

Themenpapier:

Umgang mit suchtgefährdeten oder suchtkranken Menschen im Arbeitsumfeld

Wann kann man von suchtgefährdetem Verhalten sprechen?

Wenn eine Person ihren Konsum nicht mehr steuern kann,

- d.h. wenn sie nicht verzichten kann – Abstinenzverlust
- oder wenn sie Konsumdauer und Konsummenge nicht regulieren kann – Kontrollverlust

ist sie suchtgefährdet oder suchtkrank. Es gibt stoffgebundene Süchte, wie Abhängigkeit von Alkohol, Drogen, Medikamenten und nichtstoffliche Süchte – im Umgang mit Medien, Glücksspielen, Kaufzwang etc.

Soll ich die Kollegin/den Kollegen ansprechen?

Als Vorgesetzte/r

sind Sie verpflichtet, dem Verdacht möglicher Gefährdung nachzugehen und die Betroffenen anzusprechen. Dabei sollten Sie sich am veränderten Verhalten und an den Arbeitsleistungen orientieren. Es geht nicht darum eine sichere Diagnose zu stellen, sondern darum, die Symptomatik (z.B. Fehlzeiten, Konzentrationsschwierigkeiten, sozialer Rückzug, Alkoholfahne), die offensichtlich ist, anzusprechen. Die Gefahr der Abwehr durch die Betroffenen ist immer da, auch wenn es „stichhaltige Beweise“ gibt. Von daher reicht ein ernsthafter, erhärteter Verdacht aus und sollte auf zunächst wohlwollende Art angesprochen werden.

Als Teammitglied

sollten Sie es von der Beziehung zu Ihrer Kollegin/Ihrem Kollegen abhängig machen, ob Sie sie/ihn vorsichtig ansprechen oder ob Sie sich an Ihre Vorgesetzten wenden. Erwägen Sie für sich selbst, was Sie sich zutrauen und wo Sie sich mit einer solchen Ansprache überfordert fühlen.

Wenn alle Menschen im Umfeld über ihren Verdacht immer wieder diskutieren, aber niemand die betroffene Person anspricht, nützt dies weder ihr noch dem Team. Ebenso wenig hilfreich ist es für alle Beteiligten, wenn verminderte Leistungsfähigkeit von Anderen kaschiert wird. Durch Wegschauen wird Suchtverhalten oft viel zu lange stabilisiert: Die/der Betroffene will die eigene Situation nicht wahrhaben, die Angehörigen und Kolleginnen/Kollegen schauen erst einmal weg. Nicht-Wegschauen und Auseinandersetzung wagen, bedeutet letztlich auch Wertschätzung und Ernstnehmen der suchtkranken oder -gefährdeten Person.

Wie sollte ich die Kollegin/den Kollegen ansprechen?

Versuchen Sie, die betroffene Person und ihre Handlungsweise zunächst wahrzunehmen.

Sucht bewirkt eine Veränderung im (Arbeits-)Verhalten und längerfristig auch in der Persönlichkeit. Während stoffgebundene Süchte leichter wahrnehmbar sind, können nichtstoffliche Süchte nur durch Erzählungen der Betroffenen oder durch Beobachtungen auffälliger Veränderungen vermutet werden.

Begegnen Sie Ihrer Kollegin/Ihrem Kollegen mit Respekt und Empathie.

Suchtgefährdete oder suchtkranke Menschen haben oft ein verletzendes Selbstwertgefühl, wofür die/der Betroffene noch keinen konstruktiven Weg gefunden hat, damit umzugehen. Oft ist das eigentliche Bedürfnis hinter dem Suchtgeschehen nicht einmal bewusst. Diese Hintergründe zu erarbeiten, ist deshalb unter anderem Aufgabe einer längeren Suchtberatung oder Therapie.

Erwartungen, die mit dem Suchtmittelkonsum verbunden sind, werden auf Dauer nicht erfüllt. Aus dem immer wieder erlebten Kontrollverlust, als Verlust der Selbststeuerungsfähigkeit bezüglich des Konsumverhaltens und den daraus oft belastenden Folgen, wie z. B. Auffälligkeit am Arbeitsplatz, Führerscheinverlust etc. wachsen zunehmend Scham- und Versagensgefühle, die wiederum ein Risikofaktor für einen erneuten Suchtmittelkonsum darstellen.

Begegnen Sie Ihrer Kollegin/Ihrem Kollegen mit Klarheit.

Jede Sucht braucht ein Umfeld, in dem sie gelebt wird. Oft ist die Abhängigkeit ein „offenes Geheimnis“. Falsch verstandene Diskretion treibt die Betroffenen nur noch mehr in ihr „Versteckspiel“. Die unmittelbare Reaktion der Betroffenen sagt zunächst nichts über die Wirkung des Gesprächs aus. Ausweichen oder Abwehren ist ein Symptom der Suchterkrankung. Wenn Sie wegsehen, nützt dies weder der betroffenen Person noch Ihnen und Ihrem Team.

Begleiten Sie Ihre Kollegin/Ihren Kollegen nur ein paar Schritte.

Um von der Abhängigkeit loszukommen, benötigt die/der Abhängige Therapie durch Fachkräfte und meistens Unterstützung in einer Selbsthilfegruppe. Sie können Ihre Kollegin/Ihren Kollegen am Arbeitsplatz wohlwollend begleiten auf ihrem/seinem oft langen Weg. Sie können ein Anstoß sein, dass die/der Betroffene sich Hilfe sucht. Die Verantwortung für einen Neuanfang obliegt den Betroffenen immer selbst.

Wie kann ich Beobachtungen ansprechen?

– Raster für ein Gespräch bei Verdacht von Suchtgefährdung –

Vorbereitung für Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen

Informieren Sie sich über die Sucht, welche Sie bei Ihrer Kollegin/Ihrem Kollegen vermuten. Wenn Sie mögen, konsultieren Sie vorher Fachkräfte von entsprechenden Beratungsstellen. Sie können das Gespräch auch mit kompetenten Mitarbeiter/innen der Universität vorbereiten:

- Ansprechpartnerin für Suchtprävention
 - Jutta Stanzel: stanzel@ub.uni-marburg.de
- Stabsstelle für Konfliktberatung & Prozessentwicklung
 - Dorothea Eckardt: kpr@verwaltung.uni-marburg.de
- Mitarbeiter/innen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Mitglieder des Personalrates
- Schwerbehindertenvertretung.

Das erste Gespräch

Die Ansprache kann sich nur auf das Arbeitsverhalten und die -leistung beziehen. Es geht nicht darum, mögliche Diagnosen zu stellen.

„Ich habe in den letzten Wochen bei Ihnen beobachtet, dass Sie“

- Körperliche Merkmale/ Auffälligkeiten
- Verminderung von Leistung und Reaktionsvermögen
- Extreme Selbstbezogenheit
- Sozialer Rückzug
- Häufige Fehlzeiten oder Zuspätkommen

„Mir ist daran gelegen, diese Beobachtungen vertrauensvoll zu klären. Würden Sie mir bitte erklären, wie es zu Ihrem Arbeitsverhalten kam.“

- Hören Sie dabei aktiv zu.
- Wiederholen Sie das Gehörte, um sicherzustellen, dass Sie es richtig verstanden haben und um Ihr Verständnis auszudrücken.

Für Vorgesetzte:

„Ich möchte, dass sich Ihr Arbeitsverhalten ändert. Was können wir vereinbaren und wie kann ich Sie darin unterstützen?“

- Hier sollten klare Merkmale benannt werden, die die Veränderung deutlich machen.
- Der nächste Gesprächstermin sollte bereits terminiert werden.
- Sollten Sie Bedenken haben, dass die/der Betroffene sich und andere aktuell gefährdet, sprechen Sie an, dass Sie es nicht einschätzen können, ob eine Gefährdung vorliegt und Sie deshalb veranlassen, dass sie/er sich betriebsärztlich beraten lassen soll. Die Unterweisung kann verpflichtend gemacht werden.

Für Kolleginnen/Kollegen:

„Ihr Verhalten beeinflusst auch die Arbeit im Team. Was kann ich tun, um Sie unterstützen?“

Den Dialog mit Menschen, die suchtgefährdet oder suchtabhängig sind, zu suchen, ist für Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen in deren Umfeld eine Herausforderung. Deshalb kann auch eine Unterstützung für Sie als Kolleginnen und Kollegen sehr hilfreich sein.

Die Dienstvereinbarung finden Sie unter:

http://www.uni-marburg.de/personal/informationen_personalabteilung/service-der-personalabteilung/allgemeine-information/sucht

Verwendete Quellen

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V.: Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz. Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche.

Dorothea Eckardt

Stabsstelle für Konfliktberatung & Prozessentwicklung

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: Informationsmaterial der Homepage.

www.bzga.de/infomaterialien

© Philipps-Universität Marburg