



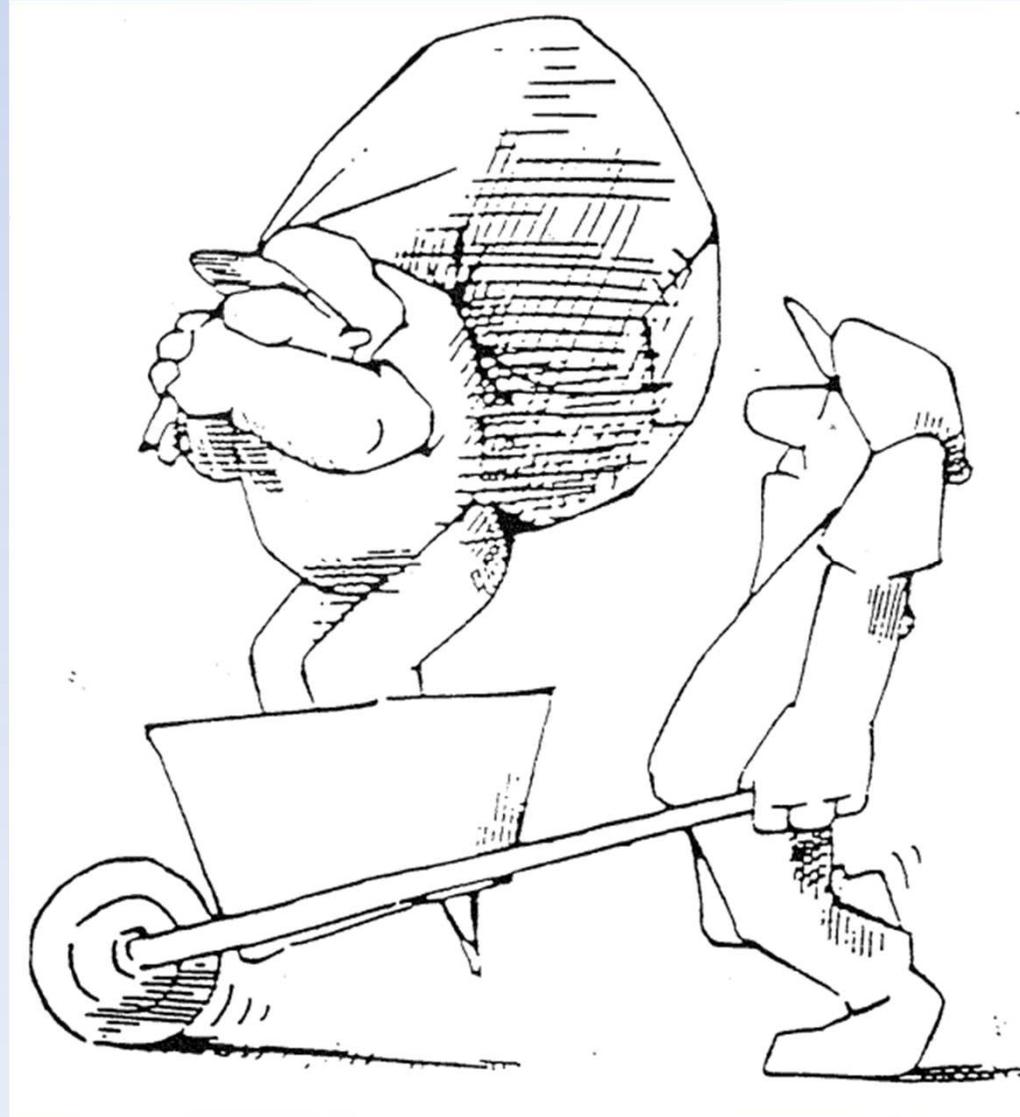
## **4. Akt: Der riecht doch nach Alkohol?!**

# **Über den Umgang mit Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz**

Bredstedter Workshop 2017

8. November 2017  
Björn Malchow, M.A.

Der eine Trage des anderen Last,  
oder?!



# Das Problem

1. Die allermeisten Betriebe/Firmen/Unternehmen funktionieren nach dem kapitalistischen Prinzip und nicht nach dem Prinzip der christlichen Nächstenliebe.
2. Ist die Last denn überhaupt von dem Betrieb zu tragen? Wie groß ist die Last?



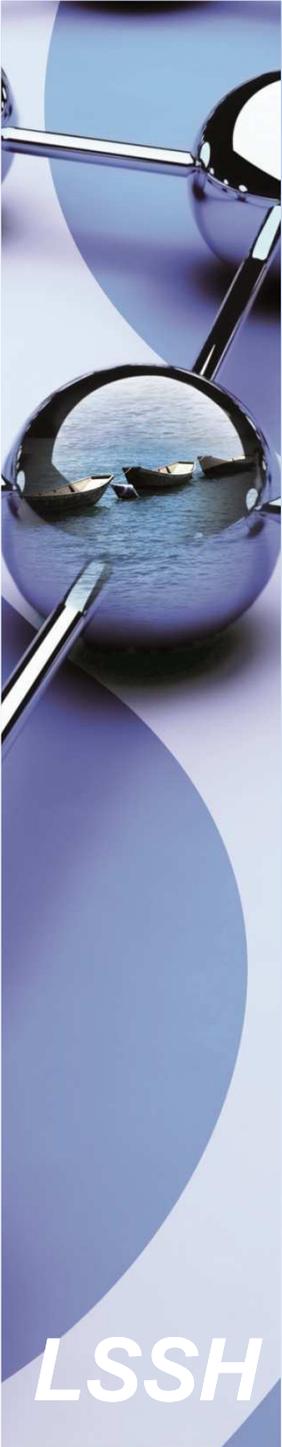
# Die Fakten

## **Alkoholabhängige:**

- etwa 5% der Arbeitnehmer sind Alkoholabhängig; bei Führungskräften bis zu 10%

## **problematisch Konsumierende in Arbeit:**

- bis zu 10% der Arbeitnehmer sind problematisch Konsumierende;
- fehlen 16mal häufiger;
- fehlen 2,5mal häufiger acht und mehr Tage;
- erleiden 3,5mal häufiger Arbeitsunfälle;
- nehmen 5mal häufiger Krankenversicherungsleistungen in Anspruch;
- sind 3mal häufiger arbeitsunfähig gemeldet („Krankgeschrieben“);
- tritt ein etwa 25%iger Verlust der Arbeitsleistung ein.



# Was bedeutet das für mich?

## **Mehrbelastung bzw. erhöhte Risiken:**

- Ich laufe Gefahr, bei einem alkoholbezogenen Arbeitsunfall eines Konsumierenden verletzt zu werden;
- Ich muss Ausfälle eines Konsumierenden durch Mehrarbeit kompensieren;
- Die Qualität meiner Arbeit leidet in Folge der sinkenden Arbeitsqualität durch einen Konsumierenden.

**Aber vor allem:  
miese Stimmung im Betrieb!**

# Miese Stimmung, warum?

Jegliche Probleme am Arbeitsplatz sind entweder sozial begründet oder haben soziale Folgen – oder beides.

Ein einfaches Beispiel:  
Kollege A fällt aus  
(wegen „Krankheit“)->  
Kollege B übernimmt  
zusätzliche Arbeit von A  
-> B hat Stress -> B  
lässt seinen Stress an  
Kollege C aus.





# Die Falle „Co-Abhängigkeit“

Es ist schwierig „Co-Abhängigkeit“ überhaupt wahrzunehmen!

Weil:

- Hierarchie und entsprechende Machtverhältnisse oft einen offenen Umgang mit dem Problem verhindern,
- Hemmungen bestehen einen Kollegen\*in mit einem vermuteten Alkoholproblem direkt anzusprechen,
- alkoholranke Menschen es sehr lange schaffen arbeitsplatzbedingte Schwierigkeiten und Fehlverhalten zu kaschieren,
- der „Süchtige“ unter Umständen eine wichtige Rolle im Unternehmen hat, im Betrieb gebraucht wird und bewusst „weggeschaut“ wird!

**Jeder einzelner Punkt bietet genug Stoff für ein Drama!**



# Was ist „Co-Abhängigkeit“?

Co-Verhalten bezeichnet Haltungen, Verhaltensweisen und Status von Personen, Gruppen oder Institutionen, die durch Tun oder Unterlassen dazu beitragen, dass der Süchtige oder suchtgefährdete Mensch süchtig oder suchtgefährdet bleiben kann. (Fengler, 2002)

Co- Abhängigkeit durchläuft (nach Thiel et al) normalerweise drei verschiedene Stadien:

1. Beschützerphase
2. Kontrollphase
3. Anklagephase

# Hilfe, die keine Hilfe ist.....

## Kollegen

- verheimlichen Probleme
- übernehmen Arbeiten
- decken Fehler



## Personalabteilung

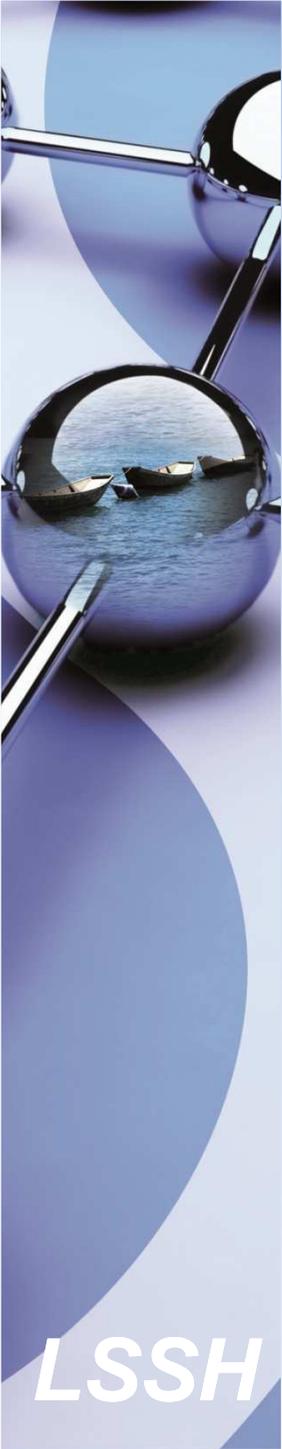
- droht mit unrealistischen Konsequenzen
- hält angekündigte Konsequenzen nicht ein

## Vorgesetzter

- toleriert Fehlverhalten
- wandelt Fehltage in Gleitzeit / Urlaubstage um
- deckt MA gegenüber Personalbereich

## Betriebsrat

- lässt sich als Arbeitnehmervertreter zu falscher Solidarität mit dem Suchtverhalten hinreißen



# Wege aus dem Co-Verhalten

## Die K-L-A-R Regel

### ***K onsequent***

sein schützt den Betriebsrat oder Vorgesetzten vor eigenen Rückfällen, d.h. Vereinbarungen werden eingehalten und umgesetzt, falls der Süchtige seine Zusagen nicht einhält.

### ***L oslassen***

heißt, sich auf sich selbst zu konzentrieren, die Illusion aufzugeben, den Süchtigen kontrollieren zu können. Loslassen heißt auch, sich vom Problem des Anderen zu lösen.

### ***A bgrenzen***

bedeutet, dem Abhängigen durch Auflagen und Vereinbarungen Grenzen zu setzen und bei Grenzverletzungen einzuschreiten.

### ***R eden***

hilft, wenn Sie das Gefühl haben, in einer Sackgasse gelandet zu sei. Es soll Sie dazu ermutigen, innerbetriebliche Experten einzuschalten, die Kommunikation zu fördern, das Tabu zu brechen.

# Und was hilft noch?

- „Bewusstsein“ für das Problem im Unternehmen schaffen
- Vorbeugung (Prävention)
- Intervention
- Beratung und Hilfe
- Betriebliche Suchthilfe

**Und vor allem Information,  
Vernetzung, Kommunikation!**



Vernetzung hier:

**Forum betriebliche Suchtarbeit**

<http://forum.betriebliche-suchthilfe.de>



**Forum**

Forum betriebliche Suchtkrankenhilfe in Schleswig-Holstein

Foren durchsuchen

Suche

**LSSH**



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**Björn Malchow, M.A.**

E-Mail: [bjoern.malchow@lssh.de](mailto:bjoern.malchow@lssh.de)

T 0431 / 5403 – 347

F 0431 / 5403 – 355

Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e.V.

Schreberweg 5

24119 Kronshagen

**LSSH**