

«Raucher begrüssen die Umstellung»

Tabakkonsum gilt weltweit als Hauptursache für vermeidbare Todesfälle. Rauchfreie Arbeitsplätze tragen zu einer Reduktion des Tabakkonsums und zu einem wirksamen Schutz vor Passivrauchen bei.

Von Anita Emch und Katharina Lehmann

Das neue Bundesgesetz zum Schutz vor Passivrauchen tritt voraussichtlich 2010 in Kraft (siehe Kasten). Unternehmen sind also gefordert, ihre Rauchregelungen zu überprüfen und allenfalls anzupassen. Um die Herausforderung effizient und effektiv zu meistern, bietet sich für Firmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement mit integrierter Tabakprävention an.

Ausgangslage - Fakten - Handlungsbedarf

In der Schweiz sterben jährlich mehr Menschen (8300) infolge des Tabakkonsums als an allen anderen vermeidbaren Todesursachen – wie Alkohol (2000), Suizide (1446), Verkehrsunfälle (409), Morde (204), illegale Drogen (211), Aids (66) – zusammengezählt.

Gemäss dem Tabakmonitoring 2006 ist fast die Hälfte der Mitarbeitenden in Schweizer Betrieben dem Tabakrauch ausgesetzt. Es gibt kein Expositionsniveau, das unschädlich ist. Passivrauchen schadet der Gesundheit auch in Räumen, in denen nur wenig geraucht wird. Beispielsweise verdoppelt Passivrauchen das Risiko eines Herzinfarkts.

In rauchfreien Betrieben gelingt den rauchenden Mitarbeitenden der Ausstieg mehr als doppelt so häufig. Mehr als die Hälfte der rauchenden Personen (60 Prozent) möchte mit dem Rauchen

aufhören. Die Mehrheit der Erwerbstätigen wünscht ein Rauchverbot am Arbeitsort.

Warum Tabakprävention in BGM integrieren?

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bietet eine ideale Ausgangslage für die Integration der Thematik Tabakprävention. Belastende Arbeitsverhältnisse werden reduziert, das vorhandene Potenzial der Mitarbeitenden gestärkt und bestehende Strukturen und Prozesse im Betrieb optimiert.

Auf der Verhältnisebene (Ebene, die vonseiten Betrieb beeinflusst werden



Schritt 1: Den Rauch eingrenzen – Rauchorte müssen klar definiert sein.

AUTORINNEN

Lic. phil. Anita Emch, Mitarbeiterin des Beratungszentrums BGM-Zürich; Dr. phil. Katharina Lehmann, Leiterin des Beratungszentrums BGM-Zürich.

BGM-Zürich ist Teil der Abteilung Gesundheitsforschung und Betriebliches Gesundheitsmanagement, welche eine Kooperation des Instituts für Sozial- und Präventivmedizin (Universität Zürich) und des Zentrums für Organisations- und Arbeitswissenschaften (ETH Zürich) ist. www.bgm-zh.ch

ONLINE

Bundesgesetz zum Schutz vor Passivrauchen: www.admin.ch/ch/d/ff/2008/8243.pdf

WELCHE FOLGEN HAT DAS NEUE BUNDESGESETZ ZUM SCHUTZ VOR PASSIVRAUCHEN?

2008 beschlossen die Räte folgendes Bundesgesetz zum Schutz vor Passivrauchen:

- In Räumen, die öffentlich zugänglich sind oder als Arbeitsplätze dienen, darf nicht mehr geraucht werden. Das heisst: Die Rauchregelungen in Ihrem Betrieb müssen entsprechend angepasst werden.
- Raucherräume müssen abgetrennt, gekennzeichnet und belüftet sein. Das heisst: Sie stellen den rauchenden Mitarbeitenden einen separaten Raum zur Verfügung oder bestimmen, dass nur noch ausserhalb der Gebäude geraucht werden darf.
- Restaurationsbetriebe bis maximal 80 Quadratmeter werden auf Gesuch hin als Raucherlokale bewilligt. Das heisst: Ihr Restaurant ist rauchfrei oder Sie brauchen eine spezielle Bewilligung.
- Die Kantone können strengere Vorschriften zum Schutz der Gesundheit erlassen. Das heisst: Beachten Sie entsprechende Bestimmungen (zum Beispiel jene der Volksinitiative des Kantons Zürich).

Die Einführung des Gesetzes ist auf Anfang 2010 geplant.

RAUCHSTOPP-TRAINING IN FIRMEN: «44 PROZENT SCHAFFEN ES»

Fachmann Claudio Paulin erklärt, wie Firmen Mitarbeitende mit einem Rauchstopp-Training unterstützen können.

fit im job: Claudio Paulin, sollen Firmen versuchen, das Rauchverhalten der Angestellten zu beeinflussen?

Claudio Paulin: Ja, in Form von Unterstützungsangeboten ist das wünschenswert.

Der Aufruf, das Rauchen aufzugeben, führt doch sicher zu Widerstand?

Nur dann, wenn die Haltung und die Kommunikation des Unternehmens nicht stimmen. Kommuniziert die Geschäftsleitung glaubwürdig, lassen sich die Angestellten durchaus auf ein Rauchstopp-Training ein. Natürlich nur jene, die sich vorstellen können, aufzuhören. Das sind immerhin 50 bis 60 Prozent aller Raucher.

Sie bieten solche Rauchstopp-Trainings im Rahmen des Projekts «Unternehmen rauchfrei» an. Sind diese erfolgreich?

Wir sind in der Aufbauphase. 2008 gaben wir 30 Trainings für insgesamt 244 Personen. Bei der letzten Jahresauswertung hat sich gezeigt: Ein Jahr nach Trainingsende waren 44 Prozent immer noch rauchfrei.

Wie sieht das Training aus?

Es gibt eine Infoveranstaltung, danach das Training mit drei Treffen à drei Stunden oder sechs Treffen à eineinhalb Stunden; plus Telefoncoachings. In der Trainingsmitte findet der Rauchstopp



Claudio Paulin
Psychologe lic. phil.,
Projektleiter Schweiz
«Unternehmen rauchfrei»,
Lungenliga beider Basel

Was sollten Firmen grundsätzlich beachten, wenn es ums Thema (Nicht-)Rauchen geht?

Es gibt Firmen, die machen nicht nur die Gebäude, sondern das gesamte Betriebsgelände rauchfrei. Wir fordern nicht derart umfassende Lösungen. Zudem sollten Firmen die Raucher und die Nichtraucher immer gleichermassen einbeziehen. Auch die Sprache ist wichtig. Statt «Rauchverbot» sagt man besser: «Wir fördern eine rauchfreie Arbeitsumgebung.» Und ein «Rauchstopp-Training» kommt besser an als ein «Abstinenzprogramm». (frr)

Mehr Infos in der Randspalte auf Seite 31.

statt – je nach Kursformat geschieht das im Privaten oder aber im Training selbst.

Was ist mit jenen, die es nicht schaffen?

Der Start in ein rauchfreies Leben ist ein Prozess, der für manche mit Umwegen verbunden ist. Die Teilnehmenden werden auf Stolpersteine wie einen Rückfall vorbereitet. Trotzdem ist es natürlich hart für jene, die es nicht schaffen.

Doch auch sie verdienen Lob. Sie haben etwas dazugelernt, meist haben sie den Zigarettenkonsum reduziert.

sivrauchen schafft die nötige Informationsgrundlage.

2. Die Entwicklung der Massnahmen beinhaltet folgende Punkte: Rauchregelungen gemäss den gesetzlichen Vorgaben festlegen, die Informationspolitik definieren, bauliche Massnahmen abklären, unterstützende Massnahmen planen und den Termin der Einführung festlegen.
3. Zentral beim dritten Schritt, der Umsetzung, sind eine gute Informationspolitik, klare Regelungen für den ganzen Betrieb und unterstützende Massnahmen wie Rauchstopp, Ernährung, Bewegung und Entspannung, welche die Akzeptanz der Einführung «Rauchfreier Betrieb» erhöhen.
4. Die Evaluation prüft, ob die Umsetzung geklappt hat oder Klärungsbedarf besteht. Die Praxis zeigt: Die Umsetzung verläuft oft problemlos.

Empfehlungen

- Zu empfehlen ist – wenn immer möglich –, einen absolut rauchfreien Betrieb einzuführen. Das heisst, es darf nur ausserhalb des Gebäudes geraucht werden. Diese Rauchregelung ist strenger als die entsprechende Verordnung im Bundesgesetz (Kasten Seite 29), gewährleistet jedoch einen absoluten Schutz vor Passivrauchen. Im Kanton Zürich zum Beispiel gibt es bereits 42 Prozent absolut rauchfreie Betriebe.
- Wichtig nach der Einführung «Rauchfreier Betrieb» ist ein Rauchstopp-Angebot für die Mitarbeitenden. Um weiterhin den Anteil Rauchender zu reduzieren, sollten Unternehmen regelmässig und über längere Zeit Rauchstopp-Trainings anbieten.
- Tabakkonsum gehört weltweit zu den grössten Problemen der öffentlichen Gesundheit und wird von einem Teil der Bevölkerung immer noch unterschätzt. Information und Meinungsbildung zur Gefährlichkeit des Tabakkonsums sollten fester Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sein. ••

Im nächsten Heft: Wie höre ich auf mit Rauchen?

kann) werden Einflussfaktoren auf das Rauchverhalten analysiert und optimiert, zum Beispiel Rauchregelungen, Stress am Arbeitsplatz und Unterforderung. Gleichzeitig bietet das Unternehmen den Mitarbeitenden Massnahmen an, welche auf der Verhaltensebene

(Ebene, welche die Einzelperson beeinflussen kann) ansetzen, etwa Angebote zu Rauchstopp, Ernährung, Bewegung und Entspannung.

In vier Schritten zum Ziel

Die Einführung «Rauchfreier Betrieb» kann im Rahmen eines Gesundheitszirkels oder als einzelnes Modul erarbeitet werden. Es ist von Vorteil für die Interventionsplanung, eine betriebsinterne Arbeitsgruppe mit rauchenden und nichtrauchenden Personen einzusetzen. Folgende Schritte müssen dabei beachtet werden:

1. Eine Situationsanalyse bezüglich der aktuellen Rauchregelungen im Betrieb, der betroffenen Arbeitsplätze und der Rückmeldungen zum Pas-

BGM UND TABAKPRÄVENTION

Das Beratungszentrum BGM-Zürich hat in Zusammenarbeit mit der Lungenliga Zürich und Züri rauchfrei das Projekt «BGM mit integrierter Tabakprävention» durchgeführt (finanziert durch den Tabakpräventionsfonds). Erste Ergebnisse belegen, dass die Verbindung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) und Tabakprävention Erfolg versprechend ist. Dies erklärt sich durch das umfassende Angebot des Projekts (Stress-Ressourcenmanagement, Teamentwicklung, Arbeitsgestaltung etc.). Das Angebot ist inzwischen für alle Betriebe zugänglich.

Eine Druckerei wird rauchfrei

In der DZO Druck Oetwil am See AG wird seit dem 1. Januar 09 nicht mehr geraucht. Zwei Stationen prägten den Weg zum rauchfreien Betrieb: die Aschenbecher-Entsorgungsaktion des stellvertretenden Geschäftsleiters und die Arbeit eines internen Gesundheitszirkels.

Bis 2008 war in der DZO das Rauchen erlaubt. Von den 80 Angestellten (45 davon in Schichtarbeit) rauchten 29 aktiv, weitere 43 passiv. Manche der «Passivpaffer» störte das, manche nicht.

Hanswilli Küng, den stellvertretenden Geschäftsleiter der DZO, störte es. Als er im Oktober 08 von seinen Ferien in die rauchverhangenen Gänge seines Unternehmens zurückkehrte, machte er kurzen Prozess: Er entsorgte sämtliche Aschenbecher auf seiner Etage.

In zwei Monaten zum Ziel

Zur gleichen Zeit startete, initiiert von Geschäftsleiter Hansruedi Hürlemann, ein interner Gesundheitszirkel (Ablauf Gesundheitszirkel im «fit im job» Nr. 4/08), unter der Leitung des Beratungszentrums für Betriebliches Gesundheitsmanagement, kurz BGM-Zürich. Der Zirkel mit je zwei Personen aus jeder Abteilung erarbeitete Massnahmen für einen gesünderen Betrieb. «DZO rauchfrei» war eines der Ziele. Der Zirkel begleitete den Prozess, der am 1. Januar 09 erfolgreich abgeschlossen wurde.

Lösungen im Zirkel

«Im Gesundheitszirkel hatten wir sowohl Raucher als auch Nichtraucher», sagt Helen Freiburghaus, Sekretärin Zeitungsvertrieb und Teilnehmerin des Zirkels. «Gemeinsam erarbeiteten wir – immer auch im Austausch mit den Mitarbeitern ausserhalb des Zirkels –, wo auf dem Firmenareal künftig noch geraucht werden darf,

welche baulichen Massnahmen nötig sind und wie die Änderungen kommuniziert werden.»

Schnell an rauchfreien Betrieb gewöhnt

Zwei Orte ausserhalb des Betriebsgebäudes wurden zu Rauchplätzen erklärt, einer davon auf dem Dach. Aschenbecher wurden montiert und auch ein Vordach, um die Leute vor der Witterung zu schützen. Und die Mitarbeitenden erhielten ein Schreiben mit den Hintergründen. Die externen Chauffeure, die, manchmal mit Zigarette im Mundwinkel, in der Druckerei ein- und ausfahren, wurden ebenfalls informiert. Für sie montierte die DZO bei der Einfahrt einen Aschenbecher, damit sie ihre Kippe dort abladen konnten.

Natürlich waren zu Beginn nicht alle erfreut. Doch inzwischen seien auch die rauchenden Angestellten froh über den Wechsel. «Die Mitarbeiter rauchen weniger und beurteilen das positiv», fasst Hanswilli Küng

die heutige Stimmung zusammen. Und Daniel Küng, künftiger Geschäftsleiter, ergänzt: «Weil die Raucher bei uns ihren festen Platz haben, müssen sie nicht vors Firmengebäude rauchen gehen. Unsere Lösung ist also auch aus Repräsentationsgründen optimal.»

Und die Pausenlänge?

Aufgehört zu rauchen hat niemand. Das Bedürfnis nach einem Rauchstopp-Kurs war laut Daniel Küng nicht existent. Somit bestand für den Betrieb kein weiterer Handlungsbedarf. Für Hanswilli Küng bleibt nur noch eine kleine Nachbesserung. Er will die Pausenlänge auf ein «erträgliches Mass» bringen. Denn manche Mitarbeitende würden dreimal pro Halbttag gemeinsam zum Rauchen verschwinden und diese Pausen durch Plaudern etwas zu sehr in die Länge ziehen.

Ein letzter Tipp von Hanswilli Küng: «Die Umstellung auf einen rauchfreien Betrieb muss man kurz halten. Es ist wie mit dem Rauchen selbst: Ich rauche nur noch eine, dann höre ich auf, dieser Vorsatz funktioniert nicht. Man entscheidet sich fürs Aufhören und rührt ab diesem Moment keine Zigarette mehr an.» (fm) ●●

PROJEKTE FÜR FIRMEN, RAUCHSTOPP-TRAININGS, ONLINE-INFOS & BROSCHÜREN

Projekt «Unternehmen rauchfrei» von der Lungenliga: www.unternehmenrauchfrei.ch

Ein Firmen-Rauchstopp-Training der Lungenliga kostet 550 Franken pro Person plus Spesen für die Anreise des Trainers: www.unternehmenrauchfrei.ch => Angebot.

Projekt «BGM mit integrierter Tabakprävention» von BGM-Zürich: <http://www.bgm-zh.ch/tabakpraevention.htm>

Tabakpräventionsfonds: http://www.bag.admin.ch/tabak_praevention/index.html?lang=de

Infobroschüren gibt es bei den kantonalen Lungenligen und bei der Arbeitsgemeinschaft Tabakprävention Schweiz: www.lungenliga.ch => Kantonale Lungenligen. www.at-schweiz.ch

Schritt 2: Ein Rauchstopp-Training für die Aussteigewilligen.