

# FOLGEN VON UND UMGANG MIT SUCHTERKRANKUNGEN AM ARBEITSPLATZ


Eva Leichman

Suchtwissenschaft/Suchttherapie M.Sc.

2. MANNHEIMER FORUM FÜR  
PERSONALMANAGEMENT, 27.04.23




# AGENDA

- Suchtverständnis
  - Ursachen von Suchterkrankungen
  - Sucht am Arbeitsplatz
  - Vorbeugung
  - Umgang mit Suchterkrankungen
- 
- Several white lines of varying lengths and orientations are positioned in the bottom right corner of the slide, creating a modern, abstract graphic element.



# SUCHTVERSTÄNDNIS

- Anerkannt als Krankheit seit 1968 vom Bundessozialgericht
  - Keine Charakter- oder Willensschwäche
  - Inflationäre Benutzung des Begriffs „Sucht“
- 
- Several white lines of varying lengths and slopes are positioned in the bottom right corner of the slide, creating a modern, abstract graphic element.



Individuum



Umwelt

Substanz



- ▶ Probiertkonsum (Entscheidung ja oder nein)
  - ▶ Gewöhnung / Genuss („unschädlicher Konsum“)
    - ▶ Riskanter Konsum
      - ▶ Abhängigkeitserkrankung



# WIE VIEL IST ZU VIEL?

- Nicht nur die Menge an Alkohol ist von Bedeutung, sondern auch Zeitraum und Zeitpunkt des Trinkens.
- Ein zusätzliches Risiko besteht beim Konsum größerer Alkoholmengen pro Trinkgelegenheit.
- Das Gehirn von Menschen unter 21 Jahren ist noch in der Entwicklung. Das Zellgift Alkohol kann dabei Umbauprozesse im Gehirn stören.
- Grenzwerte:  
Frauen: 12 g / Tag  
Männer: 24 g / Tag  
Bei mindestens zwei alkoholabstinenten Tagen



# KENNZEICHEN EINER SUCHTERKRANKUNG

Kontrollverlust

Abstinenzunfähigkeit

Starkes Verlangen

Toleranzbildung

Entzugerscheinungen

Negative (soziale) Konsequenzen

Substanzgebunden / Substanzungebunden



# AUSWIRKUNGEN VON SCHÄDLICHEM KONSUM AM ARBEITSPLATZ

Einschätzung der WHO: bei bis zu 25% der Arbeitsunfälle spielt Alkohol eine Rolle

Fehlzeiten am Arbeitsplatz

Erhöhte Risiken (auch für Unbeteiligte)

Störungen des Betriebsklimas (z.B. durch launisches, unter Umständen gar aggressives Verhalten)

Unzuverlässigkeit und mangelnde Leistungsfähigkeit mit der Folge, den Arbeitsplatz zu riskieren

Imageeinbußen bei z.B. Kundenkontakt





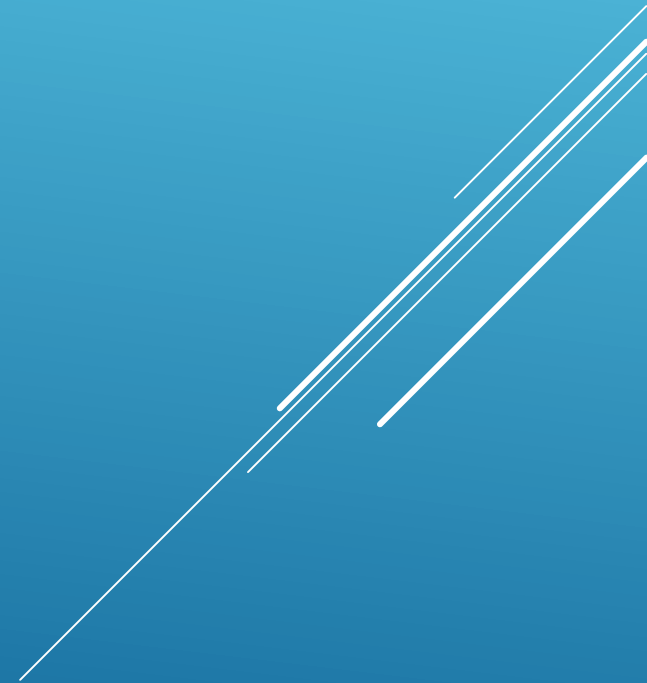


# ZIELGRUPPE

Menschen, die aufgrund von Abhängigkeiten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz zeigen


Menschen, die aufgrund von Stress, Ängsten und Problemen am Arbeitsplatz versuchen, dies mit Konsum zu bewältigen

Achtung bei der Verwendung von unterschiedlichen Begriffen am Arbeitsplatz! Keine Diagnose durch ArbeitgeberInnen – nur Verhaltensbeobachtungen sind möglich.





# WAS IST HILFREICH?

- Gesundheitsförderung statt „Alkoholmissbrauch zu bekämpfen“
  - Betriebliches Gesundheitsmanagement: „Gesunde Ernährung“  
Trinkempfehlungen zu Alkoholkonsum...
  - Betriebliche Aufklärungskampagnen zum Thema  
Drogenmissbrauch/Sucht
  - Eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Suchtmitteln  
entwickeln und umsetzen
  - Sicherheitsunterweisungen und Beratungen durch den  
betriebsärztlichen Dienst, die Sozialberatung oder durch Externe
  - Seminare für Führungskräfte und Multiplikatoren
  - Punktnüchternheit Konzept
- 



# KONKRETE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

**Frühzeitige Hilfe** bei auffälligen Personen

Beobachtung rückmelden (Auch bei Krisen, Schwierigkeiten)

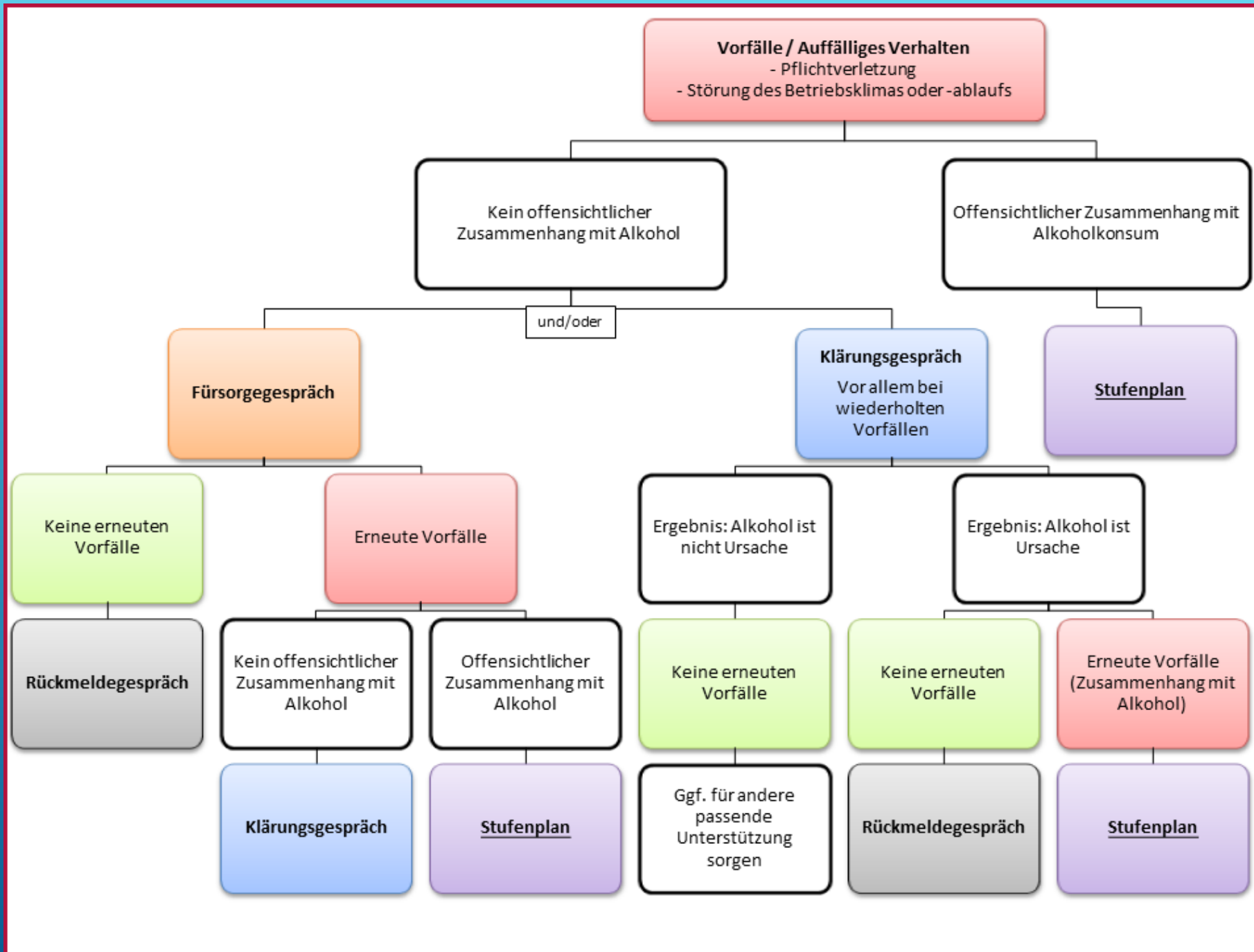
Entscheidungsprozess (Vergleich zu früherem Verhalten)

Vereinbarungen treffen

Auf externe und interne Beratungs- und Unterstützungsangebote hinweisen

Fürsorgegespräch – Klärungsgespräch - Stufengespräche





## Quelle

Wienemann, Elisabeth;  
Schumann, Günter (2011):  
Qualitätsstandards in der  
betrieblichen  
Suchtprävention und  
Suchthilfe der Deutschen  
Hauptstelle für Suchtfragen  
(DHS). Ein Leitfaden für die  
Praxis.



## 1. Intervention

## 2. Intervention

## 3. Intervention

## 4. Intervention

## 5. Intervention

Einleitung eines  
Kündigungsverfahrens

Erneute Vorfälle

Keine erneuten  
Vorfälle

Erneute Vorfälle

Keine erneuten  
Vorfälle

Erneute Vorfälle

Keine erneuten  
Vorfälle

Erneute Vorfälle

Keine erneuten  
Vorfälle

**Rückmeldegespräch,**  
(ggf. nur vorläufiges)  
Ende der Intervention

**Rückmeldegespräch,**  
(ggf. nur vorläufiges)  
Ende der Intervention

**Rückmeldegespräch,**  
(ggf. nur vorläufiges)  
Ende der Intervention

**Rückmeldegespräch,**  
(ggf. nur vorläufiges)  
Ende der Intervention

ggf. Wiedereinstellung nach  
erfolgreicher Therapie

### Quelle

Wienemann, Elisabeth;  
Schumann, Günter (2011):  
Qualitätsstandards in der  
betrieblichen  
Suchtprävention und  
Suchthilfe der Deutschen  
Hauptstelle für Suchtfragen  
(DHS). Ein Leitfaden für die  
Praxis.



NOCH FRAGEN?

Vielen Dank!

Several thin, parallel white lines of varying lengths and orientations are positioned in the bottom right corner of the slide, creating a modern, abstract graphic element.