



Konsum und Sucht am Arbeitsplatz – ansprechen und informieren hilft

Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz ist keine Seltenheit. Mitarbeitende kompensieren damit auch Belastungen und Stresserleben am Arbeitsplatz. Vom Konsum von Suchtmitteln versprechen sie sich, ihre Leistungsfähigkeit oder das Konzentrationsvermögen zu steigern oder am Feierabend besser entspannen zu können. **Das Risiko, dass bei der Arbeit Alkohol, Cannabis oder leistungssteigernde Substanzen wie Kokain ins Spiel kommen, ist in Zeiten grosser Unsicherheit und einschneidender Umbrüche erhöht.** Als solche gelten insbesondere der Einstieg ins Berufsleben und die Pensionierung. In der mittleren Lebensphase sind Familiengründung, Leistungsdruck, (drohender) Arbeitsplatzverlust oder ständiger Wettbewerb Hauptgründe, dass die Work-Life-Balance ins Wanken gerät.

Eine Geschäftsleitung, die in Suchtprävention investiert, leistet einen wichtigen Beitrag für ein **gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld.** Dies wirkt nicht nur Unfällen, Fehlzeiten und Produktivitätsverlusten entgegen, sondern **verbessert nachweis-**

lich das Arbeitsklima.¹ Betriebe verfügen über gute Möglichkeiten, um zum Beispiel **Lernende** gezielt für Suchtproblematik zu **sensibilisieren** oder **Vorgesetzte und Personaldienste** zu **schulen, damit Auffälligkeiten** bei Mitarbeitenden **früh erkannt** und angesprochen werden können. Gemäss Unfallversicherungsgesetz ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle nötigen Massnahmen zu treffen (UVG, Art. 82).

Mit Cannabis im Gepäck in die Berufswelt

Von jungen Erwerbstätigen verlangt der Einstieg in die Berufswelt, eine neue Rolle auszugestalten, fern von jugendlicher Unbekümmertheit und familiärem Versorgt-Werden. Ihre Aufgabe ist es, Verantwortung zu übernehmen und sich in der «Erwachsenenwelt» zu beweisen. Nicht jede*r Jugendliche verfügt jedoch über die entsprechenden Fähigkei-



Suchtmittel in der Ausbildung und am Arbeitsplatz: Fakten

- Schätzungen zufolge hat einer von 20 Angestellten – mit und ohne Führungsverantwortung – ein Alkoholproblem.
- Mit zunehmendem Alkoholkonsum erbringen Mitarbeitende bis zu 15% weniger Leistung und fehlen 4- bis 8-mal häufiger.
- 15 bis 25% der Arbeitsunfälle sind auf den Konsum psychoaktiver Substanzen zurückzuführen.
- Problematischer Alkoholkonsum verursacht jährlich Produktivitätsverluste von ca. 3,4 Milliarden Franken.
- Mitarbeitende, die alkoholisiert oder durch sonstigen Substanzkonsum beeinträchtigt sind, gefährden das Image eines Unternehmens.

(Fischer et al., 2014, Alkoholbedingte Kosten in der Schweiz / Telsler et al., 2010, Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz / WHO, 2012, Alcohol and the workplace)

ten und Fertigkeiten. Hinzu kommt, dass die Hirnentwicklung erst im frühen Erwachsenenalter abgeschlossen ist. Emotionalität und Risikobereitschaft sind dadurch bei Heranwachsenden erhöht, die Fähigkeit, zu planen und Konsequenzen vorauszusehen, ist herabgesetzt. Dies unterstützt das ohnehin in diesem Lebensabschnitt vorhandene Interesse, Neues auszuprobieren und dabei durchaus auch Grenzen zu überschreiten. **Rund zehn Prozent der 20- bis 24-Jährigen konsumieren aktuell Cannabis.**² Der Cannabiskonsum in dieser Altersklasse ist damit ca. dreimal so hoch wie im Bevölkerungsdurch-

schnitt, speziell bei jungen Männern. Diese konsumieren etwa doppelt so häufig wie junge Frauen. Je regelmässiger konsumiert wird, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass dies auch vor oder während der Arbeit geschieht.³ **Die Folgen:** Wahrnehmung, Konzentration, Merk- und Denkfähigkeit sowie die Bewegungssteuerung sind eingeschränkt, die Reaktionszeiten verlängert, eingeschlossene Automatismen gestört und die Aufmerksamkeit auf Nebensächlichkeiten fokussiert. **Ausbildnerinnen und Ausbilder,** die mit ihren Lernenden solche Risiken ansprechen und ihre Haltung in Bezug auf Suchtmittel am Arbeitsplatz klar kommunizieren, **leisten wertvolle Präventionsarbeit.**

Pensionierung birgt Suchtgefahr

Eine neue Rolle für sich definieren müssen auch ältere Arbeitnehmende, die vor der Pensionierung stehen. Das Arbeitsleben ist wichtiger Lebensinhalt und sinnstiftend. Jetzt gilt es neue Möglichkeiten zu finden, um das Bedürfnis nach Gemeinschaft, Anerkennung und Aktivität zu stillen. **Insbesondere ab 50+ steigt der tägliche Alkoholkonsum markant an.** Wird der Alkohol genutzt, um aufkommende Ängste, Selbstwertkrisen und Ein-

Alkoholkonsum in der Bevölkerung ab 15 Jahren (2016)



samkeit zumindest kurzfristig erträglicher zu machen, steigt die Suchtgefährdung. In vielen Unternehmen sind **Schulungen der Vorgesetzten und Personaldienste** zum professionellen Umgang mit alkoholbedingten Problemen oder die Begleitung des Prozesses in die Pensionierung **fester Bestandteil der Personalpolitik**.

Kokain und Amphetamine bei Dauerstress

Beruf und Familie in Einklang zu bringen, ausreichend Zeit für die Erziehung von Kindern oder auch für vielfältige Freizeit- und Interessensbereiche aufzubringen und dennoch eine berufliche Karriere voranzubringen, stellt hohe Ansprüche. Sich um die eigenen Eltern zu kümmern, vielleicht sogar in deren Pflege einbezogen zu sein, kann eine weitere Aufgabe sein, die Kraft und Energie kostet. Wenn das Gefühl vorherrscht, **dauerhaft mehr als 100% leisten** zu müssen, könnte der Konsum von zumindest **scheinbar leistungssteigernden Substanzen** oder Suchtmitteln, die helfen «abzuschalten», verlockend sein. **Kokain** gehört zu den Drogen, **die 20- bis 54-Jährige** häufiger einnehmen als andere Altersgruppen. Kokain und andere Stimulanzien wie Amphetamine machen kurzfristig wach und selbstbewusst und scheinen dadurch bestens geeignet, bei Dauerstress hilfreich zu sein, wären nicht die Nebenwirkungen wie z.B. Selbstüberschätzung, Reizbarkeit und eine erhöhte Risikobereitschaft als Quellen für Fehler sowie längerfristig Erschöpfungszustände, Schlafstörungen und Angstzustände. Auch **Schichtdienst** kann ein Risikofaktor für den Einsatz von aufputschenden Drogen oder von beruhigenden, schlafanstossenden Medikamenten sein. Bei der Einnahme von Beruhigungsmitteln ist Vorsicht geboten: sowohl beim Bedienen von Maschinen wie auch im Strassenverkehr. Auch führen sie bei regelmässiger Einnahme bereits nach kurzer Zeit zur Abhängigkeit.

Was hilft bei Stress?

- Sich auf das Hier und Jetzt konzentrieren, anstatt gedanklich schon bei der nächsten Aufgabe zu sein
- Multitasking möglichst vermeiden
- Gut planen und sich Unterstützung organisieren
- Informationseingänge steuern, z.B. E-Mails nur zu bestimmten Zeiten checken
- Soziale Kontakte pflegen
- Sich genügend Zeit für sich selbst und seine Interessen nehmen

Was wirkt Stress am Arbeitsplatz entgegen?

- Eigener Handlungs- und Zeitspielraum bei der Arbeitsorganisation
- Unterstützung durch Arbeitskolleg*innen
- Konstruktives Führungsverhalten
- Balance zwischen Arbeitseinsatz und Belohnung (Grebner et al., 2010, Schweizer Stressstudie)

Hinschauen, bevor es zu spät ist!

Eine zufriedene Belegschaft ist engagierter und produktiver. Gute Gründe für Unternehmen, in die Gesundheit der Mitarbeitenden zu investieren. Den hierfür nötigen Rahmen schafft eine **Betriebskultur der Verantwortung, des Hinschauens**. Je früher Auffälligkeiten angesprochen werden, desto mehr Leid, Ausfälle und Kosten bleiben erspart.

Präventionsarbeit zielt auf die Stärkung des Individuums und seines Umfelds ab. Sie fördert Sozial- und Selbstkompetenzen und schafft ein Bewusstsein für problematischen Suchtmittelkonsum.

Betriebliche Suchtprävention zahlt sich aus

Suchtprävention, auch im Betrieb, hilft die teilweise erheblichen suchtbedingten Folgekosten (ausgelöst z.B. durch strafrechtliche Verfolgung, medizinisch-therapeutische Behandlung, Arbeitsintegrationsmassnahmen) zu reduzieren. **Pro investierten Franken** in Präventionsmassnahmen verringern sie sich **bei Tabak im Schnitt um 41 Franken, bei Alkoholmissbrauch um 23 Franken** und bei Strassenverkehrsunfällen um 9 Franken.⁴

1 Telser et al., 2010, Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz

2 Gmel et al., 2017, Suchtmonitoring Schweiz – Konsum von Alkohol, Tabak und illegalen Drogen in der Schweiz im Jahr 2016

3 Fachstelle für Suchtprävention Berlin gGmbH, 2014, Berliner JDH-Studie. Jugend – Drogen – Hintergründe

4 Wieser et al., 2010, Synthesebericht – Ökonomische Evaluation von Präventionsmassnahmen in der Schweiz

Suchtprävention im Betrieb

Angebote der Suchtpräventionsstelle Zürcher Oberland

Suchtprävention setzt sowohl strukturell (z.B. Unterstützung bei der Einführung von «Null Promille am Arbeitsplatz») als auch direkt beim Mitarbeitenden an (z.B. Wissensvermittlung oder Entwicklung von Handlungsleitfäden).

Beratung von Non-Profit-Organisationen und Unternehmen

- Beratung der Führungskräfte bzw. der Personal- und Organisationsentwicklung bei der strukturellen Verankerung von Suchtprävention in der Organisation.
- Unterstützung bei der Einbindung von Präventionsmassnahmen in ein Gesamtkonzept. Eindeutige, gut kommunizierte Regelungen und Zuständigkeiten sind Voraussetzung für abgestimmtes, einheitliches Handeln.

Fortbildung von Führungskräften und Personalverantwortlichen

- Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung und Förderung einer Kultur des Hinschauens.
- Erkennen und Ansprechen problematischen Konsumverhaltens (Vermittlung von Handlungskompetenz)
- Gewährleistung des Jugendschutzes.

Präventionsseminare für Auszubildende

- Ziel: Förderung eines verantwortungsvollen Konsums und damit Verringerung von durch Suchtmittelkonsum bedingten Arbeitsausfällen und Leistungseinbussen.
- Sensibilisierung für Risiken des Konsums psychoaktiver Substanzen und süchtiger Verhaltensweisen sowie Reflexion des eigenen Verhaltens und der eigenen Haltung.
- Informationen zu (arbeits-)rechtlichen Grundlagen.

Schulungen für Fachkräfte an Schnittstellen (RAV, Soziale Dienste, Berufsbildung ...)

- Fortbildung für das Beratungspersonal der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu Grundlagen von Suchtentstehung und Ansprechen von problematischem Substanzkonsum. Ziel ist, betroffene Stellensuchende zu informieren, zu sensibilisieren und zu motivieren, eine Verhaltensänderung anzustreben. Dies unterstützt auch die rasche Wiederintegration in den Arbeitsmarkt.
- Sensibilisierung von Berufsbildner*innen für riskantes (Konsum-)Verhalten im Rahmen des Arbeitsschutzes. Sie werden motiviert, Lernenden Orientierung zu geben und problematisches Verhalten möglichst frühzeitig anzusprechen.
- Massgeschneiderte Informationsveranstaltungen und Workshops für weitere Institutionen im Profit- und Non-Profit-Bereich.

Kontakt

Suchtpräventionsstelle Zürcher Oberland
043 399 10 80 (Montag – Donnerstag, 14 – 17 Uhr)
info@sucht-praevention.ch
www.sucht-praevention.ch/betrieb

Impressum

«Prävention» Informationsblatt der Suchtpräventionsstelle Zürcher Oberland und des Vereins für Prävention und Drogenfragen Zürcher Oberland
Gerichtsstrasse 4, Postfach, 8610 Uster
Tel. 043 399 10 80, info@sucht-praevention.ch, www.sucht-praevention.ch

Redaktionsteam: Fridolin Heer, Anke Schmidt, Franziska Ulrich
Gestaltung: Grafikatelier Thomas Küng, Luzern
Korrektorat: Sylvia von Piechowski, Dübendorf
Bildnachweis: Seite 1: iStock, Seite 2: shutterstock
Druck: FO Print & Media AG, Egg
Auflage: 1000 Expl.

Unsere Angebote im betrieblichen Setting bauen auf dem erprobten und erfolgreich evaluierten Konzept Prev@WORK auf.

Weitere Informationen

www.prevatwork.de
www.alkoholamarbeitsplatz.ch