



# Prost Arbeitsplatz



Sucht - darüber sprechen wir  
(nicht)!

Handlungsmöglichkeiten für Vorgesetzte

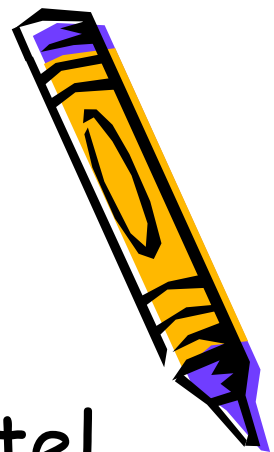
Landesarbeitskreis für Arbeitssicherheit  
Lüneburg, 25.1. 2011

Gabriel Siller



# VORWEG....

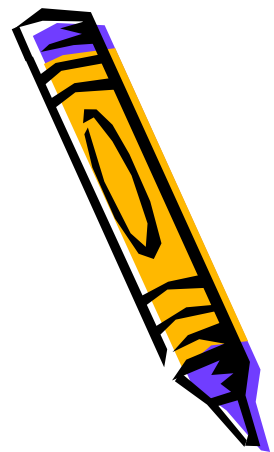
- Niemand beginnt Suchtmittel zu konsumieren, mit dem Ziel, davon abhängig zu werden.

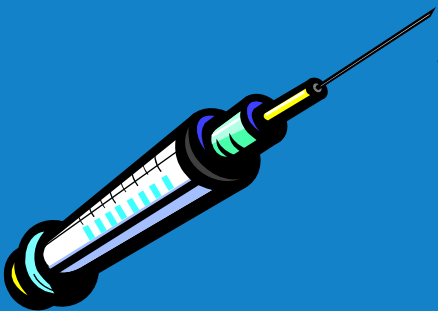


# Alkoholmissbrauch in Deutschland

- 3.700.000 Alkoholmißbraucher
- 4.900.000 Menschen mit riskantem Alkoholgebrauch
- 1.700.000 manifeste Abhängige

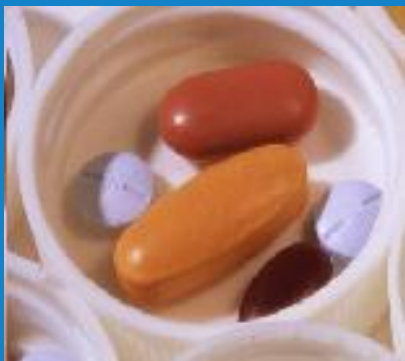
Der Altersschwerpunkt liegt zwischen 31 und 50 Jahren, bei einem Durchschnittsalter von 40 Jahren und einem Männeranteil von 70%.



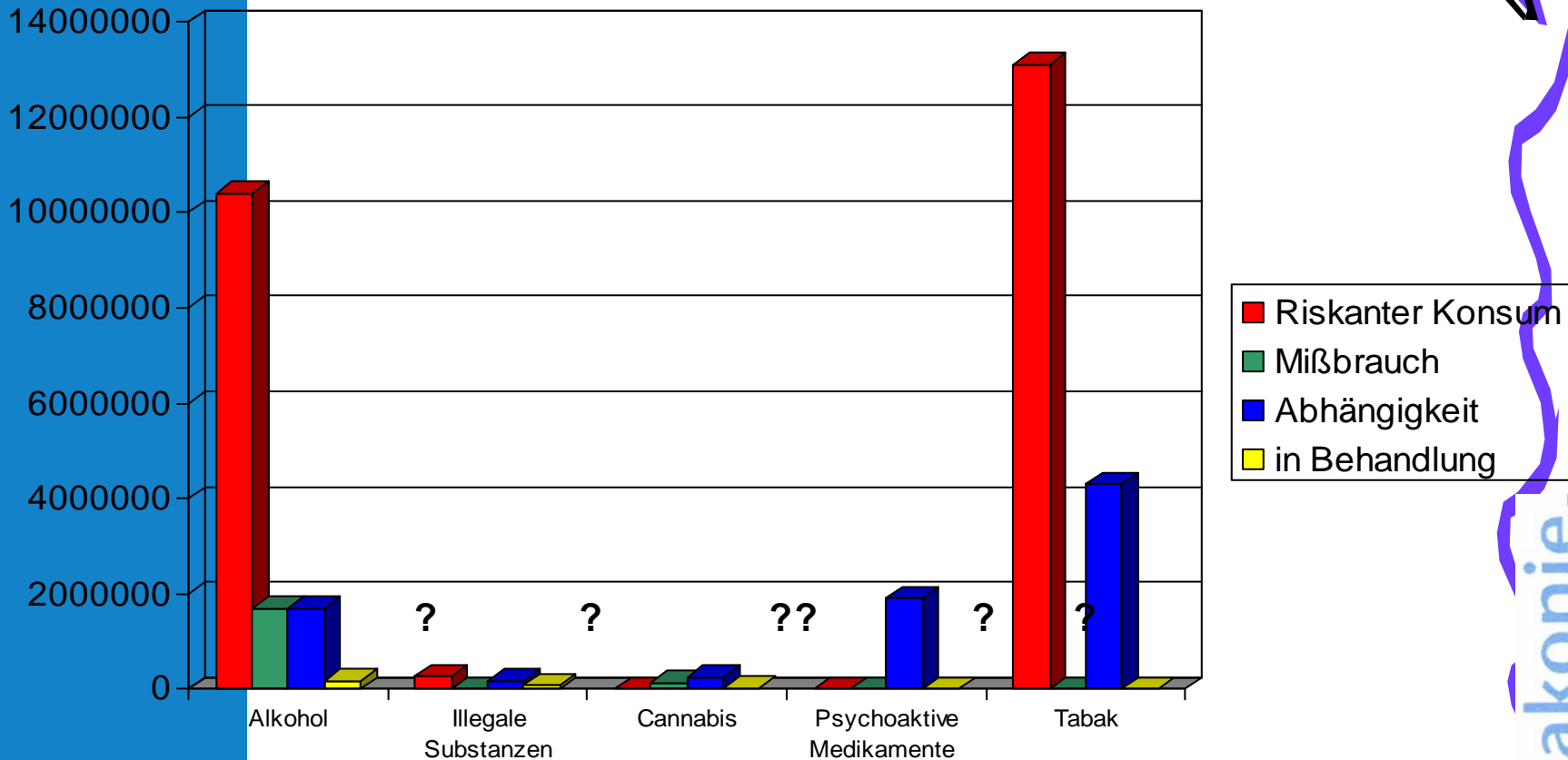


# Andere Süchte in Deutschland

- 2.400.000 Medikamentenabhängige
- 2.100.000 Haschischkonsumenten (mittleres Einstiegsalter: 16,5 Jahre)
- Annähernd jeder zweite im Alter von 18 bis 25 Jahren hat zumindest einmal Cannabis konsumiert.
- Ca. 250.000 - 300.000 Personen sind abhängig von illegalen Drogen (Heroin, Kokain)
- 18.000.000 Raucher, Menschen die Essstörungen haben und einige Hunderttausend, die Süchtig spielen

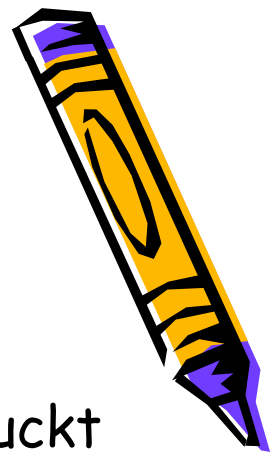


# Prävalenz des Konsums psychoaktiver Substanzen und jährliche Zahl der Behandlungsfälle in Deutschland



# Die härteste Droge - Alkohol

- 143 Liter, 21 Liter Wein und 5 Liter schluckt jeder Bundesbürger (Babys, Kinder, Greise inkl.) im Jahr
- Mindestens 40.000 sterben an den Folgen von Alkoholmissbrauch
- Jeder dritte Verkehrsunfall wird unter Alkoholeinfluss verursacht
- Ca. 37.000.000.000 €uro Schadenssumme durch Alkoholmissbrauch



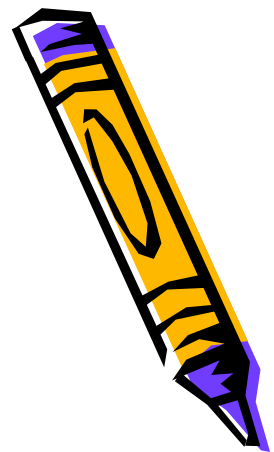
# Alkohol in den Betrieben

- 5-7% aller Erwerbstätigen sind Alkoholabhängig

In einem Betrieb mit 400 Beschäftigten sind das etwa 20-30 Personen.

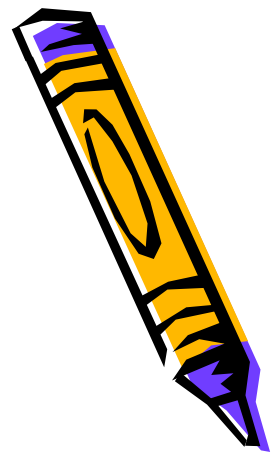
- Pro suchtkranker Person entsteht in dem jeweiligen Betrieb ein jährlicher Schaden von 30.000 bis 40.000 €uro

Das beinhaltet alkoholismusbedingte Personen- und Sachschäden, Produktionsausfälle, Sozialleistungen usw.



# Das Problem ohne das Suchtmittel

- Kein Feierabendbier im Haus führt zu Gereiztheit und Nervosität
- Das Fehlen der gewohnten Schlaftablette lässt einen die ganze Nacht wach liegen
- Keine Zigaretten im Haus führen zu nächtlichen kilometerweiten Ausflügen





# Alkoholkonsummuster



## 1. Abstinenz-risikoarmer Konsum

- Männer 0-30 g reinen Alkohol/Tag
- Frauen 0-20 g reinen Alkohol/Tag

## 2. Riskanter Konsum

- Männer 30-60 g reinen Alkohol/Tag
- Frauen 20-40 g reinen Alkohol/Tag

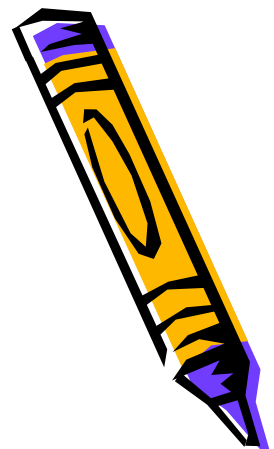
## 3. Gefährlicher Konsum

- Männer 60-120 g reinen Alkohol/Tag
- Frauen 40 - 80 g reinen Alkohol/Tag

## 4. Hochriskanter Konsum

- Männer über 120 g reinen Alkohol/Tag
- Frauen über 80 g reinen Alkohol/Tag

# Empfehlungen für risikoarmen Konsum



- $\leq 1$  Drink/Tag  
oder
- $\leq 7$  Drinks/Woche  
und
- $\leq 4$  Drinks/Anlass

0,25 l  
Bier



0,125 l  
Wein



0,04l  
Spirituosen



**1 Drink Alkohol = 10 g Reinalkohol**

NIAAA 1995

CSAT 1996

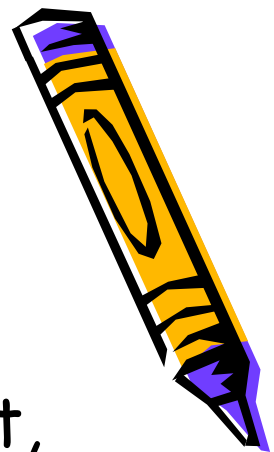
Am Geriatrics Society 2003

DHS 2006

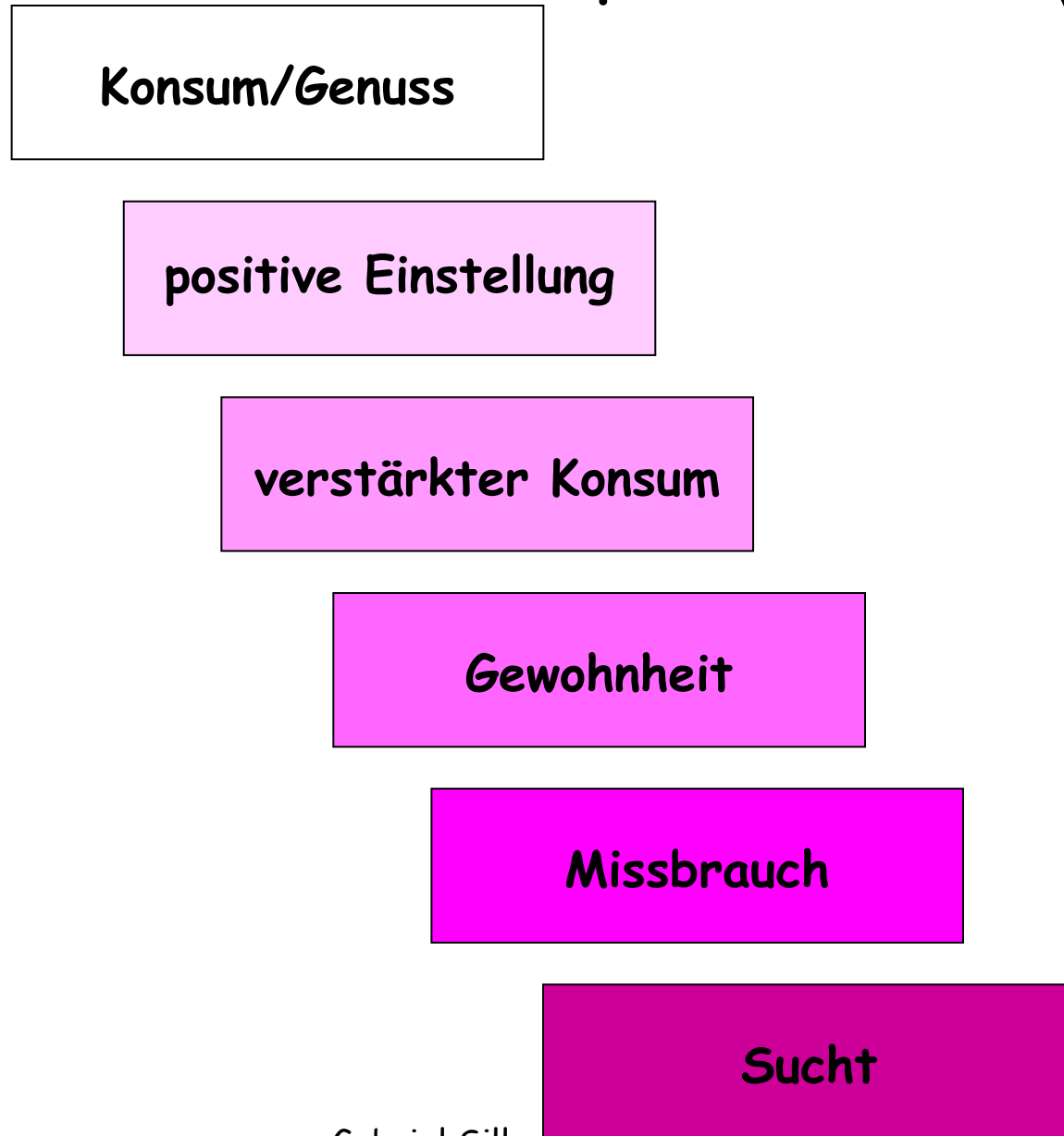
Gabriel Siller, drobs-  
Fachstelle Sucht und  
Suchtprävention, Lüneburg

# Die 3 Abstufungen der Abhängigkeit

- Wer bereits morgens etwas trinkt, weil es ihm ohne einen „Schluck“ nicht gut geht, hat wahrscheinlich bereits Entzugserscheinungen.
- Wer immer dann zum Suchtmittel greift, wenn er Sorgen hat, ist gefährdet.
- Wer heimlich trinkt, ist vermutlich schon abhängig.



# Der Suchtprozeß

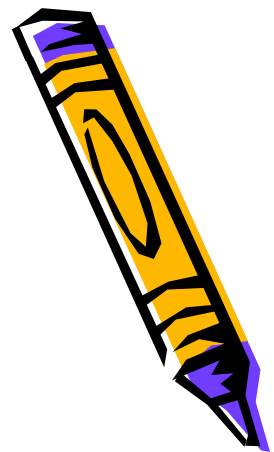


Gabriel Siller, arbeits-  
Fachstelle Sucht und  
Suchtprävention Lüneburg

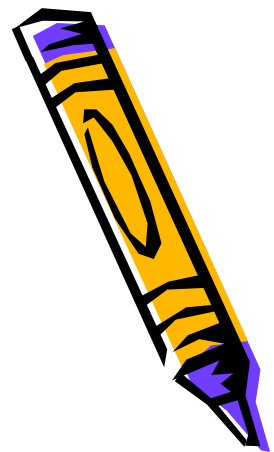
# Die ungeschriebenen Regeln

- Alkohol trinken ist normal
- Alkohol tut gut
- Alkohol trinken ist Privatsache
- Trinke soviel wie dein Nachbar

Niemand beginnt Suchtmittel zu konsumieren mit dem Ziel, davon abhängig zu werden.



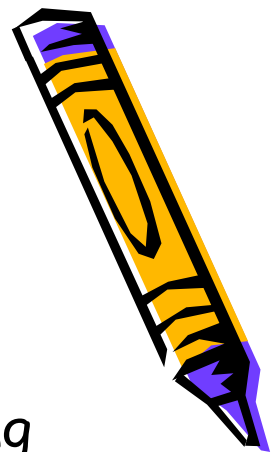
# Konkrete Probleme in den Betrieben



Untersuchungen belegen, dass

- 40% aller Berufstätigen am Arbeitsplatz trinken
- 11% davon täglich
- Ein alkoholkranker Mensch 16 Mal häufiger fehlt
- Der selbe Mensch  $2\frac{1}{2}$  Mal häufiger krank ist

# Die Chancen steigen mit der Promille



- Jede sechste arbeitgeberseitige Kündigung erfolgte aufgrund von Alkoholmissbrauch
- Jeder vierte Betriebsunfall kann direkt oder indirekt auf Alkoholmissbrauch zurückgeführt werden
- Schon bei einem Blutalkoholspiegel von
- 0,8 Promille steigt die Unfallwahrscheinlichkeit um das 4fache
- 1,3 Promille steigt diese Wahrscheinlichkeit auf das 12fache

# Offensichtlich oder nicht - Alkohol bleibt Alkohol



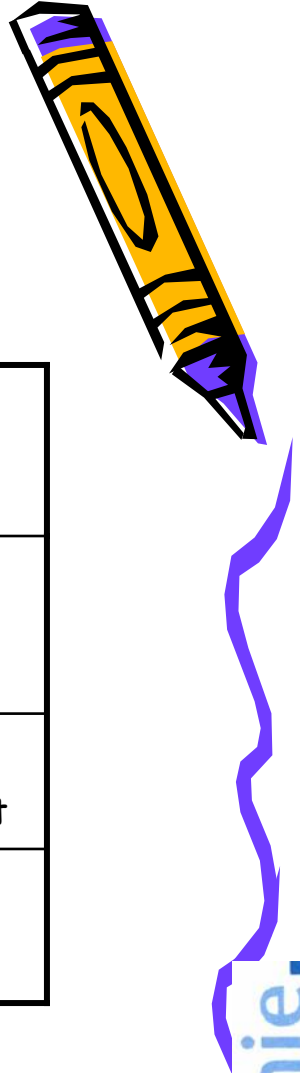
Die 1,5 Liter Bier, die der Bauarbeiter (für viele sichtbar) zu sich nimmt, enthalten **60g Alkohol**, was einem Blutalkoholwert von **1,2 Promille** entspricht

Der Manager oder leitende Angestellte geht hier weniger offen für alle an die Sache:

Ein alkoholgesättigtes Essen mit Aperitif, Sherry in der Suppe, Wein und Cognac bringt immerhin **66,3g Alkohol** auf die Waage, was einem Blutalkoholwert von **1,3 Promille** entspricht



# CAGE - Test



1.	Hatten Sie jemals das Gefühl, dass Sie weniger trinken sollten?	<b>C</b> ut down Einschränken
2.	Hat es Sie belästigt oder gekränkt, wenn jemand Ihr Trinken kritisiert hat?	<b>A</b> nnoyed Verärgert
3.	Hatten Sie jemals Schuldgefühle wegen Ihres Trinkens?	<b>G</b> uilty Schuldbewusst
4.	Mussten Sie jemals morgens trinken, um sich zu beruhigen oder in Gang zu kommen?	<b>E</b> ye opener Augenöffner

Auswertung:

Zweimal Ja: Verdacht auf Alkoholismus

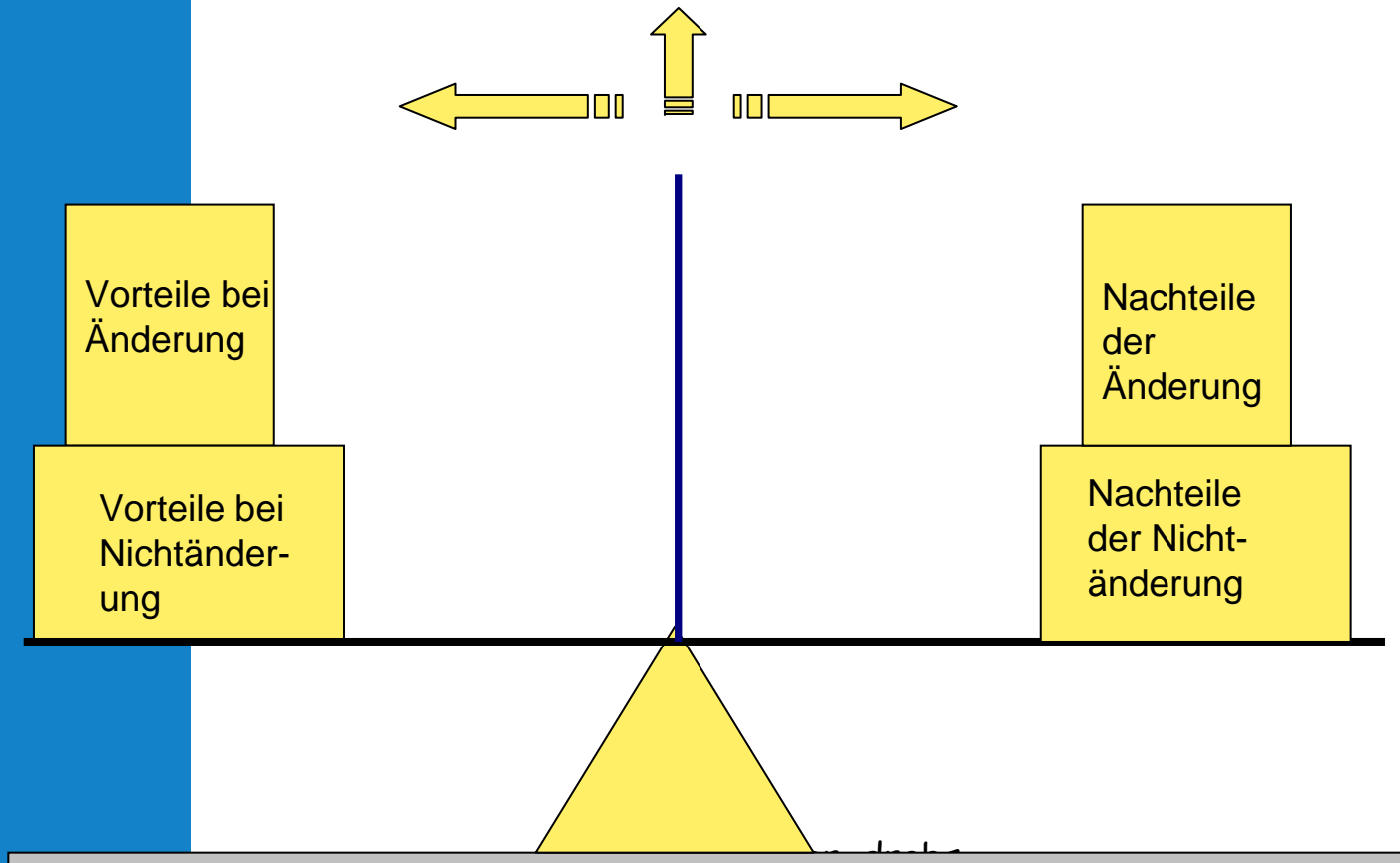
Dreimal Ja: Alkoholismus wahrscheinlich

Viermal Ja: Alkoholismus sehr wahrscheinlich

Quelle: DER HAUSARZT  
1996 MED.KOMM, Köln

Gabriel Siller, drobs-  
Fachstelle Sucht und  
Suchtprävention Lüneburg

# Kosten - Nutzen- Waage



# Teamgeist

ALLE, die in einem Betrieb Verantwortung tragen, sind bei diesem Thema gefordert.

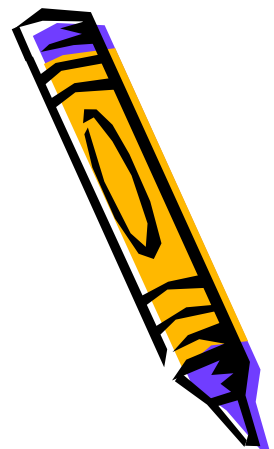


- Arbeitgeber

und

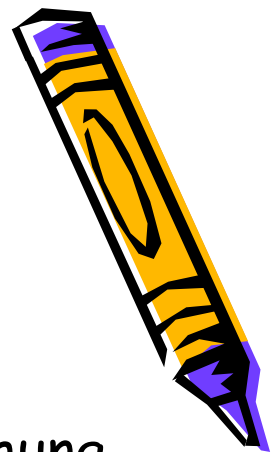
- Arbeitnehmer, vertreten durch die Betriebs- und Personalräte bzw. Mitarbeitervertretungen

müssen dabei an einem Strang ziehen, wenn Erfolge erzielt werden sollen



# Betriebliche Kompetenzen

- Kenntnisse über Sucht und deren Entstehung
- Wahrnehmen, erkennen und beurteilen von Auffälligkeiten
- Erkennen von Entscheidungsmöglichkeiten und eine bewusste Wahl treffen
- zielgerichteten Gesprächen bei Auffälligkeiten
- Beratungsangebote inner- und außerhalb des Betriebes kennen und nutzbar machen
- Ein für die eigene Persönlichkeit stimmiges Gesprächsverhalten entwickeln



# Ziele eines gemeinsamen Vorgehens



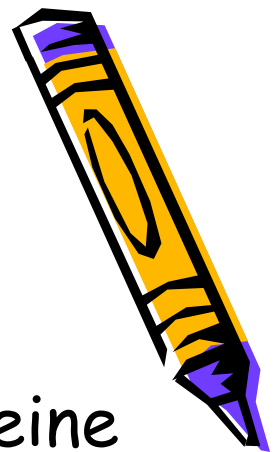
- Verkürzung des Krankheitsverlaufs der Betroffenen, verbunden mit einem Hilfeangebot
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Reduzierung der Folgekosten
- Erhalt eines kompetenten und motivierten Mitarbeiters
- Der Erhalt des Arbeitsplatzes ist häufig ein größerer Motivationsfaktor als der Erhalt der Ehe.

Gabriel Siller, drobs-  
Fachstelle Sucht und  
Suchtprävention Lüneburg

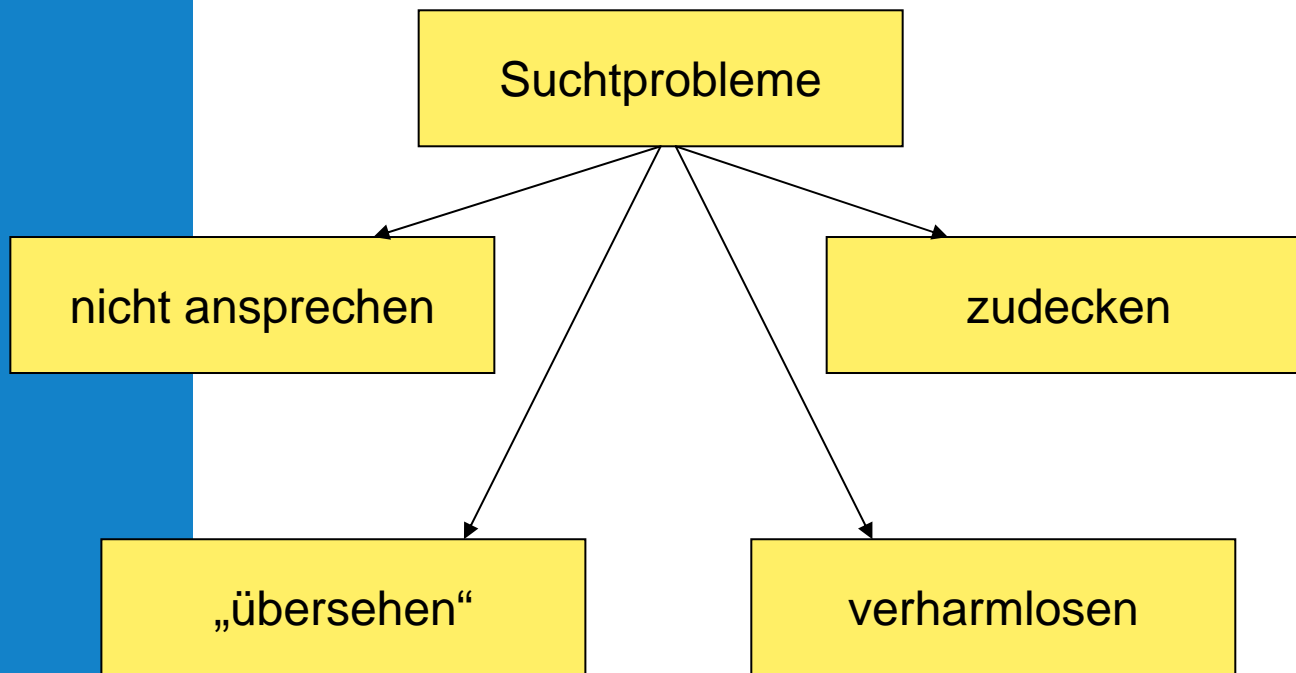


# Unsicherheiten der Vorgesetzten

- Wie spreche ich einen Kollegen / eine Kollegin an?
- Wie verhalte ich mich dabei?
- Auf was muss ich achten?
- Wie geht es nach dem Gespräch weiter?



# Co- Abhängigkeit...



...hilft den Betroffenen *nicht*,  
sondern wirkt sich *suchtverlängernd* aus

Gabriel Siller, drobs-  
Fachstelle Sucht und  
Suchtprävention Lüneburg



# Gesprächsleitfäden und die Inhalte



In den Dienstvereinbarungen spielen die Hilfe- und Kritikgespräche eine Zentrale Rolle



In diesen Gesprächen geht es darum:

- Das Problem anzusprechen
- Ein Hilfeangebot zu machen
- Konsequenzen zu verdeutlichen



# Interventionsleitfaden mit Stufenplan für Gespräche bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz



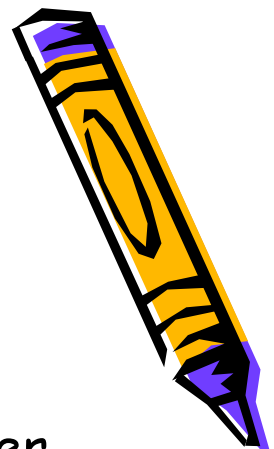
## **A: Fürsorgegespräch**

- des/der unmittelbaren Vorgesetzten mit einer Mitarbeiterin / einem Mitarbeiter

### **Definition:**

- Das Fürsorgegespräch ist ein Mitarbeitergespräch bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz,
- die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld führen (können).

# Fürsorgegespräch...



## Ziel:

- Das Fürsorgegespräch gehört zu gesundheitsorientierter Führung und soll der Verfestigung
- einer Situation vorbeugen. Ziel ist es, der betroffenen Person frühzeitig zu signalisieren,
- dass sie Unterstützung vonseiten des Arbeitgebers bzw. von Ihnen als Führungskraft
- erwarten kann, wenn sie dies wünscht. *Es ist nicht Bestandteil des Stufenplans*
- *und hat keinen disziplinierenden Charakter.*

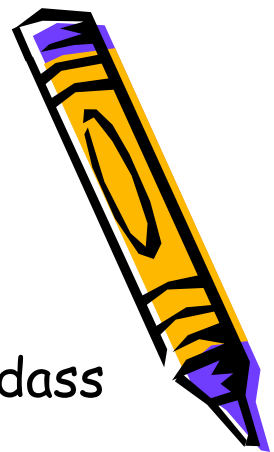
## Beteiligte:

- Betroffene Person, unmittelbare/r Vorgesetzte/r

# Fürsorgegespräch...

## Ablauf:

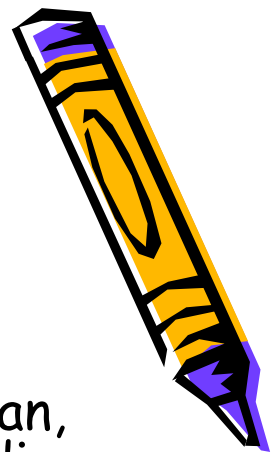
- Haben Sie als unmittelbare Vorgesetzte / unmittelbarer Vorgesetzter den Eindruck, dass eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme hat, die am Arbeitsplatz sichtbar werden und bei Fortsetzung des Verhaltens die Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten erwarten lassen, dann
- führen Sie mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch. Die Vertraulichkeit ist für dieses Gespräch unabdingbar.
- Im Gespräch bringen Sie ausschließlich die Fürsorge zum Ausdruck und bieten Unterstützung und Hilfe an.



# Fürsorgegespräch...

## Inhalt des Gesprächs:

- Sprechen Sie Ihren persönlichen Eindruck an, dass die betroffene Person Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden.
- Benennen Sie die wahrgenommenen Auffälligkeiten oder Veränderungen konkret.
- Fragen Sie danach, ob die betroffene Person Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form. Bitten Sie sie auch, selber Lösungsvorschläge zu entwickeln und vorzutragen.
- Geben Sie Hinweise auf interne Hilfeangebote (Beratungs- oder Ansprechpersonen - sofern vorhanden, betriebsärztlicher Dienst u.a.) und externe Hilfemöglichkeiten (einschlägige Beratungsstellen, Arzt/Ärztin).



# Klärungsgespräch

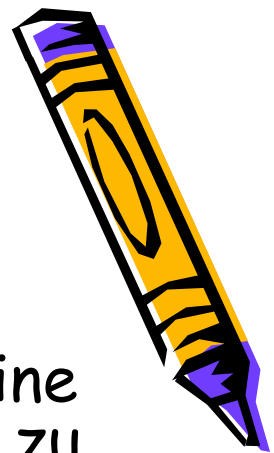


- des/der unmittelbaren Vorgesetzten mit einer Mitarbeiterin / einem Mitarbeiter
- **Definition:**
- Das Klärungsgespräch setzt die wiederholte oder schwerwiegende Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten voraus, die nicht oder nicht eindeutig im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten gesehen werden.

# Klärungsgespräch

## Ziel:

- Ziel des Klärungsgesprächs ist es, eine Rückmeldung zu den Auffälligkeiten zu geben,
- die Erwartungen an das zukünftige Verhalten zu benennen und konkrete Schritte zu vereinbaren sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote aufzuzeigen.
- Ein Ergebnis kann auch sein, konkretere Hinweise darauf zu bekommen, dass die betroffene Person Schwierigkeiten im Umgang mit Suchtmitteln hat. *Das Klärungsgespräch ist nicht Bestandteil des Stufenplans.*

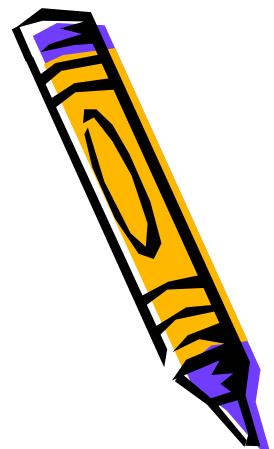


# Klärungsgespräch

- **Beteiligte:**
- Betroffene Person, unmittelbare/r Vorgesetzte/r

## Ablauf:

- Bei wiederholter oder schwerwiegender Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten in Verbindung mit persönlichen, gesundheitlichen oder sozialen Problemen einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters führen Sie als unmittelbare Vorgesetzte / unmittelbarer Vorgesetzter mit der betroffenen Person ein Gespräch.

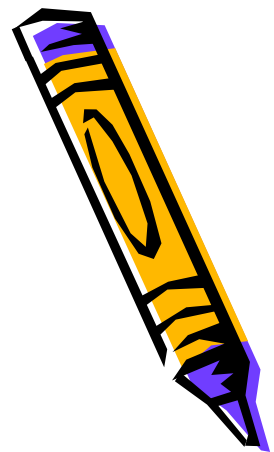


# Klärungsgespräch...

## Inhalt des Gesprächs:

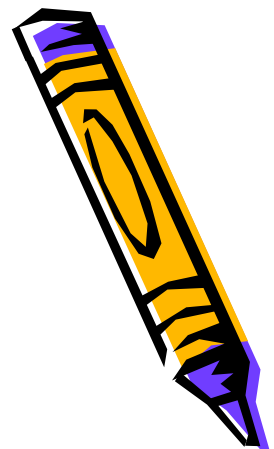
- Benennen Sie die konkreten Fakten (Zeit, Ort, Vorfall).
- Drücken Sie Ihre Besorgnis aus, dass die betroffene Person Probleme haben könnte, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.
- Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das weitere Arbeitsverhalten auf bzw. beschreiben Sie das zukünftige Verhalten präzise.
- Geben Sie Hinweise auf interne Hilfeangebote (Beratungs- oder Ansprechpersonen - sofern vorhanden, betriebsärztlicher Dienst u.a.) und externe Beratungsmöglichkeiten (Adressen von einschlägigen Fachberatungen z.B. Schuldnerberatung, Ehe- und Familienberatung).
- Vereinbaren Sie konkret die weiteren Schritte und halten Sie dies schriftlich fest.
- Vereinbaren Sie einen nächsten Gesprächstermin in ca. sechs bis acht Wochen, um der betroffenen Person über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben.
- Fertigen Sie eine Gesprächsnotiz zu den Ergebnissen des Gesprächs an, die Sie der betroffenen Person aushändigen.<sup>1</sup>

- <sup>1</sup> Die Notiz darf nach NDSG nur dann Angaben zur Gesundheit der betroffenen Person enthalten, wenn diese schriftlich ihre Einwilligung dazu erklärt hat und muss vor unbefugtem Zugriff gesichert aufbewahrt werden.





# Klärungsgespräch...



## *Bei positiver Verhaltensänderung:*

- Keine weiteren Folgen, Durchführung des Rückmeldegesprächs nach sechs bis acht Wochen. *Sofern nach dem Klärungsgespräch erneute Pflichtverletzungen vorkommen, müssen Sie entscheiden,*
  - a) ob es nunmehr zu einem Personalgespräch in Form eines Kritikgespräches kommt oder
  - b) ob die weiteren Gespräche im Rahmen des Stufenplans stattfinden, weil Sie davon ausgehen, dass die Auffälligkeiten in Verbindung mit dem Suchtmittelkonsum bzw. süchtigem Verhalten der betroffenen Person stehen.

# Stufenplan - Gespräche

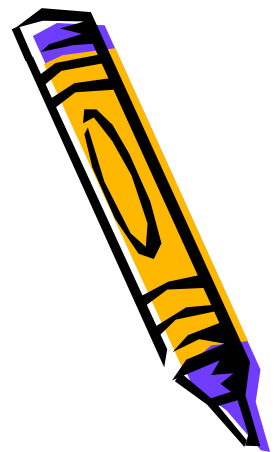
des/der unmittelbaren Vorgesetzten (und ggf. weiterer Personalverantwortlicher) mit einer Mitarbeiterin / einem Mitarbeiter.

## Definition:

- Stufenplangespräche setzen dort an, wo ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstrechtliche Pflichten oder deren Vernachlässigung in Verbindung steht mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten.

## Anwendung des Stufenplans:

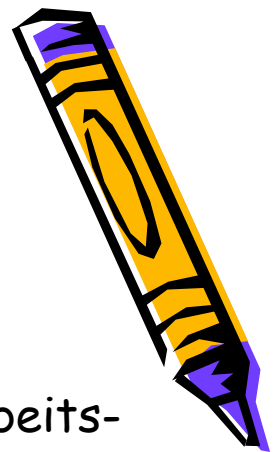
- Bei Tarifpersonal ist der Stufenplan anzuwenden. Bei beamteten Personen wird der/ dem Dienstvorgesetzten empfohlen, sich an dem gestuften Vorgehen zu orientieren. 2
- Wegen der Besonderheiten des Disziplinarrechts unterscheiden sich jedoch die Sanktionen.



# Stufenplan - Gespräche...

## Ziel:

- Ziel der Intervention ist eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens. Die betroffene Person erhält zugleich ein Hilfeangebot: Sofern ihr die Veränderung ihres Verhaltens aus eigener Kraft nicht gelingt oder nicht mehr möglich ist, z.B. bei schädigendem oder abhängigem Konsum, wird sie aufgefordert, sich intern oder extern Beratung zu holen und bei Bedarf therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Hierfür wird ihr Unterstützung zugesagt.
- **[http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C30092274\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C30092274_L20.pdf)**  
2 Im Einzelfall kann jedoch von der Stufenfolge abgewichen werden. Die Entscheidung darüber, z.B. ob aufgrund der vorliegenden Auffälligkeiten ein Überspringen einzelner Stufen angebracht ist, wird von den Beteiligten b) und c) der Stufe 3 nach Beratung mit der Ansprechperson für Suchtfragen getroffen.





# Wirkung erzeugen

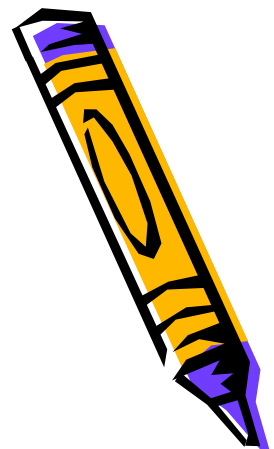
Bei dem ersten Gespräch einen zweiten Termin zu verabreden macht deutlich:

„Es geht weiter, ich bleibe unter Beobachtung!“

Wenn die Vorgesetzten sich auf Alle verlassen können, dass einheitlich geantwortet wird,

- sind alle Schlupflöcher versperrt
- wird der „konstruktive Druck“ so groß, dass eine Therapie verbunden mit der Bewältigung der Probleme unumgänglich wird.

Gabriel Siller, drobs-  
Fachstelle Sucht und  
Suchtprävention Lüneburg

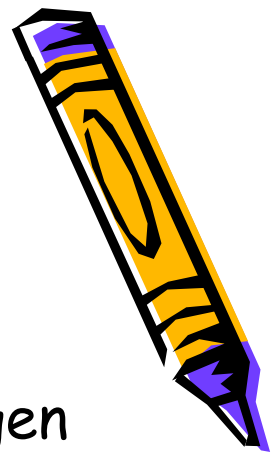
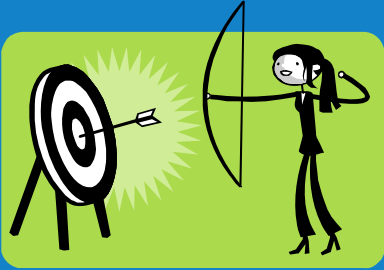


# Schneller ist besser

- Je eher die Hilfe von außen herangezogen wird, desto eher kann dem Abhängigen wirklich geholfen werden
- Alles andere wie Schonräume macht die Situation nur schlimmer

und führt zu:

- Hohen Kosten
- Entlassungen
- Schmerzlichen Trennungen



# Es lohnt sich was zu tun!

- 50-60% der Abhängigen gelingt es ohne Suchtmittel zu leben.

Das bedeutet:

- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Erhalt der Familie
- Erhalt der Gesundheit
- Reduzierung von Kosten

Prävention heißt:

- Zufriedenstellende Arbeitsplätze schaffen
- Zufriedene, motivierte MitarbeiterInnen =

**Mehr Leistung + Weniger Anfälligkeit für Sucht**

Gabriel Siller, drobs-  
Fachstelle Sucht und  
Suchtprävention Lüneburg



Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!



Gabriel Siller, drobs-  
Fachstelle Sucht und  
Suchtprävention Lüneburg