



## wie sag' ich es meinem Kollegen?



**Kollegen und Mitarbeiter, die unter dem Einfluss von Suchtmitteln stehen, gefährden nicht nur sich selbst, sondern auch ihre Mitmenschen und Arbeitskollegen !**

**Für die Kollegen im Umfeld gilt deshalb:**

**Je früher man auf das Problem aufmerksam macht, desto besser !**

Getränke wie Bier, Wein, Sekt oder Spirituosen gehören als traditionelle Bestandteile zum alltäglichen gesellschaftlichen Leben. Es gibt jedoch Situationen, in denen man auf alkoholische Getränke ganz verzichten sollte. Vor allem am Arbeitsplatz!

Zwar liegen keine detaillierten Angaben darüber vor, wie häufig Alkohol bei Arbeitsunfällen eine Rolle spielt, man geht jedoch von einem Anteil von 25 bis 30% (einschliesslich der Wegeunfälle) aus. Schätzungen der DHS (Deutsche Hauptstelle gegen Suchtgefahren) beziffern ca. fünf Prozent aller Beschäftigten als alkoholkrank, weitere zehn Prozent erscheinen stark gefährdet. Der daraus resultierende volkswirtschaftliche Gesamtschaden (Lohnausfall, Minderleistung, Entziehungskuren, Krankenhauskosten) ist schwer zu schätzen. Klar ist: Der Schaden ist zu hoch!

### **Alkoholabhängigkeit ist kein unabänderliches Schicksal.**

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, diese **Krankheit** zu heilen. Vor der Heilung steht aber immer das Erkennen. Der Betroffene kann dies fast nie ohne Hilfe von aussen. Für die Kollegen im Umfeld gilt deshalb: Je früher man auf das Problem aufmerksam macht, desto besser!

**Wichtig dabei ist, behutsam vorzugehen.** Beobachten Sie den möglicherweise Betroffenen über einen längeren Zeitraum. Ein einmaliger Kater des Kollegen oder der Kollegin ist sicherlich kein Grund zu glauben, dass ein Alkoholproblem vorliegt.

**Bedenken Sie, wie schnell Gerüchte entstehen! Sensible Themen wie Alkoholabhängigkeit verlangen von allen Beteiligten eine diskrete Handhabung!**

Die Anforderungen im beruflichen und privaten Alltag nehmen zu. Unter dem Begriff "Stress" sammeln sich alle Probleme, die der Mensch in seinem täglichen Leben zu bewältigen hat. Normalerweise kommen wir mit unseren Sorgen und Nöten ganz gut zurecht. Gespräche mit Kollegen, Freunden und Verwandten helfen und lassen Dinge oft in einem anderen Licht erscheinen.

Bei einigen Menschen funktioniert - aus unterschiedlichen Gründen - diese Problembewältigung nicht. Häufig versuchen die betroffenen Personen, ihre Sorgen zu verdrängen oder zu überdecken. Alkohol ist, neben Medikamenten, hierbei ein häufig verwendetes Mittel.

**Wie sagte seinerzeit Heinz Rühmann: "Sorgen lassen sich nicht ertränken, sie können schwimmen."**

Alkoholismus entwickelt sich schleichend. Signale sind das Gläschen Sekt, das die Kollegin jeden Morgen für den Kreiskauf braucht oder der Kasten Bier, der, seit der neue Kollege in der Kolonne arbeitet, keine halbe Woche mehr reicht.

**Sie, als Kollegin oder Kollege können nicht die Rolle eines Therapeuten oder Suchtberaters erfüllen. Aber Sie können helfen! Durch frühes Erkennen und richtige Unterstützung können Sie verhindern, dass aus einer Gefährdung Sucht - d.h. eine nicht mehr kontrollierbare Abhängigkeit - wird.**

**Menschen mit Alkoholproblemen machen ihre Gesprächspartner gerne zu Komplizen, indem sie ihnen sehr persönliche Dinge anvertrauen.**

**Bedenken Sie bitte: Mitleid hilft dem Betroffenen nicht weiter!**

Für den, der die schwierige Situation des Kollegen erkennt, bedeutet dies: Hilfe bei der Lösung der Schwierigkeiten des Betroffenen anbieten, und nicht dessen Fehlverhalten decken!

### **Wie erkenne ich eine beginnende oder bestehende Alkohol-Abhängigkeit ?**

**Wo fängt Alkoholismus eigentlich an? Gibt es eine tägliche Trinkmenge, ab der man eindeutig festlegen kann, dass ein Mensch alkoholabhängig ist?**

Wissenschaftler in aller Welt haben sich mit diesem Thema auseinandergesetzt und so gibt es in zahlreichen Industrieländern "Trinkempfehlungen". Demnach enthält ein "Drink" 8 bis 12 Gramm Äthylalkohol. Dies entspricht ungefähr einer 0,33 l Dose Bier, 0,2 l Wein oder einem doppelten Schnaps mit 40% Vol. Je nach Land halten Wissenschaftler täglich ein bis zwei "Drinks" (für Frauen etwa ein Drittel weniger) pro Tag für unbedenklich. Andererseits werden jedoch ein bis zwei alkoholfreie Tage in der Woche empfohlen.

Die Anzeichen von Alkoholabhängigkeit kommen schleichend und nicht alle auf einmal. Hier einige typische Beispiele von Verhaltensänderungen, die einen Hinweis auf eine beginnende oder bestehende Abhängigkeit geben können. Vielleicht sind Ihnen folgende Verhaltensweisen schon mal bei dem einen oder anderen Kollegen aufgefallen:

- Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit häufen sich
- Konzentrationsschwächen
- Selbstüberschätzung
- Häufige Fehlzeiten, die später in Urlaub umgewandelt werden
- Vorratshaltung von Alkohol im Büro
- Trinken zu "unüblichen" Zeiten
- Leugnen des Trinkens
- Heimlich trinken oder
- Präsenz bei allen Gelegenheiten, zu denen Alkohol getrunken wird
- Bagatellisierung der Trinkmenge
- Erfinden von Gründen für den Alkoholkonsum
- Vermeiden von Gesprächen über Alkohol

**Beobachten Sie auch nur zwei dieser Verhaltensweisen häufiger, so kann dies Anzeichen einer Alkoholgefährdung sein.**

### **Wie kann ich einem Alkoholkranken helfen?**

Alkoholismus ist eine Krankheit. Selten schaffen es die Betroffenen, alleine aus dem Kreislauf von Frust, Suff und Sucht auszubrechen. Wenn Sie glauben, das Problem Alkoholismus bei einer Kollegin oder einem Kollegen erkannt zu haben, handeln Sie!

Schaffen Sie eine optimale Gesprächssituation, am besten nur Sie beide an einem Ort, an dem Sie keiner stören kann:

- vermeiden Sie Beschuldigungen
- sprechen Sie vielmehr darüber, dass Sie sich sorgen, weil Sie Veränderungen am Verhalten Ihres Kollegen/Ihrer Kollegin bemerkt haben
- Nennen Sie ganz konkrete Beispiele, in welchen Situationen Ihnen die Veränderungen aufgefallen sind
- Schildern Sie offen Ihre Ängste, wenn er oder sie betrunken Auto fahren oder Maschinen bedienen, bzw. Fehler machen
- Lassen Sie sich nicht in private oder berufliche Probleme hineinziehen. Mitleid und Verständnis blockieren
- Sagen Sie, dass Sie nicht bereit sind, die Sucht zu decken
- Stellen Sie klar, dass, wenn erneut während der Arbeitszeit Alkohol konsumiert wird, Sie einen Vorgesetzten informieren
- Halten Sie sich an Ihre Ankündigungen

In den meisten Fällen wird Ihr Gesprächspartner nicht erfreut reagieren. Ablehnung und Aggressivität sind - neben übertriebener Einsicht - häufige Reaktionen auf solche Gespräche.

**Setzen Sie sich darüber hinweg!**

**Ihr Ziel muss sein, dem anderen zu signalisieren, dass er nicht allein ist, und dass Sie sein Verhalten nicht länger tolerieren.**



Manchmal reicht ein solches Gespräch schon aus, um den anderen aufzurütteln, Ändert sich nach diesem Gespräch nichts, wenden Sie sich konsequent an den nächsten Vorgesetzten, den Betriebsrat oder -arzt, den Suchtbeauftragten oder die Personalabteilung. Kleinere Betriebe bieten häufig Beratung und Therapie ausser Haus an.

In zahlreichen Unternehmen gibt es heute Suchtberater, die Ihnen weiterhelfen und Sie unterstützen. Haben Sie keine Angst, dass dem Betroffenen wegen Ihres Eingreifens gekündigt wird. In den Betrieben weiss man heute, dass es kostengünstiger ist, einem bewährten Mitarbeiter zu helfen und ihn zu halten, als die Stelle neu zu besetzen.

**Denken Sie daran: Je früher Sie bemerken, dass in Ihrem Arbeitsumfeld jemand Probleme im Umgang mit alkoholischen Getränken hat, um so leichter kann geholfen werden.**

**Wie sollten Sie vorgehen, wenn Sie in Ihrem Arbeitsumfeld auf einen Menschen mit einem möglichen Alkoholproblem aufmerksam wurden?**

Die folgenden drei Schritte können für einen Betroffenen die ersten Schritte auf dem Weg zurück in ein unabhängiges Leben sein:

#### **GESPRÄCHSLEITFADEN:**

##### **Vieraugengespräch**

- Vereinbaren Sie einen Gesprächstermin mit dem Betroffenen, bei dem Sie ungestört sprechen können!
- Äussern Sie klar Ihre Bedenken!
- Konfrontieren Sie Ihren Gesprächspartner mit seinen arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen! (Fehlzeiten, Pausenüberschreitungen, nachweisliche Trunkenheit am Arbeitsplatz)

##### **Konstruktiver Druck**

- Legen Sie gemeinsam eine Zielsetzung fest! (keine Fehlzeiten, kein Alkohol während der Arbeitszeit etc.)
- Stellen Sie deutlich die Konsequenzen bei einem Regelbruch dar! (Einbeziehung weiterer Personen, z.B. Vorgesetzte, Personalabteilung, Betriebsrat, Betriebsarzt)

##### **Kontrollgespräch**

- Vereinbaren Sie ein Kontrollgespräch (ca. 4 Wochen später)
- Bei Nichteinhaltung der Zielsetzung leiten Sie umgehend die angekündigten Konsequenzen ein!

**Wenn Sie als Vorgesetzter oder Kollege mehr wissen möchten, besuchen Sie uns doch in der Gruppenstunde - wir informieren Sie gerne!**