

Warum sind Suchtkrankheiten am Arbeitsplatz ein Thema?

Suchtprobleme am Arbeitsplatz sind alles andere als selten. Sie finden sich auf allen Hierarchieebenen in der Arbeitswelt.

- 10% aller Beschäftigten – von der Geschäftsführung bis zur Aushilfskraft – trinken aus gesundheitlicher Sicht zu viel. 5% trinken riskant, weitere 5% sind suchtgefährdet.
- Bei jedem 5. Arbeits- und Wegeunfall spielt Alkohol eine Rolle. Riskant konsumierende Beschäftigte sind 3,5 Mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt.
- Mit zunehmendem Alkoholkonsum fehlen Beschäftigte bis zu 16 Mal häufiger am Arbeitsplatz. Das bedeutet 25% weniger Arbeitsleistung.
- Bei jeder 6. Kündigung geht es um Alkohol.
- Bei jungen Beschäftigten überwiegen eher akute Probleme mit Alkohol, z.B. Kater, Müdigkeit und Unkonzentriertheit, bei älteren treten eher Probleme im Sinne einer Abhängigkeit auf.

Gerade in der Arbeitswelt erweist sich Alkohol schon in geringen Mengen als folgenreich.



Wo gibt es Hilfe?

Ganz gleich, ob es jemanden in Ihrem Arbeitsumfeld gibt, der Ihnen durch übermäßigen Alkoholkonsum Sorgen bereitet oder ob Sie sich über Ihren eigenen Alkoholkonsum Gedanken machen. Falls Sie Hilfe benötigen, vertrauen Sie sich uns an. Grundsätzlich gilt die Schweigepflicht, jedes Gespräch wird absolut vertraulich behandelt.

BGM - Projekt zum Gesundheitsmanagement an der FAU

Telefon: 09131 85-28171

E-Mail: projekt-bgm@fau.de

Betriebsärztlicher Dienst

Telefon: 09131 85-23666

Internet: www.baed.fau.de

Konfliktberatungsstelle

Simone Stein

Telefon: 09131 85-26586

E-Mail: simone.stein@fau.de

Psychosoziale Beratungsstelle

Dieter Hack

Telefon: 09131 85-01003 oder 0160 95749716

E-Mail: d-hack@web.de

Örtliche Personalräte der FAU

Internet: fau.info/Personalvertretungen

Extern

Beratungsstellen in der Nähe finden Sie unter www.dhs.de [Rubrik Einrichtungssuche].

Weitere Informationen:

www.bzga.de

www.dhs.de

Quelle: DHS | Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V.

Herausgeber: Referat für Marketing/FAU; verantwortlich für den Inhalt: Projekt BGM/FAU

Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz



Foto: ©blenbe40 - stock.adobe.com

Wie erkenne ich Alkoholprobleme?

Alkoholprobleme entwickeln sich über lange Zeit und bleiben zu Beginn oft unbemerkt. Früher oder später wird der Alkoholkonsum zum Problem – nicht nur am Arbeitsplatz. Bei folgenden Anzeichen könnte riskanter Alkoholkonsum oder eine Abhängigkeit vorliegen:

Arbeitsverhalten

- Häufige Abwesenheit während der Arbeitszeit
- Entschuldigungen durch Dritte
- (Zunehmende) Unzuverlässigkeit

Persönlichkeit

- (Extreme) Stimmungsschwankungen
- Überreaktion auf (vermeintliche) Kritik oder Überangepasstheit
- Zunehmender Rückzug, Isolation

Körperliche Veränderungen

- Aufgedunsenes Aussehen mit geröteter Gesichtshaut
- Glasige Augen
- Zittern der Hände, Schweißausbrüche
- Vernachlässigung der äußeren Erscheinung oder übermäßig geschminkt und betontes Achten auf Äußeres
- Gleichgewichtstörungen oder überkontrolliertes Gehen
- Artikulationsschwierigkeiten, verlängerte Reaktionszeit

Trinkverhalten

- Alkoholkonsum bei (unpassenden) Trinkgelegenheiten
- Viel Alkohol bei feierlichen Anlässen
- „Heimliches“ Trinken
- Alkoholfahne und Versuch, Geruch zu tarnen
- Demonstrative Vermeidung von Alkohol

Was kann ich tun, wenn Kollegen/-innen problematisch trinken ?

Verantwortung abgeben statt Fehlverhalten zu decken

Kollegen/-innen helfen Betroffenen nicht, indem sie ihnen Arbeit abnehmen oder Fehlverhalten decken. Es ist wichtig, dass Betroffene selbst Verantwortung für ihr Verhalten tragen. Suchen Sie das direkte Gespräch. Vorwürfe bringen nichts. Die Sorge und Beobachtungen sollten im Mittelpunkt stehen.

Beratung und Unterstützung suchen

Ein Gespräch mit Vertrauten über die belastende Situation hilft. Wenden Sie sich an rückseitig aufgeführte Beratungsstellen oder andere Vertrauenspersonen.

Für das Gespräch empfiehlt sich folgende Struktur

1. Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch vor:
 - Was ist mein Grund, das Gespräch mit der betroffenen Person zu suchen? (z.B. eigene zunehmende Arbeitsbelastung)
 - Welches ist ein (realistisches) Ziel für das Gespräch? (z.B. lediglich aufzuzeigen, dass ein verändertes Verhalten auffällt)
 - An welchen konkreten Erlebnissen oder Situationen mache ich meine Wahrnehmung fest? (z.B. Unzuverlässigkeit bei bestimmten Aufgaben)
 - Möchte ich der betroffenen Person Hilfe anbieten? Was könnte das sein? (z.B. Verweis auf Beratungsstellen)
2. Schaffen Sie eine angemessene Atmosphäre:
 - 4-Augen-Gespräch
 - Ausreichend Zeit einplanen
 - Sprechen Sie aus Ihrer Perspektive, z.B. „ICH nehme wahr...“, „ICH mache mir Sorgen...“
3. Umgang mit möglichen Reaktionen:

Was tun Sie, wenn das Gespräch eskaliert? Brechen Sie das Gespräch ab und holen Sie sich z.B. Unterstützung bei den rückseitig aufgeführten Beratungsstellen.

Das Gespräch mit Vorgesetzten

In bestimmten Situationen, z.B. wenn Betroffene unter Einfluss von Drogen gefährliche Arbeiten durchführen müssen, sind Beschäftigte im Sinne der Arbeitssicherheit verpflichtet, dies dem Vorgesetzten zu melden (siehe Arbeitsschutzgesetz §§ 15 Abs.1 und 16). Häufig zögern Kollegen/-innen aber zu lange, das Thema anzusprechen und wollen den Betroffenen nicht „anschwärzen“.

Was also tun, wenn das Gespräch mit der betroffenen Person nichts bewirkt hat? Dann sollte der direkte Vorgesetzte angesprochen werden. Die vermuteten Alkoholprobleme der betroffenen Person müssen nicht Thema sein, sondern der Bezug auf das Arbeitsverhalten und die Leistung. Die eigene aktuelle Arbeitssituation und Bedürfnisse sollten in den Vordergrund gestellt werden.

