

Gesundheitsförderung im Betrieb Ein Beispiel aus dem Kanton Bern

Maj Jäggi¹

Projekt Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, Pappelweg 29, 3013 Bern

Alkohol am Arbeitsplatz

Der Konsum alkoholischer Getränke ist in der Schweiz ein fester Bestandteil der Ess- und Trinkkultur. Etwas Wein während eines guten Essens, ein Glas Bier am Stammtisch – wer hätte da etwas dagegen. So zeigt denn auch die Mehrheit aller Schweizerinnen und Schweizer im wesentlichen keine Probleme im Umgang mit Alkohol. Sie kann zu der Gruppe der Normalkonsumenten/-innen gerechnet werden. Etwa 10–15% der Bevölkerung können dem Alkoholkonsum keine rechte Freude abgewinnen und bilden die Gruppe der Abstinenten.

Auf der andern Seite sehen wir uns in der Schweiz mit der ungefähren Zahl von 150000 alkoholkranken Männern und Frauen konfrontiert. Dies entspricht 2,5% der Gesamtbevölkerung. Für diese Menschen ist der Umgang mit Alkohol ein Problem.

So wie es für die Mehrheit der Schweizerinnen und Schweizer keine Probleme im Umgang mit Alkohol gibt, so bietet auch der Alkoholkonsum für den grössten Teil der Belegschaft eines Betriebs keine besonderen Schwierigkeiten. Untersuchungen und Erkenntnisse über Alkoholmissbrauch am Arbeitsplatz aus der Schweiz und aus andern Ländern belegen hingegen deutlich (z.B. *Feuerlein & Kuefner, 1977; Muehleman & Sommerauer, 1978; Ziegler, 1984*), dass heutzutage mit einer Rate von 5–10% alkoholkranken Mitarbeitern/-innen pro Betrieb gerechnet werden muss. Diese Zahl kann unabhängig von Betriebsgrösse und Branche angenommen werden.

Konsequenzen für den Betrieb

Alkohol während der Arbeit führt bereits in geringen Mengen genossen zu Beeinträchtigungen der Arbeitsleistung. Bereits bei 0,8 Promille lässt die Konzentrationsfähigkeit nach, das Urteilsvermögen wird beeinträchtigt, Gefahren werden nicht mehr richtig eingeschätzt und die Feinmotorik und Bewegungskoordination sind reduziert. Dies führt unter anderem zu einem erhöhten Unfallrisiko (*Wuethrich, 1979*).

Der übermässige Alkoholkonsum eines/einer Mitarbeiters/in bleibt – nebst all den Schwierigkeiten im persönlichen und familiären Bereich – nicht ohne wirtschaftliche Folgen für den Betrieb (z.B. erhöhte und längerdauernde Fehlzeiten, geringere Arbeitsleistungen u.a.m.). Jedenfalls führen so verschiedene Faktoren dazu, dass ein Betrieb aufgrund des «Kollegen

Alkohol» mit einer Einbusse von rund 1,25% der gesamten Lohn- und Gehaltssumme rechnen muss. Hinzu kommt, dass am Ende eines solchen Leidensweges oft nur eines steht: Entlassung des/der kostenverursachenden Mitarbeiters/in – obwohl dem Betrieb so oftmals ein wertvoller und aufgrund seiner langen Betriebszugehörigkeit qualifizierter Mitarbeiter verloren geht.

Aufgrund dieses Wissens und zusätzlicher Informationen seitens industrieller und gewerblicher Betriebe sowie von Gewerkschaften, organisierte die kantonale Fürsorgedirektion Bern am 7. Mai 1982 eine Tagung zum Thema «Alkohol am Arbeitsplatz». Ihrem gesetzlichen Auftrag entsprechend beabsichtigte die Fürsorgedirektion, durch gezielte Unterstützung und Massnahmen den bernischen Betrieben vermehrte Hilfestellung beim Umgang mit Alkoholproblemen am Arbeitsplatz zu bieten.

Die sorgfältige Analyse der Tagungsprotokolle führte dazu, dass die kantonale Fürsorgedirektion eine interdisziplinäre Gruppe mit dem Auftrag der Erstellung eines *Konzepts zur Prävention und Früherfassung von Alkoholproblemen* in Betrieben einsetzte. Das Konzept konnte nach rund 1½jähriger Arbeit beendet und der Fürsorgedirektion eingereicht werden.

Die Erfahrungen mit betrieblichen Präventions- und Früherfassungsprogrammen sind in der Schweiz – bis auf wenige Ausnahmen (z.B. SBB, Swissair) – eher mager. Hinzu kommt, dass die meisten Erfahrungen in grossen Betrieben (10000 Arbeitnehmer/-innen und mehr) gesammelt wurden und sich nur teilweise auf die bernische «Firmenlandschaft» der Klein- und Mittelbetriebe übertragen lassen. Zum andern können sich kleinere und mittlere Betriebe aus Kostengründen oft keine teuren Experten und Programme leisten und unternehmen dann – auch wenn die Bereitschaft zum Handeln vorhanden wäre – nichts.

Auf diesem Hintergrund war die kantonale Fürsorgedirektion Bern daher bereit, für die Dauer von drei Jahren eine Stelle zur Durchführung eines Pilotprojekts zu finanzieren, die Klein- und Mittelbetrieben im Umgang mit den sich aus dem Alkoholkonsum und -missbrauch ergebenden Problemen beraten und mit geeigneten Massnahmen unterstützen sollte.

Projekt zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, Bern

Mit Regierungsratsbeschluss vom 14. 2. 1986 wurde entschieden, dass dieses Pilotprojekt dem privatrechtlich organisierten «Verein zur gesunden Arbeitsplatz-

¹ Arbeitspsychologin, Leiterin des vorgestellten Projektes

verpflegung» – welcher ebenfalls von der kantonalen Fürsorgedirektion subventioniert wird und Betrieben alkoholfreie Getränkeautomaten anbietet und diese auch wartet – in sinnvoller Ergänzung anzugliedern. Das Pilotprojekt nennt sich nun «Projekt zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz» (PGA).

Da der Kanton Bern sowohl über ein gut ausgebautes Netz von Sozialmedizinischen Diensten/Alkoholberatungsstellen wie auch Prophylaxestellen (Fachstellen zu Sucht- und Gesundheitsfragen) verfügt – welche bereits heute teilweise in Betrieben tätig sind – erschien es angezeigt, die Projektleiterstelle mit einer Fachperson aus dem Bereich der Kaderaus- und Weiterbildung (einer der zentralen Bereiche des Projekts) zu besetzen. Gleichzeitig sollte für eine sinnvolle Projektdurchführung eine enge Zusammenarbeit mit den bestehenden Institutionen angestrebt werden. Durch die Mitarbeit von Vertretern der erwähnten Einrichtungen bereits in der Konzeptphase des Projekts waren dazu gute Voraussetzungen gegeben und eine Kooperation bei der Projektdurchführung ist daher die logische Konsequenz.

Angebote der PGA

Die PGA bietet interessierten Betrieben ein Vorgesetzentraining zur Früherfassung von Alkoholgefährdeten und -kranken an (sekundäre Prävention). In enger Zusammenarbeit mit den regionalen Sozialmedizinischen Diensten sollen diese nach bestimmten Kriterien früherfassten Mitarbeiter/-innen für eine entsprechende Behandlung motiviert und dieser zugeführt werden (tertiäre Prävention). Gleichzeitig sollen

problematische und suchtbegünstigende Arbeitsbedingungen analysiert, bewertet und mit geeigneten Massnahmen geändert werden (Primärprävention). Ausserdem beinhaltet das Programmangebot der PGA allgemeine gesundheitserzieherische Aktivitäten (z.B. gesunde Ernährung in der Kantine, Firmensport, Konfliktlösungsseminarien etc.) sowie die Beratung beim Beizug von Fachleuten aus diesen Bereichen. In Ergänzung zu bereits erprobten Programmen zur Früherfassung und Behandlung von Alkoholismus (Ziegler, 1980; Gottschall, 1980; Feuerlein & Kuefer, 1977; u.a.) will das Berner Projekt neben prophylaktischen und therapeutischen Ansätzen Erfahrungen aus der Managementschulung und aus Humanisierungsprojekten miteinbeziehen. In Zusammenarbeit mit den Betrieben soll das Programm an die betriebspezifischen Bedürfnisse und Strukturen angepasst werden. Damit dies möglich ist und um gleichzeitig die vorhandenen betrieblichen Potentiale und Ressourcen zu nutzen, wird eine betriebsinterne Arbeitsgruppe (BiAG) gebildet, welche sich repräsentativ aus den vorhandenen betrieblichen Gruppierungen zusammensetzt und den eigentlichen «Motor» des Projekts bildet. Die Projektstelle berät und schult prinzipiell die BiAG, welche dann die einzelnen Programmschritte vertreten, deren Umsetzung im Betriebsalltag garantieren muss und für die Durchführung verantwortlich ist. Bereits haben mehrere Betriebe ihr Interesse bekundet und die PGA führt Verhandlungen, um einen geeigneten Betrieb auszuwählen. Wir werden zu gegebener Zeit gerne ausführlicher über erste praktische Erfahrungen berichten. Interessierte können sich aber jederzeit bei der PGA Bern über das Projekt im Detail informieren.