Vorfeld ggf. an Teilnehmende verschicken
- ...

Präsenz-Durchführung

- Flipchart und Marker (verschiedene Farben)
- Metallpinnwand
- Große Karten, Moderationskarten in versch. Farben
- Blätter
- Stifte
- Pinnadeln
- Klebeband
- Entsprechend großer Raum hinsichtlich der Teilnehmendenzahl
- Tische, Stühle entsprechend der Teilnehmendenzahl
- Laptop, PC, ect. + Bildschirm zum vergrößerten Anzeigen
- Beamer
- Internetzugang (um Tools, Videos zu zeigen)
- Lautsprecher
- Pointer
- Wasser
- Snacks
- Bausteine/Kreativmaterial



Material/Linkliste:

- Umsetzungshilfe 4.1.5: https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/4_1_5_gesundheit_und_40_prozesse.pdf
- Prävention 4.0 - Gesundheit in der Arbeitswelt 13.3.5 - ISBN 978-3-658-17963-2

Praxisbeispiele:

- ggf. Beispiel aus dem Teilnehmendenkreis

Links und Hinweis auf die Umsetzungshilfen:

Umsetzungshilfe 4.1.5: https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/4_1_1_gesundheit_und_40_prozesse.pdf

Literaturhinweise:

Offensive Mittelstand, Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“ (2019) (Hrsg.):
Umsetzungshilfen Arbeit 4.0. Künstliche Intelligenz für die produktive und präventive Arbeitsgestaltung
nutzen: Hintergrundwissen und Gestaltungsempfehlungen zur Einführung der 4.0-Technologien. Heidelberg.
<https://www.offensive-mittelstand.de/index.php?id=349>