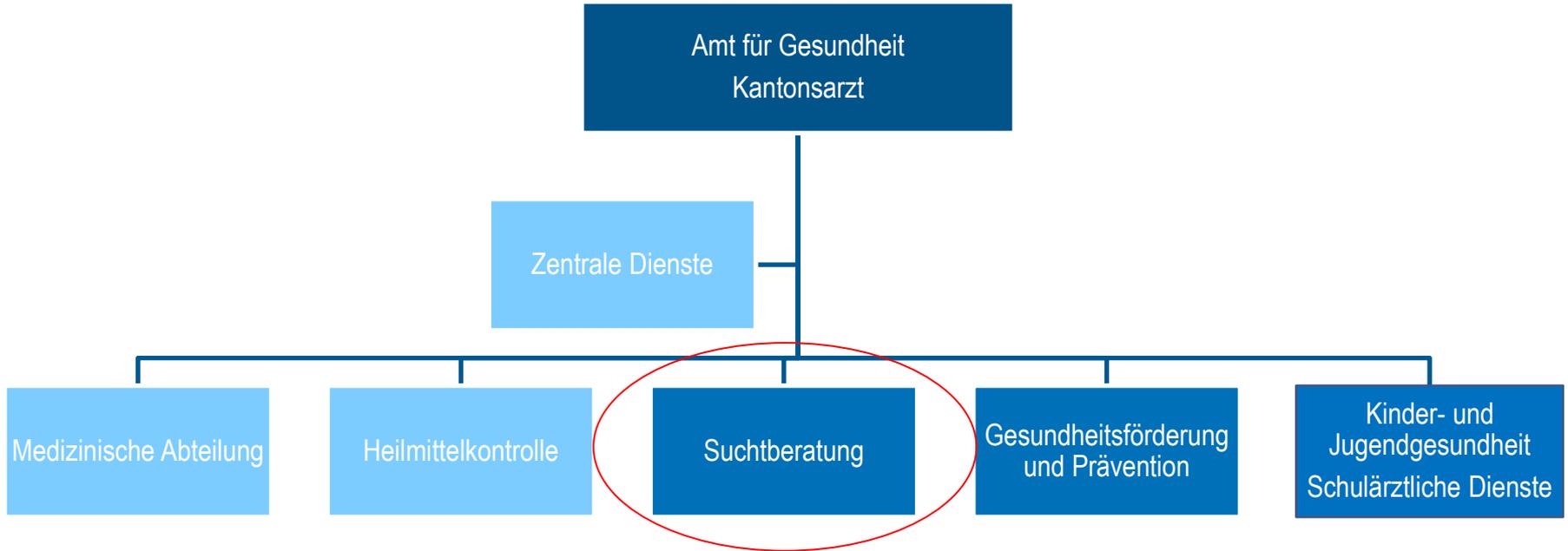


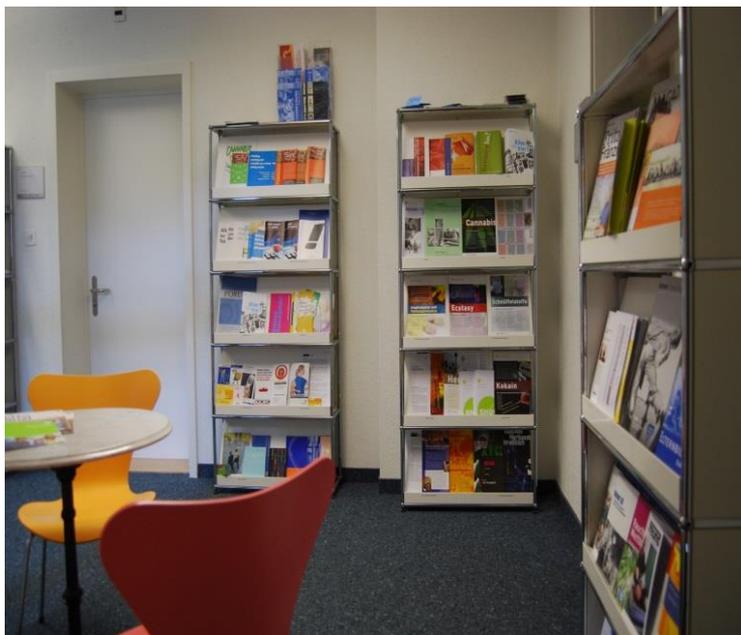


Kanton Zug

Suchtbehandlung - was beinhaltet das?

Suchtberatung des Kantons Zug, Judith Halter





Aegeristrasse 56, 6300 Zug

# Das Team



**Marco Bilgerig**  
lic. phil. Psychologe FSP  
Systemische Therapie und  
Beratung



**Nathalie Conrad**  
Msc in Psychologie  
Psychoanalytische Therapie i.A.



**Judith Halter**  
dipl. Psychologin IAP/SBAP  
Systemische Therapie und  
Beratung / Abteilungsleitung



**Elvira Metzen**  
Diplom-Pädagogin  
Systemische Therapie und  
Beratung



**Max Stutz**  
dipl. Psychologe FH/SBAP  
Personzentrierter Psychotherapeut

## Kontakt durch Arbeitgeber

Telefon von vorgesetzter Person, mit Fragen zu Vorgehen.

Beispiele:

- *Wir haben eine Mitarbeiterin, bei der wir ein Alkoholproblem vermuten? Wie sollen wir vorgehen?*
- *Wir haben einen Mitarbeiter mit einem Alkoholproblem. Wir haben ihn in einem Gespräch mit unserem Verdacht konfrontiert, er ist zu seinem Problem gestanden. Wie können wir weiter vorgehen?*

## Empfehlung bei Verdacht

- Gespräch führen, aber vorher Auffälligkeiten gut dokumentieren, Vorkommnisse und Vorfälle genau notieren, im Fokus sind Leistungs- und Verhaltensauffälligkeiten
- Im Gespräch nicht primär den vermuteten Alkoholkonsum thematisieren, sondern dass Leistungserwartungen nicht erfüllt sind und/oder besondere Verhaltensweisen aufgefallen sind
- Im Gespräch Erwartungen bezüglich Veränderung und Ziele formulieren, Kontrolltermin, Gesprächsprotokoll

# Interventionsschema





# Alkohol am Arbeitsplatz



- Home
- Über diese Website
- FAQ
- Dokumente
- Angebote
- Kontakt
- fr de it

- Informationen über Alkohol ☰
- Alkohol am Arbeitsplatz: Ein vielschichtiges Thema ☰
- Gesetze ☰
- Betriebliches Präventionsprogramm ☰
- Intervention bei Auffälligkeiten ☰
- Auszubildende ☰
- Unter Mitarbeitenden ☰
- Videos ☰

## Willkommen

Lange Zeit waren Alkoholprobleme am Arbeitsplatz ein Tabuthema. Inzwischen haben immer mehr Unternehmen den Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz im Rahmen ihrer Personalpolitik geregelt. Die Arbeitswelt ist ein Spiegelbild der Gesellschaft, und Alkoholprobleme können jede und jeden treffen, unabhängig von der sozialen Schicht, dem Bildungsniveau oder den geistigen Fähigkeiten. Schätzungen zufolge haben 5% der erwachsenen Schweizer Bevölkerung ein Alkoholproblem.

Dieses Verhältnis dürfte auch in der Berufswelt anzutreffen sein. Noch vor einigen Jahren begegnete man der Einführung von Alkoholpräventionsprogrammen in der Arbeitswelt mit Skepsis. In der Zwischenzeit hat sich diese Haltung merklich verändert. In der täglichen Arbeit mit Unternehmen beobachtet Sucht Schweiz eine erfreuliche Entwicklung hin zur Enttabuisierung des Themas Alkohol am Arbeitsplatz. Damit verbunden ist eine erhöhte Bereitschaft der Unternehmen, sich mit Fragen rund um den Konsum von Alkohol bei der Arbeit auseinanderzusetzen.

Der professionelle Umgang mit alkoholbedingten Problemen ist in vielen Unternehmen zu einem festen Bestandteil der Personalpolitik geworden. Die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, wirtschaftliche Überlegungen und die Sorge um die Betriebssicherheit bewegen Geschäftsleitungen zunehmend dazu, Massnahmen zur Prävention und Bewältigung von Abhängigkeitsproblemen zu ergreifen.

Videos

Intervention bei Auffälligkeiten

gute Gründe

Unter Mitarbeitenden

En collaboration avec / In Zusammenarbeit mit / In collaborazione con:



Département fédéral de l'économie DFE  
 Secretariat d'Etat à l'économie SECO





## Sucht am Arbeitsplatz

- Vorbeugung
- Intervention**
- Beratung und Hilfe
- Betriebliches Suchtprogramm
- Netzwerke und Organisationen

Startseite | Themen | Intervention | Intervention und Gesprächsleitfäden

Suchbegriff [► Suche](#)

[Home](#)

[Über diese Seite](#)

[Sitemap](#)

[Kontakt](#)

[Bestellung von Materialien](#)

[Impressum](#)

[Literatur und Links](#)

[Drucken](#)

### Vorbeugung

#### Intervention

##### Intervention und Gesprächsleitfäden

- Das Fürsorgegespräch
  - Das Klärungsgespräch
  - Arbeitssicherheit
  - Der Stufenplan
  - Erneute Auffälligkeit nach Therapie
  - Qualifizierung von Personalverantwortlichen
  - Rechtliche Fragen bei Auffälligkeiten und Intervention
  - Das Gespräch unter Kollegen
- Beratung und Hilfe
- Betriebliches Suchtprogramm
- Netzwerke und Organisationen

### Intervention und Gesprächsleitfäden

Wird ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz auffällig, sind Führungskräfte aufgefordert, möglichst frühzeitig zu handeln und einzuschreiten, also zu intervenieren. Im Vordergrund steht dabei, in Gesprächen eine Rückmeldung zu geben, Probleme abzuklären und dem Betroffenen Unterstützung anzubieten. Bei wiederholter Pflichtverletzung müssen Interventionen unter Umständen eine Sanktionierung (eine formale Maßnahme zur Bestrafung eines Fehlverhaltens) enthalten.

Interventionskonzepte und Leitfäden unterstützen Führungskräfte, sich auf solche Gespräche vorzubereiten. Ebenfalls zeigen sie auf, wie man planvoll, gezielt und strukturiert handelt, um den Ansprüchen gesundheitsorientierter Personalführung gerecht zu werden. Suchtmittelgebrauch oder Suchtverhalten sind sensible Themen, die nicht vermieden, sondern von Personalverantwortlichen aktiv angegangen werden müssen. Intervention heißt auch: das richtige Maß zwischen Hilfe und Sanktionierung zu finden.

#### Hier lesen Sie:

- [> Auffälligkeiten am Arbeitsplatz](#)
- [> Frühzeitiges Ansprechen](#)
- [> Gesprächsformen](#)
- [> Die Rolle der Personalverantwortlichen](#)

## Mitarbeiter steht zu Alkoholproblem

- Mitarbeiter empfehlen (evtl. als Bedingung festlegen) sich fachliche Hilfe zu holen (Hausarzt, Suchtberatung), um abzuklären, welche Behandlung es braucht (Behandlungsplan)
- Schriftliche Vereinbarung betreffend Massnahmen und weiterem Vorgehen (z.B. bei stationäre Therapie)
- Wenn ambulante Behandlung, regelmässige Standortgespräche, Überprüfung der Zielvereinbarungen und Einhaltung von Abmachungen, evtl. Gespräche mit Einbezug der Beratungsperson, Schweigepflicht-Entbindung

# Was beinhaltet eine Suchtbehandlung?

## Zuerst Abklärung

- Abklärung der Situation, Suchtmittelkonsum, besteht eine körperliche Abhängigkeit, Gesundheitszustand
- Wie sieht private Situation aus, Situation am Arbeitsplatz
- Information über Behandlungsmöglichkeiten, Empfehlung für Behandlung (ambulant, mit oder ohne Medikamente, stationärer Entzug, längere stationäre Therapie)
- Zu was ist die Person bereit und motiviert, sind deren Vorstellungen realistisch
- Unterstützung bei Organisation der notwendigen nächsten Schritte

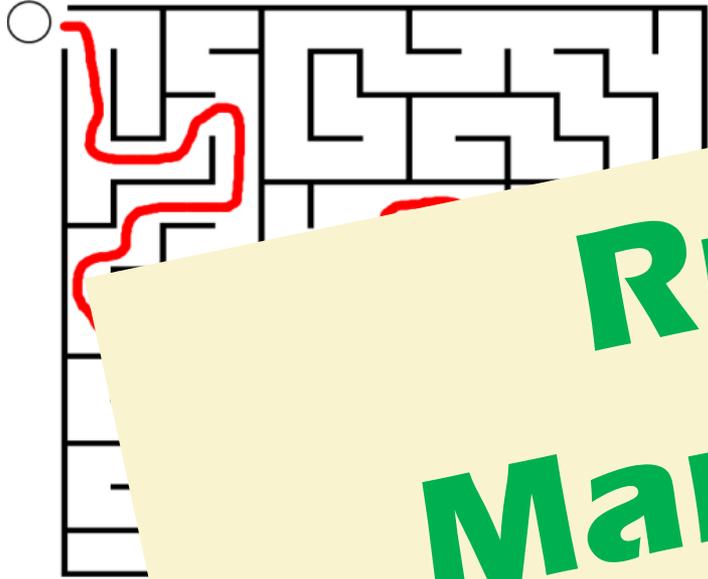


# Was beinhaltet eine ambulante Suchttherapie?

## Individuelle Zielsetzungen, regelmässige Gespräche

- Erste Zielsetzung festlegen: Was soll erreicht werden? Was will die/der Betroffene? Was will der Arbeitgeber? Was das weitere Umfeld? Was verlangt die Gesundheit?
- Vereinbarung betreffend Zielvereinbarung, Setting klären
- Regelmässige Gespräche, zu Beginn in der Regel wöchentlich oder zweiwöchentlich, mit der Zeit grössere Abstände
- Inhalte der Gespräche: Wie können Ziele erreicht werden, was hilft, wo ist es schwierig, welche Veränderungen braucht es im Leben etc.
- Beziehung zu Beratungsperson wichtig





# Rückfall- Management

Time for  
Lunch

