

Handlungsleitfaden: Verhaltenshilfen bei Suchtproblemen mit Mitarbeitern

Von dem Vorgesetzten und der Führungskraft hängt es ganz wesentlich ab, ob rechtzeitig betriebliche Maßnahmen der Suchtkranken Hilfe eingeleitet werden oder ob Auffälligkeiten so lange verschleiert werden, bis sie für den Betrieb und die Betroffenen zum schwerwiegenden Problem werden. Die folgenden Handlungshilfen sollen die Unsicherheit beim Umgang mit suchtgefährdeten Beschäftigten abbauen helfen.

Frühzeitig einschreiten

Bei suchtbedingten Auffälligkeiten sofort handeln. Es hat keinen Sinn, Gespräche auf die lange Bank zu schieben. Ein verschobenes Gespräch wird nicht leichter, das Suchtproblem löst sich nicht von selbst. Bereiten Sie das Gespräch gut vor (Fakten, Fehlzeiten, Arbeitsergebnisse).

Vertrauen schaffen

Wichtige Bedingung für die Einsicht des bzw. der Süchtigen in eine Behandlung ist das Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Die Abhängigen müssen die Angst davor verlieren, dass man sie fallen lässt, sondern ihnen helfen will.

Am Ball bleiben

Das erste Gespräch hat selten Wirkung. Nicht aufgeben. Dem bzw. der Süchtigen verdeutlichen, dass das Suchtproblem sich nicht auf Dauer verheimlichen lässt.

Konkrete Hilfen anbieten

Vorwürfe helfen nicht weiter. Es müssen konkrete Hilfsangebote gemacht werden. Konkrete Verhaltensregeln vereinbaren und dem bzw. der Suchterkrankten konkrete Auflagen machen. Auf Beratungsstellen hinweisen und sie hinzuziehen (Betriebsarzt, betriebliche Suchtkrankenhilfe).

Konsequenzen aufzeigen

Der Arbeitsplatz hat einen hohen Stellenwert für Suchterkrankte. Dem bzw. der Suchterkrankten die Konsequenzen seines Verhaltens aufzeigen („konstruktiver Leidensdruck“). Nicht gleich mit Kündigung drohen - sie ist die letzte und härteste Maßnahme. Eine Kündigung mit der Zusicherung, nach erfolgreichem Entzug den Arbeitsplatz wieder zu bekommen, kann als allerletzte Maßnahme sehr wirkungsvoll sein.

Angedrohte Konsequenzen wahr machen

Die getroffenen Vereinbarungen und die ausgesprochenen Auflagen müssen unbedingt eingehalten werden. Für einen Rückfall angekündigte Maßnahmen dürfen nicht verschoben oder rückgängig gemacht werden. Zukünftige Sanktionsdrohungen werden ansonsten völlig wirkungslos. Dieses klare Verhalten ist am schwersten von allen Maßnahmen umzusetzen, aber das einzige Mittel einem oder einer Suchterkrankten wirklich zu helfen.

Erfolg der Nachsorge sichern

Nach einer erfolgreichen Therapie liegt es wesentlich am Unternehmer bzw. der Unternehmerin, ob die berufliche Wiedereingliederung gelingt. Besonders wichtig ist es, die Beschäftigten über die Gefahren und Folgen eines Rückfalls zu informieren. Die Beschäftigten auf unkollegiales Verhalten wie Verführen zum Trinken oder Hänkeln hinweisen. Den therapierten Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht ausgrenzen und ihn oder sie behandeln, wie alle anderen auch, um ihm oder ihr das Gefühl zu vermitteln, wieder völlig in die Arbeitsgruppe integriert zu sein.