

Warum Suchtmittel im Betrieb jeden angehen

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **DrogenMagazin : Zeitschrift für Suchtfragen**

Band (Jahr): **22 (1996)**

Heft 2

PDF erstellt am: **06.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-801121>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Warum Suchtmittel im Betrieb jeden angehen

Die SUVA
unterstützt Personal-
verantwortliche bei
Ihrer Auseinanderset-
zung mit dem Thema
«Sucht im Betrieb».

AUSZUG AUS DER SUVA-
BROSCHÜRE «EINGRENZEN
STATT AUSGRENZEN»

Es ist sehr wahrscheinlich, dass von 10 bis 20 Angestellten mindestens eine Person ein ernsthaftes Alkoholproblem hat. Das hat für das Betriebsklima und in fi-

nanzieller Hinsicht negative Folgen:

- Alkoholabhängige erbringen am Arbeitsplatz bis zu 25% weniger Leistung.
- Suchtmittelprobleme einzelner im Betrieb sind ein Problem für alle Mitarbeiter, weil sie die Ausfälle der kranken Kolleginnen und Kollegen kompensieren müssen. Das bedeutet Mehrarbeit und stiftet Unfrieden.
- Vorgesetzte werden stärker belastet.
- Das Image des Unternehmens leidet, wenn sich herumspricht, dass gegen Suchtmittelprobleme nichts unternommen wird.
- Der Betroffene selber ist trotz grösserer Anstrengungen oft nur noch be-

schränkt einsatzfähig. Denk- und Reaktionsvermögen sind verlangsamt.

- Ausfälle häufen sich. Tatsächlich fehlen Alkoholiker häufiger und länger als ihre gesunden Kollegen.
- Gemäss einer deutschen Untersuchung sind bei einem Drittel aller Unfälle 1,2 bis 2,4 Promille Alkohol im Spiel: Trinkerinnen und Trinker verursachen überdurchschnittlich viele Arbeitsunfälle. Leistungskürzungen der Versicherung bis zu 50% sind möglich.

Ganz egal, ob im Büro oder in der Produktion: Suchtmittel im Betrieb sind ein Problem, das Sie wegen des Betriebsklimas, dem Unfallrisiko und aus wirtschaftlichen Gründen nicht ignorieren sollten.

Die gesetzlichen Bestimmungen

Die meisten Menschen können mit Alkohol umgehen, ohne süchtig zu werden. Im ganz normalen Genuss liegt aber die Gefahr des Alkohols: Ein Gläschen zuviel – und die Heimfahrt vom Fest kann zur Tragödie werden. Jeden Tag zwei, drei Gläser Wein mit Geschäftspartnern – und schon nach einigen Jahren stellt sich ganz unmerklich eine gewisse Abhängigkeit ein. Ein Schluck zuviel während der Mittagspause – und vielleicht fährt der Kollege an diesem Tag per Krankenwagen aus dem Betrieb. Doch an diesem Punkt können Sie als Chef einhaken:

- Indem Sie Alkohol während der Arbeit aus Sicherheitsgründen verbieten
- Indem Sie in der Betriebs-Kantine eine attraktive Palette alkoholfreier Getränke anbieten.
- Indem Sie selbst mit gutem Beispiel vorangehen.
- Indem Sie Angestellte mit Suchtmittelproblemen ansprechen und nicht zulassen, dass sie allein gelassen werden und hinten herum getuschelt wird.



Nur ja nicht auffallen

Sucht kann ganz verschiedene Ursachen haben: schlechte Vorbilder, Lebenskrisen, Überforderung, unbefriedigende Arbeit, fehlende Freunde. Immer spielen mehrere Gründe eine Rolle. Wer süchtig ist, führt einen langen Kampf mit sich selbst. Denn Süchtige sind nicht willensschwach, sondern krank. Viel Energie muss in die Aufrechterhaltung einer Scheinwelt gesteckt werden, denn viele Abhängige können sich und anderen ihr Problem nicht eingestehen. Es ist für sie schlimm, sich zu exponieren und damit Schwäche zu zeigen, weil sie oft ausgestossen werden. In die erste Phase der Abhängigkeit rutschen die meisten Betroffenen unmerklich und es gelingt weitgehend, das Problem vor sich selbst und anderen zu verstecken. Das heisst: Ein Trinker organisiert zunächst seinen Konsum am Arbeitsplatz so, dass er nicht auffällt.

Alkohol gehört zum Lebensstil vieler Menschen. Am Arbeitsplatz hat er aber nichts zu suchen. Die massgeblichen Vorschriften zum Thema Suchtmittel am Arbeitsplatz:

«Der Arbeitnehmer darf sich nicht in einen Zustand versetzen, in dem er sich selbst oder andere Arbeitnehmer gefährdet. Dies gilt insbesondere für den Genuss von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln.» (VUV Art. 11 Abs. 3)

«Der Arbeitgeber kann den Genuss alkoholischer Getränke einschränken oder verbieten» (VO 3 zum ArG Art. 35 Abs. 1)

«Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.» (UVG Art. 82)



Aber mit der Zeit beginnen die Probleme in Familie und Beruf: Aggressivität, Vorwürfe, Schuldgefühle treten in den Vordergrund. Die Persönlichkeit der Trinkerin oder des Trinkers verändert sich und zerfällt. Weil die Kolleginnen und Kollegen Hemmungen haben, mit dem Abhängigen offen zu reden, helfen sie beim Versteckspiel mit. Sie lassen damit aber einen Kranken allein, dem geholfen werden müsste. Man nennt das Co-Alkoholismus.

Durch noch mehr Alkoholkonsum versucht der kranke Mensch in dieser Phase, den entstehenden Schwierigkeiten zu entgehen. Der Süchtige hat mehr und mehr Mühe, Arbeiten zu Ende zu führen, und versucht sie abzuschieben. Er fühlt sich unglücklich und kritisiert viel herum. Er fehlt oft. Unsicherheitsgefühle werden mit Prahlerei überspielt.

Da der Trinker merkt, dass ihm sein Verhalten Minuspunkte einbringt, trinkt er heimlich und immer mehr. Er lügt und isoliert sich. Wenn keine Hilfe kommt, droht die Verwahrlosung und der gesundheitliche Ruin. In dieser letzten

Phase der Sucht bricht irgendwann das ganze Kartenhaus an Selbsttäuschungen zusammen.

Was hier beschrieben ist, gilt nicht nur für Alkoholkranke. Viele dieser Probleme entstehen genauso durch die Medikamenten-Abhängigkeit (davon sind eher Frauen betroffen), durch Heroinabhängigkeit und andere Drogen. Natürlich verläuft nicht jede Sucht gleich. Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter sollten aber unbedingt frühzeitig auf auffällige Verhaltensänderungen bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reagieren, denn ein kranker Kollege an einem gefährlichen Arbeitsplatz ist ein grosses Sicherheitsrisiko. Unternehmen Sie nichts und es passiert ein Unfall, können Sie als Chef mit zur Verantwortung gezogen werden, weil Sie den Kranken haben weiterarbeiten lassen.

Miteinander sprechen

Nehmen wir es vorweg: Nichts tun und zuschauen, bis es wirklich nicht mehr



geht (die weiche Tour), ist falsch. Einfach kündigen (die harte Tour) erschlimmert die Situation des Betroffenen. Wenn Sie vorschnell mit Kündigung drohen und sie dann doch nichtvollziehen, werden Sie unglaublich auffällig wird?

Suchen Sie die konstruktive Auseinandersetzung. Dazu brauchen Sie zunächst klare Fakten, damit Sie argumentieren können. Es gibt viele Anzeichen, die auf eine Abhängigkeit hinweisen können:

- Häufiges, nicht arbeitsbedingtes Entfernen vom Arbeitsplatz
- Unglaubliche, sich wiederholende Ausflüchte bei Kurzabsenzen
- Gedächtnislücken
- Ungewohnter Widerstand, Neues zu übernehmen oder etwas neu zu organisieren
- Abnahme der Arbeitsqualität, viele Fehler und kleine Unfälle wegen Unachtsamkeit

- Langsameres Arbeiten, Nicht-Einhalten von Terminen

Vielleicht fallen Ihnen auch veränderte Trinkgewohnheiten auf:

- Merkwürdig steigender Alkoholkonsum
- Offenes oder heimliches Trinken am Arbeitsplatz
- Trinken am Morgen
- Trinken vor oder nach belastenden Situationen

Solche Hinweise deuten auf ein mögliches Alkoholproblem hin. Stellen Sie aber keine endgültige Diagnose. Das ist Sache eines Spezialisten (Arzt). Da für Ihren Angestellten ja offensichtlich etwas nicht rund läuft, ist als erstes ein offenes und ehrliches Gespräch zu zweit das beste Vorgehen.

Machen Sie auf keinen Fall moralische Vorhaltungen und diskutieren Sie nicht über Trinkmengen, sondern über den Leistungsabfall. Belegen Sie diesen mit Ihren gesammelten Fakten. Setzen Sie einen Termin fest.

Wenn es innert dem vereinbarten Zeitraum nicht besser wird, konfrontieren Sie Ihre Mitarbeiterin oder Ihren Mitarbeiter in einem zweiten Gespräch mit der (vermuteten) Abhängigkeit. Es geht darum, das Problem bewusst zu machen. Schlagen Sie stufenweise Massnahmen vor: Abstinenz am Arbeitsplatz, ambulante Behandlung durch einen Spezialisten oder stationärer Entzug. Vereinbaren Sie ebenfalls stufenweise Sanktionen im Falle eines Bruchs der schriftlichen Vereinbarung: Meldung an die Geschäftsleitung, Versetzung an einen ungefährlicheren Arbeitsplatz, Kündigung.

Kurz: Bieten Sie Hilfe an, verbunden mit präzisen Forderungen.

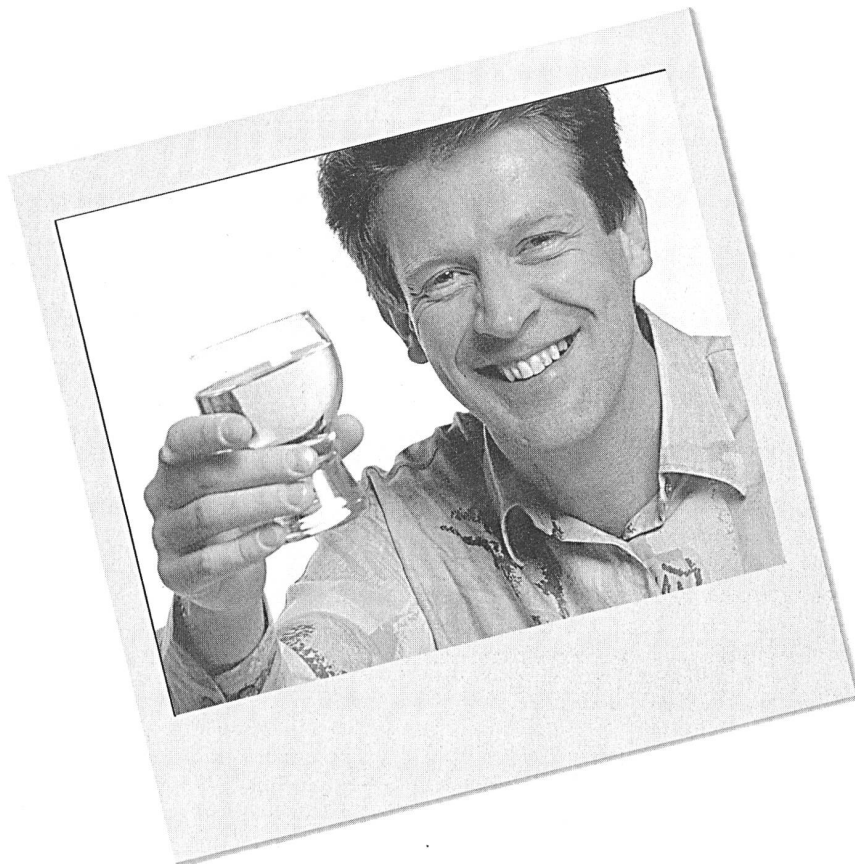
Von Ihrer Seite ist also viel Engagement gefragt. Rechnen Sie auch mit Rückfällen! Lassen Sie dann den Betroffenen nicht sofort fallen. Ihr Einsatz lohnt sich, denn eines ist sicher: Sucht ist heilbar. Aber Abhängige brauchen Hilfe, um von ihrer Sucht loszukommen.

Neue Wege gehen

Als Verantwortlicher haben Sie grundsätzlich zwei Möglichkeiten, um Suchtproblemen in Ihrem Betrieb konstruktiv zu begegnen:

1. Verhindern Sie suchtfördernde Arbeitsbedingungen. Untersuchungen haben folgende Risiko-Faktoren aufgezeigt:

- eintönige Arbeit
 - Über- oder Unterforderung
 - Ärger mit Kollegen und Vorgesetzten
 - Lärm/Hitze
 - Staub/schlechtes Licht
 - Isolation am Arbeitsplatz
 - Angst vor Arbeitsplatzwechsel
 - keine Entlastungsmöglichkeiten
 - schlechte Arbeitszeitregelungen
- Schon kleine Verbesserungen können sich hier lohnen!



2. Führen Sie ein umfassendes Präventionsprogramm durch.

Definieren Sie klare Regeln, wie in Ihrem Betrieb mit Suchtmittelproblemen umgegangen wird. Machen Sie diese bekannt. Es muss für alle Vorgesetzten klar sein, wie mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umzugehen ist und welche Hilfsangebote bestehen. Wichtig ist auch, dass in- und externe Stellen (Personalabteilung, Sozialdienste usw.) gut zusammenarbeiten.

Die Vorgesetzten werden gezielt informiert und in Kurzseminaren ausgebildet. Wenn Sie das Angebot Ihrer Kantine erweitern, macht es mehr Spass, keinen Alkohol zu trinken. Stellen Sie bei ausgesprochener Schwer- oder Hitzearbeit alkoholfreie Getränke unentgeltlich oder stark verbilligt bei den betroffenen Arbeitsplätzen zur Verfügung. Dass es sich auch rechnerisch lohnt, ein richtiges Präventionsprogramm auf die Beine zu stellen, zeigt das Beispiel General Motors. Der amerikanische Auto-

hersteller meldete ein Jahr nach dem Start eines entsprechenden Programms einen markanten Rückgang von Unfällen, Kurzabsenzen, Disziplinarverfahren und krankheitsbedingten Ausfallstunden.

Für Informationen und Auskünfte:

SUVA-Hotline (041/21 51 11),
Dr. Ruedi Rüeggsegger,
jeden Montag von 13.30-17.30 Uhr.

Treten an Ort?

Supervision für Gruppen / Teams / Einzelpersonen

- zur Findung von neuen Ansätzen und Lösungswegen
- zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Lebensqualität
- zur Lösung von Blockaden und festgefahrenen Mustern

Therapeutische Beratung und Begleitung für Menschen und Familien mit Suchtproblemen



Ida Balke-Baumann

Supervision BSO/Therapeutin/Fachfrau für Suchtproblematik
Rainweg 2 4665 Oftringen 2 Tel. 062 797 64 82

SAAP

BERATUNG
WEITERBILDUNG
ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Gruppendynamische Fortbildung in der Leitung von Gruppen (Sechster Kurs, 1996-1998)

Diese berufsbegleitende Fortbildung richtet sich an Personen, die in den verschiedenen Bereichen der Bildungsarbeit (psychosoziale Institutionen, Industrie, Kirche, öffentliche Verwaltung usw.) tätig sind und dort mit Gruppen arbeiten. – Sie vermittelt theoretische Kenntnisse und praktische Fertigkeiten, um Gruppen im eigenen Praxisfeld qualifiziert zu leiten und zu moderieren. Ziel des Lehrgangs ist die effektive Nutzung des Mediums Gruppe. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen befähigt werden, das spezifische Potential der Gruppen, die sie leiten, für die jeweiligen Ziele produktiv zu machen.

Arbeitsformen der Fortbildung sind vier fünftägige Trainings mit unterschiedlichen Schwerpunkten, zwei Workshops sowie 60 Stunden Supervision eigener Praxisprojekte.

Beginn der Fortbildung: 14.-18. Oktober 1996. Abschlussworkshop: März 1998. Anmeldung bis spätestens 15. Juni 1996.

Ausführender Prospekt, Anfragen und Anmeldung bei:

SAAP, Administration Gruppenleiterfortbildung

Klaus Antons-Volmerg, Kehlhofstr. 30, CH-8238 Büsingen, Tel. 0049/7734/2727