"Je mehr der Konsum bagatellisiert wird, desto grösser das Risiko"

Autor(en): **Lanzicher, Christa / Welti Cavegn, Peter**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): **- (2007)**

Heft 4

PDF erstellt am: **29.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-822349

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Fortsetzung: Suchtprobleme in Betrieben

reicher Alkoholkonsum wird bei der eigenen Person oder in der nahen Umgebung oft ‹übersehen›, verleugnet oder verdrängt. Vermutlich aus diesem Grund sind viele Arbeitgebende überzeugt, es gebe in ihrem Betrieb keine Alkoholprobleme. Und viele Alkoholabhängige glauben bis zu ihrem Zusammenbruch, dass sie mit Alkohol keine Probleme haben.

Hohe Kosten

Abgesehen vom menschlichen Leid für die Betroffenen und ihre Familien sind auch die volkswirtschaftlichen Schäden beträchtlich:

- Direkte Kosten
  - Hospitalisierungskosten
  - Rehabilitierungskosten
  - Ambulante Kosten
- Indirekte Kosten
  - Verlust von Arbeitsstunden
  - Frührentner
  - Vorzeitige Todesfälle

Aus Unterlagen der SUVA gehen hervor, dass Alkoholabhängige

- häufiger krank sind;
- nicht nur öfter, sondern auch länger fehlen;
- häufiger (und besonders schwere) Betriebsunfälle verursachen;
- höchstens 75% ihrer möglichen Leistungen erbringen.

Hinzu kommt die erhöhte Risikobereitschaft von Menschen unter Alkoholeinfluss, was zu erheblicher Gefährdung der Sicherheit am Arbeitsplatz führt.

Prävention am Arbeitsplatz ist deshalb, wie bereits erklärt, sowohl aus menschlichen wie auch aus wirtschaftlichen Gründen sinnvoll. Allerdings nicht nach dem herkömmlichen Schema, das darauf angelegt ist, ‹Problemfälle› aus dem Unternehmen zu entfernen. ‹Handeln statt schweigen› lautet der Grundsatz bei betrieblichen Alkohol- und Suchtprogrammen. Dies heisst nicht, dass Unternehmen die Verantwortung für Mitarbeitende mit Alkohol- und anderen Suchtproblemen übernehmen. Vielmehr wird festgelegt, welches die Rechte und Pflichten der Vertragspartner und welches die allfälligen Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vereinbarung sind.

Effiziente Prävention

Top on Job ist ein Angebot im Kanton Thurgau, das besonders auf die Bedürfnisse von kleineren und mittleren Betrieben zugeschnitten ist (siehe Kasten). Gemeinsam mit dem Betrieb werden die Schritte zu einer effizienten Alkoholprävention erarbeitet. Ziel ist es, nicht bloss das Tabu des Verschweigens zu brechen, sondern mit den verschiedenen Seiten praktische Handlungsanweisungen bei Suchtproblemen im Betrieb auszuarbeiten. Suchtprävention ist stets ein Beitrag zur Gesundheitsförderung im Betrieb. Ein Glas gegen Ärger, Angst und Überforderungsgefühle, eine Tablette zur Beruhigung und eine zum Einschlafen wirken schnell und verleihen die geforderte Gelassenheit, können aber zur Gewöhnung führen. Prävention setzt vor der Entstehung zur Abhängigkeit an. Es geht darum, vorbeugende Wirkung zu erzielen.

Die Verkehrsampel ist ein geeignetes Bild, um das Vorgehen bei der Erarbeitung eines Präventionsprogramms zu umschreiben:

- GRÜN steht für Arbeitnehmende, die keine Probleme haben.
- GELB für solche, die durch Alkohol gefährdet sind oder soziale Probleme entwickelt haben. Ihnen muss auf dem Weg zurück in die grüne Zone frühzeitig geholfen werden.
- ROT signalisiert Gefahr: Die Betroffenen sind abhängig und brauchen Behandlung, bevor sie ins Arbeitsleben zurückgeführt werden können.

Die meisten Arbeitnehmenden sind in der grünen Zone. Frühe Präventionsmassnahmen (Information, Fortbildung und Gesundheitsförderung) und rechtzeitige Hilfe (Früherfassung und Frühbehandlung) beschränken Behandlung und Rehabilitierung auf ein Minimum.

Suchtprävention ganz persönlich

Einige Fragen für Führungspersonen und Mitarbeitende:

- *Wie halten Sie es mit Ihrem Alkoholkonsum während der Arbeit?*
- *Wie ist es im Betrieb geregelt?*
- *Wie werden die Pausen verbracht?*
- *Wie werden Betriebsfeste gestaltet?*
- *Wie gehen Sie in der Arbeit mit Wut und Frust um?*
- *Brauchen Sie schnell eine Zigarette, wenn Sie unter Stress stehen?*
- *Brauchen Sie Alkohol, damit Sie in Stimmung kommen oder sich beruhigen können?*
- *Dürfen Sie auch einmal schwach sein?*
- *Verändern Sie sich noch – auch in Krisen?*

Obwohl die Mehrzahl der Angestellten in der grünen Zone ist und ein entsprechend niedriges Risiko hat, alkoholbedingte Probleme zu entwickeln, werden sie in die Prävention einbezogen. Denn die Mehrzahl der alkoholbedingten Unfälle, Quasi-Unfälle und Probleme wegen Abwesenheit vom Arbeitsplatz entstehen von ‹grünen› und ‹gelben› Mitarbeitenden.

Ein umfassendes Alkohol-Präventionsprogramm umfasst Folgendes:

- Rote Massnahmen
  Zielgruppe: Alkoholabhängige
  – Betreuung, Suchtberatung, psychosoziale Therapiekonzepte, Familienberatung, Motivationsgespräch, Rückfallprävention, biologische Proben (CDT, GOT, MCV), medikamentöse Unterstützung (Campral, Disulfiram / Antabus usw.).
  – Stationäre Programme, z. B. Psychiatrie, soziale Rehabilitation in Institutionen, Kurzzeittherapien, Forel-Klinik usw.
- Gelbe Massnahmen
  Zielgruppe: Alkoholgefährdete
  – Selbsterkennung überprüfen: Das klärende Gespräch, Früherfassung, Arbeitsleistung, Betriebsarzt, Motivationsgespräch.
- Grüne Massnahmen
  Zielgruppe: alle Angestellten, Risikopositionen des Unternehmens, neue Mitarbeitende
  – Alkoholpolitik der Firma: Betriebskultur, Information, Wohlbefinden.

Alkohol- und andere Drogenfragen können in einem Unternehmen nicht ohne Bezug zur Betriebshaltung, zu Betriebswerten und zur Betriebsführung diskutiert werden. Und Themen wie Haltung, Werte und Führung sind wiederum verbunden mit folgenden Fragen: ‹Wie wird in einem Unternehmen kommuniziert? Wie ist das Klima? Wie ist die Betriebskultur?› Dies zeigt: Suchtprävention in Betrieben hat insbesondere mit den Arbeits- und Lebensbedingungen der beruflich tätigen Menschen und ihren Familien zu tun. Oder anders gesagt: Prävention heisst Beziehung und Beziehung heisst Prävention. ❑

«Je mehr der Konsum bagatellisiert wird, desto grösser das Risiko»

Nachfolgend beantwortet Peter Welti Cavegn, Leiter Top on Job Thurgau, einige spezifische Fragen zur Suchtprävention an Arbeitsplätzen, insbesondere im Gesundheitswesen.

Von Christa Lanzicher

Wie steht es mit Sucht bei Arbeitsplätzen im Gesundheitswesen, also unter anderem der Spitex?

Ich möchte den Fokus nicht nur auf den Bereich der Sucht richten, sondern vor allem auf den risikohaften Konsum. In jeder Berufsgattung ist das Risiko erhöht, wenn sich eine dominante Präsenz von Suchtmitteln zeigt, zum Beispiel im Gastrobereich Tabak und Alkohol, im medizinischen Bereich Medikamente, in der Malerei ‹Schnüffelstoffe›. Für alle Bereiche gilt: Je mehr ein Konsum bagatellisiert wird desto grösser das Risiko. Dort wo Stress, Arbeitsbelastung und eben auch der Umgang mit leicht zugänglichen Mitteln thematisiert wird, dort wird mehr darauf geachtet, und das Risiko ist entsprechend kleiner.

Wer im medizinischen Bereich tätig ist, wüsste es ja eigentlich am besten, wie schädlich zum Beispiel das Rauchen ist.

Rauchen und der Konsum anderer psychoaktiver Substanzen hat sehr wenig mit rationalem Wissen zu tun. Es ist ein langer Lernprozess, ein immerwährender Belohnungsprozess. Und etwas Bewährtes legt man nicht «einfach» auf die Seite. Marc Twain sagte mal: ‹Es gibt nichts einfacheres, als mit Rauchen aufzuhören. Ich habe es schon 100 Mal gemacht.›

Leider zeigen verschiedene Untersuchungen, dass auch der Griff zu den Medikamenten bei Mitarbeitenden in medizinischen Berufen häufig geschieht. Kürzlich wurde ich in einem Seminar darauf hingewiesen, dass eine Fachangestellte Gesundheit vor Prüfungen und bei Unwohlsein von ihren Vorgesetzten den Rat und das Angebot erhielt: ‹… dann nimm doch einfach›. Das ist aus meiner Sicht ein inakzeptables Verhalten.

Gerade Arbeitgebende sind oft gestresst und zum Teil selber süchtig, obwohl sie ja eine Vorbildfunktion hätten.

Hier geht es um die im Artikel erwähnte Firmenkultur. Herrscht eine Kultur vor, die gesundheitsschädigend ist, zum Beispiel weil man ‹krampfen› muss wie ein Pferd, so wird süchtigem Verhalten und insbesondere auch dem Ausbrennen (Burnout) Tür und Tor geöffnet.

Gibt es Merkmale, ob jemand anfällig ist für Sucht oder nicht?

Zu den Hauptmerkmalen gehören: Wer bis 18 keinen oder nur einen geringen Konsum von Suchtmitteln pflegte, hat ein geringeres Risiko. Und wer ‹gut› sozial eingebunden ist, d. h. mehr hat als Familie und Arbeit, hat ein geringeres Risiko. Deshalb ist es so wichtig, dass Unternehmen für eine gute Work-Life-Balance ihrer Angestellten zu sorgen.

Gibt es weitere Indikatoren, Lebensumstände, die eine Sucht begünstigen oder eben verhindern? Ist zum Beispiel Teilzeitarbeit eine gute Suchtprophylaxe?

Arbeitsbelastung, Teamkonstellationen und schlechte Bedingungen, zum Beispiel Verunmöglichung, am sozialen Geschehen um mich herum teilzunehmen, spielen sicher eine wichtige Rolle – erst recht wenn sie noch mit andern Schwierigkeiten und Belastungen zusammenstossen (Partnerschaft, Familie, Kinder, Finanzen). Es ist immer ein Gesamtpaket, das angeschaut werden muss. ❑

Peter Welti Cavegn, Leiter Top on Job, absolvierte nach Berufslehren als Chemikant und Psychiatriepfleger ein Studium als soziokultureller Animator. In Weiterbildungen liess er sich u. a. im Fachbereich Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ausbilden.

Pflegende als Vorbild für Patienten

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe appellierte anlässlich des Welt-Nichtrauchertages am 31. Mai dieses Jahres an Pflegekräfte, aufs Rauchen zumindest am Arbeitsplatz zu verzichten, und warnte vor den gesundheitlichen Folgen des Passivrauchens. Die Pflegenden sollten mit einem Verzicht auf das Rauchen als Vorbild für Patienten und andere Berufszweige mit gutem Beispiel vorangehen. ❑