

Alkohol am Arbeitsplatz

Work-Life aus der Balance

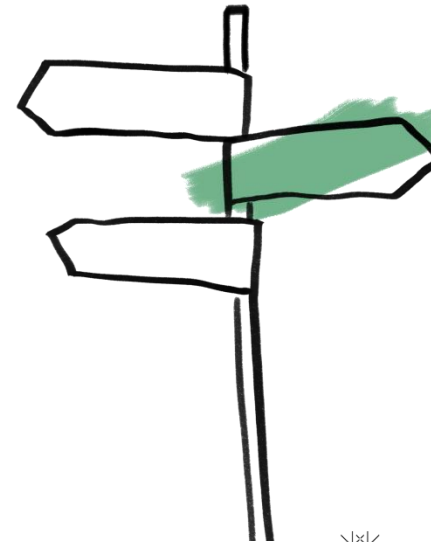
Basel, Forum für Suchtfragen 14. November 2019



Alkohol am Arbeitsplatz

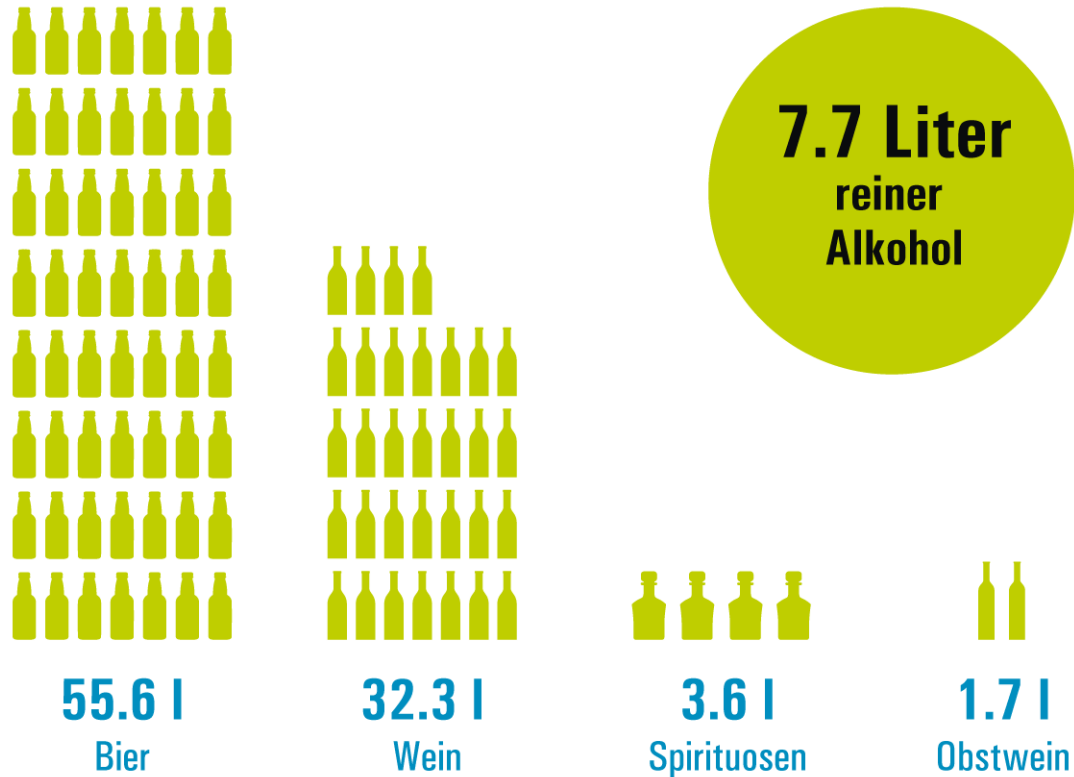
Gliederung des Vortrags:

1. Alkoholkonsum in der Schweiz
2. Die Folgen am Arbeitsplatz
3. Was kann man tun?
 - a. der Einzelne
 - b. der Vorgesetzte
 - c. der Arbeitgeber
4. Wo gibt es Unterstützung?
5. Zusammenfassung



Alkoholkonsum in der Schweiz

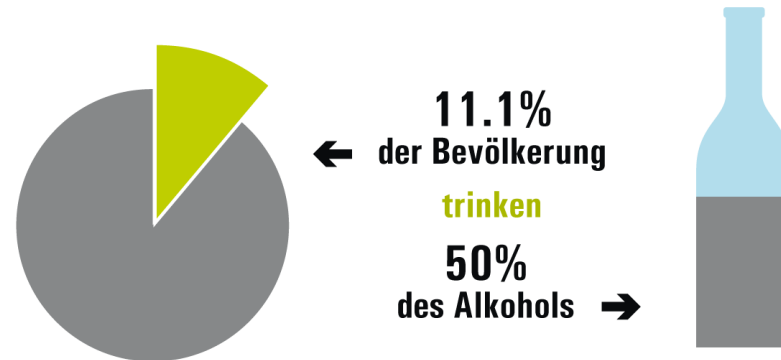
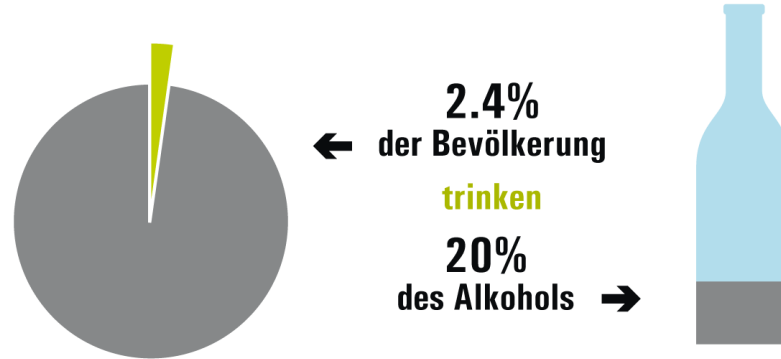
Jährlicher Pro-Kopf-Konsum
in der Wohnbevölkerung (2018)



Quelle: EZV, 2019

Alkoholkonsum in der Schweiz

Geschätzte Verteilung des konsumierten Alkohols in der Bevölkerung ab 15 Jahren (2016)



Quelle: CoRoIAR (eigene Berechnungen)

«Schnelltest» auf problematischem Alkoholkonsum: CAGE

- C** ut down Haben Sie bisweilen das Gefühl,
Sie sollten Ihren Alkoholkonsum verringern? Ja Nein
- A** nnoyed Hat Sie jemand durch Kritisieren Ihres Trinkens verärgert? Ja Nein
- G** uilty Fühlen Sie sich manchmal wegen Ihres Trinkens schlecht
oder schuldig? Ja Nein
- E** ye-opener Haben Sie schon einmal morgens Alkohol getrunken,
um sich zu beruhigen oder einen Kater loszuwerden? Ja Nein

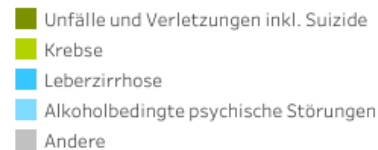
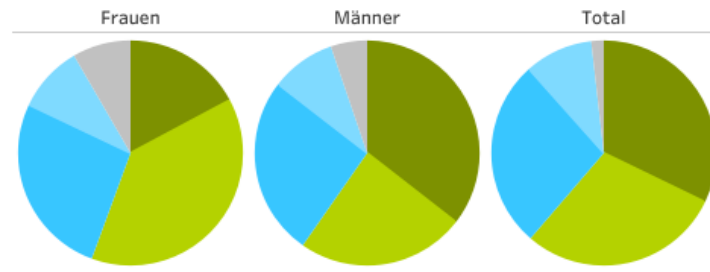
Kriterien der Abhängigkeit (ICD-10, WHO)

1. Ein starker Wunsch oder eine Art Zwang zu konsumieren
2. Verminderte Kontrollfähigkeit bezüglich Beginn, Beendigung und Menge des Konsums
3. Körperliches Entzugssyndrom bzw. Konsum mit dem Ziel, Entzugssymptome zu mildern
4. Nachweis einer Toleranz
5. Fortschreitende Vernachlässigung anderer Vergnügen und Interessen zugunsten des Konsums
6. Anhaltender Konsum trotz schädlicher Folgen körperlicher, sozialer oder psychischer Art

Problemlast Schweiz

- Ca. 250'000 Menschen leiden an einer Alkoholabhängigkeit
- Ca. 500'000 Menschen leiden unter Alkoholproblemen
- Etwa alle 5 bis 6 Stunden stirbt in der Schweiz ein Mensch an den Folgen des Alkoholkonsums

Ursachen für alkoholbedingte Todesfälle (2011)  SUCHT | SCHWEIZ

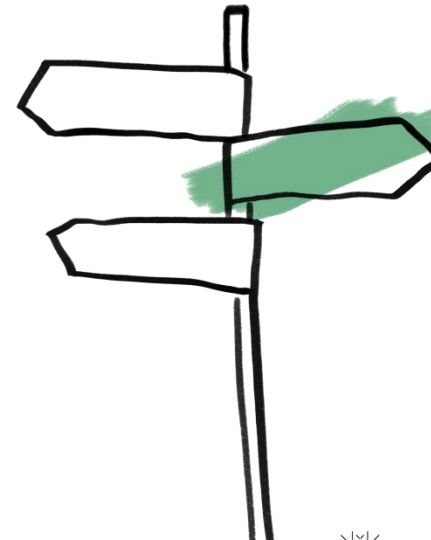


Quelle: Marmet et al., 2013

Alkohol am Arbeitsplatz

Gliederung des Vortrags:

1. Alkoholkonsum in der Schweiz
- 2. Die Folgen am Arbeitsplatz**
3. Was kann man tun?
 - a. der Einzelne
 - b. der Vorgesetzte
 - c. der Arbeitgeber
4. Wo gibt es Unterstützung?
5. Zusammenfassung

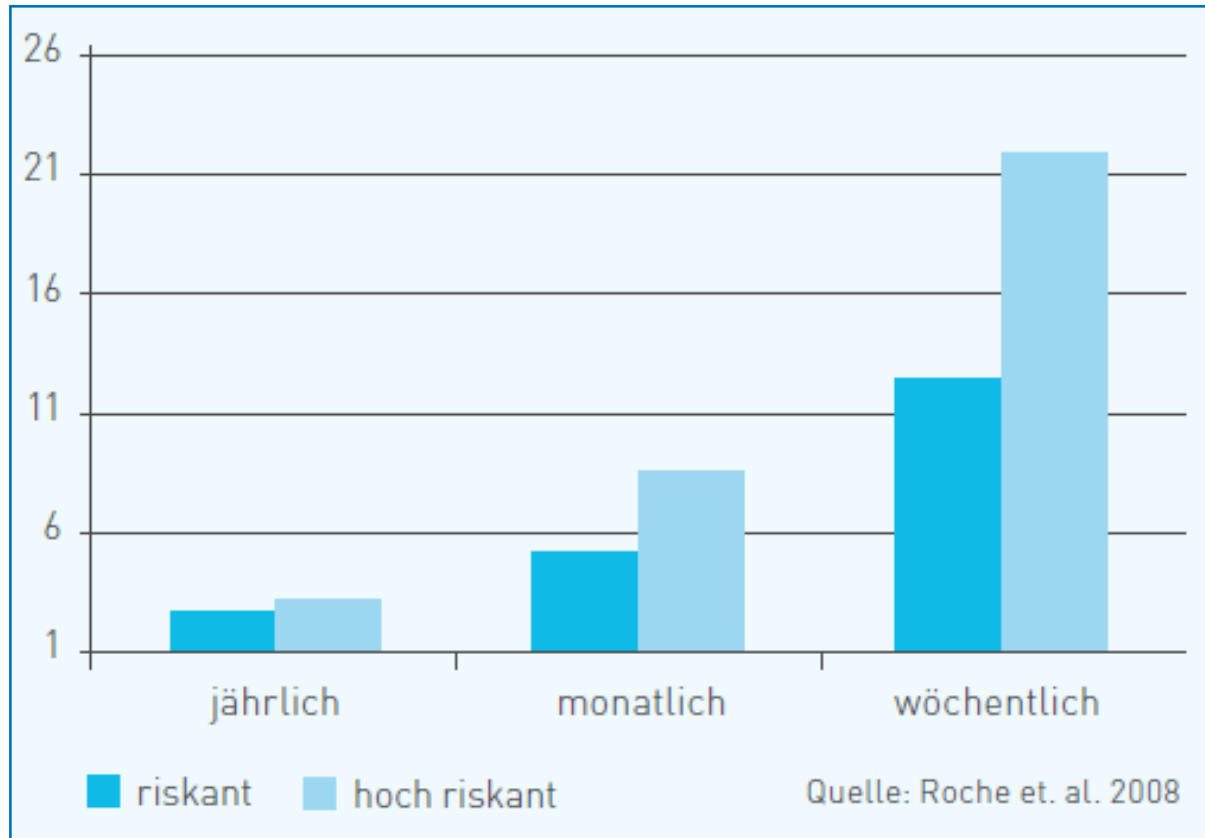


Alkoholprobleme am Arbeitsplatz

(zit. nach DHS 2019)

- Etwa 5% der Arbeitsnehmenden sind alkoholabhängig
- Bis zu 10% der Arbeitsnehmenden haben einen problematischen Alkoholkonsum
 - Problematisch Konsumierende erleiden 3.5mal häufiger Arbeitsunfälle
 - Problematisch Konsumierende sind 3mal häufiger «krankgeschrieben»
 - Problematisch Konsumierende haben eine um etwa 25% geringere Arbeitsleistung
 - Problematisch Konsumierende fehlen häufiger

Zusammenhang zwischen Fehltagen und Alkoholkonsum



Roche et al. (2008): Workers' drinking patterns: the impact on absenteeism in the Australian workplace.

Alkoholeinfluss bei der Arbeit

- Es besteht ein nahezu linearer Zusammenhang zwischen Alkoholeinfluss und Minderung der Arbeitsleistung.
- Die Unfallgefahr wird erhöht: Bei 20 % bis 25 % aller Arbeitsunfälle sind Personen unter Alkoholeinfluss involviert (Arbeitsunfälle, die zu einer Verletzung des Konsumenten selbst oder von Dritten führen).

BARMER GEK (2010): Gesundheitsreport 2010. Teil 2 – Ergebnisse der Internetstudie zur Gesundheitskompetenz; Mangoine et al. (1999): Employee drinking practices and work performance; WHO (2004): Global Status Report on Alcohol 2004; Leggat & Smith (2009): Alcohol-related absenteeism. Adams & Effertz (2010): Volkswirtschaftliche Kosten des Alkohol- und Tabakkonsums.

Alkoholkonsum unter Auszubildenden

Auszubildende mit einem problematischen Alkoholkonsum...

- erbringen durchschnittlich schlechtere Leistungen in der Schule
- erleben häufiger Konflikte in der Ausbildung
- erhalten öfter Abmahnungen
- beenden ihre Ausbildung häufiger vorzeitig und ohne Abschluss

Auch in der Berufsausbildung gelten Alkoholprobleme...

- als häufigster Grund für Fehlzeiten
- Leistungseinbußen
- Arbeitsunfälle

IFT-Nord (2015): Alkohol und Drogen als Risikofaktoren für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss.; Morgenstern et al. (2017): Konsum psychotroper Substanzen und Ausbildungszufriedenheit; Orth (2016): DAS 2015. Rauchen, Alkoholkonsum und Konsum illegaler Drogen: aktuelle Verbreitung und Trends.

Alkoholbedingte Kosten in der Schweiz

(zit. nach Polynomics 2014)

	Alkoholbedingte Kosten in Mio. CHF		Anteil an Gesamtkosten (netto)
	Brutto	Netto	
Direkte Kosten	1'077	864	20%
Gesundheitswesen	826	613	15%
Strafverfolgung	251	251	6%
Indirekte Kosten*	3'590	3'360	80%
Produktivitätsverluste aus Mortalität	1'520	1'393	33%
Produktivitätsverluste aus Morbidität	896	792	19%
Direkte Produktivitätsverluste	1'175	1'175	28%
Total	4'668	4'224	100%

Aufgrund von Rundungen sind bei den Summen leichte Differenzen möglich.

* Die indirekten Kosten sind mit dem Humankapitalansatz berechnet (Diskontrate 2%).

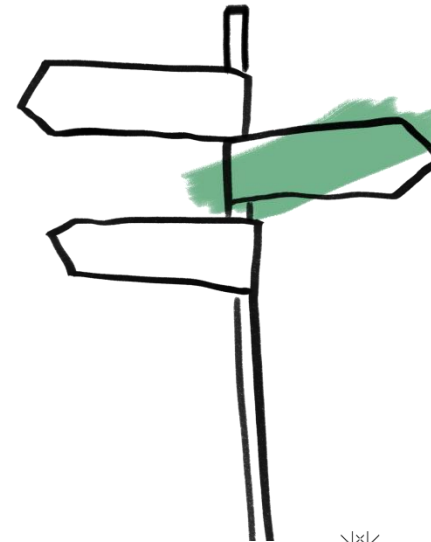
Alkoholkonsum verursachte im Jahr 2010 in der Schweiz Kosten in der Höhe von 4.7 Mrd. CHF. Durch den protektiven Effekt des moderaten Alkoholkonsums auf gewisse Krankheiten ergibt sich eine Kostenreduktion von 450 Mio., sodass sich die Kosten insgesamt auf 4.2 Mrd. CHF belaufen. Davon fallen 80% in Form von Produktivitätsverlusten (indirekte Kosten) an.

Quelle: Eigene Berechnungen, Polynomics.

Alkohol am Arbeitsplatz

Gliederung des Vortrags:

1. Alkoholkonsum in der Schweiz
2. Die Folgen am Arbeitsplatz
- 3. Was kann man tun?**
 - a. der Einzelne
 - b. der Vorgesetzte
 - c. der Arbeitgeber
4. Wo gibt es Unterstützung?
5. Zusammenfassung



Allgemeine Betriebskultur

- Problematisch: Wer trinkt, der fliegt
- Worte überzeugen, Beispiele reißen mit: der Vorgesetzte als Vorbild
- Suchtprävention ist eine Führungsaufgabe

Früherkennung

Hinweise auf eine mögliche Alkoholproblematik des Mitarbeiters:

- Alkoholkonsum vor Arbeitsbeginn
- Heimliches Trinken
- Hastiges Trinken
- Alkoholfahne oder kaschierende Gerüche
- Suchen nach Trinkgelegenheiten
- Häufiges Verlassen des Arbeitsplatzes
- Fahrausweisentzug
- Eheprobleme
- Stimmungsschwankungen
- Häufige Fehlzeiten („blauer Montag“)
- Entschuldigung durch Dritte

Was kann der Kollege, die Kollegin tun?

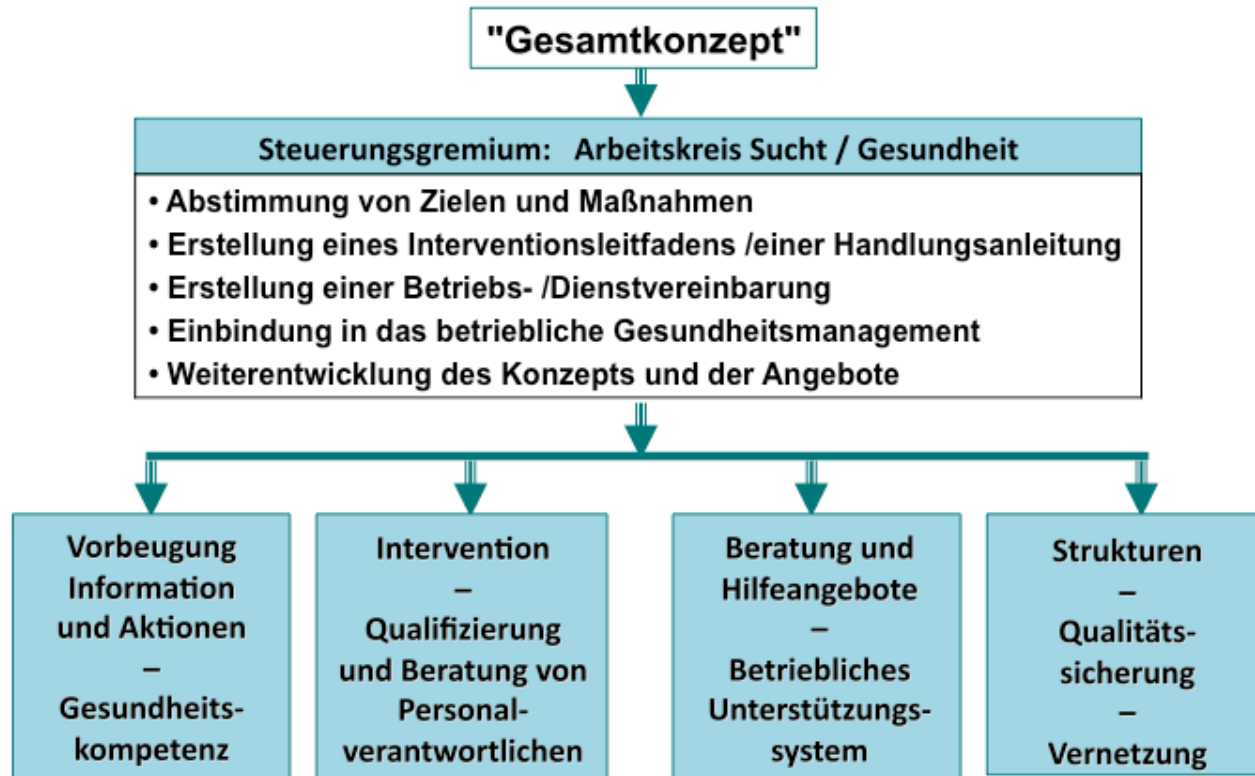
- Keine Vorwürfe machen. Stattdessen: Wohlwollend die eigene Sorge zum Ausdruck bringen.
- Beweisführungen vermeiden. Stattdessen: Vorwurfsfrei die eigenen Beobachtungen schildern, die Anlass zur Sorge geben.
- Kein Eingeständnis fordern, keine Diagnose stellen. Stattdessen: auf kompetente Beratung (z. B. Suchtberatungsstellen) hinweisen.
- Kein Fehlverhalten decken. Stattdessen: Vorgesetzte einschalten.

Was kann der Vorgesetzte tun?

- Frühintervention ist Führungsaufgabe!
- Der Vorgesetzte muss aktiv werden, sobald der Alkoholkonsum mit Beeinträchtigungen des Verhaltens, der Gesundheit oder der Leistung eines Mitarbeitenden einhergeht
- Vorgehen nach einem Stufenplan

Was kann der Arbeitgeber tun?

Betriebliches Suchtpräventionsprogramm





Deutsche Hauptstelle
für Suchtfragen e.V.

www.dhs.de

Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS)

Ein Leitfaden für die Praxis

Hrsg.: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) Autoren: Elisabeth Wienemann, Günter Schumann, unter Mitarbeit von Anja Wartmann 2.
aktualisierte und ergänzte Auflage. Januar 2011

Der Stufenplan

- Interventionskette zum Umgang mit abhängigen Mitarbeitenden am Arbeitsplatz
- Schritt-für-Schritt Vorgehensweise
- Aufbau von konstruktivem Druck
- Hilfe für Mitarbeitende
- Hilfe für Vorgesetzte

Interventionsleitfaden			
Fürsorgegespräch	Vorgesetzter + betroffene Person	Unterstützung	
Klärungsgespräch	Vorgesetzter + betroffene Person	Unterstützung Verhaltensänderung	
Stufenplan ¹	Beteiligte ²	Hilfeangebote	Sanktionen
1. Intervention	Vorgesetzter + betroffene Person	• Informationsmaterial • Hinweis auf interne/ externe Beratung > Rückmeldegespräch	Keine
2. Intervention	• Vorgesetzte • BR/PR-Mitglied* • Suchtbeauftragter* + betroffene Person	• Aufforderung: Kontaktaufnahme zur Suchtberatung > Rückmeldegespräch	Keine
3. Intervention	• Vorgesetzte • BR/PR-Mitglied* • Suchtbeauftragter* • Personalstelle + betroffene Person	• Auflage: Aufsuchen der Suchtberatung > Rückmeldegespräch	Abmahnung u.a. (sofern die Voraussetzungen dafür vorliegen)
4. Intervention	• Vorgesetzte • BR/PR-Mitglied* • Suchtbeauftragter* • Personalstelle + betroffene Person	• Schriftliche Auflage, eine Beratungsstelle aufzusuchen • Fallbegleitung > regelmäßige Rückmeldegespräche	Abmahnung u.a. (sofern die Voraussetzungen dafür vorliegen)
5. Intervention	• Vorgesetzte • BR/PR-Mitglied* • Suchtbeauftragter* • Personalstelle + betroffene Person	• Sofortige Einleitung einer Therapie • ggf. Angebot der Wiedereinstellung nach einer Therapie > Rückmeldegespräche	Androhung bzw. Einleitung des Kündigungsverfahrens

¹ Immer wenn Suchtmittel/Suchtverhalten im Spiel sind, wird nach dem Stufenplan verfahren.

² Bei schwerbehinderten Personen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
* Die betroffenen Person muss mit der Teilnahme einverstanden sein.

Stufe 1: Das vertrauliche Gespräch

Beteiligte: Mitarbeiter und unmittelbarer Vorgesetzter

- Die konkreten Fakten werden genannt (Vorfall, Ort, Zeit)
- Der Vorgesetzte bringt zum Ausdruck:
 - dass das Fehlverhalten des Mitarbeiters im Zusammenhang mit dem Suchtmittel gesehen wird
 - die Erwartungen des Arbeitgebers an das weitere Arbeitsverhalten
- Die weiteren Schritte des Stufenplans werden erläutert
- Empfehlung, Hilfsangebote wahrzunehmen
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächs
- Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen.
- Datum und Inhalt werden schriftlich festgehalten

Stufe 2:

Beteiligte: Mitarbeiter, unmittelbarer Vorgesetzter, nächsthöherer Vorgesetzter, Personalrat

- Die neuen Fakten werden genannt und der Zusammenhang mit dem Konsum von Suchtmitteln wird hergestellt
- Aufforderung, umgehend eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen und dies schriftlich nachzuweisen
- Mündliche Belehrung: die Ablehnung der Hilfsangebote und eine weitere Verletzung der Arbeitsverpflichtung hat dienstrechtliche Konsequenzen
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächs nach ca. 2 – 3 Monaten
- Das Gespräch wird protokolliert
- Bei positiver Verhaltensänderung keine Konsequenzen

Stufe 3

Teilnehmer wie Stufe 2, zusätzlich Personalabteilung

- Bezugnahme auf Stufe 2
- Nennung der Fakten
- Aufforderung dass Hilfe in Anspruch genommen wird, eventuell ergänzte Auflagen
- Erteilung der ersten schriftlichen Abmahnung durch den Vertreter der Personalabteilung
- Wiedervorlage wie gehabt

Stufe 4

Teilnehmer wie Stufe 3

- Fakten nennen
- Bezugnahme auf Stufe 3
- Letzte Aufforderung, das Fehlverhalten abzustellen
- Verschärfte Aufforderung, die notwendigen Schritte zu unternehmen
- Zweite schriftliche Abmahnung und Hinweis auf mögliche Kündigung, Fristsetzung
- Wiedervorlage wie gehabt

Mögliche Auflagen

- Absolutes Alkoholverbot für den Mitarbeiter am Arbeitsplatz
- Vorlage eines Attests vom ersten Krankheitstag an
- Streichung von Vollmachten
-

Stufe 5

Die dienstrechtlichen Massnahmen werden vollzogen (z. B.: Kündigung)

Nachsorge

Nach Abschluss der Behandlung ist der Mitarbeiter verpflichtet, ein Jahr regelmäßigen Kontakt zur Selbsthilfegruppe oder Beratungsstelle zu halten und nachzuweisen

Rückfall

- Der Rückfall ist ein Symptom der Krankheit
- Bei Rückfall beraten die Teilnehmer von Stufe 3, wie weiter zu verfahren ist.

Kosten-Nutzen-Verhältnis von betrieblichen Präventionsprogrammen

(zit. nach Telser, Hauck & Fischer 2010)

- Die Einführung eines Präventionsprogramms erfordert zunächst Investitionen
- 70% der befragten Unternehmen ziehen eine positive Kosten-Nutzen-Bilanz
- Weitere 20% sehen eine ausgeglichene Kosten-Nutzen-Bilanz
- Als Nutzen wird v. a. angegeben:
 - Reduktion von Alkoholproblemen
 - Reduktion von Fehlzeiten
 - Verbesserung des Arbeitsklimas

Der einzelbetriebliche Nutzen

(zit. nach IVSS 2011: Prävention lohnt sich)

Unmittelbare Präventionswirkung

- Reduzierung der Gefährdungen
- Erhöhung des Gefährdungsbewusstseins
- Reduzierung der sicherheitswidrigen Verhaltensweisen und Arbeitsunfälle

Mittelbare Präventionswirkung

- Verbesserung des Images in der Öffentlichkeit
- Verbesserung der Unternehmenskultur

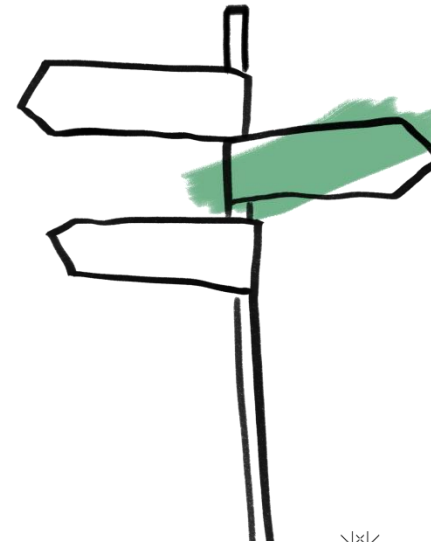
Return on Prevent (ROP) im Verhältnis 1 : 2,2

- Je investiertem Euro können Unternehmen mit einem potenziellen ökonomischen Erfolg in Höhe von 2,20 Euro rechnen.

Alkohol am Arbeitsplatz

Gliederung des Vortrags:

1. Alkoholkonsum in der Schweiz
2. Die Folgen am Arbeitsplatz
3. Was kann man tun?
 - a. der Einzelne
 - b. der Vorgesetzte
 - c. der Arbeitgeber
- 4. Wo gibt es Unterstützung?**
5. Zusammenfassung



MUSUB

Multikulturelle Suchtberatungsstelle beider Basel (MUSUB)
Peter-Merian-Strasse 30, 4052 Basel

E-Mail: info@musub.ch

Multikulturelle Suchtberatungsstelle beider Basel (MUSUB)
Bleichemattweg 56, 4410 Liestal

E-Mail: info@musub.ch



Fachstelle Alkohol und Sucht
Alkohol und Sucht
Peter Merian-Strasse 30
4052 Basel
Tel. 061 261 56 13
basel@bkbb.ch



 061 685 99 88  info@suchtmedizin.ch  suchtmedizin@hin.ch

[STARTSEITE](#)

[NEWS](#)

[AMBULANTES ANGEBOT](#) ▾

[THEMEN](#) ▾

[ÜBER UNS](#) ▾

[ORGANISATION](#) ▾

[KONTAKT](#)

Suchtmedizinische Behandlung

[Home](#) » Suchtmedizinische Behandlung





Willkommen bei der Abteilung Sucht



Die Abteilung Sucht berät und unterstützt Menschen mit Suchtproblemen und deren Angehörige. Sie sorgt dafür, dass der Basler Bevölkerung ein bedarfsorientiertes Suchthilfeangebot zur Verfügung steht. Auf dieser Webseite erfahren Sie mehr über unsere Angebote und Tätigkeiten.

Kommen Sie auch ohne Voranmeldung während den Öffnungszeiten bei uns vorbei oder rufen Sie uns an unter 061 267 89 00.

Suchtberatung und Case Management

Telefon 061 267 89 00

Anmeldungen und Beratungen Montag bis Freitag

8–12 / 13.30–17 h

Malzgasse 30

4001 Basel

abteilung.sucht@bs.ch

Zentrum für Abhängigkeitserkrankungen der UPK Basel: Abteilung U3

Behandlungsangebot:

Ambulant:

- Unverbindliches Informationsgespräch zum Kennenlernen, zur Bedarfsabklärung und Beratung
- Ambulante Entzugsbehandlung
- Nachbehandlung zur Abstinenzsicherung

Stationär:

- Qualifizierte Entzugsbehandlung (3-4 Wochen)
- Kurzaufenthalt mit ambulanter Weiterbehandlung
- Krisenintervention (Vorbeugen von Rückfällen, Trinkstopp)

Universitäre Psychiatrische Kliniken Basel

Wilhelm Klein-Strasse 27
4002 Basel

Empfang und Auskunft:

Telefon [+41 61 325 51 11](tel:+41613255111)

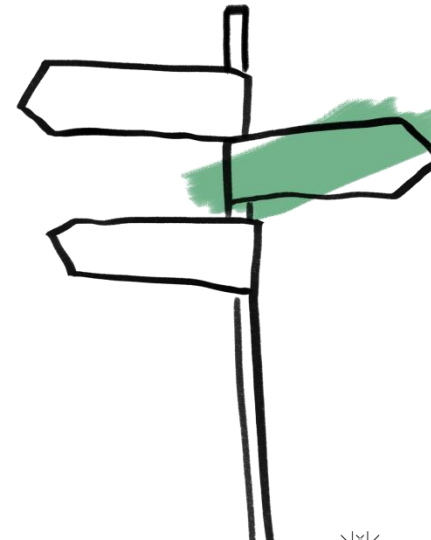
Fax +41 61 325 55 12

info@upk.ch

Alkohol am Arbeitsplatz

Gliederung des Vortrags:

1. Alkoholkonsum in der Schweiz
2. Die Folgen am Arbeitsplatz
3. Was kann man tun?
 - a. der Einzelne
 - b. der Vorgesetzte
 - c. der Arbeitgeber
4. Wo gibt es Unterstützung?
5. **Zusammenfassung**

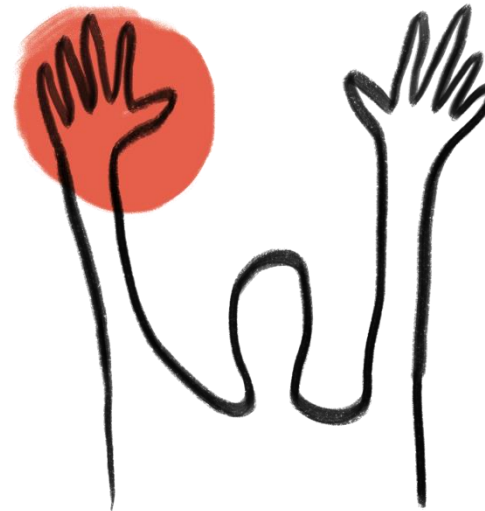


Gerhard Wiesbeck

Ärztlicher Leiter

Zentrum für Abhängigkeitserkrankungen

UPK Basel



UPK Basel

Wilhelm Klein-Strasse 27, 4002 Basel

Telefon +41 61 325 51 11, Fax +41 61 325 55 12

info@upk.ch, www.upk.ch



Universität
Basel

UPK

Universitäre
Psychiatrische Kliniken
Basel