

Merkblatt für Führungskräfte „Interventionsgespräche führen“

Dieses Merkblatt dient der Hilfestellung für Interventionsgespräche mit MitarbeiterInnen aufgrund von Auffälligkeiten in Zusammenhang mit einer möglichen Suchterkrankung. Grundsätzlich sind die Inhalte der Gespräche vertraulich zu behandeln. Eine frühzeitige Intervention kann entscheidend sein, um rechtzeitig ein Fortschreiten der Problematik zu verhindern.

Rahmenbedingungen

- Wählen Sie einen geeigneten Ort aus, an dem eine ungestörte Gesprächsführung möglich ist, und schalten Sie nach Möglichkeit evtl. Störquellen (Telefon) aus.
- Planen Sie ausreichend Zeit ein (ca. 30 Minuten, max. 60 Minuten).
- Informieren Sie die/den betroffene/n MitarbeiterIn rechtzeitig über den Gesprächstermin.
- Das Interventionsgespräch ist nur mit einer/m nüchternen MitarbeiterIn sinnvoll.

Vorbereitung

- Informieren Sie sich über innerbetriebliche Regelungen zum Umgang mit Suchterkrankungen (Dienstvereinbarung Suchtmittel am Arbeitsplatz mit Stufenplan) sowie interne (MAV, Betriebsärztin als Suchtbeauftragte) und externe Hilfsangebote (Merkblatt für Betroffene).
- Notieren Sie die konkreten Auffälligkeiten der/s Betroffenen bezüglich Arbeitsleistung, Arbeits- und Sozialverhalten sowie Anwesenheiten jeweils mit Datum und Uhrzeit.
- Prüfen Sie, inwiefern mit den Auffälligkeiten ein Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch und/oder Suchtproblemen herzustellen ist.
- Formulieren Sie konkret Ihre Erwartungen an ein verändertes Verhalten.
- Führen Sie sich das Ziel des Gesprächs vor Augen – Intention sollte die Fürsorge für Ihre/n MitarbeiterIn, das Einfordern einer positiven Verhaltensänderung sowie das Hilfsangebot sein.

Interventionsgespräch führen

Freundliche Eröffnung

- Leiten Sie freundlich das Gespräch ein und schaffen Sie eine angenehme Gesprächsatmosphäre.
- Sichern Sie Vertraulichkeit über das Gespräch zu.
- Informieren Sie über die Art und den Anlass sowie das Ziel des Gesprächs, z.B. „Ich mache mir Sorgen um Sie“.
- Schaffen Sie Transparenz über das Verfahren anhand der Dienstvereinbarung Suchtmittel am Arbeitsplatz.

Erörterung des Problems

- Sprechen Sie die Auffälligkeiten sachlich und konkret an (nur betriebliche Aspekte einbringen).
- Stellen Sie in Ich-Botschaften die Vorkommnisse dar, z.B. „Mir ist in letzter Zeit aufgefallen, dass folgende Probleme aufgetreten sind...“.

- Schildern Sie Ihren Eindruck über den Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch.
- Lassen Sie keine Diskussion über Trinkmengen o.ä. aufkommen.
- Geben Sie der betroffenen Person Gelegenheit, Stellung zu nehmen.

Hilfsangebote

- Informieren Sie über innerbetriebliche und externe Hilfsangebote.
- Händigen Sie beim ersten Stufengespräch das Merkblatt für Betroffene aus.
- Zeigen Sie Empathie für persönliche Belange, lassen Sie sich aber nicht darin verstricken. Sie können Ihrer/m MitarbeiterIn nur begrenzt helfen, indem Sie sie/ihn auf vorhandene Probleme und professionelle Unterstützungsangebote hinweisen.

Erwartungen und Vereinbarungen

- Benennen Sie Ihre konkreten Erwartungen und Forderungen an das zukünftige Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhalten (z.B. auch Punktnüchternheit).
- Zeigen Sie weitere Konsequenzen klar auf, sollte keine Verhaltensänderung erfolgen.
- Stimmen Sie ggf. weitere Schritte ab (nach Stufenplan).

Dokumentation

- Protokollieren Sie die Gesprächsinhalte (siehe Dokumentationshilfe für Stufengespräche) und verfahren Sie mit der Dokumentation je nach Stufe.

Sollte Sie unsicher sein und das Interventionsgespräch vermeiden oder hinauszögern, unterstützen Sie die AG Sucht der MAV sowie die Betriebsärztin als Suchtbeauftragte gerne.