

Suchtprävention am Arbeitsplatz

Der Missbrauch oder die Abhängigkeit von Alkohol, Medikamenten oder illegalen Drogen kann zu einem massiven Störfaktor am Arbeitsplatz werden. Der kollegiale Umgang mit Personen, die am Arbeitsplatz durch ihr Alkoholproblem auffallen, ist für das Team meistens schwierig, peinlich und frustrierend. Nur wenige trauen sich, das Problem direkt anzusprechen, und kaum jemand weiß so recht, was wirklich helfen kann. Manche haben auch schon schlechte Erfahrungen mit den Reaktionen der Betroffenen gemacht.

Natürlich will niemand die Kollegin oder den Kollegen ‚reinreißen‘; daher scheint es einfacher und ‚tolanter‘, über die Suchtprobleme der anderen hinwegzusehen und zu schweigen. Häufig wird dann aber doch – und zwar hinter vorgehaltener Hand – über die ‚Fahne‘, die schlechten Arbeitsleistungen oder das häufige Fehlen der Kollegin oder des Kollegen geredet. Alle wissen Bescheid, aber keiner tut etwas. Diese Art von ‚Toleranz‘ ist nicht hilfreich. Wenn Vorgesetzte, Kolleginnen oder Kollegen aus Hilflosigkeit, Scham oder falsch verstandener Kollegialität wegschauen und nichts unternehmen, verhindern sie, dass den Betroffenen frühzeitig geholfen wird. Und auch Wegschauen kostet viel Energie – auf

Dauer gesehen meist mehr als das konstruktive Lösen der Probleme.

Die Sozial- und Konfliktberatung an der TU Darmstadt bietet konkrete, lösungsorientierte Unterstützung für abhängige und gefährdete Beschäftigte, aber auch für deren Vorgesetzte, für Kolleginnen und Kollegen an. Zumeist wird es als große Erleichterung erlebt, „das Problem“ in einer vertraulichen und geschützten Gesprächsatmosphäre einmal auszusprechen, die Sorgen und das Unbehagen zu äußern. Auch können dabei die Verstrickungen angesprochen werden, in die man im Umgang mit Gefährdeten und Abhängigen leicht geraten kann. Das Beratungsgespräch bietet die Möglichkeit, Verhaltensalternativen zu entwickeln, die den kolle-

gialen Umgang erleichtern. Bei Vorgesetzten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ein Alkoholproblem haben, stellt sich häufig ein Gefühl von Hilflosigkeit und Ohnmacht ein. Man möchte helfen, weiß aber nicht, wie das Problem angemessen angesprochen wird. Auch mit viel Erfahrung und Fingerspitzengefühl führen die Gespräche immer wieder in eine Sackgasse. Daran ziehen viele dann für sich die Konsequenz, lieber alles so laufen zu lassen und abzuwarten.

Mit Unterstützung des Sozial- und Konfliktberatung können Vorgesetzte von abhängigen oder gefährdeten Mitarbeiter/inne/n konkrete Lösungsideen für erfolgreiche Mitarbeitergespräche entwickeln, in denen sie die Betroffenen mit ihrem problematischen Verhalten konfrontieren, Unterstützung anbieten und konkrete Ziele für Verhaltensänderungen vereinbaren.

Sozial- und Konfliktberatungsstelle der TUD, Dr. Mada Mevissen, Telefon 16-7053, sokobe@pvw.tu-darmstadt.de