

Alkohol und andere Drogen im Unternehmen:

Probleme, die im betrieblichen Alltag zu lösen sind

Die SFA: Ein kompetenter Partner
für Schulung und Beratung

Suchtprävention im Unternehmen: Tabu oder Führungsaufgabe?

Übersicht

- 2 Suchtprävention im Unternehmen: Tabu oder Führungsaufgabe?
- 3 Was Sie von einer Zusammenarbeit mit uns erwarten können
- 4 Gründe für betriebliche Suchtprävention
- 5 Ziele und Philosophie betrieblicher Suchtprävention
- 6 Wie reagieren, wie beobachten?
- 7 Eine Aufgabe der Vorgesetzten, unterstützt durch die Unternehmensleitung
- 8 Wenn Alkohol- oder andere Drogenprobleme die Leistungsfähigkeit negativ beeinflussen
- 9 Sensibel sein für Probleme des Personals. Physische, psychische und soziale Gesundheit
- 10 Alkohol-, Tabak- und Drogenpolitik im Unternehmen: Was ist der Nutzen?
- 11 Entwicklung und Einführung einer Präventionspolitik

Noch vor wenigen Jahren bestand das grösste Hindernis bei der Einführung von betrieblichen Suchtpräventionsprogrammen darin, die Entscheidungsträger davon zu überzeugen, dass nicht ausgerechnet ihr Unternehmen in wundersamer Weise vor Alkohol- und anderen Drogenproblemen verschont werde.

Inzwischen ist jedoch die Auffassung «Suchtprobleme - aber doch nicht bei uns!» einer realistischeren Einschätzung gewichen.

In der praktischen Arbeit in und mit Betrieben ist jedenfalls eine erfreuliche Enttabuisierung feststellbar, verbunden mit der Bereitschaft, sich auf die Thematik «Suchtmittelkonsum und Arbeit» einzulassen. Die Prävention von Alkohol- und anderen Drogenproblemen ist in vielen Unternehmen zu einem festen Bestandteil der Personalpolitik geworden.

Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, wirtschaftliche Überlegungen und die Sorge um die Betriebsicherheit sind die Hauptgründe, welche Unternehmensleitungen dazu motivieren, Massnahmen zur Bewältigung von Abhängigkeitsproblemen zu ergreifen.

sfa / ispa 

Schweizerische Fachstelle
für Alkohol- und andere Drogenprobleme
Postfach 870 • 1001 Lausanne
Tel. 021/321 29 76 • Fax 021/321 29 40
www.sfa-ispa.ch • prevention@sfa-ispa.ch

Herausgegeben mit finanzieller
Unterstützung von



Was Sie von einer Zusammenarbeit mit uns erwarten können

Eine hervorragende Beratungskompetenz

Sie können von unserer Kompetenz profitieren, Lösungen zu erarbeiten für Abhängigkeitsprobleme, die sich negativ auf Produktivität und Sicherheit des Betriebs auswirken. Seit mehr als zwanzig Jahren sind wir in Unternehmen verschiedenster Grösse und Branchen tätig. Die so gewonnene Erfahrung kommt auch Ihnen zugute.

Auf nationaler Ebene geniessen wir das Vertrauen von Grossunternehmen wie Migros-Genossenschafts-Bund, Die Post, Swisscom, Suva, und anderen. Kantonale Verwaltungen, Spitäler und Institutionen mit speziellen Aufgaben haben ihre Präventionspolitik im Alkohol- und Drogenbereich mit uns zusammen entwickelt.

Die Zusammenarbeit zwischen Forschung und Prävention ist eine der Stärken der SFA und hat sie auch international als eines der führenden Institute bekannt gemacht. Die vielfältigen Kontakte erlauben uns, immer wieder neue Erkenntnisse in unserer Präventionsarbeit zu berücksichtigen.

Die Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA) ist eine in der ganzen Schweiz tätige Stiftung mit gemeinnützigem Zweck. Sie will Alkohol- und andere Drogenprobleme verhüten und – wo sie bereits entstanden sind – vermindern. Seit 1998 ist die SFA ein Collaborating Centre der WHO. Sie beschäftigt derzeit rund 50 Mitarbeitende.

Ein erster Kontakt mit Ihnen ermöglicht es uns, Ihre Anliegen kennenzulernen und mit Ihnen zusammen das weitere Vorgehen zu besprechen.



Gründe für betriebliche Suchtprävention

Suchtprävention reduziert verdeckte Kosten

Betriebswirtschaftliche Berechnungen weisen auf enorme Kosten von Abhängigkeitsproblemen in der Arbeitswelt hin. Höhere Fehlzeiten, häufigere Krankheitsabwesenheiten, Leistungsverminderung und weitere Kostenfaktoren belasten die Betriebsrechnung. Die durch Alkohol und Drogen verursachten Probleme zu lösen oder erst gar nicht entstehen zu lassen, bedeutet gleichzeitig, die Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.

Suchtprävention erhöht die Arbeitssicherheit

Schätzungen der WHO weisen darauf hin, dass bei etwa jedem fünften Arbeitsunfall Alkohol im Spiel ist. Wie weit der Konsum illegaler Drogen und die Einnahme von Psychopharmaka Arbeitsunfälle mitverursachen, ist weitgehend unbekannt. Sicher ist, dass jede Person, die unter dem Einfluss psychoaktiver Substanzen steht, ein Sicherheitsrisiko darstellt. Eine wirksame Präventionspolitik verkleinert einen der wichtigsten Risikofaktoren für Arbeitsunfälle.

Suchtprävention fördert ein positives Arbeitsklima

In vielen Unternehmen, die eine von allen getragene Präventionspolitik in den Problembereichen Alkohol und andere Drogen eingeführt haben, konnte ein positiver Einfluss auf die Kommunikation im Betrieb und auf das soziale Wohlbefinden festgestellt werden. Dieses wiederum wirkt sich günstig auf Stressbewältigung und Leistungsmotivation aus.

Suchtprävention ist eine sozialetische Aufgabe

Die Gesundheit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kann selbst in einer schwierigen konjunkturellen Lage eine fortschrittliche Unternehmensführung nicht gleichgültig lassen, und zwar nicht nur aus Gründen der Produktivität, sondern auch im Hinblick auf die soziale Verantwortung eines Arbeitgebers. Es ist unbestritten, dass vielerorts die Belastungen der Mitarbeitenden zugenommen haben. Gerade deshalb kommt der Suchtprävention als Teil der Gesundheitsförderung eine noch grössere Bedeutung zu.



Ziele und Philosophie betrieblicher Suchtprävention

Absentismus
Betroffenen
Personen Hilfe
anbieten

Betriebliche Suchtprävention hat folgende Ziele:

- Erhaltung oder Verbesserung der Leistungsfähigkeit
- Verhütung von Berufsunfällen
- Förderung der Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Rechtzeitige Hilfe an betroffene Betriebsangehörige durch systematisches Vorgehen

Die Strategie zur Erreichung dieser Ziele enthält vier zentrale Elemente:

Enttabuisierung

Die gesellschaftlichen Vorurteile gegenüber Suchtproblemen verhindern oft, diese zu erkennen und zu benennen. Es ist deshalb notwendig, aufzuzeigen, dass Abhängigkeit eine Krankheit mit physischen, psychischen und sozialen Komponenten ist.

Hilfe vor Strafe

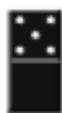
Eine Kündigung ist ein Vorgehen, bei dem es nur Verlierer gibt. Für das Unternehmen bedeutet es in den meisten Fällen den Verlust eines langjährigen, erfahrenen Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin. Deshalb sollte man einer von Suchtproblemen betroffenen Person Hilfe anbieten, bevor man Sanktionsmassnahmen ergreift.

Entdramatisierung

Wer Abhängigkeitsprobleme hat, ist nicht in einer aussichtslosen Lage. Es gibt eine ganze Reihe Erfolg versprechender Behandlungsmöglichkeiten.

Mitverantwortung statt Mitleid

Es hilft Suchtmittelabhängigen nicht, wenn wir ihr Verhalten zu erklären oder gar zu entschuldigen suchen. Wichtig ist vielmehr, dass wir auf Verhaltensauffälligkeiten aufmerksam machen und gleichzeitig Hilfe anbieten.



Wie reagieren, wie beobachten?

Früherkennung ist schwierig

Besonders bei der Entwicklung einer Alkoholabhängigkeit kann es Jahre dauern, bis erste Anzeichen wahrgenommen werden. In der Anfangsphase kann das Verhalten von Mitarbeitenden mit Alkoholproblemen auf das soziale Umfeld allenfalls positiv wirken. Dies gilt besonders für Menschen, die in leicht alkoholisiertem Zustand ein ausgesprochen kontaktfreudiges und kooperatives Verhalten zeigen.

Die Gefahr besteht darin, dass der Leistungsabbau und die Persönlichkeitsveränderung allmählich vor sich gehen und Vorgesetzte, aber auch Kolleginnen und Kollegen die Leistungsstandards ebenfalls allmählich nach unten korrigieren, bis zu dem Moment, wo sie beides beim besten Willen nicht mehr akzeptieren können.

Das Problem nicht verleugnen

Eine Früherkennung des Problems wird auch dadurch erschwert, dass Abhängige in der Regel alles versuchen, um ihr Alkoholproblem vor der Umwelt zu verstecken. Zeitweilige Spitzenleistungen, aber auch überangepasstes Verhalten, sind das Resultat.

Keine Diagnose stellen

Unter allen Umständen sollte vermieden werden, dass Vorgesetzte oder Kollegen eine Abhängigkeitsdiagnose stellen - die Diagnose stellt in jedem Fall der Arzt oder die Ärztin.

Richtig reagieren

Aufgabe der Vorgesetzten ist es, negative Veränderungen in Leistung und Verhalten systematisch zu beobachten und an den beruflichen Anforderungen zu messen. Auf diesem Gebiet sind sie die Fachleute, von denen erwartet wird, dass sie ihre Führungsverantwortung wahrnehmen.

Die Vorgesetzten spielen für den Erfolg eines Präventionsprogramms eine entscheidende Rolle. Sie und die Kolleginnen und Kollegen sind es, die Leistungseinbussen und andere Auffälligkeiten zuerst wahrnehmen. Um richtig und wirkungsvoll reagieren zu können, müssen sie die Gewissheit haben, von der Betriebsleitung unterstützt zu werden.

Ko-Abhängigkeit als Hindernis

Aber dann kommt vielfach die grosse Ratlosigkeit: Was tun? Wie umgehen mit jemandem, bei dem Verdacht auf Missbrauch oder Abhängigkeit von Suchtmitteln besteht? Häufig werden Vorgesetzte in dieser Situation zu so genannten Ko-Abhängigen, das heisst, sie versuchen, Gefährdete oder bereits Abhängige zu decken, Fehlleistungen wieder gut zu machen und ähnliches mehr. Damit ist aber auf die Dauer niemandem geholfen, am allerwenigsten den Betroffenen selbst. Im Gegenteil: Dieses Verhalten wirkt sich suchtvulniger aus.

Das Problem erfolglos delegieren

Wenn die Zustände unhaltbar werden, wird das Problem in der Regel an die nächsthöheren Vorgesetzten oder an die Personalabteilung «delegiert» - meist in einer viel zu späten Phase.



Eine Aufgabe der Vorgesetzten, unterstützt durch die Unternehmensleitung

Keine Diagnosen stellen

Lernen, richtig zu reagieren

Die Einführung eines Präventionsprogramms trägt dazu bei, die vorher erwähnten Fehlhaltungen zu überwinden. Dabei gilt die grösste Aufmerksamkeit der Information und Schulung der Vorgesetzten. Sie sollen anhand eines klar strukturierten Vorgehensplanes darüber informiert werden, wem bei möglicherweise abhängigkeitsbedingten Problemen welche Rolle zukommt. Aufgrund ihrer Stellung und ihrer Aufgaben sind Vorgesetzte am besten in der Lage, Probleme, die sich auf Leistung und Verhalten am Arbeitsplatz negativ auswirken, frühzeitig zu erkennen und entsprechende Massnahmen einzuleiten.

Angemessen informieren

Es kann und darf nicht das Ziel sein, aus Vorgesetzten «Suchtexperten» zu machen. Information und Schulung sollen die Führungskompetenz erhöhen. Gesprächsführung in schwierigen Situationen, das Ansprechen von Schwierigkeiten und die Suche nach Problemlösungen, das Motivieren der Mitarbeitenden und die gemeinsame Definition von Zielen sind deshalb zentrale Inhalte der Schulung im Bereich der Suchtprävention.



Wenn Alkohol- oder andere Drogenprobleme die Leistungsfähigkeit beeinflussen

Der Konsum alkoholischer Getränke hat Auswirkungen, die sich bei allen Menschen feststellen lassen.

Bereits bei einem Blutalkoholwert von 0,3 Promille sind Aufmerksamkeit, Konzentrationsfähigkeit und der Widerstand gegen Ermüdung vermindert. Ab 0,5 Promille ist die Reaktionsfähigkeit verlangsamt. Gleichgewichtssinn, Klarheit des Denkens und selbstkritisches Handeln sind bei 0,8 Promille deutlich beeinträchtigt. Kein Zweifel: Leistung und Sicherheit werden durch Alkohol negativ beeinflusst – und dies bei kleineren Mengen, als häufig angenommen wird.

Alkohol, im Übermass und chronisch konsumiert, beeinträchtigt das Individuum in seiner Gesamtheit, das heisst physisch, psychisch und sozial. Auch seine «berufliche Gesundheit» wird allmählich und im Laufe der Zeit immer stärker geschwächt.

Die Pfeiler der Gesundheit



Bei Verdacht auf Missbrauch oder Abhängigkeit sind vor allem folgende Anzeichen zu beachten:

Absentismus

- Häufige Abwesenheit vom Arbeitsplatz
- Häufige Kurzabsenzen
- Häufige und längere Absenzen infolge Krankheit oder Unfalls

Arbeitsverhalten

- Quantitativ und qualitativ nachlassende Arbeitsleistung
- Häufige Fehler
- Unzuverlässigkeit
- Nichteinhalten von Terminen
- Zunehmender Rückzug von Arbeitskolleginnen und -kollegen
- Vermeidung von Kontakten mit Vorgesetzten

Die genannten Anzeichen sind lediglich einige typische Beispiele und dürfen keineswegs als «Beweis» für vorliegende Suchtprobleme betrachtet werden.

Es geht auch nicht um das vereinzelte Auftreten solcher Anzeichen. Aber wenn sich diese Verhaltensweisen gehäuft und über eine längere Zeit zeigen, sollte ein konstruktives klärendes Gespräch geführt werden.



Sensibel sein für Probleme des Personals

Physische, psychische und soziale Gesundheit

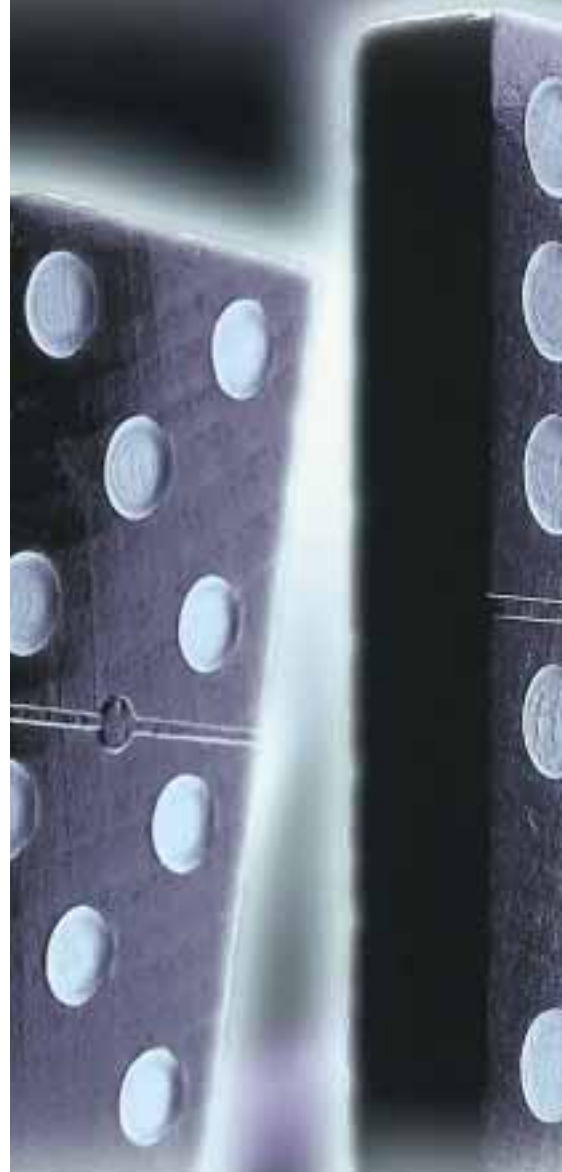
Die Pfeiler Ihrer Gesundheit

Wir alle bringen unsere ganze Persönlichkeit mit an den Arbeitsplatz. Unsere Sorgen und unsere Probleme, aber auch unsere gute oder schlechte Stimmung.

Wir müssen deshalb immer daran denken, dass viele Veränderungen in Verhalten und Leistung ganz andere Ursachen haben können als ein Problem mit Suchtmitteln. Es können Hinweise auf persönliche Schwierigkeiten sein, auf familiäre oder gesundheitliche Probleme, auf eine besonders belastende Arbeitssituation.

Sensibel sein für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heisst auch: Auffälligkeiten früh erkennen, ansprechen und nach Lösungen suchen.

Ein Vorgesetzter, der Verhaltensänderungen aufmerksam beobachtet und gut dokumentierte Gespräche führt, ist der wichtigste Sensor für die Erkennung psychosozialer Probleme, zu denen auch Abhängigkeitsprobleme gehören.



Alkohol- und Drogenpolitik im Unternehmen: Was ist der Nutzen?

Im Rahmen des Suchtmittelmissbrauchs wird vor allem übermäßiger Alkoholkonsum als eine wichtige Ursache verminderter Leistungsfähigkeit und erhöhter Unfallgefahr nachgewiesen. Verschiedene Untersuchungen zeigen auf, dass sowohl in Produktions- wie Dienstleistungsbetrieben mit 5 bis 11% Mitarbeitenden gerechnet werden muss, die Alkohol- und/oder andere Abhängigkeitsprobleme haben (Nikotin nicht eingerechnet).

Verglichen mit den alkoholbedingten Problemen sind diejenigen im Zusammenhang mit illegalen Drogen vor allem in quantitativer Hinsicht weniger gravierend. Missbrauch von Medikamenten, insbesondere von Psychopharmaka, ist nur schwer nachzuweisen.

Mit einer einfachen Formel können alkoholbedingte Kosten im Betrieb annäherungsweise berechnet werden:

$$\text{Anzahl Mitarbeiter} \times 5\% \\ \times \text{Durchschnittslohn} \times 25\%$$

5% = Prozentualer Anteil von Mitarbeitenden mit Alkoholproblemen

25% = durchschnittlicher Leistungsausfall einer abhängigen Person

Übermäßiger Alkoholkonsum ist deshalb der Problemfaktor Nr. 1.

Untersuchungen haben gezeigt, dass Mitarbeitende mit fortgeschrittenen Alkoholproblemen noch etwa 75% ihrer Arbeitsleistung erbringen. Mit anderen Worten: 25% des Lohnes werden für nicht erbrachte Leistungen gezahlt.

Der Nutzen eines Präventionsprogramms beschränkt sich nicht nur auf quantitativ erfassbare Kostenfaktoren, sondern auch auf die durch Schulung und Information erzielten positiven Auswirkungen auf Führungsverhalten und Motivation.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrerseits profitieren von einem beruflichen Umfeld, das ihre Gesundheit berücksichtigt. Dieser Teil der Unternehmenskultur trägt maßgeblich zu einem guten sozialen Klima im betrieblichen Umfeld bei.

Prävention im Unternehmen ist eine lohnende Investition!



Entwicklung und Einführung einer Präventionspolitik

Wir respektieren und berücksichtigen Ihre Unternehmenskultur

Planung des Projekts

Wir entwickeln mit Ihnen zusammen die verschiedenen Phasen der Einführung einer Präventionspolitik, die auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt ist. Für jede dieser Phasen formulieren wir für Sie verschiedene Optionen und unterbreiten Ihnen eine detaillierte Offerte für unsere Dienstleistungen.

Formulierung der Politik

Wir schlagen Ihnen praxisorientierte und bewährte Strategien vor und beraten Sie bei der Entscheidungsfindung. Bei der Ausarbeitung interner Richtlinien, bei der Erarbeitung von Informationsmaterial für die gesamte Belegschaft und eines Leitfadens für Vorgesetzte können wir Ihnen ebenfalls behilflich sein.

Einführung des Präventionsprogramms

In den mehr als zwanzig Jahren unserer Tätigkeit im Rahmen betrieblicher Suchtprävention haben wir vielfältige Erfahrungen gewonnen. In der spezialisierten Führungsschulung können wir unser Wissen und unsere Erfahrung mit erprobten didaktischen Mitteln weitergeben.

Nehmen Sie mit uns Kontakt auf! In einem persönlichen Gespräch können wir mit Ihnen die besonderen Probleme und Bedürfnisse Ihres Unternehmens abklären und darauf aufbauend verschiedene Formen der Zusammenarbeit vorschlagen.



Groupe Mutuel

Der Spezialist für Personenversicherung

Die Groupe Mutuel, bietet Ihnen ein breites Angebot an Produkten, die alle Bereiche der Personenversicherung abdecken:

- **Obligatorische Unfallversicherung und Zusatzversicherung**
- **Berufliche Vorsorge**
- **Krankentaggeld**

Das Konzept Managed Care^{enterprise}, das seit mehreren Jahren von der Groupe Mutuel entwickelt wird, umfasst vier Module, die ein innovatives Instrument für das Absenzenmanagement im Fall von Krankheit oder Unfall bilden:

- Managed Care^{enterprise} Business
- Managed Care^{enterprise} Safety
- Managed Care^{enterprise} Services
- Managed Care^{enterprise} Case

Mit einer spezifischen Analyse der Anzahl Schadenfälle unterstützen wir Ihr Unternehmen bei der Ermittlung der wahren Ursachen des Absentismus. Je nach Ergebnis handeln wir in einer ersten Phase mittels unserer verschiedenen Stellen (Krankenbesucher, Vertrauensarzt, Case Manager...) und bringen anschliessend Ihr Unternehmen mit der Institution in Kontakt, die Ihnen die besten Lösungen im Bereich Fallbehandlung und Prävention anbieten kann.

Die gleichen Ansätze werden bei unserer Partnerschaft mit der SFA verfolgt. Bei zahlreichen Gelegenheiten konnte diese Einrichtung ihr Know-How im Bereich von Abhängigkeitserkrankungen unter Beweis stellen, indem sie bei der Groupe Mutuel versicherte Unternehmen bei der Entwicklung und Einführung von betriebsinternen Präventions- und Interventionsstrategien unterstützt hat.

Für alle Unternehmen, die die Präsenz des Personals am Arbeitsplatz erhöhen wollen, ist die Groupe Mutuel aus diesen Gründen ein unverzichtbarer Partner im Gesundheitsmanagement.

Einheitliche Telefonnummer: 0848 803 777

(individuelle, unverbindliche Beratung, Mo. – Fr. 8.00 – 12.00 Uhr und 13.30 – 17.00 Uhr).

www.groupemutuel.ch

