

Diese Unterlagen sind
urheberrechtlich geschützt.
Bei Verwendung der Unterlagen sind
die Rechte des Urhebers zu beachten.



Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Johannes Benedde
Lukas-Werk Suchthilfe gGmbH
Fachambulanz Braunschweig

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Früherkennung von Sucht?

Wenn SUCHT erkannt wird ist es nicht ZU spät –
aber REICHLICH spät!

Sucht kann ungehindert entstehen und gedeihen,
weil zu spät **interweniert** wird.

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Wer kann und wer sollte intervenieren?

Alle, die mit der Situation ein Problem haben.

Das ist zunächst einmal in der Regel nicht der Konsument.

**Sondern meist die oder der Vorgesetzte, manchmal auch
Kollegen.**

**Intervention wird durch ein EIGENES Interesse
an Veränderung begründet und legitimiert.**

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Was macht es schwierig?

Vorgesetzte haben beim Thema Alkohol und Drogen oft das Gefühl, ein Feld voller Unsicherheiten zu betreten.

Der Gegenstand der Auseinandersetzung ist oft nicht klar.

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Unsicherheit ist normal, wenn Sie früh intervenieren!

Stellen Sie Ihre Sorge in den Mittelpunkt

**Sprechen Sie Ihre Vermutung (Suchtmittel im Spiel?) als eine unter
möglichen anderen aus.**

**Lassen Sie keinen Zweifel daran, dass die Probleme angegangen
werden müssen und dass der Mitarbeiter damit nicht alleine
gelassen wird.**

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

- **Was ist Gegenstand betrieblicher Auseinandersetzungen?**
- **Nicht Sucht.**
- **Aber Arbeit unter dem Einfluss von Alkohol, Verletzung von Regeln und Standards... - und Fürsorge.**

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

- Suchtprävention Zielgruppe: alle Beschäftigten
- Vorbeugung von *riskantem* Konsum
- Intervention bei *Auffälligkeiten* am Arbeitsplatz

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Konsum	Männer	Frauen	Maßnahmen
Risikoarm	0-30g Alkohol	0-20g Alkohol	Punktnüchternheit am Arbeitsplatz
Risikant	30-60g Alkohol	20-40g Alkohol	Aufklärung über gesundheitliche und soziale Risiken
Schädlich	> 60g Alkohol	> 40g Alkohol	Beratungsangebote, „Less-drinking“ Programme
Abhängig			Abstinenztherapie

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Vorbeugende Maßnahmen

- Information, Aufklärung, Verhaltensänderung
- Persönliche Ressourcen stärken *Personalentwicklung, Gesundheitsförderung*
- Regelungen zur Einschränkung des Konsums
Nichtraucherschutz, Alkoholverbote
- Angebote zur individuellen Konsumreduzierung
Kontrolliertes Trinken, Nichtraucherkurse

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

- **Durchsetzen von Punktnüchternheit!**
- **Handeln in Akut-Situationen: Wer Verantwortung trägt, entscheidet**
- 1. Bei Verdacht auf Beeinflussung durch Alkohol/Drogen: Eindruck des Vorgesetzten zählt, er kann Zeugen hinzuziehen
- 2. Wenn vorhanden: Entlastungs-Tests beim Werksärztlichen Dienst anbieten!
- 3. Der Vorgesetzte bleibt in der Verantwortung für den Einsatz - unabhängig vom Ergebnis ärztlicher Beurteilung! Der Arzt berät den Mitarbeiter.
- 4. Die Arbeit wird nicht angenommen. Der Vorgesetzte sichert den Heimweg bis zur Wohnung oder Transport zum Arzt.
- 5. Gespräch über den Vorfall bei Wiederaufnahme der Arbeit.
- 6. Sanktionen sind - zunächst! - nicht erforderlich. Die Durchsetzung von Nüchternheit am Arbeitsplatz wird eingefordert.

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

- **Klare Regeln machen es leichter: „Wir arbeiten nüchtern“.**

Alkohol in Maßen?

Lieber nicht –dem Verantwortungsträger ist die Differenzierung „wieviel“ nicht zumutbar!

Deshalb: Kein Ausschank im Betrieb

Feiern mit Alkohol?

Warum nicht –solange danach niemand arbeitet oder fährt!

Alkoholverbot?

Was zählt, ist Nüchternheit beim Arbeiten einfordern – und *durchsetzen!*

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Handlungsanleitung für Personalgespräche bei Auffälligkeiten

- Fürsorge- und Klärungsgespräch
 - frühzeitige Interventionen bei Auffälligkeiten,
 - präventives Handeln
- Stufenplan
 - bei riskantem Suchtmittelgebrauch oder Suchtgefährdung kombiniert Hilfeangebote mit betrieblichen Sanktionen

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Klärungsgespräch

Anlass: Wiederholt schwerwiegende Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten (Haupt- und Nebenpflichten) oder Verursachung von Störungen

Ziel des Klärungsgesprächs ist es,

- eine Rückmeldung zu den Auffälligkeiten zu geben,
- die Erwartungen an das zukünftige Verhalten zu benennen,
- konkrete Schritte zu vereinbaren sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote aufzuzeigen.

Bei Fortsetzung des Pflicht verletzenden Verhaltens erfolgen weitere Kritikgespräche - ggf. disziplinarische Schritte.

Das Klärungsgespräch ist nicht Bestandteil des Stufenplans.

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Stufenplan Aufbau „konstruktiven Drucks“

1.-2. Stufe: Aufsuchen einer Beratung - intern oder extern
„sich informieren lassen“

3.-5. Stufe:

Sanktion des Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Pflichten
oder Störungen des Arbeitsablaufs

- Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen und
- Aufforderung, eine Beratungs-/Behandlungsstelle aufzusuchen, Therapie aufzunehmen

Früherkennung von Suchtmittelmissbrauch im Betrieb - Was ist zu tun?

Konsequentes Verhalten

in der Prävention und zur Hilfe bei Suchtgefährdung

- Konsequent Auffälligkeiten benennen und - bei Fortsetzung - sanktionieren
- Hilfeangebote als „Angebot“ verdeutlichen und Konsequenzen aufzeigen, wenn die Auffälligkeiten fortbestehen oder wieder auftreten
- Enge Fallbegleitung ab der Stufe 3 des Stufenplans