



SUCHT | INFO | SCHWEIZ

Prävention Sucht
Alkohol

Alkoholprobleme am Arbeitsplatz

Hinweise für Mitarbeitende

Verantwortung

Herausgeberin: Sucht Info Schweiz, Lausanne 2010

Gestaltung: raschle & kranz, Bern

Druck: Jost Druck AG, Hünibach

Wir danken dem BAG für die finanzielle Unterstützung.

Mitarbeitende sind Nahestehende besonderer Art

Hat ein Arbeitskollege oder eine Arbeitskollegin einen problematischen Umgang mit Alkohol, betrifft dies auch andere Mitarbeitende. Man kennt sich häufig schon lange und gut, tauscht sich auch über Persönliches aus und ist vielleicht sogar befreundet. Private und berufliche Beziehungen lassen sich nicht klar trennen.

Diese Broschüre richtet sich in erster Linie an Mitarbeitende, die sich um eine Arbeitskollegin oder einen Arbeitskollegen sorgen. Oft sind sie die ersten, die merken, wenn etwas nicht stimmt. Sie machen sich Sorgen um die betroffene Person, mutmassen, was ihr fehlen könnte, und sind vielleicht damit konfrontiert, dass sich ihr Arbeitsverhalten und ihre Arbeitsleistung verschlechtern.

Wann ist Alkohol am Arbeitsplatz problematisch?

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Alkohol ist in unserer Gesellschaft akzeptiert. Die meisten Menschen trinken Alkohol in Mengen, die ihre Gesundheit nicht gefährden. Schätzungsweise 5 Prozent der erwachsenen Bevölkerung sind jedoch alkoholabhängig. Ähnlich hoch dürfte der Anteil unter den Mitarbeitenden in der Arbeitswelt sein.

Alkoholprobleme entwickeln sich über lange Zeit hinweg und bleiben zu Beginn oft unbemerkt. Früher oder später aber verändert sich das Arbeitsverhalten, und die Arbeitsleistung verschlechtert sich. Der Alkoholkonsum wird zum Problem am Arbeitsplatz.

Bei Arbeitnehmenden, die ein Fahrzeug lenken oder gefährliche Maschinen bedienen, ist jeglicher Alkoholkonsum problematisch. Der Konsum von Alkohol hat unmittelbare Auswirkungen: Schon geringe Mengen beeinträchtigen die Aufmerksamkeit, die Konzentration und das Reaktionsvermögen. Das Seh- und Hörvermögen vermindern sich und die Kritik- und Urteilsfähigkeit sinken, gleichzeitig steigt die Risikobereitschaft.

Was belastet mich?

Wenn jemand über längere Zeit müde oder niedergeschlagen wirkt, die Körperpflege vernachlässigt oder starken Stimmungsschwankungen unterworfen ist, machen sich viele Mitarbeitende Sorgen. Vielleicht denken sie, dass ihre Arbeitskollegin oder ihr Arbeitskollege persönliche Probleme hat und es ihr oder ihm nicht gut geht. Möglicherweise sind sie auch besorgt, weil sie vermuten, dass die Probleme mit einem übermässigen Alkoholkonsum zu tun haben könnten.

Es kann für Mitarbeitende sehr belastend sein, wenn sie vermuten, dass ein nahestehender Arbeitskollege oder eine nahestehende Arbeitskollegin übermässig trinkt. Hat er Stress bei der Arbeit? Verliert sie den Job, wenn das Alkoholproblem ans Tageslicht kommt? Viele fürchten sich, darüber zu sprechen, aus Angst die betroffene Person damit zu verraten oder zu blamieren. Gleichzeitig sorgen sie sich auch um die Auswirkungen des Alkoholkonsums auf die Arbeit.

Auch das Bedürfnis zu helfen, kann belasten: Gehen mich die Probleme der Arbeitskollegin oder des Arbeitskollegen überhaupt etwas an? Wie lange kann und soll ich ihre/seine Fehler decken?

Schliesslich gibt es auch Situationen, in denen Alkoholkonsum unmittelbar ein Risiko darstellen kann – auch für andere Personen. Etwa dann, wenn jemand ein Fahrzeug lenkt oder gefährliche Maschinen bedient.

Mitarbeitende sind nicht dafür verantwortlich, Suchtprobleme von Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz zu lösen. Es geht vielmehr darum, sich über die eigene Belastung und die Sorgen klar zu werden und diese auch auszusprechen.

Sicherheit

Prävention

Unfälle

Prävention

Was tun, wenn ich mir Sorgen mache?

Wenn Mitarbeitende sich Sorgen machen, suchen sie am besten das direkte Gespräch mit der betreffenden Person. Vielen fällt dies jedoch schwer, wenn sie vermuten, dass übermässiger Alkoholkonsum im Spiel ist. Was kann man beachten, damit sich das Gegenüber nicht angegriffen fühlt?

Keine Diagnose stellen

Wenn Mitarbeitende vermuten, dass ein Kollege oder eine Kollegin übermässig Alkohol trinkt, suchen sie häufig nach Hinweisen, die dies belegen. Nur eine Fachperson kann aber feststellen, ob jemand ein Alkoholproblem hat. Die Mitarbeitenden verfügen weder über die Kompetenz noch über das Wissen, eine Diagnose zu stellen.

Kein Eingeständnis verlangen

Viele erwarten, dass die betroffene Person zugibt, Alkoholprobleme zu haben. Wer auf einem Eingeständnis besteht, riskiert, dass sich die Kollegin oder der Kollege noch mehr zurückzieht und alles daran setzt, die Probleme zu verbergen. Man kann niemanden zwingen, sich mit seinem Verhalten auseinanderzusetzen und seinen Alkoholkonsum zu überdenken. Eine betroffene Person muss selbst dazu bereit sein.

Prävention Unfälle

Sorgen äussern und Beobachtungen schildern

Das Gespräch ist dennoch wichtig. Mitarbeitende vermitteln damit der betroffenen Person, dass ihre Veränderung auffällt. Die Botschaft soll lauten: „Mir liegt etwas an dir, und ich Sorge mich, weil ich den Eindruck habe, dass es dir nicht gut geht.“ Beschreiben Sie, was Ihnen Sorgen bereitet und wie Sie die Situation erleben. Das Thema Alkohol muss dabei nicht im Zentrum stehen. Achten Sie in jedem Fall darauf, aus Ihrer Sicht zu sprechen und bei Ihren Beobachtungen und Wahrnehmungen zu bleiben: „Ich mache mir Sorgen...“, „Ich habe den Eindruck...“, „Mir ist aufgefallen...“, „Es belastet mich...“ Dies kann die betroffene Person motivieren, sich mit ihrem Verhalten auseinanderzusetzen. Es zeigt ihr zudem, dass sie Ihnen wichtig ist.

Prävention Information

Wie Hilfe hilft

Viele Mitarbeitende möchten helfen, wenn sie merken, dass es einer Arbeitskollegin oder einem Arbeitskollegen nicht gut geht. Wie können sie dies tun?

Verantwortung abgeben statt schützen

Alkoholprobleme entwickeln sich schleichend. Ebenso schleichend werden die Menschen im Umfeld mit hineingezogen. Viele Mitarbeitende versuchen die betroffene Person zu entlasten, indem sie ihr Arbeit abnehmen. Oder sie schützen sie vor negativen Konsequenzen, indem sie Fehler ausbügeln und Fehlverhalten decken. Letztlich wird ihr diese Entlastung jedoch wenig helfen. Problematischer Alkoholkonsum verschwindet nicht, weil andere eine Verantwortung abnehmen. Im Gegenteil: Für die betroffene Person kann dies den Eindruck erwecken, dass es für sie keine Konsequenzen hat, wenn sie zu spät zur Arbeit kommt, nachlässig ist oder weniger leistet.

Es sind oft gerade die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem problematischen Alkoholkonsum, die Betroffene dazu veranlassen, in ihrem Leben etwas zu ändern. Es ist darum wichtig, dass sie selbst die Verantwortung für ihr Verhalten tragen.

Arbeitssicherheit

Zögern Sie nicht, Ihrem/Ihrer Vorgesetzten zu melden, wenn Sie vermuten, dass Mitarbeitende nicht in der Lage sind, Verantwortung für beispielsweise die Bedienung gefährlicher Maschinen zu übernehmen. Tun Sie dies unabhängig davon, ob Alkoholkonsum, Übermüdung, Krankheit oder etwas anderes die Ursache ist. Es geht darum zu verhindern, dass die betroffene Person sich selbst oder andere gefährdet.

Alkoholpräventionsprogramm

Die Einführung eines Alkoholpräventionsprogramms wird in immer mehr Betrieben zu einem Bestandteil der Firmenpolitik. Ein Alko-

Prävention Informationen Prävention

holpräventionsprogramm hat unter anderem das Ziel, einer Person mit problematischem Alkoholkonsum oder einer Abhängigkeitserkrankung zu helfen. Informieren Sie sich, ob es in Ihrem Betrieb ein solches Programm gibt, das zeigt, wie man bei einem Alkoholproblem von Mitarbeitenden oder Vorgesetzten vorgehen soll.

Kleine Betriebe haben selten ein umfassendes Präventionsprogramm. Doch auch dort ist es sinnvoll, zumindest Regeln zum Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz festzuhalten.

Wer trägt Verantwortung?

Grundsätzlich trägt jeder für sein Verhalten selbst Verantwortung. Die Arbeitnehmenden müssen die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln berücksichtigen (Art. 11, Abs. 1 VUV). In Bezug

auf den Alkoholkonsum bedeutet dies, dass Arbeitnehmende vor und während der Arbeit keinen Alkohol trinken dürfen, wenn sie sich selbst oder andere damit in Gefahr bringen.

Aber auch der Arbeitgeber trägt Verantwortung. Er ist von Gesetzes wegen verpflichtet, alle geeigneten Massnahmen zu treffen, um Unfällen vorzubeugen (Art. 328 OR). Dazu gehört auch, Arbeitnehmende von der Arbeit abzuhalten, wenn Vorgesetzte vermuten, dass sie nicht in der Lage sind, ihre Arbeit zu verrichten, ohne sich selbst oder andere zu gefährden.

Mitarbeitende tragen keine rechtliche Verantwortung. Verursacht ein Kollege oder eine Kollegin jedoch einen Unfall, kann dies sehr belastend sein – vor allem, wenn die Mitarbeitenden wussten, dass die Person, die den Unfall verantwortet hat, unter dem Einfluss von Alkohol stand.

Leugnen Prävention

Sich nicht zu sehr von den Problemen der anderen vereinnahmen lassen

Menschen reagieren unterschiedlich, wenn sie auf Veränderungen oder Auffälligkeiten angesprochen werden. Manche verharmlosen sie, andere versprechen sich zu ändern, wieder andere rechtfertigen ihr Verhalten. Als Nahestehende Distanz zu wahren und objektiv zu bleiben, ist schwierig. Leicht lässt man sich von den Problemen des Gegenübers vereinnahmen. Worauf sollten Mitarbeitende achten, damit dies nicht geschieht?

Keine „therapeutischen“ Aufgaben übernehmen

Es ist möglich, dass die betroffene Person sehr offen von ihren Problemen erzählt, wenn sie darauf angesprochen wird. Vielleicht vertraut sie sich gar von sich aus Arbeitskolleginnen oder -kollegen an. Anteilnahme am Leben der Mitmenschen hat auch in der Arbeitswelt ihren Platz. Achten Sie jedoch darauf, nicht in die Rolle des Therapeuten oder der Thera-

peutin zu schlüpfen. Es ist Aufgabe von Fachpersonen, die betroffene Person zu begleiten. Setzen Sie Grenzen und lassen Sie sich nicht zu stark von den Problemen der betroffenen Person vereinnahmen.

Den Alkoholkonsum nicht rechtfertigen

Meist sind mit übermässigem Alkoholkonsum auch andere Schwierigkeiten verbunden; oft sind sie gar mit ein Grund dafür. Es heisst dann: „Er trinkt, weil ihn seine Arbeit überfordert“ oder „Sie hat Probleme zu Hause und trinkt deshalb.“ Es ist jedoch wichtig, sich bewusst zu sein, dass es keine „guten Gründe“ gibt, übermässig Alkohol zu trinken. Wenn jemand trinkt, um Sorgen zu vergessen oder sich zu entlasten, führt dies in einen Teufelskreis: Ein solcher Alkoholkonsum zieht oft früher oder später weitere Schwierigkeiten nach sich.

Prävention

Prävention

Prävention

Warum alkoholabhängige Menschen oftmals ihre Probleme leugnen

Oft leugnen betroffene Menschen ihren problematischen Alkoholkonsum. Dieser Abwehrmechanismus wird häufig beobachtet, wenn sich Menschen Belastungen nicht gewachsen fühlen. Ein Alkoholproblem zu haben, ist für die meisten Betroffenen bedrohlich und schwer zu akzeptieren. Sie suchen

darum einen Weg, sich die Abhängigkeit nicht eingestehen zu müssen. Ein alkoholkranker Mensch, der seine Alkoholprobleme leugnet, tut dies, weil er keinen anderen Ausweg sieht oder weil er noch nicht bereit ist, sich damit auseinanderzusetzen.

Wenn die eigene Arbeit leidet

Wenn jemand seine Aufgaben nicht erfüllt, fällt unter Umständen mehr Arbeit für andere Mitarbeitende an. Dies kann mit der Zeit zur Überlastung führen. Deshalb ist es wichtig, nicht aus Sorge um den Arbeitskollegen oder die Arbeitskollegin das eigene Wohlbefinden zu vernachlässigen.

Mit Rückmeldungen nicht lange zuwarten

Sagen Sie Ihrer Arbeitskollegin oder Ihrem Arbeitskollegen, was Sie in der Arbeit belastet. Zum Beispiel, dass Sie mit Ihrer Arbeit unter Druck kommen, wenn die betroffene Person ihren Teil zu spät liefert. Warten Sie nicht zu lange. Rechnen Sie nicht damit, dass sich die Situation von alleine bessert. Je früher Sie reagieren, desto einfacher ist es, darüber zu sprechen.

Entlastung suchen

Bleiben Sie mit Ihren Sorgen und Belastungen nicht alleine. Suchen Sie Beratung und Unterstützung. Der betriebsinterne Sozialdienst, der Personalberater, die Personalberaterin oder eine andere Vertrauensperson im Betrieb sind mögliche Ansprechpartner. Sie können sich auch an Fachleute ausserhalb des Betriebs wenden (Suchtfachstellen, Hausärztin oder Hausarzt). Fachpersonen haben Erfahrungen mit Fragen, die Sie beschäftigen. Sie haben Verständnis für Ihre Situation und bieten Ihnen im Gespräch Entlastung. Sie unterstützen Sie bei der Entscheidung, wie Sie sich künftig verhalten können und helfen Ihnen, sich von den Problemen der betroffenen Person abzugrenzen.

ment Prävention vention Schweis

Die eigene Arbeitssituation im Auge behalten

Häufig zögern Mitarbeitende, ihren Vorgesetzten zu sagen, dass sie zunehmend überlastet sind, denn sie wollen den Arbeitskollegen oder die Arbeitskollegin nicht anschwärzen. Vernachlässigen Sie jedoch auch Ihre Arbeitssituation und Ihre Bedürfnisse nicht. Wenn sich trotz des Gesprächs mit dem Kollegen oder der Kollegin nichts ändert und Sie sich zunehmend belastet fühlen, empfiehlt es sich, das Gespräch mit den Vorgesetzten zu suchen. Sie müssen dabei nicht über die Vermutung sprechen, dass die betroffene Person Alkoholprobleme hat, sondern können beim Arbeitsverhalten oder der Leistung bleiben. Eine solche Rückmeldung soll in erster Linie Sie selbst entlasten.

Es ist kein Verrat, über Belastungen zu sprechen. Je schneller die Situation geklärt wird, desto schneller ergeben sich Möglichkeiten für Veränderungen.

Ind Folgen Gesetz Prävention

Weitere Informationen

- Broschüre «Alkoholabhängigkeit: Auch Nahestehende sind betroffen»
- Broschüre «Alkohol - (k)lein Problem?»

Diese kostenlosen Broschüren können Sie unter www.sucht-info.ch als PDF herunterladen oder mit einem frankierten Rückantwortcouvert bestellen bei:

Sucht Info Schweiz
Postfach 870
1001 Lausanne

Adressen und Links:

www.alkoholamarbeitsplatz.ch
www.sucht-info.ch
www.infoset.ch
www.drogindex.ch
www.suva.ch
www.seco.admin.ch
www.gesundheitsfoerderung.ch
www.bfu.ch
www.sgas.ch

Auch Sucht Info Schweiz gibt Ihnen gerne Auskunft zu Adressen von Beratungsstellen:
Tel. 021 321 29 76,
prevention@sucht-info.ch.

Sten und Folgen Präventio

ze



Prävention Sucht Alkohol

Sucht Info Schweiz
Av. Louis-Ruchonnet 14
Postfach 870
CH-1001 Lausanne

Tel. 021 321 29 11
Fax 021 321 29 40
PC 10-261-7
www.sucht-info.ch