

# Wie sollte der Arbeitgeber mit dem Problem Alkoholabhängigkeit am Arbeitsplatz umgehen?

In den westlichen Industriestaaten, zu denen auch die Schweiz zählt, ist der Alkoholkonsum (nach Tabakkonsum und Bluthochdruck) der drittgrösste Risikofaktor für hohe Gesundheitskosten. Eine willkommene Hilfe im Umgang mit Alkoholproblemen bieten Sie betroffenen Personen und deren Führungskräften mit der Einführung einer Präventions-Unternehmenspolitik.



## Die Lösungen

Mitarbeitende direkt auf Alkoholprobleme ansprechen ist meist zum Scheitern verurteilt: weder ist es Aufgabe, noch gehört es zur Rolle des oder der Vorgesetzten, dies zu tun! Besser ist, das Gespräch bezüglich beobachteter Veränderungen zu führen und nach Gründen dafür zu fragen:

- Absenzen
- Qualität und Leistung
- Verhalten
- äussere Erscheinung

Diese Veränderungen erlauben es der Linie, das Problem anzusprechen und sich zugleich konsequent an die Fakten und Kompetenzen zu halten. Hingegen bietet der Versuch, das Problem über den Aspekt des Alkohols anzusprechen nur die Möglichkeit (wenn überhaupt), eine Reduktion oder ein Einstellen des Konsums zu fordern. Diese Forderung steht jedoch in keinem Zusammenhang mit der Arbeit! Allein die Folgen, die am Arbeitsplatz durch den Konsum entstehen, können daher berücksichtigt werden.

Infolge dessen sollte der Vorgesetzte mit dem Mitarbeitenden ein Gespräch über das problematische Verhalten führen. Das ist weder eine leichte, noch eine angenehme Aufgabe. Die Gefühle, die dabei hervorgerufen werden, können zwischen Wohlwollen und Verärgerung, Hilfsbereitschaft und der Versuchung, Sanktionen zu verhängen, schwanken. Ziel eines solchen Gesprächs ist es, dem Betroffenen die Veränderung seines Verhaltens und die Unregelmässigkeiten an seinem Arbeitsplatz bewusst zu machen.

## Die zugrundeliegende Philosophie lässt sich in drei Achsen zusammenfassen

1. Mehr wissen, um besser zu verstehen: oft verhindern die Klischees im Zusammenhang mit Alkoholabhängigkeit, dass das Problem angesprochen wird. Wer die Mechanismen, die jemanden dazu bringen, diese Krankheit zu entwickeln, besser kennt, kann der Person besser helfen und sie besser unterstützen.
2. Helfen statt bestrafen: entlassen ist weder für das Unternehmen noch den Betroffenen eine Lösung. Eine Win-Win-Situation ohne Verlierer erhält dagegen, wer dem Betroffenen die Möglichkeit gibt, sein Problem zu lösen. Wenn der Mitarbeitende seine Krankheit behandelt, erhält der Arbeitgeber einen einsatzfähigen Mitarbeiter zurück.

3. Entdramatisieren: wer alkoholabhängig ist oder Alkoholprobleme hat, muss dies nicht bleiben. Es gibt zahlreiche Behandlungsmöglichkeiten, die es den Erkrankten heute ermöglichen, ihre gesellschaftliche und berufliche Funktionsfähigkeit zurückzuerlangen.

## Einige Zahlen

Kurzzeitiges Fernbleiben von der Arbeit ist bei Personen mit einem problematischen Alkoholkonsum vier – bis achtmal häufiger.

Der Produktivitätsverlust einer Person mit einem Alkoholproblem wird auf ca. 15% geschätzt.

Der Anteil Angestellter mit einem problematischen Alkoholkonsum beträgt etwa 2%. Dies entspricht ungefähr 70'000 Personen in der Schweiz.

Die Internationale Arbeitsorganisation schätzt, dass weltweit drei bis fünf Prozent der Berufstätigen alkoholabhängig sind.

Die Angebotspalette besteht aus Referaten, Schulungen, Coachings von Führungskräften bei konkreten Problemfällen sowie die Erarbeitung von unternehmensspezifischen Suchtpräventionskonzepten. Nähere Auskünfte für die Romandie und das Tessin erhalten Sie bei:

Marion Forel  
T 021 321 29 76  
prevention@addictionsuisse.ch, www.alkoholamarbeitsplatz.ch  
**Rabatt 10% für die Vaudoise-Kunden.**

Partner für die Deutschschweiz ist Blaues Kreuz Schweiz:

Stephan Streit  
Blaues Kreuz Bern-Solothurn-Freiburg  
T 031 311 11 56  
fs.bern@blaueskreuzbern.ch, www.blaueskreuzbern.ch  
**Rabatt 10% für die Vaudoise-Kunden.**

Arlette Reinmann Rudolf  
Blaues Kreuz Zürich  
T 044 262 27 27  
beratung@bkzh.ch, www.bkzh.ch  
**Rabatt 10% für die Vaudoise-Kunden.**