

handwerk. magazin

www.handwerk-magazin.de

Checkliste:

SUCHTPRÄVENTION Mitarbeiter richtig ansprechen

Autorin: **Kerstin Meier** / Quelle: DGUV-Information 206-009 „Suchtprävention in der Arbeitswelt“, eigene Recherche

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Anleitung **SUCHTPRÄVENTION**–Mitarbeiter richtig ansprechen

Wenn der Verdacht besteht, dass ein Mitarbeiter bei der Arbeit unter Einfluss von Suchtmitteln steht, sollten Chefs den Betroffenen zu einem vertraulichen Gespräch unter vier Augen bitten. Nicht am gleichen Tag, sondern idealerweise gleich morgens am nächsten Arbeitstag. Die folgenden Tipps erleichtern die Gesprächsführung.

Vertraulichkeit wahren

Ein etwaiges Suchtproblem mal eben zwischen Tür und Angel zu besprechen wird dem Ernst des Themas nicht gerecht. Schließlich handelt es sich im schlimmsten Fall um eine schwere Krankheit, die professionell behandelt werden muss. Planen Sie deshalb genügend Zeit ein, und sorgen Sie für eine entspannte Gesprächsatmosphäre ohne Störungen von außen.

Gesprächsziel klären

Machen Sie dem betreffenden Mitarbeiter klar, dass es Ihnen nicht um Vorwürfe und Schuldzuweisungen geht. Sondern einzig allein um die Frage, was getan werden muss, um die volle Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters wieder herzustellen oder eine bereits bestehende Arbeitsunfähigkeit zu beenden.

Ich-Botschaften verwenden

Beschreiben Sie aus Ihrer Sicht, wie das Verhalten des Mitarbeiters auf Sie wirkt, und halten Sie sich mit Analysen oder Interpretationen zurück. Statt ihn direkt mit vermeintlichen Tatsachen zu konfrontieren (Beispiel: „Sie sind Alkoholiker.“), sollten Sie die Situation aus Ihrer Sicht schildern. Etwa so: „Sie sind wirklich ein guter Mitarbeiter, doch in letzter Zeit fällt mir auf, dass Ihre Arbeitsleistung nachgelassen hat. Ich frage mich, ob dabei möglicherweise der Konsum von Alkohol eine Rolle spielt. Wie sehen Sie das?“

Die Ruhe bewahren

Auch wenn Ihr Gegenüber unter Umständen sehr emotional reagiert: Bleiben Sie sachlich und kommunizieren Sie auf Augenhöhe ohne erhobenen Zeigefinger. Lassen Sie sich nicht zu persönlichen Angriffen verleiten, sondern vermitteln Sie ehrliches Interesse und Anteilnahme.

Eskalation vermeiden

Rechnen Sie damit, dass Ihr Gegenüber sich an die von Ihnen geschilderten Situationen anders erinnert und sich Ihre beiden Wahrnehmungen sehr stark voneinander unterscheiden. Um eine Eskalation zu verhindern, sollten Sie sich nicht auf lange Diskussionen über Sachverhalte einlassen, die sich nicht eindeutig belegen lassen.

Die Rolle einhalten

Egal, wie gut Sie den betreffenden Mitarbeiter kennen: Achten Sie darauf, Ihre betrieblich definierte Rolle als Chef auf keinen Fall zu verlassen. Erklären Sie dem Betroffenen deutlich, dass Sie keine ärztliche oder therapeutische Rolle einnehmen wollen und können, sondern lediglich Ihrer Verantwortung als Vorgesetzter gerecht werden.

Lösungen ansprechen

So schwer es im Einzelfall auch sein mag: Machen Sie sich klar, dass der auffällige Mitarbeiter für sein Verhalten selbst die Verantwortung trägt und Sie ihn nicht ändern können. Dennoch ergibt es Sinn, ihn nach eigenen Lösungsvorschlägen zu fragen und ihm die Unterstützung des Betriebs bei seinem Weg aus der Sucht anzubieten.

Den Weg festlegen

Fassen Sie zum Ende des Gesprächs die wichtigsten Punkte zusammen und vereinbaren Sie konkrete Schritte, die der Mitarbeiter bis zu einem festen Zeitpunkt umgesetzt haben muss. Halten Sie alle Punkte sowie den Termin für ein weiteres Gespräch schriftlich fest. Um die Verbindlichkeit zu erhöhen, ist es sinnvoll, wenn Chef und Mitarbeiter das Protokoll unterschreiben.