

Suchtprävention am Arbeitsplatz

Autor(en): **Kronberg, Heidi**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **DrogenMagazin : Zeitschrift für Suchtfragen**

Band (Jahr): **18 (1992)**

Heft 2

PDF erstellt am: **26.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-801263>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Suchtprävention am Arbeitsplatz

Interview mit
Martin Küng von der
Suchtpräventionsstelle
der Stadt Zürich,
März 1992

VON HEIDI KRONBERG

HK: Martin Küng, Sie machen von der Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich aus u.a. Suchtprophylaxe in Betrieben. Wie sind eigentlich die Kontakte entstanden. Sind die Betriebe an Sie oder sind Sie mit Ihrem Angebot an die Betriebe gelangt?

MK: Am Anfang sind wir an die Betriebe herangetreten und haben mit einem, zwei Betrieben begonnen, damit wir Erfahrungen sammeln konnten. Mit diesen Erfahrungen konnten wir dann weiterarbeiten. Niemand ist gerne Pilotprojekt oder Versuchskaninchen, vor allem nicht in der Industrie. Darum haben wir bei Firmen angeklopft, wo bereits Verbindungen bestanden, haben erste Kurse durchgeführt und aufgrund dieser Erfahrungen dann mit andern Betrieben erweitern können. Inzwischen arbeiten wir mit annähernd 20 Firmen in Form von Kaderkursen, Lehrlingskursen und /oder Lehrmeisterkursen. Das sind im Jahr ca. 400 bis 500 Personen, die an diesen Suchtpräventionskursen teilnehmen.

HK: Also recht viele Leute. Was haben diese Leute für Erwartungen an Sie? Decken sich die Erwartungen mit dem, was Sie anbieten wollen?

MK: Ich würde sagen, die Erwartungen decken sich grösstenteils. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich jedoch oft nicht so genau vorstellen, was Suchtprävention ist. Zum Beispiel ein Betrieb hat Schwierigkeiten. Er hat

zwei Lehrlinge die sich etwas eigenartig verhalten. Man vermutet, dass Haschisch im Spiel ist. Der Lehrlingsbetreuer des Betriebes erwartet einen konkreten Ratsschlag, was er mit diesen beiden tun soll. Wir erklären ihm, dass möglicher Haschkonsum nicht nur diese beiden allein betrifft. Es ist deshalb wichtig, dass man für alle Lehrlinge gemeinsam etwas macht. Dadurch muss man diese zwei nicht „herauspicken“ und speziell behandeln, was jenachdem auch destruktiv sein kann, weil sie ja sowieso auffallen; sondern dass man dann eine Suchtpräventionsveranstaltung für alle Lehrlinge gemeinsam macht mit entsprechenden Informationen, mit Erlebnisteil usw. Weil die Lehrlinge die „schwächsten Glieder“, in einem Betrieb sind, ist es ganz wichtig, dass ihre Verantwortlichen – das sind ihre Lehrmeister, die Lehrlingsbetreuer auch dabei sind. Diese tragen einen wichtigen Teil der Verantwortung und können dann zusammen mit den Lehrlingen auch lernen, wie man mit diesen Problemen besser umgehen kann.

HK: Jetzt kann ich mir vorstellen, dass es unseren Lesern und Leserinnen gleich ergeht wie mir, dass sie sich nicht vorstellen können, was Ihr in diesen Betrieben macht. Nehmen wir doch einen Betrieb heraus und schauen etwas genauer, wie Sie vorgehen.

MK: Wenn ich jetzt einen Kaderkurs als Beispiel nehme, gibt es darin eine Sequenz, wo wir die Leute fragen: Was ist in Ihren Betrieben suchtfördernd oder was ist suchthindernd, also was ist präventiv? Das machen wir, indem wir sie umgekehrt oder paradox fragen: Was müssten Sie in Ihren Abteilungen unternehmen, damit so rasch als möglich so viel Leute als möglich süchtig würden? Die KursteilnehmerInnen sind dann im Moment etwas erstaunt, fangen aber sofort an, verschiedenste Gründe zu sammeln: Da sind vielleicht die baulichen Gegebenheiten

wie Beleuchtung am Arbeitsplatz, die Hitze. Da ist die Art, wie Personal rekrutiert wird in den Abteilungen, das ist die Art, wie man miteinander umgeht, wie man sich Anerkennung gibt im Betrieb usw. Da kommen ganz viele Gründe zusammen, die die persönliche Ebene betreffen, oder die Arbeitssituation oder die Umgebung, oder die Kultur die den Betrieb bestimmt. Und wenn wir dann all diese Ursachen gesammelt haben, schauen wir zusammen an, was von den sog. suchtfördernden Anteilen der Betrieb bereits hat, denn jeder Betrieb hat solche. Weiter interessiert uns, was verändert werden könnte, und wer die Kompetenz hat, etwas zu verändern. Auch interessieren uns die Gründe, weshalb bis jetzt nichts verändert wurde und wo man jetzt mit Veränderungen ansetzen könnte, damit hier und dort etwas erleichtert würde, damit ein, zwei oder mehrere der suchtfördernden Elemente im Betrieb eliminiert werden könnten. Dies zugunsten eines angenehmeren, besseren Arbeitsklimas, besseren Wohlbefindens am Arbeitsplatz.

HK: Wie sieht der Aufbau aus, dauert das 1 Tag, 1 Woche? Wie gross ist der Umfang eines solchen Kurses?

MK: Ich habe jetzt einfach ein Mosaiksteinchen aus den Schulungskursen herausgepickt. Die Schulungskurse selbst sind ein Element der Sucht-Früherkennung in einem Betrieb. Dazu gehören natürlich auch weitere Aktivitäten in den Betrieben wie Plakate, die in den Betrieben an den Anschlagbrettern aufgehängt werden, ein Videofilm zur Information der ganzen Belegschaft wie auch eine geeignete Broschüre. Weiter braucht es ein entsprechendes Leitbild und eine Arbeitsgruppe im Betrieb, die das alles betreut (darin sind Leute aus allen Hierarchie-Stufen bis zur Generaldirektion vertreten, damit auch die notwendigen Entscheide behandelt und gefällt werden



können). Die praktische Schulung der mittleren Kaderstufe, die wir in diesem Betrieb über 5 Jahre geschult haben (das sind ca. 300 - 400 Kaderleute aus der ganzen Deutschschweiz) dauert 2 Tage. Zwischen den beiden Kurstagen liegen ca. 3 Wochen Alltagsarbeit, wo das Ge-

lernte am Arbeitsplatz überprüft werden kann und die Erfahrungen am 2. Kurstag dann gemeinsam besprochen werden.

HK: Verstehe ich das richtig, dass über 5 Jahre die gleichen Leute immer wieder in die Kurse kommen ?

MK: Nein, dadurch dass es so viele Leute sind, brauchen wir so lange, bis quasi die „Sucht-Früherkennung“ in diesem Betrieb eingeführt ist. Dazu kommt auch noch die Fluktuation. Da gehen Betriebsleiter, die bereits geschult wurden und neue kommen. Bis die Suchtprävention in

einem solchen Unternehmen greifen kann, in der Grössenordnung, wie ich vorher sagte, braucht es 3 oder eher 5 Jahre, bis man ernten kann.

HK: Das heisst, dass dann alle etwas davon mitbekommen haben?

MK: Ja, und dass die Kaderleute auch in der Lage sind, ihre Funktion zu übernehmen. Man kann ja nicht einfach zusätzliche Sachen von den Kaderleuten verlangen, ohne ihnen auch das Rüstzeug dazu mitzugeben. Sucht-Früherkennung ist ein sehr gutes Anliegen, wenn ein Betrieb das in sein Leitbild einbezieht. Er muss aber die Verantwortlichen auch entsprechend dazu befähigen, damit sie es im Alltag umsetzen können und damit es für sie nicht nur eine zusätzliche Belastung wird. Denn sonst sind sie dann noch suchtfährdeter als vorher.

HK: Das wäre natürlich nicht das Ziel dieser Aktionen. Was mir gefällt ist, dass das offenbar auf verschiedenen Ebenen passiert mit Plakaten, Kursen usw. Noch eine letzte Frage, Martin Küng, Sie machen dass jetzt schon seit ca. 3 Jahren. Was können Sie rückblickend über den Nutzen dieser Arbeit sagen?

MK: Wenn man die BetriebsleiterInnen rückblickend befragt, solche die vor einem, zwei Jahren in den Kursen waren, so ist es für sie ganz klar eine Erleichterung, besser zu wissen, was Suchtprobleme sind, wo man Früherkennung leisten kann. Vor allem das Wissen, für was sie zuständig sind, was ihre Verantwortung als Vorgesetzte sind und wann und wie sie eine Fachperson, eine Beratungsstelle oder eine interne Sozialberatung beziehen können. Wo ist die Schnittstelle, wo sie übergeben können. Sie haben ja noch viele andere Aufgaben. Das ist wahrscheinlich für sie der wichtigste Teil, dass die Suchtfrüherkennung, wenn sie eingeführt ist, für Kaderleute eine Entlastung



wird. Betrachtet man den Nutzen von der andern Seite, von der Sozialberatung her (dieser Betrieb hat eine interne Sozialberatung), so merken sie eindeutig, dass die Betriebsleiter früher um Rat anfragen. Sie warten nicht mehr, bis sich das Suchtproblem ganz fest manifestiert hat, sondern sie kommen vorher und fragen um Rat und Unterstützung: „Habe ich das recht gemacht?“, „Kann ich mich so verhalten?“ oder „Haben Sie mir einen Rat?“ Das ist natürlich ein ganz guter, wichtiger Teil der Prävention: nicht erst dann handeln, wenn es schon beinahe zu spät ist, sondern eben vorbeugen. Reagieren auf Schwierigkeiten und Probleme lange bevor ein Suchtverhalten überhaupt sichtbar werden kann.

HK: Das heisst, dass Sie einen ganz wichtigen Teil zur sog. Früherfassung für Suchtprobleme leisten. Wir haben bis jetzt ausschliesslich von Suchtprophylaxe gesprochen. Gibt es in Ihrer Arbeit auch Ansätze zu Gesundheitsförderung, also eine erweiterte Gesundheitsförderung, die über die Suchtprophylaxe hinausgeht?

MK: Vorhin habe ich erwähnt, dass man in diesen Kursen u.a. auch schaut, was sind suchtfördernde Elemente. Und das geht dann weit über Sucht hinaus. Dort geht es eben auch um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, um Bewegung, um Licht, Wärme usw. Da sind Beispiele aus dem benachbarten Ausland, die ich einführen möchte: In Deutschland habe ich erfahren, dass man in einem grossen Indu-

striebetrieb in der Kantine (mit 3'500 Mittagessen) auf gesunde Ernährung umstellen wollte. Es wollte einfach nicht klappen, obwohl man frisches Gemüse aufstellte; die Leute wollten das nicht. Dann hat der Küchenchef begonnen, die frischen Sachen - einmal war das konkret Blumenkohl aus biologischem Anbau - beim Eingang hinzustellen und forderte dann per Plakat die Leute auf, sie sollen daran riechen. Das hat bewirkt, dass dann die Woche darauf alle Menüs mit Blumenkohl restlos ausverkauft waren. Das ist ein Aspekt aus seiner Erfahrung mit der Umstellung. Man muss es den Leuten wirklich auch schmackhaft machen - im wörtlichen Sinn. Nicht im alten Abstinenzgedanken versuchen, einem die Gesundheit über den Kopf zu ziehen. Es soll einem ja etwas bringen, man soll einen Profit haben davon. Auf diese Art kann das gehen. Es gibt weitere Beispiele. Selbst mit Gipsern auf dem Bau hat man solche Projekte realisiert, die ganz gut angekommen sind. Ein Aspekt daraus, man hat die Frauen dieser Gipser zu Gratis-Kochkursen eingeladen, die diese gerne besuchten. Jetzt erhalten die Gipser immer noch ein Essen, das bis am Abend keinen Hunger aufkommen lässt, aber es hat vielleicht nur noch 1/3 Fett drin und sie leben dabei bedeutend gesünder. ■

Mit folgenden Firmen arbeitete die Suchtpräventionsstelle Zürich im Jahr 1991 zusammen:

Bank Leu Zürich
Coop Zürich
Denner AG Zürich
Heinrich-Hatt-Haller Zürich
KAG Haushaltlehtöchter
Personalamt der Stadt Zürich
SBB Hauptwerkstätten Zürich-Altstetten
SBG Zürich
SKA Zürich
Sulzer Escher Wyss Zürich
SV-Service Zürich
Swisair Zürich-Kloten