

## Pilotprojekt Rauchfrei am Arbeitsplatz

Reto Lötscher

Schweizerische Arbeitsgemeinschaft Nichtraucher SAN, Sektion Zürich

### Ausgangslage

Als Grundlagen zur Entwicklung und Einführung des Pilotprojektes „Rauchfrei am Arbeitsplatz“ (RAP) der SAN dienten

- die Ergebnisse einer Umfrage in Betrieben<sup>1</sup>,
- ein Ratgeber<sup>2</sup> für praktische betriebliche Massnahmen und
- Erfahrungen der SAN mit Firmen, welche konkrete Massnahmen in die Wege geleitet haben.

### Ziele

Im Vordergrund stehen folgende Ziele:

- Regelungen (wo, wann darf noch geraucht werden und wieviele rauchfreie Arbeitsplätze sind notwendig)
- Unterstützung für Nichtraucher
- Unterstützung und Entwöhnungsangebote sowie Hilfsmittel (medizinische Produkte, z. B. Nicotinel, Nicorette, Synergen) für aufhörwillige Raucher
- getrennte Räume
- Sensibilisierungs-Aktionen für Raucher

### Erfolgreiche betriebliche Massnahmen

Ungenügend vorbereitete Massnahmen und der Versuch, per 1.1.199x ein Rauchverbot in allen Räumen einzuführen, sind mit grosser Wahrscheinlichkeit zum Scheitern verurteilt. Bei der Unternehmensleitung wird die Erwartung geweckt, ein für allemal das Problem gelöst zu haben. Die Folge davon ist, das (noch)-Raucher Orte aufsuchen, welche für Vorgesetzte wenig kontrollierbar sind (Toiletten, Treppenhäuser etc.). Eine solche Massnahme verlangt von den Vorgesetzten viel Autoritätsausübung und kann zu einer unliebsamen Popularitätseinbusse führen. Grundlegende Erkenntnisse der Betriebspsychologie und Kommunikation werden missachtet. Die unterschiedlichen Bedürfnisse, Einstellungen und Haltungen aller Beteiligten werden „ausgeblendet“. Gerade die Beachtung dieser Tatsachen bedeutet jedoch eine zentrale Chance für die Unternehmung, ein heikles Thema zur Sprache zu bringen und eine erfolgversprechende Lösung zu finden.

Auf dem Hintergrund dieser Erfahrungen hat die SAN dieses Pilotprojekt realisiert. Die Finanzierung der ersten Phase konnte durch die Schweizerische Stiftung für Gesundheitsförderung SSGF sichergestellt werden.

Dauer der ersten Phase des Projekts: Mai 1992–November 1992.

Voraussichtliche Dauer der zweiten Phase: Februar–Dezember 1993.

Die Strategie der SAN Unternehmensberatung „Rauchfrei am Arbeitsplatz“ basiert auf drei Säulen:

- Information
- Sensibilisierung
- Motivation.

Ein Beispiel: Während der Pilotphase konnte eine grössere Zürcher Bank beraten werden. Am 1. Juni 1992 wurde nach gründlicher Vorbereitung der „rauchfreie Arbeitsplatz für Alle“ Wirklichkeit. Nach rund 5 Monaten sind einzelne Reibereien und hitzige Diskussionen überwunden und die vereinbarte Regelung ist schon fast zur Normalität geworden. Eins hat sich dabei bewahrheitet: Konfliktfähigkeit und Rauchen sind eng miteinander verknüpft.

### Das Modell „Rauchfrei am Arbeitsplatz“

Das Verhalten der Betriebsangehörigen lässt sich langfristig nur ändern, wenn die Bedürfnisse der Raucher und der Nichtraucher ernst genommen werden. Beide haben legitime Anliegen und RaucherInnen rauchen ja nicht in erster Linie, weil es ihnen viel Spass macht oder weil sie andere damit provozieren möchten.

Das SAN Projekt „Rauchfrei am Arbeitsplatz“ ist in seinen Handlungsgrundlagen durch sechs Bausteine charakterisiert:

„Bausteine“, weil für Personalverantwortliche, den betriebsärztlichen Dienst, die Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein mass-geschneidertes Massnahmenpaket angeboten wird, das der jeweiligen Firmenkultur, -struktur und Personalpolitik Rechnung trägt.

Die Bausteine sind so aufgebaut, dass eigene Ideen sinnvoll einfließen können. Wenn es gelingt, die Entscheidungsträger und die Betroffenen zu überzeugen, dass bereits kleine Schritte zu ersten Erfolgen

gen führen und dass eine Verhaltensänderung eine langfristige Angelegenheit ist, lässt sich eine – zusammen mit der SAN initiierte – Regelung ohne wesentliche Störungen in die Firma integrieren. Weitere Schritte auf dem Weg zur rauchfreien Unternehmung sind damit mit grosser Wahrscheinlichkeit von Erfolg gekrönt. Korrekturen der einzelnen Massnahmen sind meist mühelos möglich.

Von Vorteil ist am Anfang eine Erprobungsphase ins Auge zu fassen. Damit können Wirksamkeit und Akzeptanz einer Massnahme gezielt überprüft werden. Pausen zwischen den einzelnen Schritten auf dem Weg zu Regelungen sind möglich, um dem Personal Gelegenheit zu geben, einerseits seine Bedürfnisse zu erfahren, auszutauschen und andererseits seine Kräfte und Ideen mit einzubringen. In der Anfangsphase kommt der Bildung einer Arbeitsgruppe grosse Bedeutung zu. Die Zusammensetzung ist sehr sorgfältig vorzunehmen. Es ist unverzichtbar, Exponenten aus dem „Raucherlager“ wie auch gerade militante NichtraucherInnen zu gewinnen, um bereits in einer Frühphase integrierend wirken zu können. Ebenso sinnvoll ist es, die Angestelltenvertretung/Gewerkschaft angemessen zu berücksichtigen.

### **Inhalt der „Bausteine“**

#### *Informationsmaterial*

„Marktstand“: Beratungstisch, Plakate, Ausstellung zum Thema RAUCHEN, als Sensibilisierungsmassnahme und zur Information der bereits interessierten MitarbeiterInnen.

#### *Texte, Cartoons*

für die Hauszeitung, interne Mitteilungen, Aushang, bei Sitzungen; als Sensibilisierungsmassnahme.

#### *Rauchentwöhnung*

Information und neutrale Beratung über die verschiedenen Methoden zur Rauchentwöhnung, Abgabe von Informationsmitteln, Vermittlung von internen und externen Kursen (Gruppenkurse & Selbsthilfekurse); Phase der Begleitung und Unterstützung von Regelungen.

#### *„5-Tages-Aktion“*

Den Dialog fördern zwischen Rauchenden und NichtraucherInnen: in einer fünfmaligen Interaktion von ca. 5 Minuten Dauer, mit bastelbogenartigen Blättern: Kommunikation kann neu oder wieder beginnen, wird entemotionalisiert und doch humorvoll-spielerisch aufgenommen.

### *Die Informationsveranstaltung*

Der Höhepunkt: Referate zum medizinischen, ethischen Aspekt des Rauchens, Ausstellung und Infothek/Marktstand, Creativity-Workshops: Skulpturen (für die Raucherinsel) und Bilder, Collagen von den MitarbeiterInnen erarbeitet zum Thema, Switchboard für die Wünsche, Anregungen, Forderungen der MitarbeiterInnen zuhanden der Unternehmensleitung; Gesundheitsmobil oder „Luftibus“ als Testmöglichkeit für den Gesundheits-Zustand, Sichtbarmachung der Senkung der Hauttemperatur beim Rauchen durch die Thermokamera.

### *Strategieberatung*

Die Unternehmensleitung kann von den Erfahrungen der Projektleitung im Bereich der Suchtprävention profitieren. Es geht darum, in Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachleuten im weitesten Sinne ein sucht-präventives Klima zu schaffen: Gesundheit fördern durch Sport; durch Ernährung; durch die Fähigkeit, Konflikte auszutragen und zu bewältigen; Stress abbauen; den Umgang mit Stressoren lernen; ebenso lernen, mit der Zeit umzugehen; informieren über die möglichen Reaktionen auf die existierenden Probleme des Personals mit Suchtmitteln. Die Begleitung *aller* getroffenen Entscheide und aller Massnahmen durch interne Public Relations.

### **Zusammenarbeit**

Das Projekt wird unterstützt durch folgende Institutionen:

- AT Arbeitsgemeinschaft Tabakmissbrauch
- SKL Schweizerische Krebsliga
- SAN Schweiz. Arbeitsgemeinschaft Nichtraucher, Schweiz
- WHO Weltgesundheitsorganisation
- SSGF Schweiz. Stiftung für Gesundheitsförderung
- ALLL Aarg. Liga für Lungen- und Langzeitkranke
- Lungenliga des Kantons Zürich.

Die Stärke des Projektes „Rauchfrei am Arbeitsplatz“ liegt in der Flexibilität, Nutzung vorhandener Ressourcen einerseits und einer erfreulichen Zusammenarbeit mehrerer Organisationen der Prävention und des Gesundheitswesens und Firmen mit ähnlichen oder gleichen Zielsetzungen andererseits. Namentlich geht es um die Benützung des „Luftibus“ der Zürcher Lungenliga, um das Informationsangebot der AT, um das „Gesundheitsmobil“ der ALLL, um das Kursangebot der Fachstelle „Nicht(mehr)Rauchen!“ (Fachstelle der Krebsliga und der Lungenliga des Kt. Zürich), um spezifisches

Fachwissen der Pharmabereiche der Ciba Geigy und Kabi Pharmacia, um das Testgerät „Thermokamera“ des Instituts für Rechtsmedizin (ein Probelauf wurde freundlicherweise durch die SKL finanziert).

### Ausblick

Die erste Phase ist abgeschlossen und eine Menge von Erfahrungen wurden gesammelt. Viele Firmkontakte wurden hergestellt, eine Broschüre über das „Baustein“-Programm wurde entwickelt, das vielseitige Aktionsmaterial der „Bausteine“ 1–6 gestaltet und auf seine Brauchbarkeit überprüft, sowie eine Beurteilung durch Personalverantwortliche wurde vorgenommen.

Eine Fortsetzung in den Kantonen Zürich und Aargau begann im Februar 1993. Ab 1994 wird initiativen Kräften in anderen Regionen der Schweiz ein praxis-erprobtes Programm zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen.

### Summary

#### Smoke-free Workplace

In 1991 SAN had acquired wide experience with firms which had introduced rules about smoking, governing where and when smoking is permitted at the workplace. A dossier was produced, based on this expertise, with the title: „Smoke-free Workpla-

ces“. A pilot projekt, taking Zurich as a model, was intended to demonstrate how health-promoting measures could be successfully put into effect in the context of smoking.

The results of experimentation with six different, interlocking measures were collated, and evaluated with a view to their implementation throughout the whole of Switzerland. The basic components covered the three areas of Information, Raising Awareness, and Motivation, and focussed particularly on the following six points:

Information materials; text/cartoons for internal company PR use; bids to wean people off smoking; the “5-day-campaign” (a communication game, 5 min. a day); an information event raising the interest of the personnel on to a wide range of possibilities: Information, experience the reactions of your body on tobacco-smoke, expositions, opinion-walls. And sixth: advice on strategy for employers and personnel managers.

### Literaturverzeichnis

- 1 Studie Fachstelle Nichtrauchen beider Basel. Basel: Krieger, Krieger & Mühlemann, 1991.
- 2 Dossier „Rauchfrei am Arbeitsplatz“. Zürich: SAN Sektion Zürich, 1991.

### Korrespondenzadresse:

Reto Lötscher  
Präsident SAN Sektion Zürich  
Ottikerstrasse 10  
CH-8006 Zürich/Schweiz