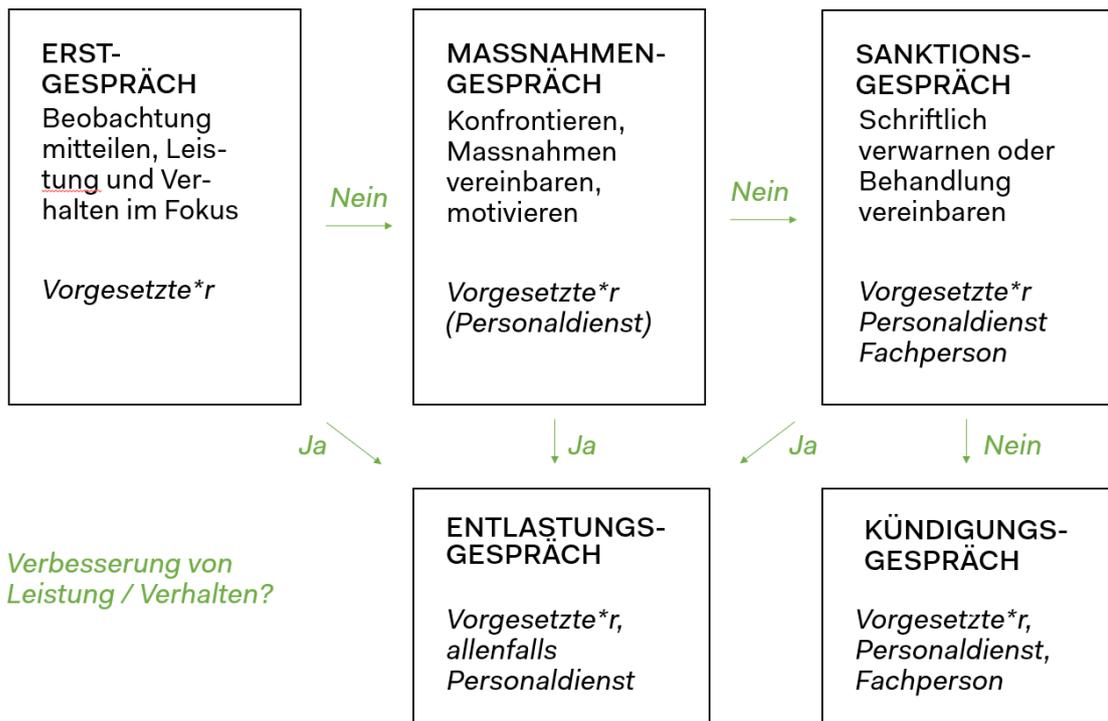


F+F im Betrieb, Vertiefung Stufe «Handeln»

# Worum geht es bei welchem Gespräch?

Der Stufenplan erleichtert das Vorgehen bei Verdacht auf eine Suchtproblematik bei Mitarbeitenden. Schritt für Schritt voranzugehen, auch bei Gesprächen, ist enorm entlastend für alle Beteiligten. Überhastete Massnahmen wären kontraproduktiv. Das Ziel ist, die Person mit einem problematischen Konsum zu einer Verhaltensänderung anzuregen und zu stärken. Eine Entlassung erfolgt nur, wenn sie unumgänglich ist.

## Stufenplan der Gespräche



Nachfolgend werden die verschiedenen Gespräche beschrieben.

### 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 zirka 4 bis 8 Wochen für ein zweites Gespräch.

Es empfiehlt sich, ab dem Erstgespräch ein Protokoll zu erstellen und von der betroffenen Person unterschreiben zu lassen.

### **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. Erfolgte keine Normalisierung, folgt das Massnahmengespräch.

### **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, in dieser und allfälligen weiteren Stufen eine zusätzliche Person vom Personaldienst oder von der betrieblichen Sozialberatung einzubeziehen.

Prüfen Sie, welche Rahmenbedingungen durch den Betrieb verändert werden können, um eine Verbesserung der Situation zu unterstützen.

### **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 fruchten, 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.