

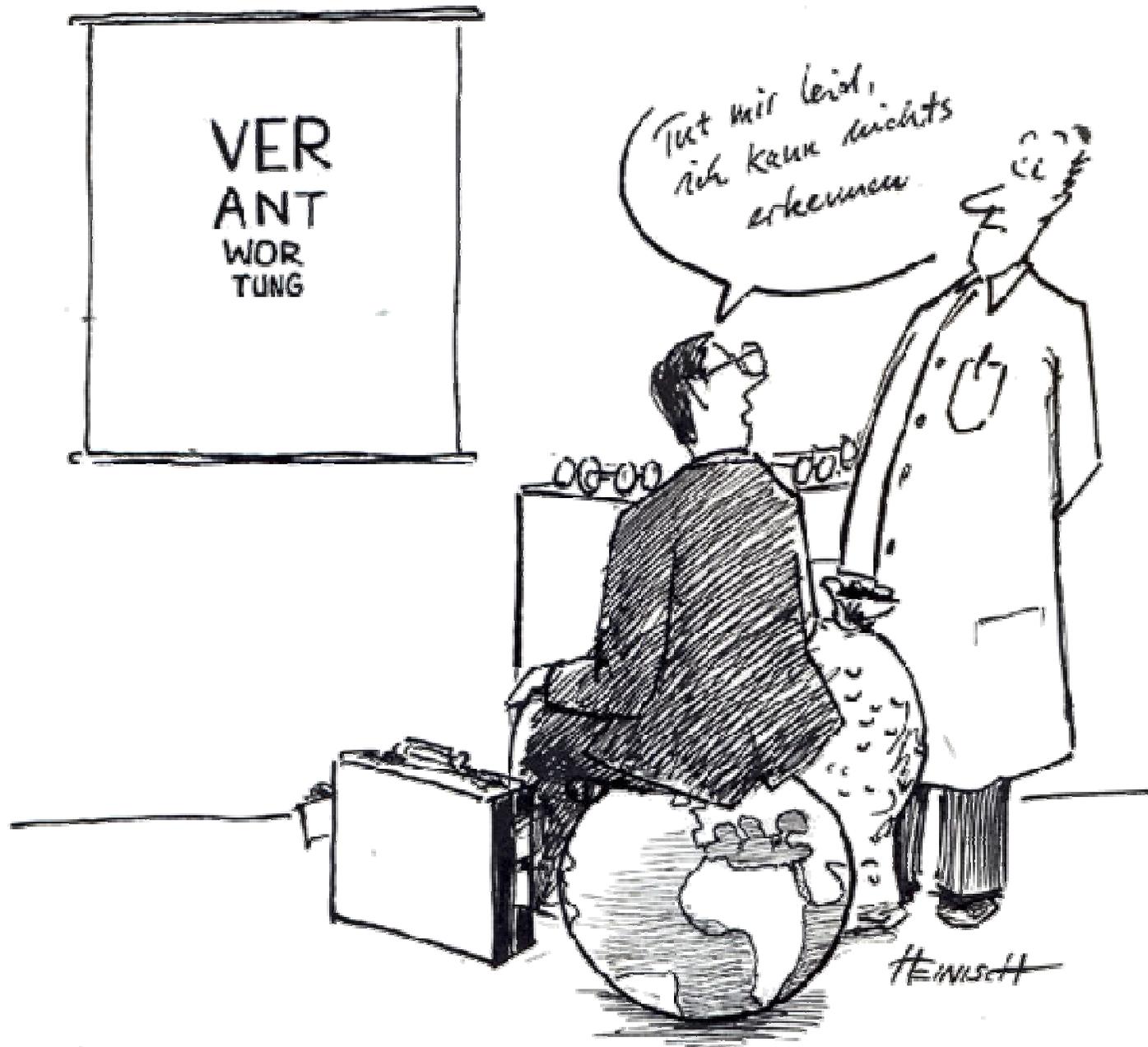
Sucht am Arbeitsplatz

Wie weit geht die Verantwortung des Arbeitgebers?



Eveline Erne
stv. Leiterin CC Personal
der Basler Kantonalbank und Bank Coop
15. November 2012

fair banking
bank coop



Agenda

- Sensibilisierung – am Beispiel der Glücksspielsucht
- Gesetzlicher Rahmen
- Gesellschaftlicher Rahmen
- Unternehmerischer Rahmen
- Kostenverursacher – Merkmale der Spielenden
- Frühwarnindikatoren für Suchtverhalten
- Umsetzung in der Bank Coop
 - Grundsätze zu Leistung und Verhalten
 - Führungsmodell der Bank Coop
 - Instrument Bewährungseinsatz
 - Beispiele von Gesprächsleitfäden

Sensibilisierung Glücksspielangebote

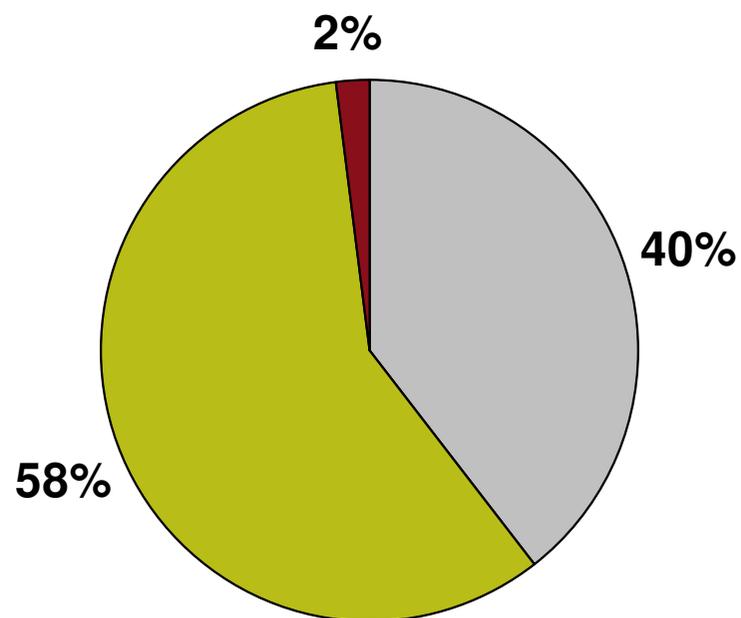
- Lotto, Toto, Lose
- SMS-, TV-Gewinnspiele
- Casinos
- Automaten
- Andere Angebote
 - Internet Glücksspiele (Wettspiele)
 - Privat Jassen um Geld
 - Privat Pokern um Geld
 - Andere Geldspiele privat

Quelle:

Institut für Psychologie, Universität Bern (2007)

Grundlagenstudie Spielsucht: Prävalenzen, Nutzung der Glücksspielangebote und deren Einfluss auf die Diagnose des Pathologischen Spielens

Sensibilisierung Glücksspielverhalten nach Kategorien



■ kein Glücksspiel ■ risikoarmes Glücksspiel ■ exzessives Glücksspiel

Quelle:
Eidg. Spielbankenkommission ESBK (2009)
Schlussbericht Glücksspiel: Verhalten und Problematik in der Schweiz

Sensibilisierung Ausgangslage

- seit 2003 20 Casinos in der Schweiz (inkl. Neueröffnung Zürich – Neuenburg folgt noch)



- Bruttospielertrag (BSE) CHF 824 Mio.
- Spielbankenabgabe CHF 419 Mio.
Kantone ca. 15% / Bund ca. 85%
- 32 410 Spielsperren (Stand 31.12.2011)
 - stabile jährliche Zunahme von ca. 3'000 seit dem Jahr 2004

Gesetzlicher Rahmen

Gedanken zur Fürsorgepflicht

Generalklausel von OR Art. 328 als Basis

- Allgemeiner Schutz der Persönlichkeit insbesondere
- die Rücksichtnahme auf die Gesundheit
- die Wahrung der Sittlichkeit
- der Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing verlangt werden
- Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität, die
 - nach der Erfahrung notwendig
 - nach dem Stand der Technik anwendbar
 - den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind und
 - dem Mitarbeitenden zugemutet werden können

Gesellschaftlicher Rahmen

Folgen des Suchtverhaltens

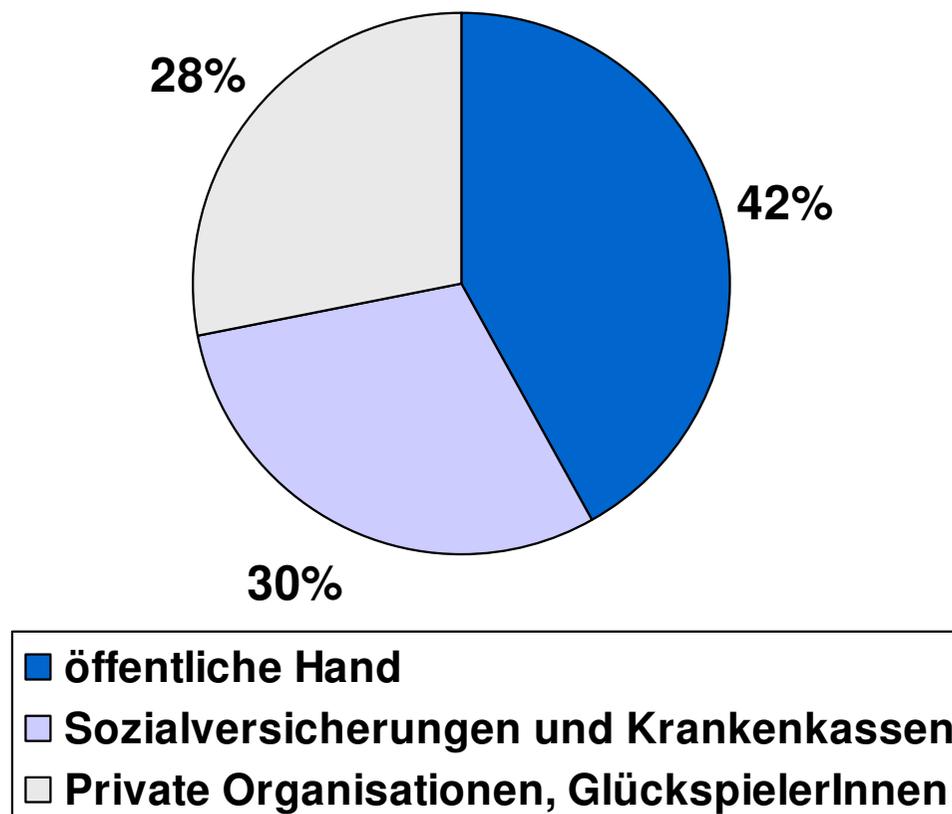
- soziale Aspekte
 - Entfremdung von Familie und Freunden
 - Scheidung, mangelnde Kinderbetreuung
 - Beeinflussung der Lebensplanung und individuellen Lebensqualität
 - finanzielle Aspekte
 - Verbrauchen von Vermögenswerten und Ersparnissen
 - Verschuldung bei Verwandten, Vermietern, Krankenkassen, Steuern, Banken und Kreditinstituten
 - Vernachlässigung der Alimentenzahlungen
 - gesundheitliche Aspekte
 - psychische und physische Probleme
 - übermässiger Tabakkonsum, Alkohol- und Medikamentenprobleme
 - Suizidversuche
 - Beschaffungskriminalität
 - Beanspruchung von Beratungs- und Behandlungseinrichtungen
- Direkte soziale Kosten von ca. 8,6 Mio. Fr. jährlich
(nur Glücksspiel im Casino)

Quelle:

BüroBass, Bern (2009)

Soziale Kosten des Glücksspiels in Casinos (Zusammenfassung)

Direkte soziale Kosten (Glückspiel Casino) Trägerschaft



Quelle:
BüroBass, Bern (2009)
Soziale Kosten des Glückspiels in Casinos (Zusammenfassung)

Unternehmerischer Rahmen

Folgen des Suchtverhaltens

- Ausfall an Arbeitsleistung
 - suchtbedingte Absenzen (Fehltage)
 - Krankheits- und/oder Unfallabwesenheiten
 - Produktivitätseinbussen am Arbeitsplatz
 - eingeschränkte Arbeitsfähigkeit
 - eingeschränkte Arbeitsbereitschaft (z.B. Mehrarbeit)
 - Fluktuationskosten
 - strafbare Handlungen
- Indirekte Kosten von ca. 61,1 Mio. Fr. jährlich
(nur Glücksspiel im Casino)

Quelle:

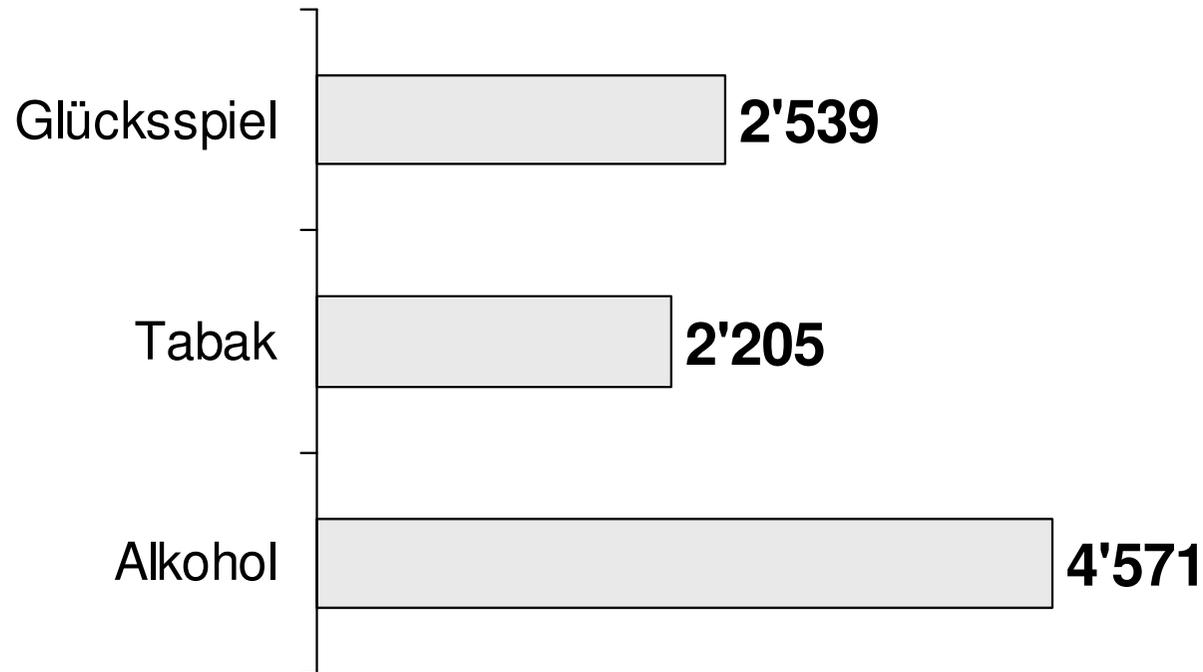
BüroBass, Bern (2009)

Soziale Kosten des Glückspiels in Casinos (Zusammenfassung)

Indirekte soziale Kosten

Vergleich zu anderen Suchtproblemen

jährliche pro Kopf-Werte in CHF



Quelle:
BüroBass, Bern (2009)
Soziale Kosten des Glücksspiels in Casinos (Zusammenfassung)

Kostenverursachende Merkmale exzessiv Spielende

- Differenzierungsmerkmale exzessiver Spielender sind eher
 - männliches Geschlecht
 - hohe Spiel- und Besuchsfrequenz
 - bevorzugtes Spielen an Automaten
 - ausländische Nationalität
- Keine Differenzierungsmerkmale sind
 - Alter
 - Erwerbssituation
 - Einkommen
 - Bildungsstand



Quelle:

BüroBass, Bern (2009)

Soziale Kosten des Glückspiels in Casinos (Zusammenfassung)

Kostenverursachende Merkmale Kaufsüchtige

- Differenzierungsmerkmale exzessiver Kaufsüchtiger
 - weibliches Geschlecht
 - Jugendliche und jüngere Erwachsene
 - Nutzung der Kreditkartenoption (Abzahlungsgeschäft)
 - häufiger Betreibungen
- Keine Differenzierungsmerkmal ist
 - Kreditkartenbesitz



Quelle:
Verena Maag, Kaufsucht in der Schweiz

Frühwarnindikatoren für Suchtverhalten

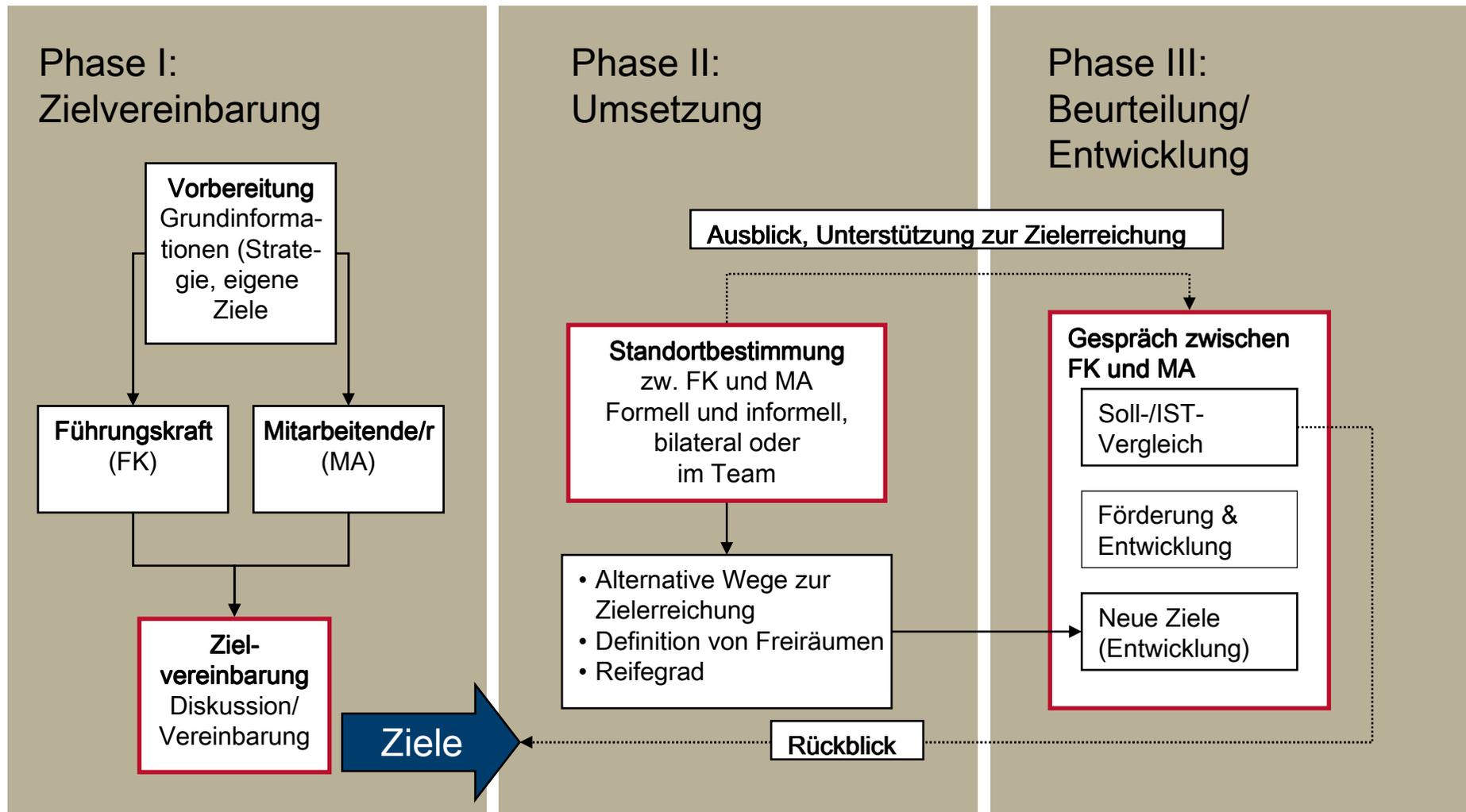
- ungewohnte, unerklärliche Leistungsminderungen
- vermehrte ungewohnte Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit oder früheres Verlassen des Arbeitsplatzes
- Verhaltensveränderungen gegenüber Führungskraft, gegenüber Team oder allgemein
 - Launenhaftigkeit im Wechsel mit Euphorie
 - Müdigkeit
- Häufung von einzelnen Fehltagen
- Überziehung von Pausenabwesenheiten
- morgendliche, kurzfristige Abwesenheitsmeldungen
- „Znüniverhalten“
- Lohnvorbezüge, Kontoüberzüge, Betreibungen, Steuerausstände, Kreditkartenausstände, Abzahlungsverträge
- „weniger gut begründbare“ Stellenwechsel
- „Glücksspiel-Umfeld“ mit Kolleginnen und Kollegen

Umsetzung in der Bank Coop

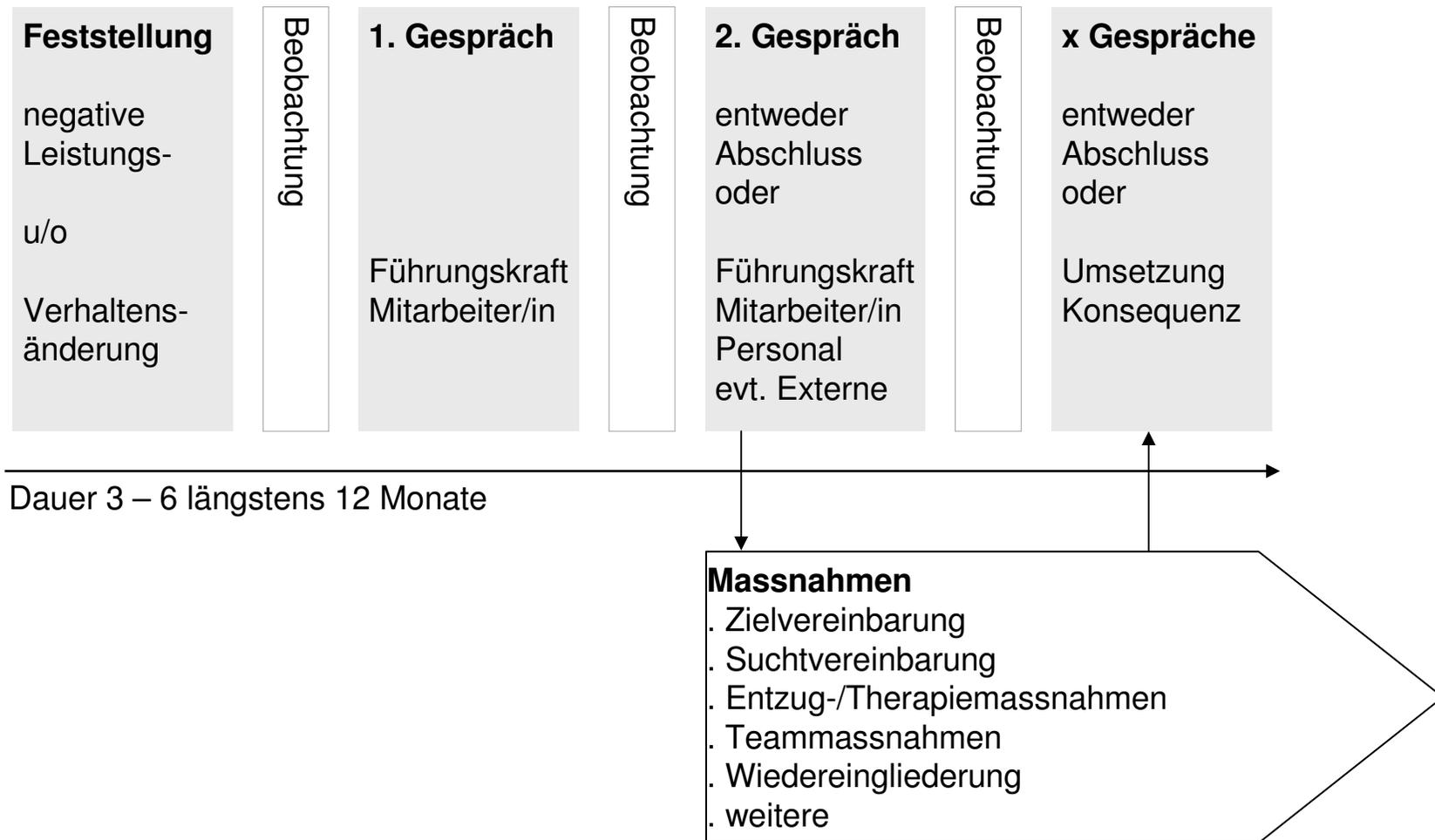
Grundsätze (mit Fokus auf Suchtverhalten)

- Wir erwarten gute Leistungen und der Funktion angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz.
- Wir loben und kritisieren konstruktiv .
- Wir sprechen Veränderungen in der Leistung und im Verhalten an – die Ursachen sind dabei nicht zentral.
- Wir erstellen ein schriftliches Dokument mit verbindlichem Inhalt (Ausgangslage, Ziele, Massnahmen, Termine und Konsequenzen).
- Wir lassen uns bei Bedarf durch externe Fachpersonen beraten und begleiten (betrieblicher Sozialdienst, Suchtberatungen, Budgetberatungen o.a.).

Führungsmodell der Bank Coop: Führen mit Zielen (MbO)



Instrument Bewährungseinsatz Phasenmodell



Bewährungseinsatz Gesprächsleitfaden (Führungshandbuch)

Erstes Gespräch (Führungsverantwortlicher und Mitarbeitender)	
Ziele	Ungenügende Leistungen, schlechte Gewohnheiten und Einstellungen bei der Arbeit ansprechen, Feedback geben, Chance und Unterstützung zur Anpassung/Verbesserung geben, mögliche Konsequenzen kommunizieren.
Besprechungspunkte	<ul style="list-style-type: none">• Detaillierte Beschreibung der ungenügenden Leistung, der schlechten Gewohnheit oder Einstellung durch den Führungsverantwortlichen. Ich-Botschaften verwenden und Interpretationen sowie Bewertungen unbedingt vermeiden.• Konsequenzen für die Arbeit und für das Team beschreiben sowie Gründe darlegen, wegen welcher dieses Verhalten nicht akzeptiert werden kann.• Beschreibung der Gründe für dieses Verhalten durch den Mitarbeitenden.• Gemeinsame Lösungssuche und Unterstützung durch den Führungsverantwortlichen bei der Umsetzung. Massnahmen können sein:<ul style="list-style-type: none">▪ Ausbildung▪ Coaching▪ andere Aufgaben▪ interne Versetzung.• Mögliche spätere Konsequenzen bekanntgeben:<ul style="list-style-type: none">▪ Streichung von Kompetenzen▪ Reduktion der Funktionsstufe▪ keine variable Vergütung

Absenzgespräch Gesprächsleitfaden (Führungshandbuch)

Um der Privatsphäre der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen, vermeiden Sie es bitte, Diagnosen zu vermerken oder notieren Sie diese nur mit ausdrücklichem Einverständnis der betroffenen Person. Das Formular wird im Personaldossier abgelegt. Alle Angaben werden vertraulich behandelt.

Mitarbeitende/r	Pers.-Nr.	Geburtsdatum
Organisations- einheit	Eintritt-BKB		
Funktion	Beschäftigungs- grad in %		
Abwesenheit					
Beginn der Abwesenheit*				
Grund der Absenz*		<input type="checkbox"/> Krankheit <input type="checkbox"/> Unfall*			
Wiederaufnahme der Arbeit <input type="checkbox"/> nicht bekannt Bemerkung: *		<input type="checkbox"/> ab *		<input type="checkbox"/> volles Pensum <input type="checkbox"/> Teilarbeitsfähig % Leistung % Arbeitszeit*	
Voraussichtliche Aufnahme des vertraglichen Pensums*				
Fragen					
Gibt es gesundheitliche Einschränkungen, die weiterhin Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit haben?*		<input type="checkbox"/> ja - welche? <input type="checkbox"/> nein*			
Welche:					
Gibt es Belastungen am Arbeitsplatz, die den Heilungsprozess hindern?*		<input type="checkbox"/> ja - welche? <input type="checkbox"/> nein*			
Welche:					

Massnahmen, welche bei nichtstoffgebundenen Süchten eingesetzt werden bzw. wurden:

- Budgetberatungen durch betrieblichen Sozialdienst (inklusive Analyse der Steuersituation)
 - Work-Life-Beratungen durch Familienmanagement GmbH
 - Kartensperrungen oder Bezugsbeschränkungen (Kredit- und Kundenkarten)
 - Verpflichtung zu Erstgesprächen mit betrieblichem Sozialdienst oder der Suchtberatung tw. mit Partnerinnen und Partnern
 - Sperrung in Casinos
 - Unterstützung durch Kredite bei finanziellen Schwierigkeiten (wenn Budget dies zulässt)
- aber bei Deliktsituationen, Uneinsichtigkeit und ungenügenden Leistungen oder unangebrachtem Verhalten – (fristlose) Kündigung!

Fazit

- Keine konkrete Aussage zur Suchtthematik in den Gesetzen – Unternehmen müssen die verschiedenen Interessen abwägen.
- Unternehmen tragen eine Mitverantwortung – durch optimales Verhalten können sie soziale und wirtschaftliche Folgen abfedern.
- Führungskräfte und Personalverantwortliche müssen hinschauen, sich verantwortlich zeigen und konsequent handeln.
- HR-Abteilungen sind gefordert, Massnahmen zu entwickeln und in der Umsetzung die Betroffenen und die Führungskräfte zu begleiten.
- Unterstützung finden alle - bei Fachpersonen und –institutionen

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

... und zum Schluss noch etwas zum Nachdenken und Schmunzeln ...

*Ich musste mein Auto
verkaufen,
damit ich das Benzin
bezahlen kann!*

