



DIPL.-ING. GERHARD HEINZE

Suchtprobleme im Betrieb

1. Probleme durch Suchtmittelmissbrauch

Der Konsum von Suchtmitteln ist in unserer Gesellschaft weit verbreitet. Mit einer Zunahme der gesellschaftlichen Probleme ist auch ein gesteigerter Suchtkonsum zu beobachten (Abb. 1).

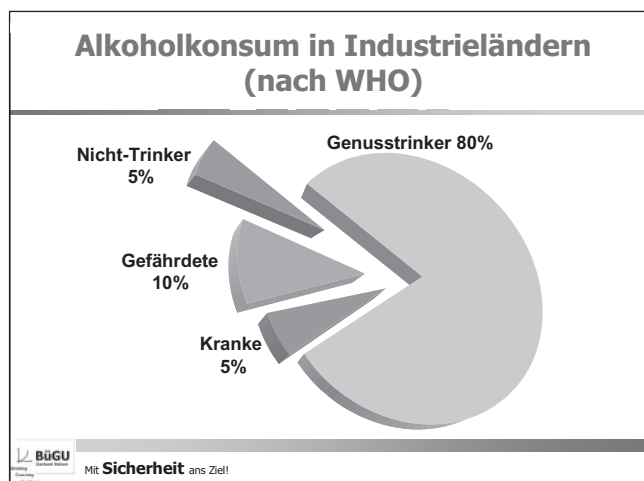


Abb. 1: Alkoholkonsum in Industrieländern

Suchtkranke schädigen durch die Einnahme des Suchtmittels nicht nur die Gesundheit. Die Arbeitsleistung nimmt ab, Qualitätsmängel, Fehlzeiten und Arbeitsunfälle häufen sich. Das Betriebsklima wird oft nachhaltig gestört, da die Betroffenen letztlich von ihren Kollegen und Führungskräften zunehmend als Belastung empfunden werden (Abb. 2).

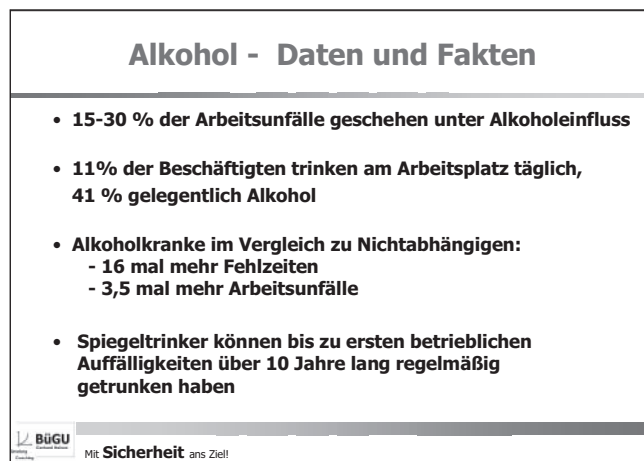


Abb. 2: Daten und Fakten zum Alkohol

2. Was ist Sucht?

Sucht ist eine zwanghafte Abhängigkeit von Stoffen, d.h. ein ständiges Verlangen nach einer erneuten Einnahme eines Stoffes (wie z.B. Alkohol), um ein bestimmtes Lustgefühl zu erreichen oder Unlustgefühle zu verdrängen. Die Sucht tritt nach einer längeren, manchmal auch bereits nach einer kürzeren Phase der Gewöhnung ein. Voraussetzung ist hierbei, dass regelmäßiger oder dauernder Konsum zu einer psychischen bzw. körperlichen Abhängigkeit geführt hat. Die psychische Abhängigkeit zeigt sich durch einen Kontrollverlust, d. h. dass das Verlangen, den Konsum fortzusetzen, sehr stark und nicht mehr willentlich steuerbar ist. Körperliche Abhängigkeit zeigt sich beim Absetzen der Suchtmittel u. a. durch Symptome wie Schweißausbrüche, Erbrechen und Muskelzittern bzw. -schmerzen. Sucht ist von der WHO sowie nach deutschem Recht als Krankheit anerkannt.

3. Entstehungsbedingungen der Sucht

Nach einem Schema von Professor Feuerlein, einem der führenden Suchtexperten, werden die verschiedenen Faktoren, die bei der Entstehung der Abhängigkeit eine Rolle spielen, in drei Gruppen eingeteilt. Dies sind Faktoren, die

- ▶ 1. mit dem betroffenen Menschen selbst zu tun haben,
- ▶ 2. in seiner Umwelt begründet sind,
- ▶ 3. in der Droge liegen.

Merkmale, die auf Suchtmittel-Missbrauch hinweisen, gehen aus einem veränderten Verhalten hervor. Recht häufig liegen mehrere Merkmale vor, die zusammen darauf hindeuten, dass betroffene Mitarbeiter Suchtmittel konsumieren (Abb. 3).

Die Übersicht liefert einen groben Überblick zu den stofflichen Suchterkrankungen Alkohol, Medikamente und Drogen (siehe auch [1]). Daneben wird aber auch die Bedeutung gerade des Rauchens sowie von nichtstofflichen Suchterkrankungen wie beispielsweise der Spielsucht erkennbar.

4. Gemeinsame Merkmale der Suchtentwicklung

Abhängigkeitserkrankungen erfolgen nicht plötzlich (Abb. 4 und 5). Sie entwickeln sich mehr oder minder schnell. Die Abhängigkeit von Drogen erfolgt sehr schnell. Die Abhängigkeit von Psychopharmaka kann ebenfalls sehr schnell erfolgen, während sich die Ab-

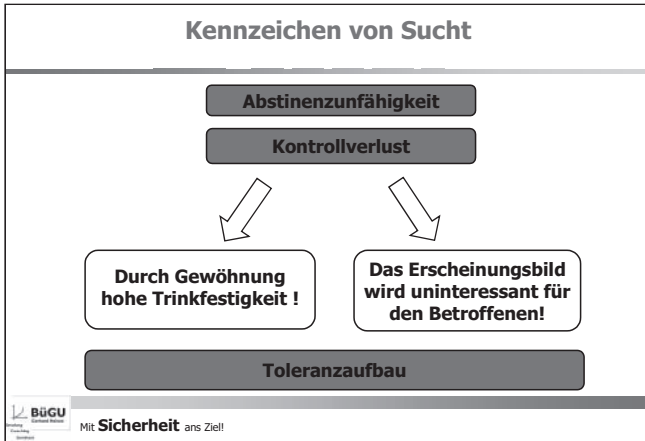


Abb.3: Kennzeichen von Sucht

hängigkeit von schmerzstillenden Medikamenten langsam entwickelt und sich auch jahrelang auf einer niedrigen Dosis einheit (z.B. jeden Tag regelmäßig eine Kopfschmerztablette) stabilisiert. Die Abhängigkeit von Alkohol erfolgt bei Frauen oft sehr schnell und bei Männern dauert der Weg in die Abhängigkeit gelegentlich sehr lang. Welches Suchtmittel auch genommen wird, immer verlaufen Abhängigkeitserkrankungen in Phasen. Der Weg in die Sucht umfasst vier Phasen: der Einstieg, die Erleichterung, die Gewöhnung, die Ab-

Anzeige

Merkmale der Suchtentwicklung
„... die Grenzen sind fließend ...“

Einstieg

- **Genuss**
- **Gebrauch angenehm, aber nicht nötig**

Erleichterung

- **Entwicklung einer psychischen Bindung durch Reduktion innerer Spannungen**

BüGU
Mit **Sicherheit** ans Ziel!

Merkmale der Suchtentwicklung
„... die Grenzen sind fließend ...“

- **psychische (und physische) Bindung an das Suchtmittel**
- **Gefährdung durch regelmäßigen Gebrauch mit Tendenz zum Missbrauch**

- **Krankheit (seel. + körperl. Abhängigkeit)**
- **geistiger und körperlicher Verfall**

BüGU
Mit **Sicherheit** ans Ziel!

Abb. 4 und 5: Merkmale der Suchtentwicklung



hängigkeit – der Weg aus der Sucht umfasst ebenfalls vier Phasen: der Ausstieg oder die Motivationsphase, der Entzug, die Entwöhnung und die Nachsorge.

5. Hilfe durch Konsequenz

Die wirksamste Hilfe für betroffene Mitarbeiter am Arbeitsplatz ist eine konsequente Führung des Vorgesetzten. Nur dies führt zu einem positiv wirksamen, konstruktiven Druck beim Betroffenen, der die Krankheitseinsicht fördert und die Einleitung der Therapie unterstützt.

Der Suchtkranke wehrt sich dagegen, krank zu sein bzw. Suchtprobleme zu haben. Er entwickelt brillante Fertigkeiten, die Probleme vor sich und anderen zu negieren oder herunterzuspielen. Gerade der Alkoholismus ist die „Krankheit des Verbergens und Verleugerns“. Dem betroffenen Mitarbeiter helfen Sie aktiv als Vorgesetzter, wenn Sie sein Versteckspiel vor der Wirklichkeit nicht mitspielen (Abb. 6).

6. Suchtprävention als Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung

Suchtprävention muss eingebettet sein in die betriebliche Gesundheitsförderung und als Investition in die

Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter verstanden werden (Abb. 7). Nur so kann sie langfristig wirksam sein und sowohl dem einzelnen Mitarbeiter als auch dem gesamten Unternehmen Vorteile verschaffen:

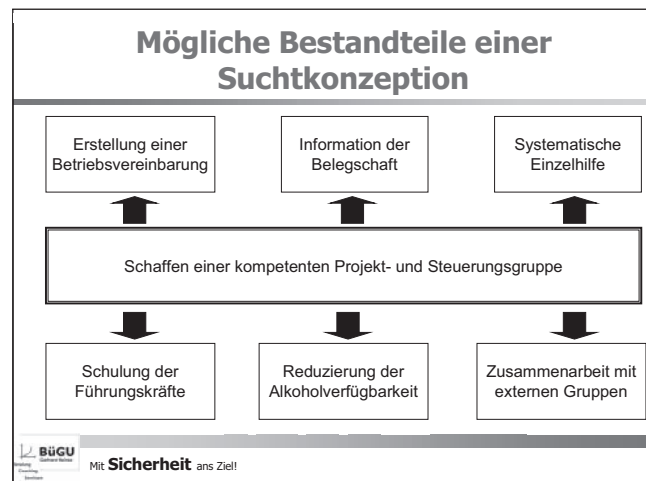


Abb. 7: Mögliche Bestandteile einer betrieblichen Suchtkonzeption.

- ▶ Die Erweiterung des Beratungsspektrums auch auf persönliche Probleme verschiedenster Art zielt nicht nur auf Suchtkranke sondern auf alle Mitarbeiter.
- ▶ Durch die Ausrichtung auf alle Mitarbeiter wird die notwendige Akzeptanz der Programme gesichert und sind Tabuzonen nicht vorhanden. Dadurch können Schwellenängste gesenkt werden, entsprechende Beratung und Hilfen anzunehmen.
- ▶ Attraktive Stressbewältigungs- und Gesundheitsförderungsprogramme begegnen psychosozialen Problemen bereits im Vorfeld. Krankheitsverläufe frühzeitig positiv zu beeinflussen, hilft Fehlzeiten und damit finanzielle Ressourcen im Unternehmen einzusparen.

Literatur

[1] Heinze, Dipl.-Ing. Gerhard und Reuß, Dr. med. Marion
 Alkohol-, Medikamenten- und Drogenmissbrauch im Betrieb, Arbeitsschutz – Arbeitsrecht – Prävention – Rehabilitation, 2. aktualisierte Auflage 2004, Erich Schmidt Verlag, Berlin.

Autor

Dipl.-Ing. Gerhard Heinze
 Büro für Ganzheitliches Unternehmensmanagement
 Kantstraße 24
 51570 Windeck
 E-Mail: G.Heinze@buegu.org

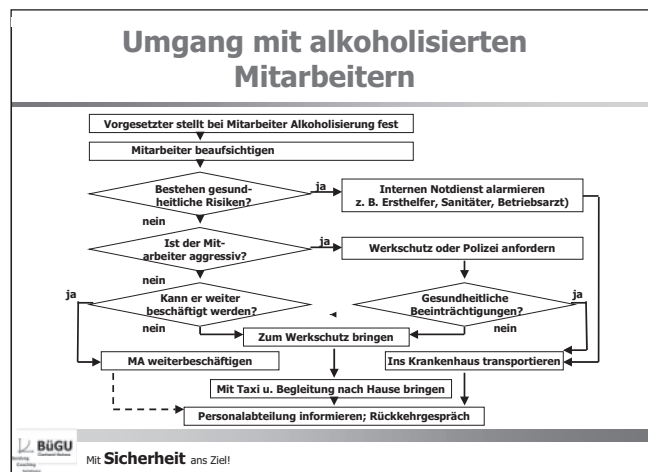


Abb. 6: Umgang mit alkoholisierten Mitarbeitern.