

SUCHTPRÄVENTION:

# FRÜH HANDELN HILFT ALLEN

Fünf bis zehn Prozent der Arbeitnehmenden haben Probleme mit Suchtmitteln. Mit einem Präventionsprogramm können Firmen die Grundlage schaffen für eine optimale Früherkennung und Problembewältigung. Auch Vorgesetzte und Mitarbeitende sind gefordert.

– Text: Evelyn Frey –

**S**uchtprobleme sind nicht nur eine Belastung für die Betroffenen und ihr privates Umfeld. Sie stellen auch eine erhebliche Herausforderung am Arbeitsplatz dar. Produktivität und Sicherheit sind beeinträchtigt, und oft leidet auch das Arbeitsklima.

Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen sind den Betroffenen und sich selbst eine grosse Hilfe, wenn sie frühzeitig und gezielt reagieren. Sie leisten gleichzeitig einen Beitrag zur Betriebssicherheit.

## Erfolge durch betriebliche Suchtpräventionsprogramme

Die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, wirtschaftliche Überlegungen und die Sorge um die Betriebssicherheit bewegen Geschäftsleitungen und Verwaltungen zunehmend dazu, Massnahmen zur Prävention und zur

Bewältigung von Abhängigkeitsproblemen zu ergreifen. Suchtprävention setzt beim Verhalten des Einzelnen wie auch bei den Betriebsstrukturen an. Betriebliche Suchtpräventionsprogramme tragen dem Rechnung. Sie sind Bestandteil einer modernen Personalpolitik. Idealerweise ist das Suchtpräventionsprogramm Teil eines Konzepts zur betrieblichen Gesundheitsförderung oder eines Gesundheitsmanagements.

Im Rahmen eines Suchtpräventionsprogramms wird die Haltung des Betriebes zum Thema transparent dargelegt. Es werden Abmachungen getroffen und Regeln festgelegt. Diese Regeln sollten unter anderem Antworten geben auf folgende Fragen:

- Gilt ein Alkoholverbot während der Arbeit?
- Was gilt vor der Arbeit und für die Mittagspause?

## Suchtgefährdung oder Abhängigkeit erkennen

(E.F.) Viele Menschen konsumieren phasenweise in kleineren oder grösseren Mengen psychisch wirksame Substanzen als Genussmittel, ohne dadurch in Schwierigkeiten zu geraten oder abhängig zu werden. Eine Substanzabhängigkeit tritt nicht plötzlich auf, die Entwicklung ist schleichend.

Krisen und Suchtgefährdung kündigen sich meist durch Signale auf verschiedenen Ebenen an. Werden über eine längere Zeit mehrere Signale auf verschiedenen Ebenen beobachtet, könnte dies ein Hinweis auf ein Problem sein, zum Beispiel auf eine Suchtgefährdung.

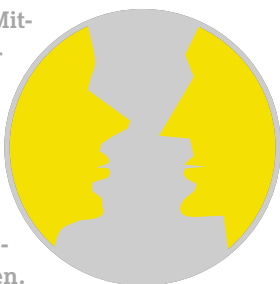
### Ebenen, auf denen sich Signale zeigen können

→ **Beziehungen:** Sozialer Rückzug, Opposition gegen alles, Provokation, Lügen, Vertuschen  
 → **Emotionen:** Abnehmende Lebensfreude, Interessenlosigkeit, Reizbarkeit, Ängstlichkeit

→ **Verhalten:** Apathie, Unruhe, Unkonzentriertheit, Unzuverlässigkeit, Distanzlosigkeit, häufige Fehler, Überaktivität, strenge Diäten, Essanfälle, Nervosität  
 → **Körper:** Gerötete Augen, Augenringe, übermässiges Schwitzen, ungepflegtes Erscheinungsbild, Gewichtsveränderungen

**Ansprechpartner**

(red.) Arbeitssicherheit Schweiz berät die Mitglieder in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und vermittelt Kontakte zu spezialisierten Organisationen. Regionale oder kantonale Stellen für Suchtprävention oder Stellen für Gesundheitsförderung bieten ferner Unterstützung bei Information, Schulungen und beim Erarbeiten von Konzepten. Bei Fragen zum Umgang mit suchtkranken Menschen helfen die lokalen Sucht- oder Drogenberatungsstellen weiter.

**Weiterführende Infos**

Die Suva bietet verschiedene Informationsmittel zum Thema ([www.suva.ch](http://www.suva.ch)). Hilfreich ist zudem der Leitfaden für Fachleute der Stellen für Suchtprävention im Kanton Zürich «Suchtmittelkonsum – Risiken früh erkennen und handeln!» ([www.suchtpraevention-zh.ch](http://www.suchtpraevention-zh.ch)). Die Website [www.alkoholamarbeitsplatz.ch](http://www.alkoholamarbeitsplatz.ch) widmet sich speziell dem Thema Alkohol am Arbeitsplatz.

- Wer spricht mit Mitarbeitenden, wenn diese Verhaltensauffälligkeiten zeigen, die auf einen übermässigen Konsum von Alkohol, Cannabis, Kokain oder anderen Substanzen hinweisen könnten?

Für die Umsetzung von Suchtpräventionsprogrammen haben sich in der Praxis verschiedene Instrumente bewährt, welche sich sowohl an die Vorgesetzten wie auch an die Mitarbeitenden richten. Dazu gehören etwa:

- Leitfaden für den Ablauf bei Vorkommen von Auffälligkeiten
- Definition von Massnahmen zur Früherkennung und Frühintervention sowie von Mitteln zur Beobachtung und Evaluation
- Schulung von Personalverantwortlichen
- Kurse für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner
- Informationsveranstaltungen für die Belegschaft
- Vorbildfunktion der Vorgesetzten

Die Programme ermöglichen, bei risikoreichem Konsum von Mitarbeitenden frühzeitig zu reagieren und bei Suchtproblemen am Arbeitsplatz wirksam zu helfen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Enttabuisierung des Themas. Suchtgefährdete und suchtkranke Beschäftigte können damit frühzeitig zur Beratung bewegt werden. Die Programme sind zugleich der wirksamste Weg, einen Grossteil der erwachsenen Bevölkerung mit suchtvorbeugenden Massnahmen gezielt zu erreichen.

**ZUR AUTORIN:**

Evelyne Frey ist Supervisorin BSO und Organisationsentwicklerin. Sie arbeitet im samowar, der Suchtpräventionsstelle für den Bezirk Horgen.

**TIPPS FÜR MITARBEITENDE:****HINSCHAUEN UND FRÜH HANDELN**

(E.F.) Für Mitarbeitende kann es sehr belastend sein, wenn sie vermuten, dass ein nahestehender Arbeitskollege oder eine Kollegin übermässig Suchtmittel konsumiert. Viele fürchten sich, die Person anzusprechen aus Angst, dass diese sich angegriffen oder blamiert fühlt. Doch wegschauen nützt niemandem.

- Schützen Sie den Kollegen nicht vor negativen Konsequenzen, indem Sie Fehler ausbügeln oder Fehlverhalten decken. Setzen Sie Grenzen und lassen Sie sich nicht zu stark von den Problemen der betroffenen Person vereinnahmen.
- Werden Sie sich über die eigene Belastung und Sorgen klar und sprechen Sie diese auch an.
- Suchen Sie das Gespräch mit der betroffenen Person. So vermitteln Sie dieser, dass ihr Verhalten auffällt. Die Botschaft soll lauten: «Mir liegt etwas an dir, und ich Sorge mich, weil ich den Eindruck habe, dir geht es nicht gut.» Sprechen Sie aus Ihrer Sicht und bleiben Sie bei Ihren Beobachtungen. Das Thema, zum Beispiel der Alkoholkonsum, muss nicht im Zentrum stehen.
- Zögern Sie nicht, Ihren Vorgesetzten zu melden, wenn Sie vermuten, dass Mitarbeitende nicht in der Lage sind, Verantwortung zu übernehmen, beispielsweise die Bedienung gefährlicher Maschinen.
- Suchen Sie auch das Gespräch mit einem Vorgesetzten, wenn sich trotz des Gesprächs mit dem Kollegen nichts ändert und Sie zunehmend belastet sind. Sie müssen nicht über die Vermutung sprechen, dass die betroffene Person Alkoholprobleme hat, sondern können das Arbeitsverhalten oder die Leistung thematisieren.

Auszugsweise aus:  
[www.alkoholamarbeitsplatz.ch](http://www.alkoholamarbeitsplatz.ch)