

31. August 2016

RADIOBEITRAG als Text

Wenn Kollegen trinken: Alkoholsucht am Arbeitsplatz

Anmoderation:

Jeden Abend ein Bierchen und häufiger mal einen „über den Durst trinken“ – das ist offenbar keine Seltenheit. Etwa fünf Prozent aller Beschäftigten in Deutschland hatten durch zu hohen Alkoholkonsum bereits Probleme am Arbeitsplatz, weitere fünf Prozent sind alkoholabhängig. Das schätzen Experten der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen. Anzeichen für ein Alkoholproblem von Kollegen und Mitarbeitern sowie über die Möglichkeiten ihnen zu helfen, darüber hat sich Kristin Sporbeck informiert.

Länge: 2.32 Minuten

Text: Eine Alkoholsucht hat viele Facetten. Wichtig ist, sie frühzeitig zu erkennen. Daher ist ein offener Umgang damit – gerade im Umfeld des Betroffenen – wichtig. Das meint Frigga Maßholder, Präventionsexpertin der AOK. Sie erklärt, woran man bei Kollegen eine mögliche Alkoholsucht erkennen kann:

Frigga Maßholder:

Anzeichen können häufiges Zuspätkommen, unbegründetes Entfernen vom Arbeitsplatz, Kurzzeit-Fehlen oder Entschuldigen von Fehlzeiten durch andere, zum Beispiel Familienmitglieder, sein. Außerdem kann die Arbeitsleistung schwanken und die Konzentrations- und Reaktionsfähigkeit sinken. Die Fehlerhäufigkeit und die Unfallrisiken können ansteigen. Im persönlichen Verhalten kann man Stimmungsschwankungen oder

Selbstüberschätzung beobachten oder Alkoholkonsum zu unpassenden Gelegenheiten. Dann: Nervosität und Handzittern bei Abstinenz, Schweißausbrüche und gerötete Gesichtspartien oder Versuche, die Alkoholfahne zu überdecken zum Beispiel mit Pfefferminzbonbons, das können dann weitere Anzeichen sein.

Text: Kollegen und Vorgesetzte neigen dazu, die Sucht zu vertuschen. Ein Fehler, so Expertein Maßholder:

Frigga Maßholder:

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Unternehmen, die Gesundheit der Belegschaft zu schützen, Gefahren abzuwenden und für Sicherheit zu sorgen. Die Arbeitgeber, die haben eine vertragliche Fürsorgepflicht und der Betrieb ist ein wichtiger Ort für gezielte Hilfe. Es ist auf jeden Fall sinnvoll, eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung abzuschließen, die das Vorgehen im Fall von Alkoholmissbrauch regelt, und einen Suchtbeauftragten einzusetzen.

Text: Bei dem Verdacht, dass ein Beschäftigter ein Alkoholproblem hat, sollten Führungskräfte das Gespräch suchen, um sich einen genaueren Eindruck zu verschaffen und den Betriebs- oder Personalrat hinzuziehen.

Frigga Maßholder:

Die Führungskräfte sind ja keine Therapeuten. Für sie ist es leichter zu handeln, wenn es betriebliche Vereinbarungen, Hilfsprogramme und Führungskräftebildungen gibt, die ihnen Handlungssicherheit vermitteln. Sie sollten die betroffenen Mitarbeiter auf Auffälligkeiten ansprechen und motivieren, möglichst früh therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Dabei können Auflagen vereinbart werden, zum Beispiel, dass sich der Mitarbeiter an eine Beratungsstelle wenden oder eine Therapie machen soll. Die Kündigungsandrohung ist oft das letzte Mittel, um Erkrankte zu motivieren, therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Betrieb und Mitarbeiter können vereinbaren, dass der Mitarbeiter nach einer erfolgreichen Therapie dann auch die Chance wieder bekommt, eingestellt zu werden.