

INFORMATION



Suchtkrankenhelfer Dieter Balder

Telefon gesch: 245 66381 + 0172 3949158 Telefon priv. 604 20 85

E-Mail priv.: 01723949158@d2mail.de

014/10.99

Die Informationen wenden sich gleichermaßen an Frauen und Männer. Um den Sprachfluß nicht zu stören ist der Abhängige auch die Abhängige, der Betroffene auch die Betroffene, der Alkoholiker auch die Alkoholikerin, der Vorgesetzte auch die Vorgesetzte (usw.).

HILFE DURCH NICHTHILFE

Die letzte Info (13/08.99) beschäftigte sich ausführlich mit dem **Co-Alkoholismus**. Es wurde klar herausgestellt, dass es falsch ist einem eventuell alkoholkranken Mitarbeiter zu decken bzw. ihm dadurch zu helfen, dass seine Arbeit teilweise übernommen und sein Verhalten gegenüber Anderen entschuldigt wird. Ferner war zu erkennen, dass dem eventuell Betroffenen seine Probleme und damit auch die Probleme seines Umfeldes bewußt werden müssen. Und genau dies ist der Punkt, der von den Mitarbeitern erkannt und angegangen werden muß. Also, die Probleme **nicht** aufschieben, sondern angehen, den Mitarbeiter auf die Probleme hinweisen! Eigentlich eine Handhabung, die bei Problembewältigung üblich sein sollte, aber anders = verschieben ist oft doch einfacher. Nur helfen bzw. die Probleme beseitigen ist dabei nicht möglich. Beim Vorliegen einer eventuellen Alkoholkrankheit würde sich dann im Laufe der Zeit die Situation des Betroffenen verschärfen und damit wird durch **falsche** Hilfe auch die Gesundheit des Mitarbeiters auf's Spiel gesetzt.

Was soll nun aus Sicht des Suchtkrankenhelfers unternommen werden?

- ◆ *Der eventuell Betroffene **muß** angesprochen werden.*
- ◆ *Ihm **muß** der Verdacht, dass er Probleme mit Alkohol / Medikamente und/oder sonstige Suchtmittel hat, mitgeteilt werden.*

- ◆ *Es **müssen** die Fakten aufgeführt werden, die zu dem Verdacht geführt haben.* Sollte, was aus Sicht des Suchtkrankenhelfers der Idealfall wäre, dieses Gespräch von Kollege zu Kollege geführt werden, muß als Konsequenz, wenn sich am Verhalten des Betroffenen nichts ändert, der Vorgesetzte informiert werden. Diese Konsequenz **muß** dem Betroffenen mitgeteilt werden. Der Betroffene wird auf dieses Gespräch in der Regel abwehrend, wenn nicht sogar wütend reagieren. Dennoch ist es die einzige wirksame „Hilfe“. Der Betroffene wird über dieses Gespräch nachdenken und sich vielleicht zum erstenmal eigene Gedanken über seinen Umgang mit dem Suchtmittel (Alkohol) machen. Und genau das muß erreicht werden um eventuelle Folgemaßnahmen einzuleiten. Leicht darf man sich das Gespräch mit einem eventuell Betroffenen nicht vorstellen. Kann sich der Kollege nicht entschließen das Gespräch selbst zu führen, so sollte er den Vorgesetzten von dem Verdacht mit den dazugehörigen Fakten in-

I N F O R M A T I O N

Suchtkrankenhelfer Dieter Balder

014/10.99

HILFE DURCH NICHTHILFE

formieren. Der Vorgesetzte selbst darf sich dann auf **gar keinen** Fall allein auf die **genannten** Fakten verlassen sondern er selbst muß den eventuell Betroffenen beobachten, die Fakten selbst erkennen und aus eigenen Erkenntnissen zum gleichen Verdacht kommen. Erst **dann muß/darf** der Betroffene angesprochen werden.

Es wurde viel von Fakten geschrieben; was sind denn nun Fakten? Es gibt **keine** Regel, die besagt:

Fakt 1 und Fakt 2 = alkoholkrank

Bei jedem Menschen ist die Gewichtung der einzelnen Fakten, die auf eine Alkoholkrankheit schließen könnten, wenn sie denn überhaupt vorliegt, anders. Ob eine tatsächliche Krankheit vorliegt kann letztendlich nur der Arzt entscheiden! Als Anhaltspunkt sollen einige der üblichen Fakten genannt werden:

- * *Alkoholfahne*
- * *Unsicherer Gang*
- * *Unregelmäßige Arbeitszeiten*
- * *Unentschuldigtes Fehlen*
- * *Nachlassen der Arbeitsleistung*
- * *Stimmungsschwankungen*
- * *etc.*

Sind nun einzelne Fakten auch für den Vorgesetzten klar zu erkennen, so **muß er** seinen Verdacht gegenüber den Betroffenen äußern. Folgende Empfehlungen für das Vorgehen seitens des Vorgesetzten

sollten zwischen dem Bereich Personal, Betriebsrat und dem Suchtkrankenhelfer beraten werden:

Gespräch	Inhalt der Gespräche	Konsequenzen
Erstes Gespräch	Verdacht äußern, Fakten darlegen, an Suchtkrankenhelfer verweisen	Neuen Termin vereinbaren
Zweites Gespräch Nach ca. drei Monaten	Mündliche Verwarnung, wenn keine Verhaltensänderung	Konsequenzen aufzeigen. Erneut an Suchtkrankenhelfer verweisen
Drittes Gespräch Nach ca. zwei weiteren Monaten	1. schriftliche Verwarnung, wenn keine Verhaltensänderung	Konsequenzen aufzeigen. Erneut an Suchtkrankenhelfer verweisen
Viertes Gespräch Nach ca. zwei weiteren Monaten	2. schriftliche Abmahnung, wenn keine Verhaltensänderung	Kürzung der Bezüge (Tantieme). Kündigung andeuten. An Suchtkrankenhelfer oder anderen Beratungsstellen verweisen
Fünftes Gespräch Nach ca. zwei weiteren Monaten	Kündigung aussprechen, wenn keine Verhaltensänderung	Angebot: Nach einem Jahr Abstinenz eventuelle Wiedereinstellung