**Checkliste: Gesprächsführung mit Suchtgefährdeten**

|  |  |
| --- | --- |
| Prüfen Sie, ob Sie an alles gedacht haben. | JA NEIN |
| Haben Sie hieb- und stichfeste Fakten über Häufigkeit, Schwere, Zeitpunkteund Auswirkungen des Alkoholmissbrauchs gesammelt? |  |
| Haben Sie aggressive Reaktionen des Betroffenen einkalkuliert? Diese sind häufig ein Schutzmechanismus. |  |
| Haben Sie die Ursachen des Missbrauchs ergründet? Wenn ja, lassen Sie diese nicht als Entschuldigung gelten. Das größte Problem ist die Sucht selbst. |  |
| Haben Sie dem Arbeitnehmer erklärt, dass eine Suchteine Krankheit ist, derer mansich nicht zu schämen braucht und die behandelt werden kann? |  |
| Waren Sie sparsam mit guten Ratschlägen und moralischen Erläuterungen? Diese bringen erfahrungsgemäß wenig. |  |
| Haben Sie den Versprechungen des Betroffenen widerstanden? Diese führen oft zu keinem veränderten Verhalten. |  |
| Haben Sie dem Mitarbeiter klar gemacht, dass das jetzige Verhalten nicht längerhingenommen wird und zu Konsequenzen führen muss? |  |
| Haben Sie konkrete Hilfsangebote gemacht? |  |