

Sucht am Arbeitsplatz Praxishilfe für Mitarbeitende des Caritasverbandes

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wussten Sie, dass bereits kleinere Alkoholmengen negative Auswirkung auf Leistung und Sicherheit haben? Übermäßiger Konsum von Suchtmitteln beeinträchtigt physisch, psychisch und sozial.

Der Arbeitskreis Suchtprävention möchte Sie zum Lesen dieser kurzen Ausarbeitung ermuntern. Sie können sich mit diesem Thema beschäftigen, weil Sie bei sich oder anderen eine problematische Suchtentwicklung vermuten oder, weil Sie den Wunsch haben, sich frühzeitig über Suchtproblematik zu informieren. Mit Hilfe der Handreichung, die Ihnen Verständnis für bestimmte Situationen und Vorschläge im konkreten Fall geben soll, können Sie neue Kompetenzen erwerben oder bereits vorhandene vertiefen. Für betroffene Kolleginnen und Kollegen bestehen gute Heilungschancen: 50 Prozent schaffen es, nach erfolgreich abgeschlossener Therapie suchtmittelfrei zu leben. Frühzeitiges Ansprechen von Problemen erspart manche langwierige Behandlung. Jeder, der am Arbeitsplatz dazu beiträgt, verdient Anerkennung. Es geht nicht um Stigmatisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern um Fürsorge und Unterstützung.

Woran erkennen Sie einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit riskantem Suchtmittelkonsum (z.B. Alkohol)?

Am veränderten Arbeitsverhalten

- häufige kurze nicht arbeitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz
- häufige Kurzerkrankungen/ Fehltage ohne ärztlichen Nachweis
- kurzfristige Kurzurlaube, Gleitzeitnahme ohne Voranmeldung
- sich wiederholende/unglaubliche Erklärungen/Entschuldigungen durch Dritte
- (zunehmende) Unzuverlässigkeit, nachlassender Arbeitseinsatz
- starke, oft unerklärliche Leistungsschwankungen, vermehrte Mängel und Fehler
- Konzentrationsstörungen
- Vermeidung von Kontakten mit Vorgesetzten

An Persönlichkeitsveränderungen

- (extreme) Stimmungsschwankungen im Umgang mit Kollegen, Klienten und Vorgesetzten (apathisch, nervös, reizbar, nicht ansprechbar, gesellig)
- Überreaktion auf tatsächliche oder vermeidbare Kritik oder überangepasst
- zunehmender Rückzug von Kollegen, Isolation

An körperlichen Veränderungen

- aufgedunsenes Aussehen mit geröteter Gesichtshaut, glasige Augen
- Zittern der Hände, Schweißausbrüche
- Vernachlässigung äußerer Erscheinung (mangelnde Körperpflege/nachlässige Kleidung) oder übermäßig geschminkt und betontes Achten auf äußeres Erscheinungsbild
- Gleichgewichtsstörungen oder überkontrolliertes Gehen
- Artikulationsschwierigkeiten (verlangsamte Sprache), verlängerte Reaktionszeit

An veränderten Trinkgewohnheiten

- Alkoholkonsum bei (unpassenden) Trinkgelegenheiten, Alibi für auffälliges Trinkverhalten, viel Alkohol bei feierlichen Anlässen
- hastiges Trinken, heimliches Trinken, Anlegen versteckter Alkoholdepots
- häufige Alkoholfahne und/ oder Versuch, diese mit Mundwasser, viel Rasierwasser, Kaugummi, o.ä. zu überdecken
- demonstrative Vermeidung von Alkohol oder Tarnung mit Softdrinks.

Rechtlicher Rahmen

Es ist wichtig zu wissen, dass Abhängigkeit von Alkohol und anderen Suchtmitteln rechtlich als Krankheit anerkannt ist. Maßnahmen der innerbetrieblichen Vorbeugung gegen Suchtgefahren und Hilfe bei Suchtgefährdung und -krankheit haben Vorrang vor disziplinarischen Maßnahmen.

Fürsorge verpflichtet den Dienstgeber, Gesundheit und Leben der Mitarbeitenden zu schützen. Die Regelungen sind im Arbeitsschutzgesetz (§§ 15 Abs. 1 und 16 ArbSchG) und in den Unfallverhütungsvorschriften (UVV) gesetzlich verankert. Maßnahmen zum Suchtmittelkonsum sollten vom Gesichtspunkt der Prävention und Hilfe ausgehen und nicht von Verboten und Sanktionen. Den Mitarbeitenden muss aber vermittelt werden, welche Konsequenzen bei Verstößen bestehen.

Im Bereich des DiCV Magdeburg gilt die sog. Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention. Sie trat im Jahr 2002 in Kraft und sie regelt den Umgang mit Problemen, die durch Gebrauch von Suchtmitteln entstehen (Alkohol, Nikotin, Drogen, auch Essstörung, Glücksspiel, usw.), und die Maßnahmen zur Vorbeugung gegen Suchtgefahren. Die Dienstvereinbarung gilt für Beschäftigte des DiCV einschließlich der leitenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Gezielte Interventionsgespräche mit auffälligen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen haben sich gut bewährt. Der Gesprächsablauf sollte nach folgenden vier Schritten erfolgen:

1. mit Auffälligkeiten konfrontieren
2. erwartete Verhaltensänderung äußern
3. Konsequenzen bei weiterer Missachtung aufzeigen
4. Angebot von Hilfe aussprechen.

Das vorrangige Ziel der Interventionsgespräche ist, eine klare Verhaltensänderung bei Betroffenen einzufordern. Der/die Vorgesetzte muss wahrgenommene Auffälligkeiten klar benennen und dafür sorgen, dass eine fachlich qualifizierte Suchtberatung in Anspruch genommen wird.

Bei den Gesprächen sollte ein gutes Gesprächsklima herrschen. Betroffene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen klar erkennen, dass sich der/die Vorgesetzte diesbezüglich Sorgen macht, sie nicht ablehnt, sondern dass der Wunsch des Dienstgebers glaubhaft darin besteht, den suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu helfen und zur Seite zu stehen.

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist aufgefordert, im Sinne der Dienstvereinbarung die Vorbeugung gegen Suchtgefahren zu unterstützen. Wenn Sie ein auffälliges Verhalten wie oben beschrieben wahrnehmen, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an einen bzw. eine der Unterzeichner. Nur so können wir gefährdeten Kollegen und Kolleginnen helfen; wegsehen hilft niemandem!

Jan-Vout Vrieze
Personalreferent

Heike Gerecke
MAV

Jan Kiehl
Suchtbeauftragter