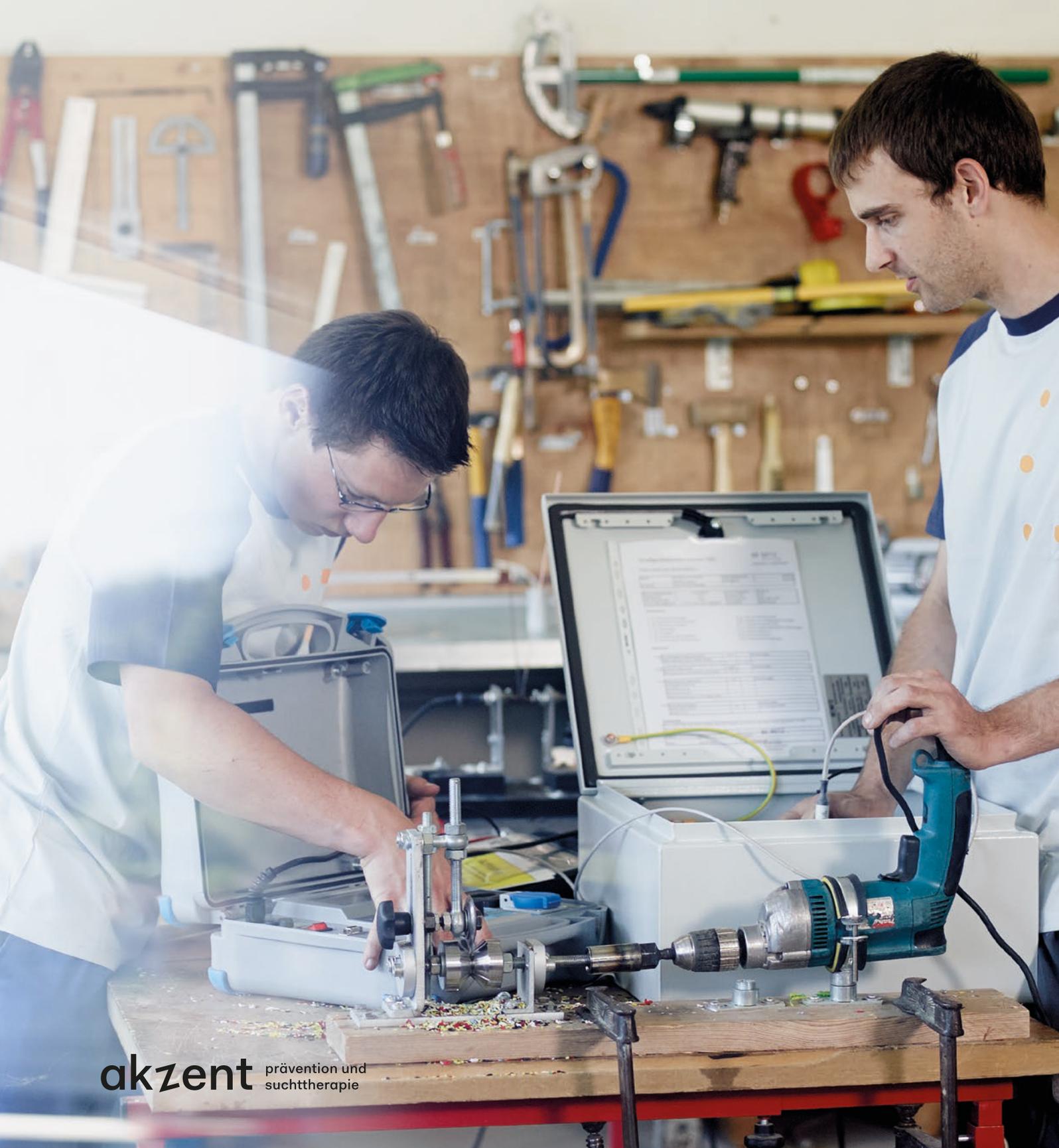


Leitfaden und Checklisten zum Umgang mit Suchtgefährdeten

FRÜHINTERVENTION IN BETRIEBEN





INHALTSVERZEICHNIS

WORUM GEHT ES? _____	3
ERKENNEN _____	6
Checkliste «Erkennen» _____	8
REFLEKTIEREN _____	9
HANDELN _____	10
Stufenplan im Umgang mit suchtgefährdeten Mitarbeitenden _____	12
Checkliste «Gesprächsführung» _____	13
VERNETZUNG _____	14
SCHULUNG _____	15

Dieser Leitfaden ist im Rahmen des Projektes «Sensor – erkennen und handeln» von Akzent Prävention und Suchttherapie zur Frühintervention bei Suchtgefährdung in Betrieben und in der Berufsbildung entstanden. Download unter www.akzent-luzern.ch.

LITERATURVERZEICHNIS

Akzent Prävention und Suchttherapie: Frühintervention in Betrieben, 2015
Bundesamt für Statistik: Gesundheitsstatistik 2019, 2019
Polynomics: Alkoholbedingte Kosten in der Schweiz, 2014
Sucht Schweiz. Suchtmittelkonsum während der Lehrzeit, 2010
Sucht Schweiz: Alkohol am Arbeitsplatz. Hinweise für Mitarbeitende, 2016
Sucht Schweiz: www.alterundsucht.ch, 2020
SuvaPro: Suchtmittel am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht, 2006

zISg

Zweckverband für
institutionelle Sozialhilfe
und Gesundheitsförderung

DANK

Folgende Personen gaben wertvolle Inputs zum Leitfaden:
Edith Weibel Arnold, KLICK Fachstelle Sucht Region Luzern;
Oliver Koch, Irene Reber und Rahel Keller, Manor, Hochdorf;
Felix Wahrenberger und Jacqueline Mennel Kaeslin,
Akzent Prävention und Suchttherapie.

© 2020 Akzent Prävention und Suchttherapie

WORUM GEHT ES?

Dieser Leitfaden unterstützt Führungsverantwortliche und Personalfachpersonen in Betrieben im Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz. Er zeigt auf, wie angemessen auf ein Suchtverhalten reagiert werden kann.

Sucht am Arbeitsplatz wird oft zu spät wahrgenommen

Wie reagieren, wenn bei Mitarbeitenden eine Suchtproblematik vermutet wird? Ansprechen? Wegschauen? Kündigen? Die Verunsicherung ist verständlich. Dies vorweg: Das richtige Vorgehen gibt es nicht. Dieser Leitfaden bietet jedoch eine Hilfestellung im Umgang mit problematischem Substanzkonsum oder Suchtverhalten.

SUCHT UND ARBEIT

Die Schweizer Wirtschaft trägt indirekte Kosten des Alkoholkonsums von über 3 Milliarden Franken. Diese sind auf geringere Arbeitsleistung, Produktionsverluste wegen frühzeitiger Todesfälle oder Krankheiten zurückzuführen. Das Betriebsklima leidet, Betroffene sind häufiger krank und mit der Zeit weniger leistungsfähig. Grund genug, sich dieser Problematik anzunehmen.

Oft vergehen Jahre, bis ein Suchtproblem bei Mitarbeitenden erkannt wird. Selbst Betroffene wollen lange nicht wahrhaben, dass sie ein Suchtproblem haben, und versuchen, es vor den anderen zu verbergen. Sucht ist eine Krankheit und entwickelt sich schleichend. Sie hat nichts mit Schwäche oder Selbstverschulden zu tun. Im Gegenteil, jeder Mensch kann süchtig werden. Die Auswirkungen einer Sucht auf Leistung und Verhalten machen jedoch ein Intervenieren des Arbeitgebers notwendig. Je früher reagiert wird, desto eher können Langzeitabsenzen verhindert werden.

Sucht ist gemäss der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ein Zustand periodischen oder chronischen Angewiesenseins auf bestimmte Substanzen oder Verhaltensweisen. Fehlen diese Substanzen oder Tätigkeiten, treten körperliche und psychische Entzugserscheinungen auf.

Sowohl Arbeitgebende wie auch Arbeitnehmende sind verpflichtet, alles zu tun, was die Arbeitssicherheit gewährleistet

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Vorgesetzte sind von Gesetzes wegen verpflichtet, alle geeigneten Massnahmen zu treffen, um Unfällen vorzubeugen (Art. 328 OR). Das bedeutet beispielsweise, dass Vorgesetzte keine Mitarbeitenden wissentlich in angetrunkenem Zustand oder stark übermüdet arbeiten lassen dürfen. Die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit liegt im Ermessen der vorgesetzten Person und hängt von der Gefährlichkeit der Arbeit ab.

Arbeitnehmende sind gemäss Art. 11 Abs. 1 VUV verpflichtet, Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit zu befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln zu berücksichtigen. Dazu gehört beispielsweise, dass ein Alkoholverbot des Betriebs während der Arbeitszeit zu respektieren ist, wenn dieses ein fester Bestandteil des Arbeitsvertrages ist. Drogen- oder Alkoholtests hingegen verstossen gegen den Persönlichkeitsschutz. Ausnahmen sind nur in berechtigten Fällen und mit der Einwilligung der Betroffenen möglich. Der Datenschutz ist sowohl bei der Dokumentation wie auch Kommunikation einzuhalten.

WANN SPRECHEN WIR VON ABHÄNGIGKEIT?

Medizinisch gesehen wird gemäss Diagnosesystem ICD-10 von einer Suchterkrankung oder Abhängigkeit gesprochen, wenn während des letzten Jahres drei oder mehr der folgenden Kriterien erfüllt waren:

- Starker Wunsch oder eine Art Zwang, das Suchtmittel zu konsumieren
- Beginn oder Beendigung des Konsums oder die Konsummenge können nicht kontrolliert werden (Kontrollverlust)
- Körperliche Entzugssymptome bei Beendigung oder Reduktion des Konsums
- Es muss zunehmend mehr konsumiert werden, um die gleiche Wirkung zu erzielen (Toleranzentwicklung)
- Fortschreitende Vernachlässigung anderer Interessen zugunsten des Suchtmittels
- Erhöhter Zeitaufwand, um die Substanz zu beschaffen, zu konsumieren oder sich von den Folgen des Konsums zu erholen
- Anhaltender Substanzkonsum trotz Nachweis eindeutiger schädlicher Folgen wie Leberschädigung, Depressionen oder Verschlechterung der kognitiven Funktionen

Verhaltenssüchte funktionieren nach denselben Mechanismen.

WAS TUN BEI EINEM PROBLEMATISCHEN SUCHTVERHALTEN?

Wird eine Suchtproblematik bei Mitarbeitenden festgestellt, müssen Führungskräfte ihre Verantwortung wahrnehmen und reagieren. Dies soll jedoch nicht überstürzt geschehen, sondern bedacht und Schritt für Schritt. So ist am ehesten gewährleistet, dass die betroffene Person darauf einsteigt und sich helfen lässt. Ausnahme: Wenn akute Gefahr für eine Fremd- oder Selbstgefährdung besteht, muss sofort gehandelt werden.

Der Leitfaden zeigt die einzelnen Handlungsschritte von der Erstbeobachtung einer Auffälligkeit bis hin zu verschiedenen Interventionsmöglichkeiten auf. Erst wenn all diese Schritte und Massnahmen zu keiner dauerhaften Verbesserung der Arbeitsleistung und des Arbeitsverhaltens beitragen, kommt es allenfalls als letzte Konsequenz zu einer Auflösung des Arbeitsvertrages.

Die Frühintervention wird erleichtert, wenn dieser Leitfaden gut in die Organisation eingeführt wird, damit die einzelnen Schritte von allen Beteiligten einheitlich umgesetzt werden können. Es empfiehlt sich, vorgängig zur Einführung dieses Leitfadens im Betrieb folgende Fragen rund um die Fallführung zu klären:

- Wie sind die Verantwortlichkeiten geregelt?
- Wie und wo sollen die Beobachtungen festgehalten werden?
- Mit wem werden Beobachtungen geteilt?
- Wann ist es angezeigt, eine Massnahme einzuleiten, und welche Massnahmen sind angebracht?
- Welche internen oder externen Fachstellen bieten den Mitarbeitenden geeignete Unterstützung und wann werden sie mit einbezogen?
- Welche Unterstützung gibt es für Führungsverantwortliche und Personalfachpersonen?

Es ist nicht einfach, ein Gespräch mit einer bzw. einem gefährdeten oder abhängigen Mitarbeitenden zu führen. Deshalb braucht es eine gute Vorbereitung, damit im Gespräch nicht die «Sucht» im Mittelpunkt steht, sondern vor allem über die Arbeitsleistung und das Verhalten am Arbeitsplatz gesprochen wird. Akzent unterstützt Sie gerne bei der Einführung des Leitfadens und schult die Verantwortlichen.

LINKS

www.suchtschweiz.ch
www.alkoholam Arbeitsplatz.ch
www.sucht-am-arbeitsplatz.de
www.suva.ch
www.infodrog.ch
www.infozet.ch
[www.akzent-luzern.ch/
sensor_arbeit](http://www.akzent-luzern.ch/sensor_arbeit)

ERKENNEN

Eine Suchtproblematik bei Mitarbeitenden ist nicht immer leicht zu erkennen. Je früher sie wahrgenommen wird, desto mehr Handlungsmöglichkeiten bestehen.

Das Arbeitsumfeld übt eine wichtige Funktion beim Erkennen einer Suchtproblematik aus

Vorgesetzte, Arbeitskolleginnen und -kollegen sind wichtig für das frühzeitige Erkennen einer vermuteten Suchtproblematik. Dabei geht es nie um eine «Beweisführung» oder um ein «Anschwärzen». Die Veränderungen einer Person, die Anlass zur Sorge geben, sollen offen und bewertungsfrei wahrgenommen werden. Abhängige Menschen sind sich meistens bewusst, dass ihr Verhalten ein Problem für die Umwelt darstellt. Trotzdem reagieren sie am Anfang oft mit Abwehr, wenn sie auf ein mögliches Suchtproblem angesprochen werden. Längere Abstinenzphasen von mehreren Tagen sind dann eine mögliche Reaktion. Doch meistens fallen Betroffene wieder in alte Konsummuster zurück.

ANZEICHEN

Macht Sie etwas «stutzig» oder nachdenklich, was das Verhalten einer oder eines Mitarbeitenden anbelangt? Nehmen Sie diese Wahrnehmung ernst. Die Checkliste «Erkennen» zeigt mögliche Anzeichen einer Suchtproblematik auf. Die aufgeführten Symptome und Verhaltensweisen können auch Anzeichen für andere Probleme sein, beispielsweise psychische, familiäre oder gesundheitliche Belastungen. Je mehr Anzeichen bei jemandem festgestellt werden, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass es sich um eine Suchtproblematik handelt. Eine abschliessende Diagnose kann aber nur eine Fachperson stellen.

Stellen Sie Veränderungen bei der Person fest, sollten Sie diese möglichst bei jedem Kontakt mit dieser Person notieren. Dies hilft Ihnen später, die wahrgenommenen Veränderungen zu reflektieren und allenfalls gegenüber der betroffenen Person anzusprechen.

Dokumen- tierte Beob- achtungen helfen beim Ansprechen

ENTZUGSERSCHEINUNGEN

Unter «Entzugserscheinungen» werden körperliche und psychische Beschwerden verstanden. Sie treten dann auf, wenn unser Körper sich an ein Suchtmittel oder Suchtverhalten gewöhnt hat, also eine körperliche oder psychische Abhängigkeit besteht, und der Konsum aufgegeben oder reduziert wird. Wie stark auf diesen Entzug reagiert wird und wie lange er anhält, hängt von der Art des Verhaltens oder des Suchtmittels und dessen Einnahme ab. Jedes Suchtmittel und Suchtverhalten zeigt eigene spezifische Entzugssymptome. Körperliche Entzugserscheinungen treten bereits nach wenigen Stunden ein und erreichen meist nach 24 bis 48 Stunden ihren Höhepunkt. Das können Schweissausbrüche, Kreislaufstörungen, Krampfanfälle, Unruhe, Schlafstörungen oder Übelkeit sein. Psychische Entzugserscheinungen zeigen sich beispielsweise als Angst, Depressionen oder übermässiges Verlangen nach weiterem Konsum. Es ist besonders schwer, von Suchtmitteln, die sowohl körperlich wie auch psychisch abhängig machen, wegzukommen.

BEOBACHTUNGSPHASE

Beobachten Sie während mehrerer Wochen das Verhalten der betroffenen Person und halten Sie die Fakten fest. Die Checkliste «Erkennen» (siehe S. 8) liefert Ihnen dazu nützliche Anhaltspunkte. Je genauer Sie dokumentieren, desto leichter fällt anschliessend die Gesprächsführung. Vermeiden Sie persönlichkeitsverletzende Aktivitäten wie das Suchen nach Suchtmitteln oder das Überprüfen des Browserverlaufs. Zu diesem Zeitpunkt steht einzig die Beurteilung der Arbeitsleistung und des Arbeitsverhaltens im Vordergrund. Eine verminderte Leistungsfähigkeit kann auch andere Ursachen haben als ein Suchtproblem. Vorschnelle Schlüsse sind daher kontraproduktiv.

CHECKLISTE «ERKENNEN»

Verantwortliche Person:

Name / Vorname: Geb.-Datum:

<i>Auffälligkeiten</i>	<i>Beispiele</i>	<i>Datum</i>	<i>Notizen</i>
Absenzen	<input type="checkbox"/> gehäufte Absenzen <input type="checkbox"/> Zuspätkommen <input type="checkbox"/> unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz		
Leistung	<input type="checkbox"/> Leistungsschwankungen <input type="checkbox"/> sinkende / steigende Arbeitsleistung <input type="checkbox"/> Nichteinhalten von Abmachungen <input type="checkbox"/> Unkonzentriertheit, häufige Fehler		
Verhalten	<input type="checkbox"/> zieht sich zurück <input type="checkbox"/> Ausreden und Widersprüche <input type="checkbox"/> aggressiv oder überangepasst <input type="checkbox"/> reduzierte Aufmerksamkeit <input type="checkbox"/> verwirrt / benommen <input type="checkbox"/> zunehmend zwischenmenschliche Probleme <input type="checkbox"/> Gedächtnislücken / Konzentrationsprobleme <input type="checkbox"/> trinkt bei jeder Gelegenheit Alkohol (Mittagessen, Apéro usw.)		
Erscheinungsbild	<input type="checkbox"/> ungepflegte Erscheinung <input type="checkbox"/> Mundgeruch, «Fahne» <input type="checkbox"/> Gewichtsverlust <input type="checkbox"/> Online-Äusserungen mit pessimistischem Inhalt <input type="checkbox"/> lallende, verwässerte Sprache		
Stimmungslage	<input type="checkbox"/> gedrückt, ängstlich, unruhig <input type="checkbox"/> schläfrig, müde, überdreht <input type="checkbox"/> unmotiviert <input type="checkbox"/> schwankend		
Äusserungen (Klagen)	<input type="checkbox"/> (Kopf-)Schmerzen <input type="checkbox"/> Schlafstörungen <input type="checkbox"/> Ängste <input type="checkbox"/> Einsamkeit <input type="checkbox"/> soziales Umfeld / Beziehungen		

Vertraulich: Diese Checkliste sicher verwahren und nach dem Entlastungsgespräch vernichten.

REFLEKTIEREN

Wenn bei Mitarbeitenden ein Suchtproblem vermutet wird, ist umsichtiges Handeln notwendig. Schnellschüsse provozieren Abwehr und sind kontraproduktiv.

Die Situation in Ruhe und wenn möglich mit einer Vertrauensperson zusammen beurteilen

Bevor die betroffene Person auf die gemachten Beobachtungen angesprochen wird, ist es lohnenswert, sich vorgängig einige Gedanken zum Vorgehen zu machen:

- Was ist meine Aufgabe?
- Wen beziehe ich mit ein?
- Wie spreche ich die Person auf meine Beobachtungen an?
- Wie bereite ich ein allfälliges Gespräch vor? Was ist das Ziel des Gesprächs?
- Wie begründe ich es?
- Was verlange ich von ihm / ihr?
- Welche Ressourcen hat er / sie?
- Wer im Umfeld (Ehepartner, Kinder, Mitarbeitende, Eltern bei Lernenden) ist betroffen?
- Welche Unterstützung kann der Betrieb dem betroffenen Umfeld anbieten?
- Welche Hilfsangebote kann ich ihm / ihr vorschlagen?

GEMEINSAMES REFLEKTIEREN

Das Ansprechen der betroffenen Person auf ein mögliches Suchtverhalten erzeugt Druck und bringt einiges ins Rollen. Dieser Druck kann der Person helfen, die Suchtproblematik anzugehen und ihr Verhalten mit fachlicher Unterstützung zu ändern. Damit Sie in dieser Phase nicht ganz auf sich allein gestellt sind, was sehr anspruchsvoll und belastend sein kann, ist gemeinsames Reflektieren mit einer Vertrauensperson oder einer Beratungsstelle empfehlenswert. Dies ermöglicht, dass Ihre Wahrnehmungen bezüglich der betroffenen Person realistisch und neutral eingeschätzt werden und Sie ein adäquates Vorgehen wählen, das Ihnen entspricht.

HANDELN

Auf das Erkennen und Reflektieren folgt das Handeln gemäss Stufenplan. Beratung, Betreuung, motivierende Gespräche und die Behandlung wollen umsichtig geplant sein.

Überhastete und unreflektierte Massnahmen sind kontraproduktiv

Der Stufenplan (siehe S. 12) erleichtert das Vorgehen bei Verdacht auf eine Suchtproblematik bei Mitarbeitenden und schützt davor, überhastete und unreflektierte Massnahmen zu treffen, die sich letztlich als kontraproduktiv erweisen. Das Ziel ist, die Person mit einem problematischen Konsum zu einer Verhaltensänderung anzuregen, und nicht, diese zu entlassen. Schritt für Schritt voranzugehen, ist für Mitarbeitende enorm entlastend. Es empfiehlt sich, ab dem Erstgespräch jeweils ein Protokoll zu erstellen und von der betroffenen Person unterschreiben zu lassen.

ABLAUF DES STUFENPLANS

ERKENNUNGS- UND REFLEXIONSPHASE

In dieser Phase beobachten die Vorgesetzten das Verhalten der betroffenen Person und halten ihre Beobachtungen während circa 4 Wochen fest (siehe Checkliste, S. 8). Diese Beobachtungen dienen als Grundlage für ein erstes Gespräch. Bei hoher Gefährdung muss sofort reagiert werden.

DAS ERSTGESPRÄCH

Beim Erstgespräch werden der betroffenen Person die gemachten Beobachtungen auf respektvolle Art mitgeteilt. Dabei liegt der Fokus auf dem Arbeitsverhalten und der Arbeitsleistung und noch nicht auf einer möglichen Sucht. Vermeiden Sie es, eine Diagnose zu stellen. Abwehrende Reaktionen dürfen Sie nicht davon abhalten, das Gespräch zielführend zu gestalten. Vereinbaren Sie konkrete Massnahmen zur Verbesserung von Leistung und Verhalten. Wenn eine Korrektur des beanstandeten Verhaltens aus eigener Kraft nicht möglich ist, bieten Sie Unterstützung und Vermittlung von Hilfe an. Nach diesem Gespräch setzen Sie eine Frist von circa 4 bis 8 Wochen für ein zweites Gespräch.

Der Erhalt oder die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit hat oberste Priorität

DAS ENTLASTUNGSGESPRÄCH

Hat sich das Verhalten normalisiert, erübrigen sich weitere Vorkehrungen. In einem Entlastungsgespräch wird die Anerkennung ausgesprochen und festgehalten, dass sich die Situation gebessert hat. Ansonsten kommt es zum Massnahmengespräch.

DAS MASSNAHMENGESPRÄCH

Die betroffene Person wird mit den Auffälligkeiten konfrontiert. Die Suchtproblematik wird klar angesprochen und auf arbeitsrechtliche Konsequenzen hingewiesen. Im lösungsorientierten Gespräch werden erste Schritte zur Verbesserung vereinbart (Pünktlichkeit, Nutzung von Hilfsangeboten etc.). Die Person wird motiviert und unterstützt. Es empfiehlt sich, auf dieser und allfälligen weiteren Stufen eine zusätzliche Person vom Personaldienst oder von der betrieblichen Sozialberatung einzubeziehen.

DAS SANKTIONSGESPRÄCH

Wenn die vorgängig besprochenen Massnahmen abgelehnt werden und auch keine Verbesserung eintritt, können Sanktionen geprüft werden (Versetzung, Verlust der Führungsposition, Entzug von verantwortungsvollen Aufgaben usw.). Dies kann so weit gehen, dass eine Auflösung des Arbeitsvertrages in Betracht gezogen werden muss. Ambulante oder stationäre Massnahmen werden empfohlen. Bei einer Zustimmung werden wichtige Details wie die Information des Teams, die Lohnfortzahlung während einer allfälligen Therapieabwesenheit, der Wiedereinstieg, die Nachbetreuung oder die Unterstützung des familiären Umfelds geklärt. Eventuell finden mehrere Sanktionsgespräche statt.

AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Falls alle vorangegangenen Schritte nicht gefruchtet haben, bleibt oft nichts anderes übrig, als der betroffenen Person nach einer schriftlichen Verwarnung zu kündigen. Vorgesetzte dürfen erwarten, dass Arbeitnehmende ihre im Arbeitsvertrag festgelegten Leistungen erbringen. Die Kündigung eines Teammitglieds bleibt nicht unbemerkt. Es ist daher wichtig, mit dem Team über die Problematik zu sprechen, ohne den Datenschutz zu verletzen.

STUFENPLAN IM UMGANG MIT SUCHTGEFÄHRDETEN MITARBEITENDEN

ERKENNEN

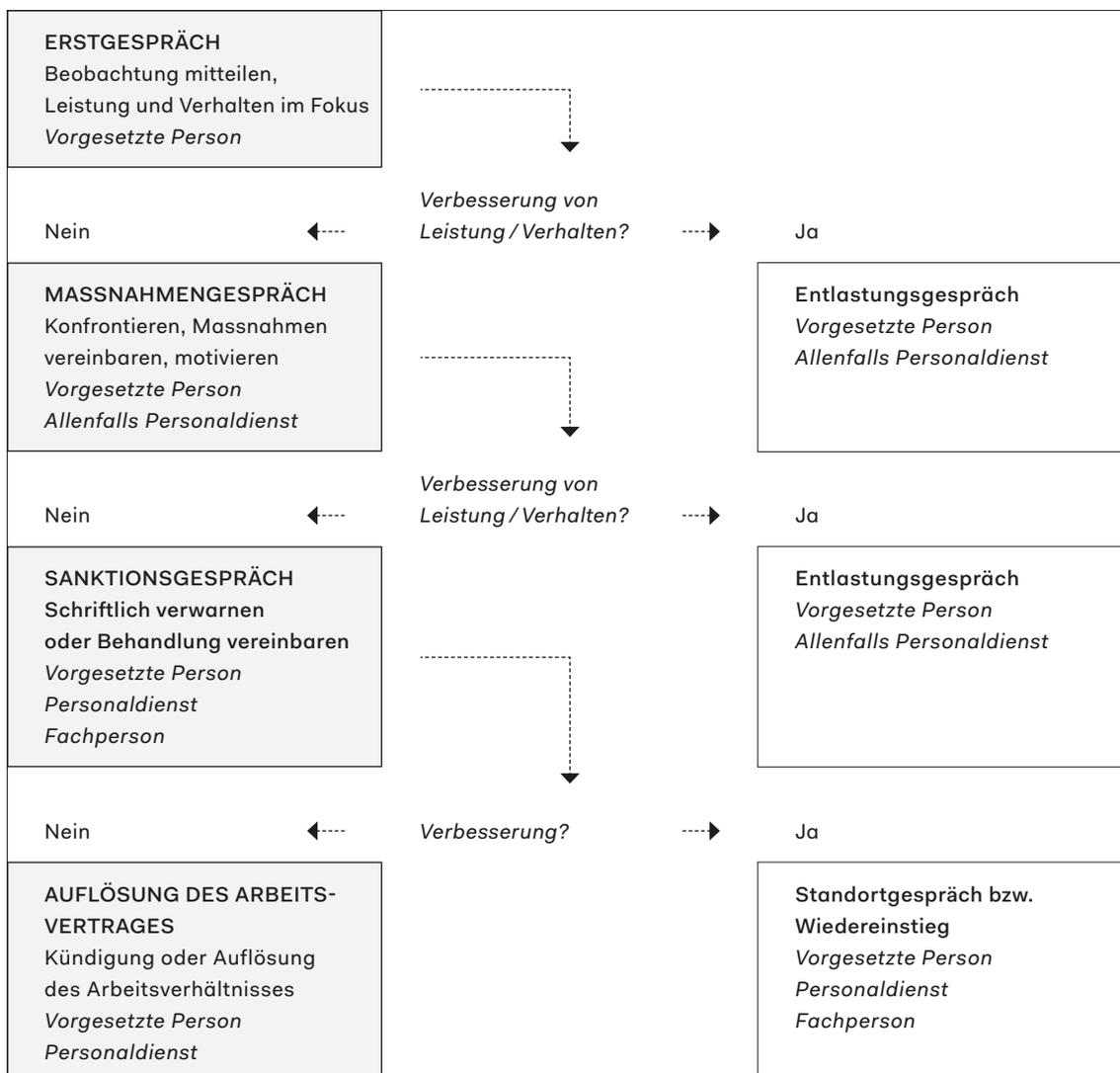
Beobachtung/ Dokumentation	Vorgesetzte Person stellt beim Teammitglied ein Problemverhalten fest.
-------------------------------	--

REFLEKTIEREN

Vorgehen und Zuständigkeiten klären	Allenfalls Zweitmeinung für die nächsten Schritte einholen.
--	---

Ca. 4 Wochen

HANDELN



Ca. 4 – 8 Wochen

Ca. 4 Wochen

CHECKLISTE «GESPRÄCHSFÜHRUNG»

VERSUCHEN SIE ...

... das Gespräch positiv zu beginnen, zeigen Sie Wertschätzung.	«Sie sind ein/e wichtige/r Mitarbeiter/in. Ihr Fachwissen und Ihre Gesundheit sind mir wichtig.»
... Ihre Beobachtungen anzusprechen.	«Mir ist aufgefallen, dass Sie oft zu spät kommen.»
... Ihre Sorge zum Ausdruck zu bringen.	«Ich mache mir Sorgen um Sie.»
... Beobachtungen und Veränderungen in einen Zusammenhang zu bringen.	«Woran könnte das liegen?»
... die Sicht der Person einzuholen.	«Wie erleben Sie das?»
... mit Ich-Botschaften Empathie zu zeigen.	«Ich verstehe, dass die Situation für Sie nicht einfach ist.»
... aktiv zuzuhören; Sie zeigen, was Sie verstanden haben.	«Habe ich richtig verstanden, dass ...?»
... auf Pflichten und Erwartungen hinzuweisen.	«Ihr Auftrag ist, XY pünktlich und gut auszuführen.»
... mit W-Fragen das Gespräch in Gang zu halten.	«Was bedrückt Sie? Wie kann ich Ihnen helfen?»
... Positives zu verstärken.	«Ja genau, Sie sind wichtig im Team.»
... Grenzen zu setzen und dennoch ruhig zu bleiben.	«Ich möchte, dass Sie anständig mit mir sprechen!»

ACHTEN SIE AUF AUSSAGEN, BEI DER DIE PERSON ...

... sich problembewusst zeigt.	«Mir ist gar nicht aufgefallen, dass ich so aggressiv wirke.»
... Besorgnis äussert.	«Meine Konzentration leidet unter dem Trinken.»
... Bereitschaft zeigt, ihr Verhalten zu ändern.	«Ich möchte wieder mehr auf mein Äusseres achten.»
... Zuversicht äussert.	«Früher habe ich grössere Probleme gemeistert.»

BIETEN SIE ...

... Informationen/Hilfe oder die Hilfe durch Dritte an.	«Ich habe Adressen von Institutionen. Darf ich Ihnen diese geben?»
... weitere Gespräche an.	Überdenken Sie das Gesagte in aller Ruhe. Ich werde Sie nach einiger Zeit wieder darauf ansprechen.

VERMEIDEN SIE ...

... einen negativen Gesprächseinstieg.	«Sie haben ein Suchtproblem.»
... Formulierungen, die Schwächen/Defizite aufzeigen.	«Alkohol ist schlecht für Ihre Konzentration.»
... autoritäres Verhalten oder Bevormundung.	«Ich weiss, was für Sie gut ist.»

VERNETZUNG

Holen Sie frühzeitig Unterstützung von aussen. Dafür steht ein Netz von Informations-, Beratungs- und Behandlungsstellen zur Verfügung.

Akzent Prävention und Suchttherapie
Beratung zu Prävention und Frühintervention
Suchttherapie und Begleitetes Wohnen
www.akzent-luzern.ch
Telefon 041 420 11 15

Sucht- und Sozialberatung im Kanton Luzern
Suchtberatung für legale Suchtmittel und Suchtverhalten
Zuständigkeit nach Gemeinden, siehe www.sobz.ch

Jugend- und Familienberatungsstellen im Kanton Luzern
Zuständigkeit nach Gemeinden, siehe www.no-zoff.ch

Luzerner Psychiatrie
Thema Abhängigkeit: Ambulatorien in Luzern, Hochdorf, Sursee und Wolhusen (für illegale Suchtmittel)
www.lups.ch

Online-Beratung
www.safezone.ch

Dienststelle Gesundheit und Sport – Betriebliche Gesundheitsförderung
www.gesundheit.lu.ch/betriebe
Telefon 041 228 60 90

Therapiezentrum Meggen
www.tzm.ch
Klinik für Suchtkrankheiten (legale Suchtmittel)
Telefon 041 379 02 20

Anonyme Alkoholiker
www.anonyme-alkoholiker.ch/meetings/luzern
24-h-Hotline: 0848 848 885

Lungenliga Luzern – Zug
www.lungenliga.ch/de/lungenliga-zentralschweiz
Telefon 041 429 31 10

Narcotics Anonymous
Selbsthilfegruppe für Drogensüchtige
www.narcotics-anonymous.ch
Telefon 0840 12 12 12

SCHULUNG

Wenn Sie dem Thema «Suchtgefährdung im Betrieb» mehr Platz einräumen möchten, bieten wir Begleitung und Schulung an. Dabei wird der Inhalt dieses Leitfadens an Ihren Betrieb angepasst.

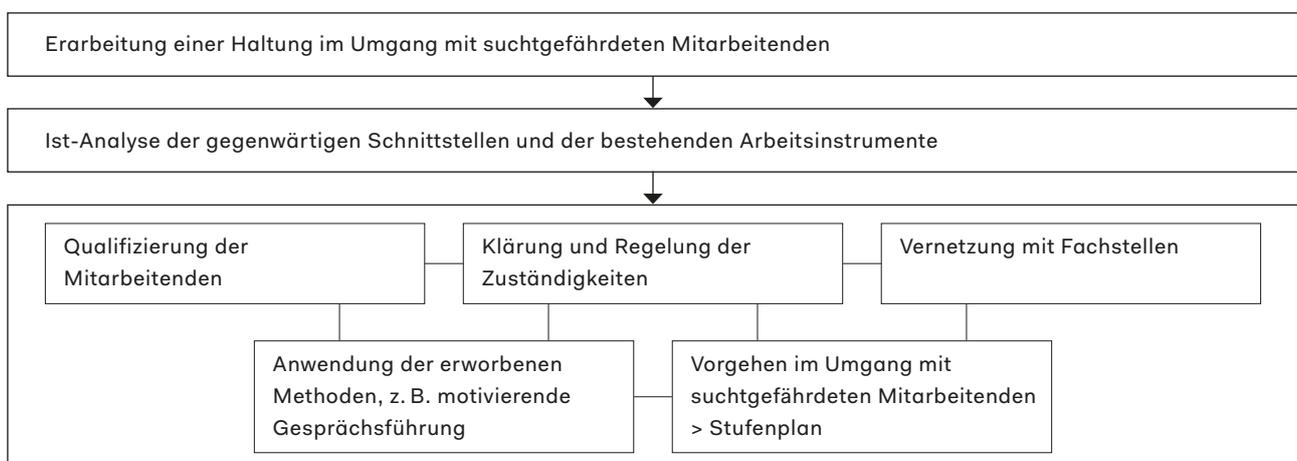
«Der ist halt ein geselliger Typ und trinkt ab und zu über den Durst, das ist doch nicht so schlimm!» Aussagen wie diese zeigen: Unsere Haltungen zum Thema «Sucht» prägen unser Handeln im Zusammenleben mit unseren Mitarbeitenden. Am Anfang jeder Arbeit mit einem Betrieb steht für uns deshalb die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung. Parallel dazu erstellen wir mit Ihnen eine Ist-Analyse. Diese gibt einen Überblick, welche Regeln und Praxishilfen in Ihrem Betrieb bereits bestehen.

Auf dieser Grundlage erarbeiten wir Ziele für das ganze Personal und alle Abteilungen, die mit Massnahmen in folgenden Bereichen verwirklicht werden:

- Klärung und Regelung der Zuständigkeiten
- Qualifizierung der Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen
- Regelung der Zusammenarbeit mit Dritten
- Beteiligung des sozialen Umfelds
- Schulung in motivierender Gesprächsführung

Beratung und Schulung: www.akzent-luzern.ch

Ablauf Beratungsprozess



Akzent Prävention und
Suchttherapie
Seidenhofstrasse 10
6003 Luzern

Telefon 041 420 11 15

info@akzent-luzern.ch
akzent-luzern.ch

