

Suchtberatung / -arbeit

Mehr als 2,4 Millionen Menschen in der Bundesrepublik Deutschland sind alkoholabhängig. Der Bereich derer, die Alkohol missbräuchlich konsumieren, wird auf über 1,5 Millionen Menschen beziffert. Die Gruppe der Risikotrinker liegt bei rund 9,5 Millionen Menschen. Mehr als 40 000 Menschen sterben jährlich an den unmittelbaren Folgen ihres Alkoholkonsums. Allein die Kosten für Arbeitsunfähigkeit betragen 2,7 Mrd. Euro. **(Zahlen der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen aus dem Jahr 2006).**

Besonders problematisch wirken sich Suchtmittel am Arbeitsplatz aus. Gerade hier spielt die Abhängigkeit von Alkohol und Medikamenten eine verheerende Rolle. Statistiken für den betrieblichen Bereich zeigen, dass etwa zehn Prozent der Beschäftigten täglich Alkohol am Arbeitsplatz konsumieren und 52 Prozent gelegentlich während der Arbeitszeit alkoholhaltige Getränke zu sich nehmen. Alkohol ist ein Suchtmittel mit enormen Auswirkungen im beruflichen Alltag: Bis zu 30 Prozent aller Betriebs- und Wegeunfälle sind alkohol- und/oder medikamentenbedingt.

Suchtmittel am Arbeitsplatz bergen zudem durch Bedienungsfehler Gefahren für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch stören sie den Betriebsfrieden, denn Menschen mit Abhängigkeitserkrankungen fallen am Arbeitsplatz auf: Sie kommen zu spät, fehlen häufig, sind unzuverlässig, labil und gereizt. Suchtexperten weisen darauf hin, dass bei alkoholkranken Menschen mit einer Minderleistung von rund 25 Prozent zu rechnen ist. Das ist ein ernst zu nehmendes betriebswirtschaftliches Problem.

Arbeitssicherheit verträgt sich nicht mit Trunkenheit. Ziel im Betrieb sollte daher sein, betroffene Kolleginnen und Kollegen dabei zu unterstützen, aus dem Teufelskreis ihrer Suchtmittelabhängigkeit herauszukommen. Doch Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte fühlen sich im Umgang mit Suchtkranken oftmals überfordert.

Obwohl etwa 5 bis 7 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Betrieben suchtmittelabhängig sind, wird dieses Thema vielfach totgeschwiegen. Problematisch ist dabei das sogenannte "Co-Alkoholikerverhalten", bei dem Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzte Fehler des Abhängigen vertuschen. Doch nur konsequentes Vorgehen hilft.

Denn die Alkoholabhängigen sind aufgrund ihrer fortschreitenden Krankheitsentwicklung meist nicht mehr in der Lage, ihre Lebens- und Arbeitssituation selber realistisch einzuschätzen.

Suchtgefährdete und -abhängige Mitarbeiter/innen erwarten bzw. erhoffen in der Regel vom Betrieb Unterstützung und Hilfe zur Überwindung ihrer Suchtprobleme, auch wenn sie zunächst jede Ansprache auf ihr Suchtverhalten vermeiden und Hilfsangebote zurückweisen.

Hier gilt es durch geeignete Möglichkeiten, den schmalen Grad zwischen „Ich will“ und „Ich habe Angst“ zu überbrücken.

Folgende Kennzeichen sprechen für einen gesteigerten Alkoholkonsum des Mitarbeiters:

- Wiederholte Alkoholfahne
- Häufiges Zuspätkommen und viele Fehlzeiten
- Überreaktion bei Kritik von außen
- Verstrickung in Widersprüche und Lügen
- Gedächtnis- und Konzentrationsstörungen
- Realitätsverlust
- Angst- und Unruhezustände
- Ausweich- und Isolationstendenzen
- Suche von Trinkgelegenheiten
- Bagatellisierung des Trinkverhaltens
- Konflikte in der Familie
- Beteuerungen, künftig abstinent zu bleiben.

Wirksame inner- und außerbetriebliche Hilfen können im Einzelnen sein:

1. Vorgesetztenschulungen und Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiter

Im Rahmen dieser Veranstaltungen soll eine Sensibilisierung für Suchterkrankungen erreicht werden. Dies geschieht in Durchführung von Seminaren für Führungskräfte auf den einzelnen Führungsebenen und soll zu einem bewussteren Umgang mit Suchtmitteln und Handlungskompetenz führen.

2. Betrieblicher Suchtkrankenhelfer

Die Aufgabe der betrieblichen Suchtkrankenhelfer besteht in der Führung von Beratungsgesprächen und ggf. in der Vermittlung zu externen Fachdiensten (Beratungsstelle, Fachklinik etc.) der Suchtkrankenhilfe.

Externe Berater

Die Aufgaben von externen Beratern ist in vielen Bereichen identisch mit denen des betrieblichen Suchtkrankenhelfers, hat jedoch den Vorteil, dass Hemmschwellen eigenen „Kollegen“ gegenüber schneller abgebaut und dadurch Veränderungsprozesse zügiger in Gang gebracht werden können. Auch die Neutralität im Umgang mit den Kollegen/Kolleginnen des Betroffenen ist meist eher gegeben, da der externe Berater nicht in das Beziehungsgeflecht zwischen dem Betroffenen und seinen Kollegen/Kolleginnen eingebunden ist.

Im Rahmen der sich ständig variierenden wirtschaftlichen Gegebenheiten und der damit verbundenen schlanken Personalstruktur, wählen viele Unternehmen die Möglichkeit, die betriebliche Suchtkrankenhilfe durch externe „Berater“ zu besetzen bzw. zu ergänzen.

Beratungskompetenz:

Beratung von auffälligen Beschäftigten

- Erstkontakt / Beratungsgespräch
- Motivation zur Entgiftung / Abstinenz
- Begleitung während der ambulanten Therapie
- Wiedereingliederung in Beruf/soziales Umfeld
- Schuldnerberatung - oft in Verbindung mit Sucht notwendig
- Moderierte Gruppen für Betroffene und Angehörige
- Einzelgespräche für Betroffene und Angehörige

Beratung von Führungskräften

Beratung von Kollegen/Kolleginnen

Ausarbeiten von Betriebsvereinbarungen