Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2007)

Heft: 4

Artikel: Suchtprobleme in Betrieben : handeln statt schweigen

Autor: Welti Cavegn, Peter

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-822348

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 08.07.2025

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

Fortsetzung: Sucht im Alter

also auch für Führende in Spitex-Organisationen, sich zu diesem Thema an die Gemeindebehörde zu wenden, um der Thematik breit ein Gehör zu verschaffen.

Wichtige Früherkennung

Die ZüFAM möchte die Spitex-Organisationen in ihrer Arbeit im Bereich Sucht im Alter unterstützen und bietet dazu ihre Erfahrung und ihr Wissen sowie praxiserprobte Arbeitsinstrumente an. Ein Element davon sind Schulungsmodule, deren Inhalte an der Tagung vorgestellt wurden. Im Zentrum stehen dabei die (Früh-)Erkennung eines Alkohol- oder Medikamentenmissbrauchs und die damit zusammenhängenden Fragen: Wie äussert sich eine Sucht? Welche Faktoren erhöhen das Risiko, in eine Abhängigkeit zu geraten? Und was kann einen erfolgreichen Stopp des Missbrauchs begünstigen?

Ist die Sucht erst einmal erkannt, können entsprechende Interventionsmassnahmen in die Wege geleitet werden. Dabei unterscheidet man zwischen Frühinterventionen mit dem Ziel, eine Sucht vor ihrem Entstehen oder ihrer Manifestation zu verhindern (z. B. durch altersspezifische Wissensvermittlung, vertragliche Vereinbarung zwischen betreuender Person und KlientIn) und Interventionen bei bestehender Sucht, die den Ausstieg aus der Abhängigkeit mit Hilfe einer formalen Behandlung – ambulant oder stationär – und gegebenenfalls mit der Abgabe von Substitutionsprodukten zu erreichen versuchen.

Frage der Haltung

Doch bevor Mitarbeitende von Organisationen genau dazu geschult werden können und sollten, geht es oft um die Frage, welche Haltungen und Leitsätze bei den Mitarbeitenden und vor allem auch bei der Geschäftsleitung im Umgang mit süchtigen älteren Klientinnen und Klienten vorhanden sind (z. B.: Ist Alkohol Einkaufen ein co-abhängiges Verhalten? Und wo liegt der Unterschied zwischen Alkohol für den Süchtigen und Schokolade für den Diabetiker? Soll die Spitex als letzte Instanz für sehr einsam lebende Personen diese wenige Stabilität noch bieten oder nicht?).

Nicht selten muss in einem Prozess darum gerungen und genau hingeschaut werden, bis sich eine Organisation sich ihrer Strukturen und Haltungen bewusst und auch geeint ist. Oft ist es ein Kompromiss, den alle Mitglieder eines Leitungsteams eingehen müssen, um danach dahinter stehen zu können. Genau diese und weitere Erfahrungen wurden im Prozess mit der Spitex-Organisation Wipkingen-Industrie gemacht und an der erwähnten Tagung auch vorgestellt. Das Resultat dieses Pilotprojektes lässt sich sehen, hat doch die Geschäftsleitung ihre Leitsätze und Haltung zum Umgang mit süchtigen älteren Klienten präzisiert. Auch wurde ein Ablaufschema bei Verdacht auf Alkoholmissbrauch entwickelt (Wann habe ich was zu tun? Wann spreche ich den Verdacht an? Wann nehme ich mit einer Suchtberatungsstelle Kontakt auf? etc. etc.), welches nun den Angestellten einen transparenten, klaren und direkten Umgang mit Sucht im Alter ermöglicht.

Rechtliche Fragen

Zum Schluss der Tagung diskutierten Fachleuten aus Wissenschaft, Beratung, Prävention und Therapie im Rahmen eines Podiums unter anderem die Frage, inwieweit den Klientinnen und Klienten das Recht auf Privatsphäre und als Folge davon vielleicht auch Verwahrlosung zusteht. Aus präventiver Sicht möchten wir den Hinweis machen, dass es uns – wie auch vielen anderen – darum geht, das Recht auf Information und Therapiezugang zu gewährleisten, nicht um etwas aufzuzwingen. Es gibt indessen oft auch in solchen Fragen keine eindeutigen Antworten, und es gilt – wie in den oben erwähnten Haltungen – diese in der Geschäftsleitung, im Team, vielleicht sogar auf Verbandsebene zu diskutieren, sich den unterschiedlichen ethischen Haltungen zu stellen und einen möglichen Konsens abzuleiten. Spitex-Organisationen werden diese Prozesse und fruchtbaren Diskussionen wohl kaum auslassen können, wenn sie einen Schritt zum Thema «Sucht im Alter» weiterkommen wollen.

Erika Haltiner von der Zürcher Fachstelle zur Prävention des Alkohol- und Medikamenten-Missbrauchs (ZüFAM).

Weitere Informationen

Zürcher Fachstelle zur Prävention des Alkohol- und Medikamenten-Missbrauchs (ZüFAM), Langstrasse 229, 8031 Zürich, 044 271 87 23, www.zuefam.ch. Auf dieser Homepage kann u. a. die oben erwähnte Studie des ISGF eingesehen werden. Bei der Fachstelle kann auch eine Broschüre «Suchtprobleme im Alter – es gibt Lösungen» bezogen werden, die sich speziell an Pflege- und Betreuungsfachleute mit Kontakt zu älteren Menschen richtet. ❑

Suchtprobleme in Betrieben: Handeln statt schweigen

Gesundheitsförderung und Suchtprävention in Betrieben lohnt sich sowohl in menschlicher wie auch in ökonomischer Hinsicht, wie die nachfolgenden Ausführungen von Peter Welti Cavegn, Leiter von Top on Job Thurgau, zeigen.

Es gibt rund 300 000 Menschen in unserem Land, die chronisch zu viel trinken und alkoholkrank sind, ganz zu schweigen von der grossen Zahl jener, die episodisch zu viel trinken und damit sich und andere gefährden. Diese gesellschaftliche Realität widerspiegelt sich auch in den Betrieben. Gemäss Untersuchungen im In- und Ausland muss sowohl in Produktions- wie auch in Dienstleistungsbetrieben damit gerechnet werden, dass zwischen 5 und 10 Prozent der Mitarbeitenden Alkohol- und/oder andere Abhängigkeitsprobleme haben (Nikotin nicht eingerechnet). Es gibt keine Berufsgattung, keine Berufsrolle und keine Position auf der hierarchischen Stufenleiter, die vor Suchtproblemen gefeit wäre. Insbesondere die weit verbreitete Annahme, mit steigender beruflicher Qualifikation nehme der Alkoholkonsum ab, ist längst widerlegt.

Notfalls entlassen

Während in vielen grossen Unternehmen in den letzten Jahren Programme gegen Alkoholsucht eingeführt worden sind, wird in vielen kleineren und mittleren Betrieben noch wenig getan, um Mitarbeitenden bei Alkohol- oder anderen Suchtproblemen zu helfen. Wegschauen, verschweigen, vertuschen, nichts tun und, wenn es nicht mehr anders geht, die Mitarbeitenden entlassen – das sind nach wie vor vielerorts Reaktionen auf Mitarbeitende mit Suchtproblemen. Dabei lohnt sich Hilfe in diesem Bereich, und zwar sowohl in ökonomischer als auch in menschlicher Hinsicht. Und Wegschauen ist nicht nur unterlassene Hilfeleistung, sondern damit verletzen Vorgesetzte auch ihre Fürsorgepflicht.

Die Entwicklung zur Abhängigkeit kann je nach Problemen der Betroffenen und je nach Beschaffenheit des Suchtmittels schleichend und langsam oder offensichtlich und schnell verlaufen. Die Betroffenen selber nehmen ihre Abhängigkeit häufig erst dann wahr, wenn beim freiwilligen oder unfreiwilligen Verzicht auf das Suchtmittel physische und psychische Entzugssymptome auftreten (z. B. starkes Schwitzen, Schüttelfrost, Zittern, Brechreiz, Gliederschmerzen, innere Unruhe, Angstzustände, Schlafstörungen usw.).

Gesundheitliche Folgen

Weitere Merkmale für Abhängigkeit sind auch soziale und medizinische Folgeschädigungen. Dazu gehören Schulden, Beziehungsabbrüche, (wiederholter) Führerausweisentzug, Konflikt mit der Justiz usw. Im psychischen Bereich kommen Wesensveränderungen oder – bei langjährigem Alkoholmissbrauch – Hirnabbau hinzu. Körperliche und medizinische Folgeschädigungen sind je nach Substanz sehr unterschiedlich. Es muss jedoch in praktisch jedem Fall mit starken gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Schädigungen von lebenswichtigen Organen gerechnet werden, was im Extremfall zum Tod führen kann (Alkoholabhängige haben eine um rund 20 Jahre verkürzte Lebenserwartung).

Aufgrund ihrer weiten Verbreitung haben Alkoholprobleme gegenüber anderen Substanzabhängigkeiten im Betrieb bisher am meisten Beachtung gefunden. Medikamentenabhängige können länger unauffällig bleiben und schwer Abhängige von illegalen Drogen können sich wegen der Beschaffungsprobleme meist nicht lange am Arbeitsplatz halten. Über die Folgen des Alkoholmissbrauchs wird, im Gegensatz zum Missbrauch illegaler Drogen, nicht gerne gesprochen. Risiko-

Fortsetzung Seite 10

Informationen für Vorgesetzte

Unter dem Titel «Eingrenzen statt ausgrenzen – Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz» hat die Suva in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme eine Informationsbroschüre für Arbeitgeber und Vorgesetzte herausgegeben. Bezug: Tel. 041 419 58 51, www.suva.ch/waswo (Bestellnummer SBA 156.d eingeben). Unter der erwähnten Internetadresse können auch weitere Materialien zur Suchtprävention bezogen werden.

Das Personalamt des Kantons Luzern hat unter dem Titel «Sucht und Arbeit» einen Leitfaden herausgegeben für Vorgesetzte, die Suchtprobleme in ihrem Betrieb aktiv angehen wollen. Die Broschüre kann auf der Homepage des Kantons Luzern (www.lu.ch) eingesehen und herunter geladen werden (am besten unter Eingabe der Stichworte «Sucht und Arbeit»). ❑

Top on Job Thurgau

Top on Job versteht sich als multiprofessionelles Expertencenter im Kanton Thurgau mit Schwerpunkten in der Gesundheitsförderung und Suchtprävention. Als Angebot des Zweckverbandes «Perspektive Oberthurgau» wird Top on Job vom Kanton, von politischen Gemeinden sowie Kirch- und Schulgemeinden getragen. Die Aufträge von Top on Job Thurgau in Unternehmen reichen von Rauchfreikursen über Kaderschulungen (z. B. zu Früherkennung) bis zu Mitarbeiterevents wie alkoholfreie Neujahrapéros und Gesundheitstage. Für weitere Auskünfte: www.top-on-job.ch.

Fortsetzung: Suchtprobleme in Betrieben

reicher Alkoholkonsum wird bei der eigenen Person oder in der nahen Umgebung oft «übersehen», verleugnet oder verdrängt. Vermutlich aus diesem Grund sind viele Arbeitgebende überzeugt, es gebe in ihrem Betrieb keine Alkoholprobleme. Und viele Alkoholabhängige glauben bis zu ihrem Zusammenbruch, dass sie mit Alkohol keine Probleme haben.

Hohe Kosten

Abgesehen vom menschlichen Leid für die Betroffenen und ihre Familien sind auch die volkswirtschaftlichen Schäden beträchtlich:

- Direkte Kosten
  - Hospitalisierungskosten
  - Rehabilitierungskosten
  - Ambulante Kosten
- Indirekte Kosten
  - Verlust von Arbeitsstunden
  - Frührentner
  - Vorzeitige Todesfälle

Aus Unterlagen der SUVA gehen hervor, dass Alkoholabhängige

- häufiger krank sind;
- nicht nur öfter, sondern auch länger fehlen;
- häufiger (und besonders schwere) Betriebsunfälle verursachen;
- höchstens 75% ihrer möglichen Leistungen erbringen.

Hinzu kommt die erhöhte Risikobereitschaft von Menschen unter Alkoholeinfluss, was zu erheblicher Gefährdung der Sicherheit am Arbeitsplatz führt.

Prävention am Arbeitsplatz ist deshalb, wie bereits erklärt, sowohl aus menschlichen wie auch aus wirtschaftlichen Gründen sinnvoll. Allerdings nicht nach dem herkömmlichen Schema, das darauf angelegt ist, «Problemfälle» aus dem Unternehmen zu entfernen. «Handeln statt schweigen» lautet der Grundsatz bei betrieblichen Alkohol- und Suchtprogrammen. Dies heisst nicht, dass Unternehmen die Verantwortung für Mitarbeitende mit Alkohol- und anderen Suchtproblemen übernehmen. Vielmehr wird festgelegt, welches die Rechte und Pflichten der Vertragspartner und welches die allfälligen Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vereinbarung sind.

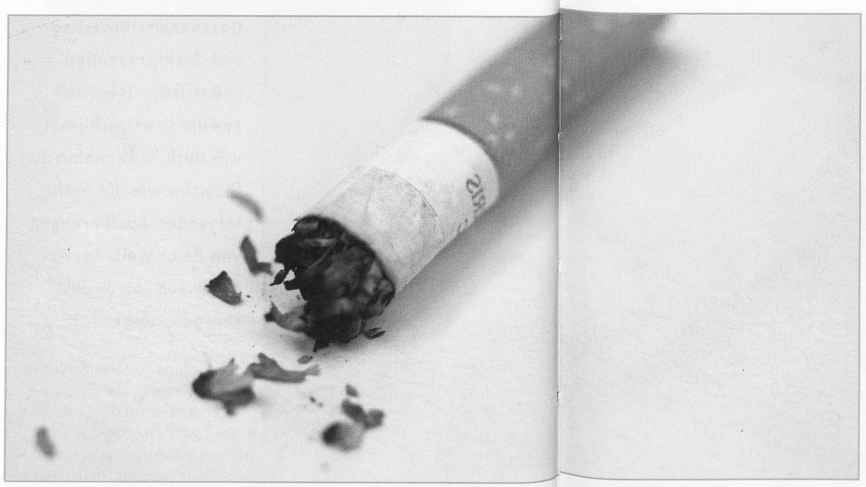
Effiziente Prävention

Top on Job ist ein Angebot im Kanton Thurgau, das besonders auf die Bedürfnisse von kleineren und mittleren Betrieben zugeschnitten ist (siehe Kasten). Gemeinsam mit dem Betrieb werden die Schritte zu einer effizienten Alkoholprävention erarbeitet. Ziel ist es, nicht bloss das Tabu des Verschweigens zu brechen, sondern mit den verschiedenen Seiten praktische Handlungsanweisungen bei Suchtproblemen im Betrieb auszuarbeiten. Suchtprävention ist stets ein Beitrag zur Gesundheitsförderung im Betrieb. Ein Glas gegen Ärger, Angst und Überforderungsgefühle, eine Tablette zur Beruhigung und eine zum Einschlafen wirken schnell und verleihen die geforderte Gelassenheit, können aber zur Gewöhnung führen. Prävention setzt vor der Entstehung zur Abhängigkeit an. Es geht darum, vorbeugende Wirkung zu erzielen.

Die Verkehrsampel ist ein geeignetes Bild, um das Vorgehen bei der Erarbeitung eines Präventionsprogramms zu umschreiben:

- GRÜN steht für Arbeitnehmende, die keine Probleme haben.
- GELB für solche, die durch Alkohol gefährdet sind oder soziale Probleme entwickelt haben. Ihnen muss auf dem Weg zurück in die grüne Zone frühzeitig geholfen werden.
- ROT signalisiert Gefahr: Die Betroffenen sind abhängig und brauchen Behandlung, bevor sie ins Arbeitsleben zurückgeführt werden können.

Die meisten Arbeitnehmenden sind in der grünen Zone. Frühe Präventionsmassnahmen (Information, Fortbildung und Gesundheitsförderung) und rechtzeitige Hilfe (Früherfassung und Frühbehandlung) beschränken Behandlung und Rehabilitierung auf ein Minimum.



Suchtprävention ganz persönlich

Einige Fragen für Führungspersonen und Mitarbeitende:

- *Wie halten Sie es mit Ihrem Alkoholkonsum während der Arbeit?*
- *Wie ist es im Betrieb geregelt?*
- *Wie werden die Pausen verbracht?*
- *Wie werden Betriebsfeste gestaltet?*
- *Wie gehen Sie in der Arbeit mit Wut und Frust um?*
- *Brauchen Sie schnell eine Zigarette, wenn Sie unter Stress stehen?*
- *Brauchen Sie Alkohol, damit Sie in Stimmung kommen oder sich beruhigen können?*
- *Dürfen Sie auch einmal schwach sein?*
- *Verändern Sie sich noch – auch in Krisen?*

Obwohl die Mehrzahl der Angestellten in der grünen Zone ist und ein entsprechend niedriges Risiko hat, alkoholbedingte Probleme zu entwickeln, werden sie in die Prävention einbezogen. Denn die Mehrzahl der alkoholbedingten Unfälle, Quasi-Unfälle und Probleme wegen Abwesenheit vom Arbeitsplatz entstehen von «grünen» und «gelben» Mitarbeitenden.

Ein umfassendes Alkohol-Präventionsprogramm umfasst Folgendes:

- Rote Massnahmen
  Zielgruppe: Alkoholabhängige
  – Betreuung, Suchtberatung, psychosoziale Therapiekonzepte, Familienberatung, Motivationsgespräch, Rückfallprävention, biologische Proben (CDT, GOT, MCV), medikamentöse Unterstützung (Campral, Disulfiram / Antabus usw.).
  – Stationäre Programme, z. B. Psychiatrie, soziale Rehabilitation in Institutionen, Kurzzeittherapien, Forel-Klinik usw.
- Gelbe Massnahmen
  Zielgruppe: Alkoholgefährdete
  – Selbsterkennung überprüfen: Das klärende Gespräch, Früherfassung, Arbeitsleistung, Betriebsarzt, Motivationsgespräch.
- Grüne Massnahmen
  Zielgruppe: alle Angestellten, Risikopositionen des Unternehmens, neue Mitarbeitende
  – Alkoholpolitik der Firma: Betriebskultur, Information, Wohlbefinden.

Alkohol- und andere Drogenfragen können in einem Unternehmen nicht ohne Bezug zur Betriebshaltung, zu Betriebswerten und zur Betriebsführung diskutiert werden. Und Themen wie Haltung, Werte und Führung sind wiederum verbunden mit folgenden Fragen: «Wie wird in einem Unternehmen kommuniziert? Wie ist das Klima? Wie ist die Betriebskultur?» Dies zeigt: Suchtprävention in Betrieben hat insbesondere mit den Arbeits- und Lebensbedingungen der beruflich tätigen Menschen und ihren Familien zu tun. Oder anders gesagt: Prävention heisst Beziehung und Beziehung heisst Prävention. ❑

«Je mehr der Konsum bagatellisiert wird, desto grösser das Risiko»

Nachfolgend beantwortet Peter Welti Cavegn, Leiter Top on Job Thurgau, einige spezifische Fragen zur Suchtprävention an Arbeitsplätzen, insbesondere im Gesundheitswesen.

Von Christa Lanzicher

Wie steht es mit Sucht bei Arbeitsplätzen im Gesundheitswesen, also unter anderem der Spitex?

Ich möchte den Fokus nicht nur auf den Bereich der Sucht richten, sondern vor allem auf den risikohaften Konsum. In jeder Berufsgattung ist das Risiko erhöht, wenn sich eine dominante Präsenz von Suchtmitteln zeigt, zum Beispiel im Gastrobereich Tabak und Alkohol, im medizinischen Bereich Medikamente, in der Malerei «Schnüffelstoffe». Für alle Bereiche gilt: Je mehr ein Konsum bagatellisiert wird desto grösser das Risiko. Dort wo Stress, Arbeitsbelastung und eben auch der Umgang mit leicht zugänglichen Mitteln thematisiert wird, dort wird mehr darauf geachtet, und das Risiko ist entsprechend kleiner.

Wer im medizinischen Bereich tätig ist, wüsste es ja eigentlich am besten, wie schädlich zum Beispiel das Rauchen ist.

Rauchen und der Konsum anderer psychoaktiver Substanzen hat sehr wenig mit rationalem Wissen zu tun. Es ist ein langer Lernprozess, ein immerwährender Belohnungsprozess. Und etwas Bewährtes legt man nicht «einfach» auf die Seite. Marc Twain sagte mal: «Es gibt nichts einfacheres, als mit Rauchen aufzuhören. Ich habe es schon 100 Mal gemacht.»

Leider zeigen verschiedene Untersuchungen, dass auch der Griff zu den Medikamenten bei Mitarbeitenden in medizinischen Berufen häufig geschieht. Kürzlich wurde ich in einem Seminar darauf hingewiesen, dass eine Fachangestellte Gesundheit vor Prüfungen und bei Unwohlsein von ihren Vorgesetzten den Rat und das Angebot erhielt: «... dann nimm doch einfach». Das ist aus meiner Sicht ein inakzeptables Verhalten.

Gerade Arbeitgebende sind oft gestresst und zum Teil selber süchtig, obwohl sie ja eine Vorbildfunktion hätten.

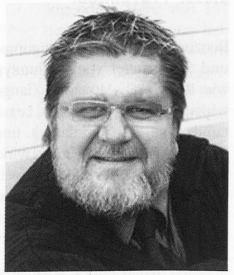
Hier geht es um die im Artikel erwähnte Firmenkultur. Herrscht eine Kultur vor, die gesundheitsschädigend ist, zum Beispiel weil man «krampfen» muss wie ein Pferd, so wird süchtigem Verhalten und insbesondere auch dem Ausbrennen (Burnout) Tür und Tor geöffnet.

Gibt es Merkmale, ob jemand anfällig ist für Sucht oder nicht?

Zu den Hauptmerkmalen gehören: Wer bis 18 keinen oder nur einen geringen Konsum von Suchtmitteln pflegte, hat ein geringeres Risiko. Und wer «gut» sozial eingebunden ist, d. h. mehr hat als Familie und Arbeit, hat ein geringeres Risiko. Deshalb ist es so wichtig, dass Unternehmen für eine gute Work-Life-Balance ihrer Angestellten zu sorgen.

Gibt es weitere Indikatoren, Lebensumstände, die eine Sucht begünstigen oder eben verhindern? Ist zum Beispiel Teilzeitarbeit eine gute Suchtprophylaxe?

Arbeitsbelastung, Teamkonstellationen und schlechte Bedingungen, zum Beispiel Verunmöglichung, am sozialen Geschehen um mich herum teilzunehmen, spielen sicher eine wichtige Rolle – erst recht wenn sie noch mit andern Schwierigkeiten und Belastungen zusammenstossen (Partnerschaft, Familie, Kinder, Finanzen). Es ist immer ein Gesamtpaket, das angeschaut werden muss. ❑



Peter Welti Cavegn, Leiter Top on Job, absolvierte nach Berufslehren als Chemikant und Psychiatriepfleger ein Studium als soziokultureller Animator. In Weiterbildungen liess er sich u. a. im Fachbereich Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ausbilden.

Pflegende als Vorbild für Patienten

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe appellierte anlässlich des Welt-Nichtrauchertages am 31. Mai dieses Jahres an Pflegekräfte, aufs Rauchen zumindest am Arbeitsplatz zu verzichten, und warnte vor den gesundheitlichen Folgen des Passivrauchens. Die Pflegenden sollten mit einem Verzicht auf das Rauchen als Vorbild für Patienten und andere Berufszweige mit gutem Beispiel vorangehen. ❑