



Weitere Informationen zum Thema
Sucht am Arbeitsplatz finden Sie hier:
→ www.alkoholundarbeit.ch

Sucht und betriebliches Gesundheitsmanagement BGM

Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz ist leider keine Seltenheit. Nur schon die Gruppe der Risikokonsumenten von Alkohol macht laut Stefan Streit, Leiter des Kompetenzzentrums Alkohol und Arbeit des Blauen Kreuzes in Bern, 3 – 5 % der Mitarbeitenden aus. Nimmt man Cannabis, Kokain und Amphetamine dazu, kommt man sogar auf 15 % aller Mitarbeitenden.

Problematischer Alkoholkonsum verursacht in der Schweiz jährlich Produktivitätsverluste von ca. 3,4 Milliarden Franken. Ausserdem lassen sich 15 bis 25 % der Arbeitsunfälle auf den Konsum von psychoaktiven Substanzen zurückführen. Investieren Betriebe in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden, zahlt sich das letztlich nicht nur finanziell für die Arbeitgeber aus. Auch die Betroffenen und deren Umfeld profitieren von einer Intervention des Arbeitgebers. Häufig wird eine Suchtthematik über Jahre verschwiegen, vertuscht oder von Partnern resigniert hingenommen. Nicht selten erhalten Betroffene aufgrund der Intervention am Arbeitsplatz zum ersten Mal in ihrem Leben Hilfe in Bezug auf ihr Suchtverhalten.

Konstruktiven Druck aufbauen

Sucht am Arbeitsplatz sei genauso ein Tabu wie sonst in der Gesellschaft und viele Vorgesetzte scheuen sich, das Thema direkt anzusprechen. In der Pause und unter Kollegen werden die nachlassende Konzentration und Merkfähigkeit, die vielen Absenzen oder gar die Alkoholfahne diskutiert, selten aber spricht jemand den Betroffenen direkt darauf an. So vergehen manchmal zwei bis drei Jahre, bis die Arbeitgeber an unsere Beratungsstelle gelangen. «Dabei sei es wichtig, dass die Arbeitgeber einen konstruktiven Druck aufbauen», meint Stefan Streit. Eine schriftliche Vereinbarung mit Auflagen und das Wissen, dass eine Veränderung erwartet wird, können für Betroffene als starker Motivator wirken und sind eine Chance für Veränderungen.

Auf die Frage, wie man sich den Ablauf der systemisch und gleichzeitig vertraulichen Zusammenarbeit vorstellen muss, erklärt Stefan Streit: «Meistens gelangen die Arbeitgeber in einer akuten Krisensituation

an unsere Fachstelle. Der Mitarbeiter erscheint nicht auf der Arbeit oder er erscheint stark alkoholisiert. Die Arbeitgeber machen sich Sorgen und wissen nicht, wie sie die Situation persönlich und arbeitsrechtlich handhaben sollen. In dieser Situation bieten wir ein Führungscoaching an und zeigen den Personalverantwortlichen auf, wie sie Betroffene zu einer Abklärungsphase beim Blauen Kreuz motivieren können. Häufig wird zu diesem Zeitpunkt auch der Hausarzt beigezogen, um mittels Bluttests Auskunft über den körperlichen Zustand des Betroffenen und den Schweregrad der Suchterkrankung zu erhalten. Sobald der Mitarbeitende in den Beratungsprozess eingewilligt hat, gilt für ihn genauso die Schweigepflicht wie in allen anderen Beratungssituationen beim Blauen Kreuz. Der Arbeitgeber kontrolliert nur noch den Teil, der ihn betrifft. Im Bereich BGM sind dies die Arbeitsleistung, Pünktlichkeit, Absenzen etc. Er erhält keine Auskünfte zum gesundheitlichen Zustand oder zur privaten Situation.»

Denn die Gründe für den Suchtmittelkonsum sind sehr unterschiedlich und persönlich. Krankheit, Probleme in der Ehe, finanzielle Sorgen, aber auch Termindruck bei der Arbeit, unklare Zuständigkeiten oder Stress mit dem Vorgesetzten können Ursachen sein. Unsere Berater und Beraterinnen versuchen, mit ihrer Interventionsarbeit alle involvierten Personen, Personalverantwortliche, Vorgesetzte und Betroffene gleichermassen in ihrer Sozial- und Selbstkompetenz zu stärken. Studien zeigen, dass eine zufriedene Belegschaft engagierter und produktiver ist. Gute Gründe, in die Gesundheit der Mitarbeitenden zu investieren.

(Cornelia Stettler, Leiterin Kommunikation / Fundraising)