

Alkohol am Arbeitsplatz



Hinweise für
das Gespräch unter
Kolleginnen und Kollegen

Alkohol am Arbeitsplatz Hinweise für das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen

Meistens wissen die Kollegen zuerst Bescheid, wenn in ihrem beruflichen Umfeld jemand Probleme mit Alkohol bekommt oder bereits hat. Spannungen und Belastungen wirken sich auf die Zusammenarbeit und die Beziehungen unter Kollegen aus. Durch sinkende Arbeitsleistung, Fehler und sogar Unfälle sowie häufige Fehlzeiten entsteht schlechte Stimmung im Team. Es gibt viele gute Gründe, dann ein Gespräch unter Kollegen zu führen. Wenn Sie darauf warten, dass Ihr Vorgesetzter die Initiative ergreift und handelt, hat sich das Problem möglicherweise schon verfestigt. Je eher Sie das Thema „zu viel Alkohol“ ansprechen, desto eher kann der Betroffene, möglicherweise auch Ihr Arbeitgeber, Gegenmaßnahmen ergreifen.

Dieser Leitfaden soll Ihnen dabei helfen, ein solches Gespräch vorzubereiten, geeignete Formulierungen zu wählen und mögliche Fehler zu vermeiden.

Hier lesen Sie:

- Ein Kollege trinkt zu viel, mittlerweile fällt es allen auf!
- Frühzeitig Probleme selbst ansprechen
- Seien Sie sich über Ihre Rolle im Klaren
- Bereiten Sie sich vor
- Die Ziele des Gesprächs festlegen
- Formulierungshilfen für den Einstieg
- Auf die Reaktion vorbereiten
- Diese Fehler vermeiden
- Informationen, Rat und Hilfe

Hinweis für unsere Leserinnen und Leser: Wir sprechen mit unseren Veröffentlichungen Frauen und Männer gleichermaßen an. In Texten der DHS werden die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. Zugunsten besserer Lesbarkeit kann abweichend nur eine der beiden verwendet werden.

Wir danken für Ihr Verständnis.



Ein Kollege trinkt zu viel, mittlerweile fällt es allen auf!

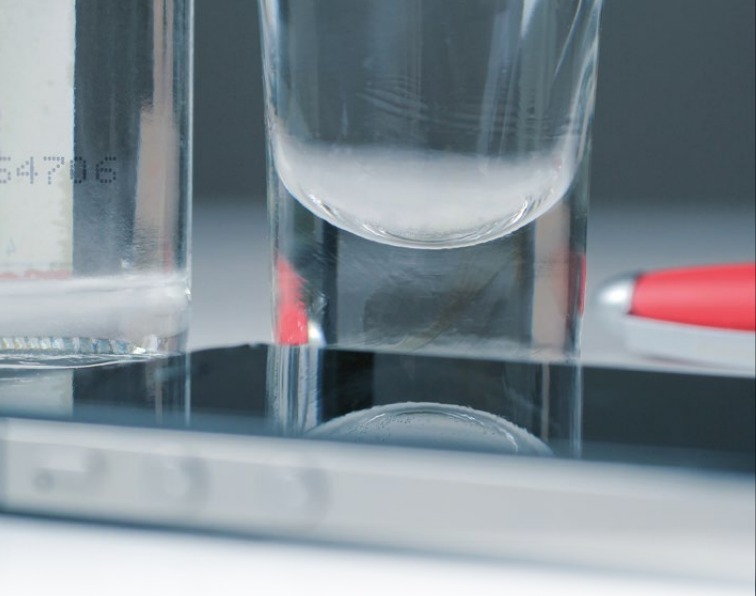
Wenn jemand zu viel Alkohol trinkt, merken das die Menschen seines unmittelbaren Umfelds zu- erst. Dazu gehören neben der Familie auch die Kollegen im Unternehmen. Sie begegnen sich jeden Tag, tauschen sich aus, sehen, was den an- deren beschäftigt oder bedrückt. Sie sehen auch, wie Kollegen mit Stress und Konflikten umgehen. Daher sehen Sie auch als erste, wenn jemand sich plötzlich anders verhält, unter Stimmungs- schwankungen leidet, häufig gereizt ist, sich zu- rückzieht oder seine Arbeit vernachlässigt.

Alkoholkonsum kann, muss aber nicht zwangs- läufig Ursache oder Folge dieser Auffälligkeiten sein. Wenn es so ist, wissen Menschen, die dem Betroffenen nahestehen, meistens Bescheid. Vielleicht wurde sogar darüber gesprochen.

Alkoholprobleme fallen auf, wenn jemand

- täglich Alkohol trinkt, zum Beispiel mehr als zwei Gläser Bier oder Wein. Für Frauen gilt die Hälfte. Bei diesen Mengen oder häufigem Alkoholrausch sind Gesundheitsrisiken und Unfallgefahren erhöht.
- sich plötzlich verändert. Das betrifft sowohl die Persönlichkeit als auch die körperliche Verfassung / Erscheinung.
- zu unpassenden Gelegenheiten trinkt, zum Beispiel (heimlich) während der Arbeitszeit.
- gezielt trinkt zum Abbauen von Stress, Ängsten und Spannungen.
- bei der Arbeit häufig Fehler macht, oft nicht da ist, seine Arbeit nachlässig erledigt und unzuverlässig ist.

Vorgesetzte sind verpflichtet, Alkoholprobleme bei Mitarbeitenden anzusprechen, denn Unter- nehmen müssen ihrer Fürsorgepflicht nachkom- men. Für Kollegen gilt das nicht. Trotzdem ist es ratsam, wenn Sie das Gespräch mit Betroffenen suchen – auch im eigenen Interesse.



Frühzeitig Probleme selbst ansprechen

Insbesondere große Unternehmen haben erprobte Strukturen und feste Zuständigkeiten für den betrieblichen Umgang mit Suchtmitteln. Die Vorgesetzten sind in der Anwendung eines abgestimmten Interventionsleitfadens geschult, eine betriebsinterne / betriebliche Sucht- oder Sozialberatung dient Betroffenen und Interessierten als Anlaufstelle; Suchtbeauftragte planen Präventionsmaßnahmen und führen diese durch.

Dennoch gibt es gute Gründe, dass Sie Alkoholprobleme bei Kollegen selbst ansprechen und nicht darauf warten, dass Ihre Vorgesetzten dies übernehmen.

- Wenn Alkoholprobleme nicht behandelt werden, können sie sich mit der Zeit verschlimmern. Wer lange Zeit zu viel trinkt, kann alkoholabhängig werden. Sie tun Betroffenen also keinen Gefallen, wenn Sie anfängliche Probleme „übersehen“ und nicht benennen.
- Im Rückblick sagen Abhängige oft, jemand hätte sie schon früh auf die anfänglichen Alkoholprobleme hinweisen sollen. Denn je früher ein Eingreifen erfolgt, desto leichter sind die Probleme zu lösen.
- Mitarbeitende mit Alkoholproblemen können in ihrem Betrieb Ausfälle und Qualitätsverluste verursachen. Davon sind Kollegen und auch Vorgesetzte mit betroffen, die diese Mängel ausgleichen müssen. Dadurch sind sie selbst einer höheren Belastung ausgesetzt. Je größer die Alkoholprobleme eines Mitarbeiters sind, desto höher werden die Belastungen für die Mitbetroffenen.
- Alkoholprobleme im Betrieb vergrößern das Unfallrisiko und damit auch das Risiko für Dritte, einen Schaden zu erleiden.

In dieser Situation wissen viele Kollegen nicht, wie sie sich verhalten sollen. Sie haben Angst, eine „Spaßbremse“ zu sein, wenn sie das Gespräch auf den problematischen Alkoholkonsum bringen. Oder sie befürchten, zum Verräter an ihrem Kollegen zu werden, wenn sie Hilfe bei einer Beratung suchen, weil die Probleme für sie unerträglich geworden sind.

In dieser Broschüre finden Sie Tipps und Hinweise, die Ihnen das Ansprechen erleichtern können.



Seien Sie sich über Ihre Rolle im Klaren

Vor Ihrem Gespräch sollten Sie für sich klären, wie Sie zu dem Betroffenen stehen. Wenn Sie ein freundschaftliches Verhältnis haben, wird das Gespräch anders ablaufen, als wenn Sie nur auf beruflicher Ebene miteinander zu tun haben und sich vielleicht sogar distanziert gegenüber stehen.

- Wenn Sie miteinander befreundet sind, bringen Sie Ihre Sorgen zum Ausdruck. Beschreiben Sie, was Sie bemerkt haben und warum Sie das Trinkverhalten Ihres Kollegen problematisch finden. Gehen Sie auch darauf ein, dass dies nicht nur der Gesundheit schadet und die Arbeit beeinträchtigt, sondern auch das bisher gute persönliche Verhältnis stört, möglicherweise sogar gefährdet. Unter Freunden müssen offene Worte möglich sein: Sagen Sie, was Sie erwarten und was Sie sich wünschen.
- Wenn Sie ausschließlich beruflich miteinander zu tun haben, liegt der Schwerpunkt Ihres Gesprächs auf Schwierigkeiten in der Arbeitsbeziehung. Das problematische Trinkverhalten Ihres Kollegen stört das Betriebsklima, sorgt für schlechte Stimmung und vielleicht auch manchmal für Konflikte. Machen Sie deutlich, dass Sie dies nicht (mehr) hinnehmen werden. Wenn Sie immer wieder Fehler und mangelhafte Qualität ausgleichen müssen, die Ihr Kollege verursacht hat oder wenn Sie aufgrund seiner häufigen Fehlzeiten einspringen müssen, leidet unter Umständen auch Ihre eigene Arbeit. Sagen Sie ganz klar, dass Sie nicht bereit sind, die Probleme Ihres Kollegen (weiterhin) auszubaden oder gar zu decken.



Bereiten Sie sich vor

Alkoholprobleme anzusprechen ist immer schwierig, ganz gleich, ob Sie der betroffenen Person nahe stehen oder nicht. Damit Sie sich in dieser Situation sicher fühlen, sollten Sie das Gespräch vorbereiten und dabei einige Punkte beachten:

- Schaffen Sie eine gute Gesprächsatmosphäre: Sorgen Sie dafür, dass es keine Störungen und Unterbrechungen gibt. Führen Sie das Gespräch nicht zwischen Tür und Angel, sondern in einem geschützten Raum mit einer Tür, die man schließen kann.
- Lassen Sie zwischen der Vorbereitung und dem Gespräch selbst nicht zu viel Zeit vergehen, sondern sprechen Sie Ihren Kollegen zeitnah an.
- Kommen Sie schnell zur Sache und sagen Sie sachlich und neutral, worum es geht. Reden Sie nicht lange „drum herum“.
- Nutzen Sie „Ich-Botschaften“, um Ihr Anliegen zu verdeutlichen: „Ich mache mir Sorgen“, „Ich sehe Veränderungsbedarf“, „Mir ist wichtig...“. So vermeiden Sie, dass Ihre Worte als Kritik oder Vorwurf gleich abgelehnt werden (siehe auch „Fehler vermeiden“).
- Machen Sie sich klar, welche Ziele in einem freiwilligen Gespräch zwischen Kollegen erreicht werden können und sollen (siehe auch „Die Ziele des Gesprächs festlegen“).
- Betroffene reagieren sehr unterschiedlich, wenn sie auf Alkoholprobleme angesprochen werden. Bereiten Sie sich darauf vor, indem Sie die Hinweise auf mögliche Reaktionen nutzen (siehe Abschnitt „Auf die Reaktion vorbereiten“).



Die Ziele des Gesprächs festlegen

Für das Gespräch mit Kollegen gilt folgender Grundsatz: Ziele können Sie nur in Bezug auf Ihr eigenes Handeln festlegen. Das bedeutet: Wenn Sie Ihr Handeln an einem Ziel ausrichten, können Sie anschließend überprüfen, ob Sie dieses Ziel erreicht haben. Ob Ihr Gesprächspartner seine Einstellung oder sein Verhalten ändert, liegt dagegen nicht in Ihren Händen. Sie haben dazu weder die Möglichkeiten noch die Verantwortung oder Zuständigkeit. Daher können Sie eine solche Einstellungs- oder Verhaltensänderung nicht zu einem Ihrer Gesprächsziele machen.

Konkret bedeutet dies beispielsweise, „Hilfe anbieten“ soll Ziel des Gesprächs sein. Sie können im Anschluss an das Gespräch überprüfen, ob es Ihnen gelungen ist, Hilfe anzubieten. Ob der Betroffene sich entscheidet, die Hilfe anzunehmen, ist nicht das Ziel.

Zu den realistischen Zielen eines Gesprächs unter Kollegen können folgende Punkte zählen:

Ziel des Gesprächs

Mögliche Formulierung

Das Ziel ist, Unterstützung anzubieten.

Ich würde dir gern helfen. Was kann ich für dich tun, damit es dir wieder besser geht?

Das Ziel ist, Hintergründe zu erfragen.

Mich beunruhigt eine Veränderung, die ich bei dir feststelle. Was ist los? Was belastet dich? Vielleicht möchtest du mir die Gründe dafür sagen / erklären.

Das Ziel ist die Spiegelung der eigenen Wahrnehmung.

Ich erlebe dich verändert. Ich kann dir an einigen Beispielen zeigen, was mir aufgefallen ist. Ich würde gern verstehen, was passiert ist.

Das Ziel ist Verstärkung des Veränderungswunsches.

Ich bin froh, dass du merkst, wie nötig du Unterstützung brauchst. Ich sehe, es geht dir nicht gut, und ich bin froh, dass du dich mir anvertraust.

Formulierungshilfen für den Einstieg

Im Vorfeld hilft es, sich die ersten Sätze des Gesprächs zurechtzulegen. Damit erleichtern Sie sich den Einstieg in dieses schwierige Thema und können Ihren eigenen Standpunkt noch einmal überprüfen. Einige Beispiele, wie Sie die ersten Sätze formulieren könnten, finden Sie untenstehend:

- Es ist mir sehr wichtig, dir zu sagen, was ich im Moment im Kontakt mit dir erlebe. Und ich fürchte, dass du mir diese Rückmeldung übel nehmen wirst. Aber ich Sorge mich um dich und davor, dass sich die Situation verschlimmert. Deshalb muss ich dich darauf ansprechen, auch wenn ich das nicht gern tue.
- Ich muss dir sagen, warum ich mich in letzter Zeit von dir zurückziehe: Ich halte es einfach nicht mehr aus zu sehen, wie schlecht es dir geht. Wenn du für dich etwas tun willst und meine Unterstützung brauchst, dann bin ich an deiner Seite. Aber im Moment muss ich mich einfach stärker zurücknehmen.
- Der „Flurfunk“ meldet, dass du angeblich Probleme hast. Ich möchte nicht über dich, sondern mit dir sprechen. Vielleicht glaubst du, es geht mich nichts an. Doch, es geht mich etwas an. Je schlechter es dir geht, umso mehr versuche ich, dich aufzufangen. Ich übernehme inzwischen Aufgaben, die deine sind. Und ich fange an, dich bei Arbeitsbeginn zu beobachten, um festzustellen, wie du heute drauf bist. Mir gefällt es selber nicht, wie kontrollierend ich mich da verhalte. Ich möchte da wieder raus und werde in Zukunft nicht mehr für dich einspringen.

- Du hast dich gestern krank gemeldet und warst in der Teamsitzung nicht dabei. Unser Chef/Unser Vorgesetzter hat uns allen in der Sitzung Verfehlungen im Sicherheits- und Gesundheitsschutz vorgeworfen, die eigentlich an dich gerichtet waren. Da ist einigen Kollegen der Kragen geplatzt. Ich erzähle dir das, damit du dir überlegen kannst, was du tun willst, um den Ärger nicht weiter zu schüren. Kann es sein, dass es dir im Moment nicht gut geht, dass du Hilfe brauchst, damit du deiner Verantwortung wieder nachkommen kannst?
- Wir beide arbeiten seit langer Zeit zusammen, und ich arbeite gern mit dir. Wenn es nach mir geht, dann soll das auch so bleiben. Bislang waren wir immer ehrlich zueinander, haben uns gegenseitig geholfen und unterstützt. Du hast mir gesagt, dass es in deinem Privatleben zurzeit nicht gut läuft und dass du deshalb in einer Krise steckst. Seit einigen Monaten versuche ich, dir zu helfen, aber meine Vorschläge laufen alle ins Leere. Jetzt musst du mir sagen, wie es weitergehen soll!
- Ich halte es für äußerst problematisch, dass du Alkohol trinkst, um mit Belastungen besser umgehen zu können. Ich befürchte, dass du dir damit sogar ein weiteres Problem schaffst. Alkohol ist auf Dauer keine Lösung für deine Schwierigkeiten. Was kann ich tun, damit du über andere Bewältigungsstrategien nachdenkst?

Textauszug aus der Broschüre „Das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen. Eine Praxishilfe für die Suchtarbeit im Betrieb“, herausgegeben von der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e. V.





Auf die Reaktion vorbereiten

Wenn Sie Kollegen auf ein mögliches Alkoholproblem ansprechen, ist das für den Betroffenen auf jeden Fall ein unangenehmer Moment und kommt vielleicht auch überraschend. Dabei macht es keinen Unterschied, ob derjenige alkoholabhängig ist oder sein Trinkverhalten noch gut unter Kontrolle hat. In jedem Fall gefährdet Alkoholkonsum bei der Arbeit den Trinkenden selbst und andere.

Die Reaktion von Menschen, die auf ihr Alkoholproblem angesprochen werden, kann sehr unterschiedlich ausfallen und lässt sich nicht vorher-sagen. Wie sich der Betroffene verhält, kann auch davon abhängen, in welchem Ton und / oder in welcher Situation Sie das Gespräch führen.

Nutzen sie die folgenden Hinweise auf mögliche Reaktionen, um sich darauf vorzubereiten:

Mögliche Art der Reaktion

Abstreitend und verharmlosend

Abstreitend und vorwurfsvoll

Gereizt, genervt oder aggressiv

Drohend

Selbst-bemitleidend

Erleichtert

Dankbar und ermutigt

Mögliche Antworten von Betroffene

„Wir sind doch hier nicht im Kindergarten, und so schlimm ist es doch gar nicht!“

„Das stimmt doch gar nicht, das ist gelogen!“

„Ich soll wohl gemobbt werden! Denken die anderen Kollegen genauso oder ist das nur deine Ansicht?“

„Ich weiß auch einiges über Sie / über dich zu erzählen.“

„Ich weiß, dass ich ein Problem habe, aber ich weiß mir nicht anders zu helfen. Wenn du das öffentlich machst, wird alles noch schlimmer. Ich kann doch meine Arbeit nicht verlieren!“

„Endlich leih mir jemand sein Ohr und interessiert sich für meine Probleme! Die liegen eigentlich ganz woanders, aber der Alkoholkonsum ist eine Folge davon.“

„Endlich spricht es jemand an. Ich kann zwar im Moment nicht anders, aber ich würde schon gerne etwas tun. Und jetzt tue ich etwas!“



Diese Fehler vermeiden

Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht. Alkoholprobleme anzusprechen, ist ein heikles Thema. Das gilt sowohl für Gespräche mit befreundeten Kollegen, als auch bei rein beruflichen Beziehungen.

Versuchen Sie möglichst, diese Fehler im Gespräch zu vermeiden:

- **Diagnosen stellen.**
Medizinische Diagnosen stellen Ärzte und andere Fachleute außerhalb des Unternehmens. Im Betrieb sind weder die Vorgesetzten, noch die Personalabteilung, die Kollegen oder sonstige Personen ausreichend qualifiziert, um eine Abhängigkeit oder einen Missbrauch zu diagnostizieren.
- **Medizinische Tipps geben.**
Auch Tipps zu Behandlungsansätzen oder Therapieinhalten gehören nicht in ein Gespräch unter Kollegen. Selbst gut gemeinte medizinische Ratschläge können, wenn sie nicht von Fachleuten kommen, ein Abwehrverhalten bei Betroffenen auslösen. Führen Sie sich vor Augen, dass Betroffene sich immer freiwillig in Behandlung begeben, man kann niemanden dazu zwingen!
- **Vorwürfe, Drohungen, Belehrungen, Bewertungen, Unterstellungen, Anweisungen.**
Im Gespräch sind diese Ansagen und Wertungen nicht hilfreich. Mit solchen Gesprächs-ansätzen vermitteln Sie nicht den Eindruck, dass Sie gemeinsame Ziele verfolgen.
- **Panik; „Du wirst abhängig, es wird alles immer schlimmer“.**
Wahrscheinlich wissen Sie nicht genau, wie verfestigt und vorangeschritten die Alkoholprobleme Ihres Kollegen wirklich sind. Sprechen Sie sachlich nur über das, was Ihnen auffällt, was Sie beobachten und was Ihnen Sorgen macht.

- **Bei akuten Gefährdungen:
wegschauen und schweigen.**

Wenn Sie bemerken, dass Ihr Kollege unter akutem Alkoholeinfluss steht (deutliche Anzeichen wie Alkoholfahne, lallende Aussprache oder schwankender Gang), sind Sie verpflichtet, Ihren Arbeitgeber oder Vorgesetzten unmittelbar zu informieren. Denn Alkoholeinfluss bedeutet für jeden Arbeitsplatz eine erhöhte Unfallgefahr. Nach § 16 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) müssen Sie dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten „jede von Ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sofort unverzüglich melden“.

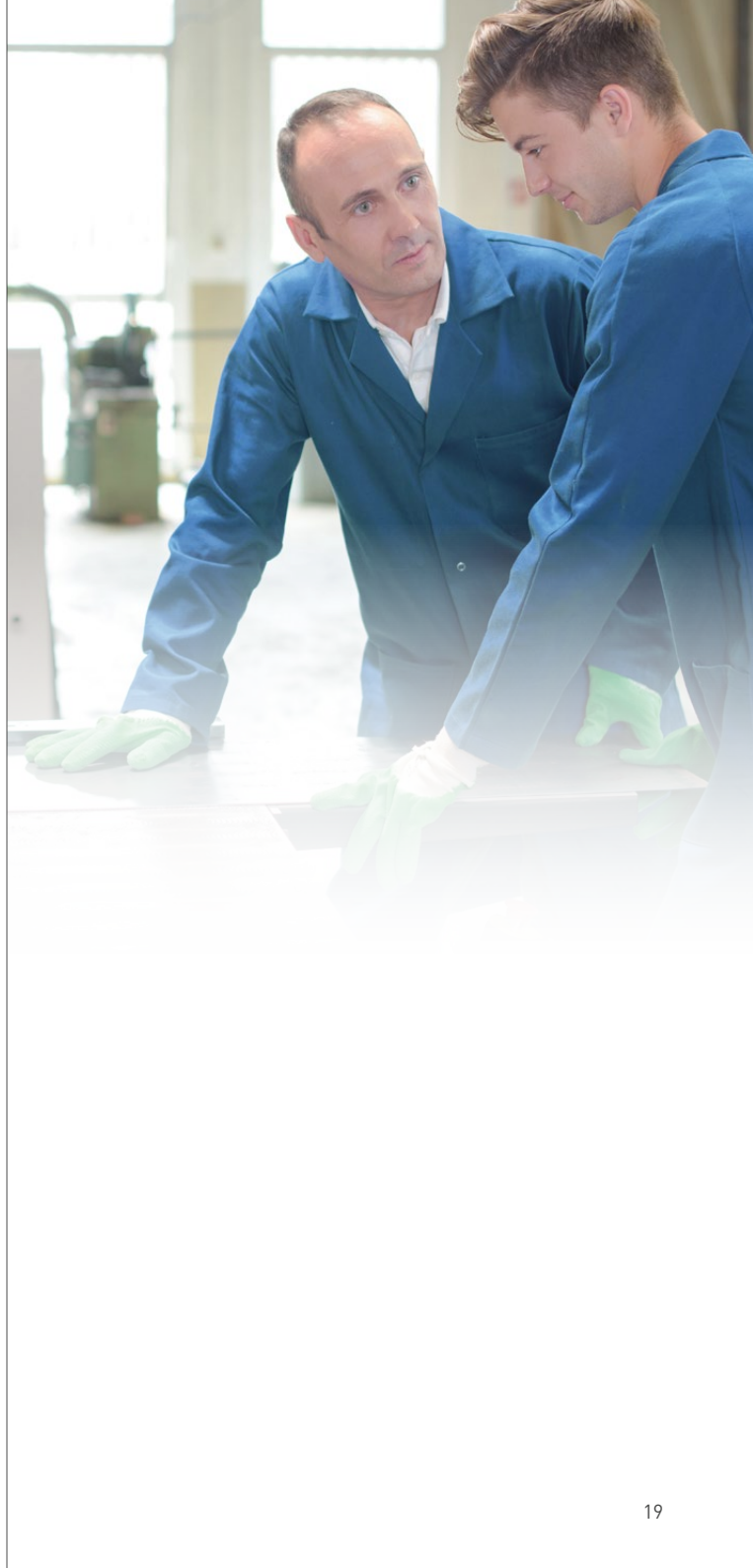
- **Eine falsche Rolle einnehmen.**

Sie sind in dieser Situation kein „Funktions-träger“ wie etwa Vorgesetzte, Mitglieder der Personalvertretung oder betriebliche Suchtbeauftragte. Sie führen das Gespräch als Kollege und nur in dieser Funktion.

Nehmen Sie keine andere Rolle ein (zum Beispiel als verlängerter Arm der Geschäftsführung Pflichtverletzungen aufzeigen und Konsequenzen androhen).

- **Der falsche Zeitpunkt.**

Das Gespräch ist wahrscheinlich weder für Sie noch für Angesprochene angenehm und unbeschwert. Von Betroffenen wird es schnell als Kritik aufgefasst. Um hervorzuheben, dass es bei der Ansprache um den Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeit geht, sind Zeitpunkte wie kurz vor Feierabend oder dem Wochenende besser zu vermeiden.



Informationen, Rat und Hilfe

Wie bei „Ziele des Gesprächs“ bereits angesprochen, ist Ihr Einfluss als Kollege begrenzt. Sie möchten helfen und haben dies auch zum Ausdruck gebracht. Aber möglicherweise müssen Sie erkennen, dass Sie allein nichts ausrichten können, um die Situation zu verbessern. Vielleicht ist auch Ihre eigene Belastungsgrenze erreicht, und ein verbindliches Gespräch zwischen Vorgesetzten und Betroffenen ist erforderlich.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich vertrauensvoll an Ansprechpartner für Suchtfragen in und außerhalb des eigenen Betriebes zu wenden.

Geeignete Ansprechpartner im Betrieb können sein:

- Betriebliche Suchtkrankenhelfer/
betriebliche Ansprechperson Sucht;
betriebliche Sozialberatung
- Beauftragte für betriebliche Gesundheitsförderung und / oder Arbeitssicherheit;
betriebsärztlicher Dienst
- Direkte Vorgesetzte oder die Unternehmensleitung; evtl. die Personalvertretung und / oder die Personalabteilung

Neben Gesprächspartnern innerhalb des Unternehmens können auch Fachkräfte im professionellen Suchthilfesystem und möglicherweise Selbsthilfegruppen für Angehörige weiterhelfen.

Ein Verzeichnis aller Drogen- und Suchtberatungsstellen ist auf der Internetseite verfügbar:

www.suchthilfeverzeichnis.de



Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS)

Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen bietet Informationen und Materialien an und vermittelt Adressen von Hilfeangeboten in Ihrer Nähe:

DHS, Postfach 1369, 59003 Hamm
Tel. +49 2381 9015-0, Fax +49 2381 9015-30
info@dhs.de, www.dhs.de

Dort können Sie auch nach jenen Beratungsstellen suchen, die auf illegale Drogen spezialisiert sind.

Telefonische Auskunft erhalten Sie von der DHS unter +49 2381 9015-0
(Preis entsprechend der Preisliste Ihres Telefonanbieters für Gespräche in das Hammer Ortsnetz).

Montag – Donnerstag von 9.00 – 16.00 Uhr
Freitag von 9.00 – 13.00 Uhr



Bundesweite Sucht und Drogen Hotline

Tel. 01805 313031, 24 Stunden täglich
(0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk
max. 0,42 €/Min. Dieser Dienst wird
unterstützt von NEXT ID.)

Die bundesweite Sucht und Drogen Hotline ist ein Zusammenschluss der Drogennotrufe aus mehreren Bundesländern. Sie richtet sich an Menschen, die Informationen suchen, die sich Sorgen machen, verzweifelt sind, Angst vor Rückfällen haben oder Angaben zu örtlichen Suchtberatungsstellen suchen.

Telefonseelsorge

Tel. 0800 1110111 oder 0800 1110222
24 Stunden täglich, gebührenfrei

Drogenkonsum kann bei Betroffenen oder Angehörigen von massiven persönlichen Problemen wie Angst, Depressivität oder Einsamkeit begleitet sein. Die Telefonseelsorge bietet hierzu neben Gesprächen am Telefon auch Beratung und Seelsorge per Mail und Chat unter www.telefonseelsorge.de an.

Weitere Informationen

Internet

www.sucht-am-arbeitsplatz.de
www.medikamente-und-sucht.de
www.aktionswoche-alkohol.de

Literatur

Für eine vertiefende Betrachtung des Gesprächs unter Kolleginnen und Kollegen bietet die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS) Praxishilfen für die Suchtarbeit im Betrieb an:

Das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen

Eine Praxishilfe für die Suchtarbeit im Betrieb
(DIN A5, 80 Seiten)

Suchtprobleme am Arbeitsplatz

Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche
(DIN A5, 144 Seiten)

Alkohol am Arbeitsplatz

Eine Praxishilfe für Führungskräfte
(DIN A4, 36 Seiten)

Vorbeugen-Helfen-Vernetzen

Aktiv werden bei Konsum und Sucht
am Arbeitsplatz
(Faltblatt, 6 Seiten)

Alkohol am Arbeitsplatz

(Faltblatt, 12 Seiten)

Schlaf- und Beruhigungsmittel am Arbeitsplatz

Informationen und Hilfen für betriebliche
Multiplikatoren
(DIN A4, 38 Seiten)

▼ Für Angehörige Suchtkranker:

Alkohol, Medikamente, Tabak, illegale Drogen, süchtiges Verhalten?

Ein Angebot an alle, die einem nahestehenden
Menschen helfen möchten
(DIN A5, 60 Seiten)

▼ Für Betroffene und Interessierte:

Alles O.K. mit Alkohol?

(DIN A5, 51 Seiten)

Riskante Partnerschaft

Mehr Gesundheit - Weniger Alkohol

Ratgeber für Männer

(DIN A5, 59 Seiten)

Medikamentenabhängigkeit

Informationen und Hilfen

(DIN A5, 84 Seiten)

Medikamenteneinnahme: Risiken vermeiden

Medikamente mit Abhängigkeitsrisiko:

4-K-Regel für den Umgang

(Faltblatt, 6 Seiten)

Die Broschüren und Faltblätter können kostenlos bei der DHS bestellt werden (Bestelladresse siehe S. 21).

Oder im Internet unter:

www.dhs.de

Rubrik „Informationsmaterial / Bestellung“.

Die Broschüren und Faltblätter sowie weitere Informationsmaterialien stehen auch zum Download zur Verfügung: www.dhs.de, Rubrik „Informationsmaterial / Broschüren und Faltblätter“.

Ein Literaturverzeichnis zum Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ finden Sie unter folgendem Link:

www.dhs.de/bibliothek/literaturverzeichnisse.html

Die DHS

Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS) mit Sitz in Hamm ist der Zusammenschluss der in der Suchtprävention und Suchthilfe bundesweittätigen Verbände. Dazu gehören die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, öffentlich-rechtliche Träger der Suchthilfe und Selbsthilfe- und Abstinenzverbände. Die DHS koordiniert und unterstützt die Arbeit der Mitgliedsverbände und fördert den Austausch mit der Wissenschaft.

Die Geschäftsstelle der DHS in Hamm gibt Auskunft und vermittelt Informationen an Hilfesuchende, Experten, Medien- und Pressefachleute sowie andere Interessierte.



Mitglieder der DHS:

▼ Verbände der freien Wohlfahrtspflege

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. (AWO)

Deutscher Caritasverband e.V.
Referat Gesundheit, Rehabilitation, Sucht

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband –
Gesamtverband e.V.
Referat Hilfen für junge Volljährige /
Gefährdetenhilfe

Deutsches Rotes Kreuz e.V. (DRK)

Gesamtverband für Suchthilfe e.V.
Fachverband der Diakonie in Deutschland

▼ Abstinenz- und Selbsthilfeverbände

Blaues Kreuz in der Evangelischen Kirche
Bundesverband e.V. (BKE)

Blaues Kreuz in Deutschland e.V.
Bundesgeschäftsstelle (BKD)

Bundesverband der Elternkreise suchtgefährdeter
und suchtkranker Söhne und Töchter e.V. (BVEK)

Freundeskreise für Suchtkrankenhilfe
Bundesverband e.V.

Guttempler in Deutschland e.V.

Kreuzbund e.V.
Bundesgeschäftsstelle

Fachverbände

akzept e.V.
Bundesverband für akzeptierende
Drogenarbeit und humane Drogenpolitik

Bundesfachverband Essstörungen e.V.

Bundesverband für stationäre
Suchtkrankenhilfe e.V. (buss)

Caritas Suchthilfe CaSu e.V.
Bundesverband der Suchthilfe-
einrichtungen im DCV

Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit
in der Suchthilfe e.V.

Deutsche Gesellschaft für Suchtmedizin e.V.

Deutsche Gesellschaft für Suchtpsychologie e.V.
Bundesgeschäftsstelle

Deutscher Frauenbund für alkoholfreie Kultur e.V.
Bundesverband

Fachverband Drogen- und Suchthilfe e.V. (FDR)

Fachverband Glücksspielsucht e.V.

Fachverband Medienabhängigkeit e.V.

Öffentlich-Rechtliche Träger

BAG Psychiatrie

Kooperierende Organisationen

Bundesarbeitsgemeinschaft der
Landesstellen für Suchtfragen

Bundesvereinigung der kommunalen
Spitzenverbände

Interessenvertretung für Kinder
aus Suchtfamilien e.V.

NACOA Deutschland

Stiftung Bahn-Sozialwerk

Impressum

Herausgeber



Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V.
Westenwall 4, 59065 Hamm
Tel. +49 2381 9015-0
Fax +49 2381 9015-30
info@dhs.de, www.dhs.de

BARMER

Axel-Springer-Str. 44, 10969 Berlin
www.barmer.de

Redaktion

Dr. Peter Raiser, DHS
Dr. Raphael Gaßmann, DHS
Andrea Jakob-Pannier, BARMER

Konzeption und Text

Dr. Peter Raiser, DHS
Basierend auf der Broschüre
„Das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen“
(Autorin: Ute Pegel-Rimpl)

Gestaltung

STADTLANDFLUSS, Frankfurt am Main

Druck

Druck- und Verlagshaus Fromm, Osnabrück

Auflage

1.50.03.19

Diese Broschüre wird von der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V., Postfach 1369, 59003 Hamm (info@dhs.de), und der BARMER, Wuppertal, kostenfrei abgegeben. Sie ist nicht zum Weiterverkauf durch die Empfängerin/den Empfänger oder Dritte bestimmt.



BARMER

Die Broschüre „Alkohol am Arbeitsplatz – Hinweise für das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen“ wird im Rahmen der Selbsthilfeförderung nach § 20h Sozialgesetzbuch V finanziert durch die BARMER. Gewährleistungs- oder Leistungsansprüche gegenüber den Krankenkassen können daraus nicht erwachsen. Für die Inhalte und Gestaltung ist die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. verantwortlich.



Westenwall 4
59065 Hamm
Tel. +49 2381 9015-0
info@dhs.de
www.dhs.de

BARMER

Axel-Springer-Str. 44
10969 Berlin
www.barmer.de

60372K/0319