

Alkoholprävention im Steinkohlenbergbau Ergebnisse einer Evaluation

Autor: Hans-Gerd Holobar, Dipl. Psych., ehemals Institut für Arbeitswissenschaften der RAG
Aktiengesellschaft, Bereich ABO-Psychologie

Die Ergebnisse einer mehrjährigen Studie über die Wirkung, Akzeptanz und Qualität des im Steinkohlenbergbau eingeführten Alkohol-Präventions-Programmes sind Gegenstand dieses Berichtes. Unter dem Titel „arbeite sicher, arbeite nüchtern“ wurde es in Zusammenarbeit zwischen der Bergbauberufsgenossenschaft (BBG) und den Betrieben der Deutschen Steinkohle AG (DSK) entwickelt und hier umgesetzt.

Gründe für betriebliche Alkohol-Präventions-Programme

Der Konsum von Alkohol ist in Westeuropa fast untrennbar mit dem Lebensalltag verbunden. Ob Kino, Theater, Sportveranstaltungen, gesellige Runden oder der TV-Abend, überall ist Alkohol mit dabei. Alkoholische Getränke werden rund um die Uhr feilgeboten, Konsumenten können sie fast an jeder Ecke erwerben.

Für die Konsumentengruppen werden spezielle Werbekampagnen gefahren. Alkohol wird hier in Zusammenhang mit Geselligkeit, Entspannung, Belohnung nach Erfolgen, Festlichkeit, wichtige Lebensereignisse, Ausgelassenheit, Glück, Jugend, besonderen Menschen, Sportlichkeit, Natur ..., d.h. schönen Bildern und Stimmungen, gebracht. Ob Punker, Banker, Arbeiter, Rentner, Chef, Freischaffender ..., jeder wird durch die Werbebotschaften animiert und definiert sich über für ihre Szene typische Getränke. Ein Milliardengeschäft, das vor allem von Käufern zwischen 18 und 60 Jahren genährt wird, Menschen im klassischen Erwerbsalter.

Neben unzähligen Trink-Anlässen und –Gründen ist ein gewisser sozialer Druck „mittrinken zu müssen“ auch Teil unserer Kultur. Wer in einer alkoholisierten Gesellschaft „trocken“ bleiben will muss standhaft sein, um nicht der ständigen Animation des trunkenen Umfeldes zu erliegen. Ein Abstinenter wird sich schnell als „ausgegrenzt“ empfinden. Es ist nicht gerade angenehm nüchtern mit zunehmend alkoholisierten Menschen konfrontiert zu sein, die immer kindlicher werden.

Solche geselligen Runden können auch in Gelagen ausarten. Die wachsende Alkoholisierung lässt die Stimmung steigen und verleitet bis zur „Schmerzgrenze“ weiter zu trinken. Entsprechende Folgen sind am späten Abend, vor allem am nächsten Morgen zu spüren, besonders wenn man Alkohol nicht gewohnt ist.

Nicht Haschisch oder Medikamente, sondern alkoholische Getränke sind die Einstiegsdroge für Kinder und Jugendliche. Von ihrer Gleichaltrigengruppe werden sie bewundert, wenn sie, wie ihre erwachsenen Vorbilder, „einen guten Schluck“ vertragen können. In letzter Zeit scheint es bei Jugendlichen besonders „in“ zu sein „Hochprozentiges“ bis zum „Limit“ zu konsumieren. Das sogenannte Koma-Saufen ist ein lebensgefährliches Spiel!

Diese pro-alkoholischen Rahmenbedingungen führ(t)en dazu, dass Alkohol mit großem Abstand die Droge Nr. 1 in unserer Gesellschaft ist. Für einige Konsumenten beginnt, nach zunächst normalem, unauffälligen Konsum, ein schleichender Prozess, der in die Abhängigkeit mündet. Mitverantwortlich dafür sind exakt die von der Werbung versprochenen Effekte.

Als Auslöser für die Entwicklung einer Abhängigkeitserkrankung gilt ein Alkoholkonsum, der darauf abzielt persönliche Defizite in Griff zu bekommen. Alkohol wird hier zum Medikament, mit dessen Hilfe bestimmte Wirkungen oder Stimmungen hervorgerufen werden, z.B. zu entspannen, mutiger zu werden, Schüchternheit abzulegen, Sorgen zu mildern usw.. Da sich der Körper schnell an die Substanz gewöhnt, ist bald eine Dosissteigerung notwendig, um den gewünschten Effekt zu erreichen. So schlittert man nach und nach in die Abhängigkeitserkrankung.

5% Alkoholabhängige und 10% Alkoholmissbrauchende machen das Ausmaß des Problems in unserer Gesellschaft deutlich. Diese Problemfälle finden sich in allen Schichten, Berufs-, Geschlechts- und Altersgruppen.

In Betrieben und Institutionen führen die Folgen von Alkoholabhängigkeit und –missbrauch zu starken Belastungen. Ein erhöhtes Unfallrisiko, verbunden mit Gefährdungen Dritter, setzt schon beim Konsum relativ geringer Mengen von Alkohol ein. Störungen des Betriebsfriedens, fehlerhafte Arbeiten, versäumte Termine, Nasszellen im Betrieb, schwindende Arbeitsmotivation, zunehmende Konflikte, verpatzte Verträge ... sind weitere Alkohol bedingte Probleme.

Behörden, Betriebe ... müssen angesichts dessen hohe wirtschaftliche Schäden verkraften; darüber hinaus sind sie mit Image-Problemen konfrontiert. Trunkene Mitarbeiter zeugen nicht gerade von Seriosität und Verlässlichkeit.

Die Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren beziffert 2007 den gesamtgesellschaftlichen Schaden, der durch Alkoholabhängigkeit und –missbrauch verursacht wird mit 20 Milliarden Euro. Dieser wird sozialisiert, d.h. weitgehend von der Gemeinschaft (Gesellschaft) getragen, vor allem die Gesundheitskosten.

Es liegt nahe, dass Institutionen ein starkes Interesse daran haben, derartige Risiken zu minimieren. Sie regeln den Alkoholkonsum im Betrieb und den Umgang mit Betroffenen in Betriebsvereinbarungen. Die verbindliche Festlegung einer gestaffelten Folge von Konfrontationsgesprächen ist dabei ein wesentliches Element. Alkohol- kranke sollen über eine stetige Erhöhung des Leidensdruckes, verbunden mit Hilfsangeboten, motiviert werden, sich frühzeitig Fachleuten anzuvertrauen.

Auch die Deutsche Steinkohle AG hat Mitte der 90er Jahre eine solche Vereinbarung umgesetzt. Die Bergbau-Berufsgenossenschaft unterstützte die Konzeptentwicklung und Umsetzung der Inhalte ideell, personell und finanziell. Besonderen Wert legte sie auf die zur Vereinbarung gehörenden Seminare für Führungskräfte.

Rückblick auf einen relativ sorglosen Umgang mit Alkohol im Betrieb

Wie in anderen Industrie-Betrieben konnte man bis dahin auch im Bergbau einen relativ laxen Umgang mit der Droge Alkohol beobachten. Alkoholkonsum war kulturell im und rund um die Unternehmen verankert. Bekannt sind der „Bergmannsschnaps“ (Glorifiziert im Steigerlied) oder „das Bierchen/ der Korn nach der Schicht“, denen positive Wirkungen auf das Betriebsklima zugeschrieben wurden.

In Kauen und Kantinen wurde noch bis in die 90iger Jahre Alkohol verkauft und man pflegte auf betrieblichen Feiern oder Diskussionsabenden keineswegs ins Glas zu spucken. Bier, Korn oder „Braune“ sicherten dem „Kauenwärter“ einen guten Nebenverdienst. Typisch im Ruhrgebiet waren die betriebsnahen Kneipen und Kioske, wo man sich nach der Schicht gern auf einen Schluck versammelte. Kurz, es herrschte in und um Bergbaubetriebe(n) eine „pro-alkoholische Kultur“.

Vielen Mitarbeitern war nicht bewusst, dass von Alkohol eine gesundheitliche Gefahr ausgeht. Nicht wenige waren stolz darauf, einen „Stiefel“ vertragen zu können. Mit Respekt sprach man von Kollegen, die bis in die Puppen zechen und anderntags ihren Mann im Betrieb stehen konnten.

Das Ausklammern der Gefahren führte dazu, dass es eher dem Engagement Einzelner zu verdanken war, wenn Alkoholkranken geholfen wurde. Führungskräfte und Kollegen schwiegen, vertuschten, verniedlichten, sahen weg und deckten. Typische „co-alkoholische Verhaltensweisen“ bestimmten den betrieblichen Alltag.

Professionellen Helfern wie Sozialberatern, Psychologen und Betriebsärzten waren die Hände gebunden. Ohne eine einheitliche Regelung konnten sie erst handeln, wenn das Problem so offensichtlich wurde, dass nicht mehr weggeschaut werden konnte. Oft kam die Hilfe für den Betroffenen dann zu spät.

In einigen Betrieben wurden engagierte Mitarbeiter gar unter Druck gesetzt, wenn sie allzu vehement Präventionsprogramme zu verwirklichen suchten. Es war nicht die Zeit für derartige Ansätze. Originalton eines Hauptabteilungsleiters: „Derartige Programme bewirken ein Negativimage für den Bergbau... in der Öffentlichkeit kommt rüber: Erst fordern sie Subventionen und dann versaufen sie diese.“

Alkoholprävention im Bergbau, „Arbeite sicher, arbeite nüchtern!“

Angesichts nicht zu leugnender Probleme war es an der Zeit, einheitliche Regeln im Umgang mit Alkohol als auch mit Betroffenen im Bergbau zu installieren. Ein erstes Pilot-Programm wurde mit Unterstützung der BBG unter dem Motto „arbeite sicher, arbeite nüchtern“ Mitte der 90er auf dem BW Prosper Haniel entwickelt und hier erprobt. Die Regelungen wurden in einer Betriebsvereinbarung mit Handlungsanleitung festgeschrieben. Diese beinhalteten:

- Informationsmaterialien und Ausstellungen rund um das Thema Alkohol im Betrieb (Wirkung von Alkohol auf die Reaktionsfähigkeit, Ursachen von Alkoholmissbrauch/–abhängigkeit und arbeitssicherheitliche-/berggesetzliche Vorschriften)
- ein Handlungskonzept (Umgang mit Alkoholisierten im Rahmen der Fürsorgepflicht und eine gestaffelte Folge von Konfrontationsgesprächen)
- ein Training für Führungskräfte aller Ebenen, das über die Folgen von Alkohol aufklärte, die Inhalte der Betriebsvereinbarung/der Handlungsanleitung vorstellte und die rechtlichen Pflichten von Vorgesetzten herausstellte.

Die Betriebsvereinbarung manifestiert ein generelles Alkoholverbot auf dem Betriebsgelände, einschließlich des Verkaufsverbotes von alkoholischen Getränken in Kauen oder Kantinen. Eine besondere Verantwortung im Umgang mit problematisch Trinkenden weist sie Vorgesetzten zu. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht müssen Sie einschreiten und Alkoholisierten die Weiterarbeit verweigern, wenn sie unter Einfluss noch so geringer Mengen Alkohol (z.B. Restalkohol) stehen. Auch sind sie verpflichtet, eine mehrstufige Kette von Konfrontationsgesprächen einzuleiten, wenn problematisches Verhalten von Mitarbeitern mit Alkohol zusammenhängen könnte.

Die positiven Umsetzungs-Erfahrungen im Pilotbetrieb führten dazu, das Konzept auf alle Betriebe im Steinkohlenbergbau zu übertragen. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung verpflichtete diese zum Abschluss eigener Vereinbarungen und zur Anpassung des Handlungskonzeptes an die eigene(n) Kultur/ Belange.

Organisation und Qualitätssicherung der Veranstaltungen

Ein externer Referent, selbst trockener Alkoholiker, und die/der zuständige Sozialberater/in des jeweiligen Betriebes moderierten die Veranstaltungen für Vorgesetzte. Vertreter der BBG und der Betriebsleitung waren als Ansprechpartner geladen.

Die Doppel-Moderation kam bei den Teilnehmern gut an. Man lernte den zuständigen Sozialberater als direkten Ansprechpartner kennen und erfuhr, welche Hilfen dieser Vorgesetzten und Betroffenen anbieten konnte. Die Sozialberatung klärte über die Therapie und deren Erfolge auf. Der externe Moderator konnte aus dem „Nähkästchen“ plaudern, ohne betriebliche Fälle ansprechen zu müssen. Seine Berichte über die eigene Situation als ehemaliger Alkoholabhängiger veranlassten viele Teilnehmer, den eigenen Alkoholkonsum kritisch zu überdenken.

Die Qualität der Moderation wurde von allen Befragten sowohl in der Vor- als auch in der Nachbefragung äußerst positiv hervorgehoben. Zitat: „Speziell der Seminarleiter N.S. hat als „trockener Alkoholiker“ mit seinen Ausführungen beeindruckt, hervorragend auch seine Art mit dem Problem „Alkohol“ umzugehen und den Teilnehmern die Relevanz des Themas für das soziale Umfeld und den Betrieb nahe zubringen.“

Die Trainings wurden vom Institut für Arbeitswissenschaften der RAG AG mittels Fragebögen zu zwei Messzeitpunkten evaluiert. Die erste anonymisierte Befragung fand direkt am Ende der zweitägigen Veranstaltung statt. Die Teilnehmer wurden zu folgenden Aspekten um ihr Urteil gebeten:

- Inhalt, Moderation, zeitlicher Ablauf, Organisation, Verständlichkeit
- Qualität der Medien, der Handlungsanleitung, der Betriebsvereinbarung
- Einschätzung eigener Kompetenzen (z.B. im Erkennen alkoholbedingter Verhaltensweisen oder im Führen von Konfrontationsgesprächen).

Das IfA-Dortmund wertete die Bögen veranstaltungsbezogen aus und meldete die Ergebnisse dem jeweiligen Betrieb zurück. Der betrieblichen Sozialberatung war das Teilnehmerfeedback als qualitätssicherndes Element wichtig. Sie verfügte so über ein brauchbares internes Kommunikationsmittel.

Die zweite Befragung fand ein halbes Jahr nach dem Training statt. Die Sozialberater sendeten den nur ihnen bekannten Teilnehmern den Bogen mit der Bitte zu, diesen, nach Bearbeitung, im neutralen Umschlag ans IfA weiter zuleiten. Hier wurden die Bögen in jährlichen Abständen ausgewertet.

Während es im ersten Bogen wesentlich um die Qualität der Veranstaltung ging, deckte der Nacherhebungsbogen zusätzliche Gesichtspunkte ab:

- **positive/negative Erfahrungen des Befragten** bei der Umsetzung des Konzeptes (z.B.: Wurde er mit problematisch Trinkenden konfrontiert? Wurden Konfrontationsgespräche geführt? Wie sind diese Gespräch gelaufen?)
- **persönliche Einstellungen, Wahrnehmungen und Einschätzungen** zum Alkoholkonsum generell/im Betrieb, zum Konzept, zur Handlungsanleitung und zur eigenen Motivation, die Regelungen auch umzusetzen
- **Qualität/Akzeptanz und Wirkung der Veranstaltung** (z.B. Sind Ihnen wesentliche Inhalte noch geläufig? Fühlen Sie sich in der Lage problematisch Trinkende zu erkennen? Sind Ihnen die Inhalte der Handlungsanleitung noch geläufig?...).

Ziel des Nacherhebungsbogens war es vor allem die Wirkungen des umgesetzten Konzeptes im betrieblichen Umfeld zu erfassen.

Sowohl der Feedbackbogen als auch der später eingesetzte Nacherhebungsbogen schlossen mit einem offenem Teil ab. Hier wurde um konstruktive Kritik und Verbesserungsvorschläge gebeten.

Von Beginn bis 2005 wurden die Veranstaltung mit diesen Instrumenten auf den Bergwerken Lohberg, Walsum, Prosper, West, Niederberg, Monopol/Haus-Aden sowie die Hauptverwaltung Herne und die technischen Dienste begleitet. Die Anzahl der Veranstaltungen war abhängig von deren Belegschaftsstärke. Pro Jahr wurden bis zu 8 Trainings mit einer Teilnehmerstärke von ca. 15 Personen gefahren.

Der Feedbackbefragung zum Veranstaltungsende liegen **3154** Bögen zugrunde; der Nachbefragung **1098**. Das entspricht einem Rücklauf von ca. **35%**. Die hohe Resonanz zeigt, wie engagiert die Befragten dem Thema gegenüber stehen.

Fragebogen Veranstaltungsfeedback

Auf die Ergebnisse des Veranstaltungsfeedbacks soll nur kurz eingegangen werden. Da die Auswertungen der Nachbefragung die konkreten Umsetzungserfahrungen der Befragten spiegeln, ist es interessanter hierauf den Hauptaugenmerk zu legen.

Die Teilnehmer reagieren auf wichtige Veranstaltungsinhalte sehr zustimmend! Das generelle Alkoholverbot im Betrieb wird von **83% voll unterstützt** und von weiteren **12%** mit **geringen Abstrichen**. **Neutral** reagieren **3,8%** und **negativ unter 1%**.

Ähnlich sieht es mit den Zustimmungswerten bei der Handlungsanleitung aus. Der neutrale Bereich mit 8,3% und die Ablehnungen mit 2% fallen hier etwas höher aus. Dahinter könnte sich verbergen, dass einige Teilnehmer weniger darüber begeistert waren, in die Pflicht genommen zu werden.

Zusammengefasst zeigt sich beim Fragebogen Veranstaltungsfeedback ein durchweg positives Bild. Insgesamt wird die Veranstaltung als sehr lohnend eingestuft. Ihr inhaltlicher, organisatorischer und didaktischer Aufbau kam bei den Teilnehmern gut an, die Betriebsvereinbarungsinhalte, einschließlich der anhängenden Handlungsanleitung, stoßen auf Akzeptanz und es wird ausdrücklich begrüßt, dass der Betrieb derartige Programme entwickelt. Weiter halten sich die Teilnehmer auf Grundlage der Veranstaltung für kompetent, den Vorgaben entsprechend zu handeln.

Es fällt auf, dass jüngere Mitarbeiter bei vielen Fragestellungen skeptischer werten, als ältere Kollegen, besonders was ihre persönlichen Kompetenzen im Umgang mit der Problematik angeht.

Die Ergebnisse der Nacherhebung

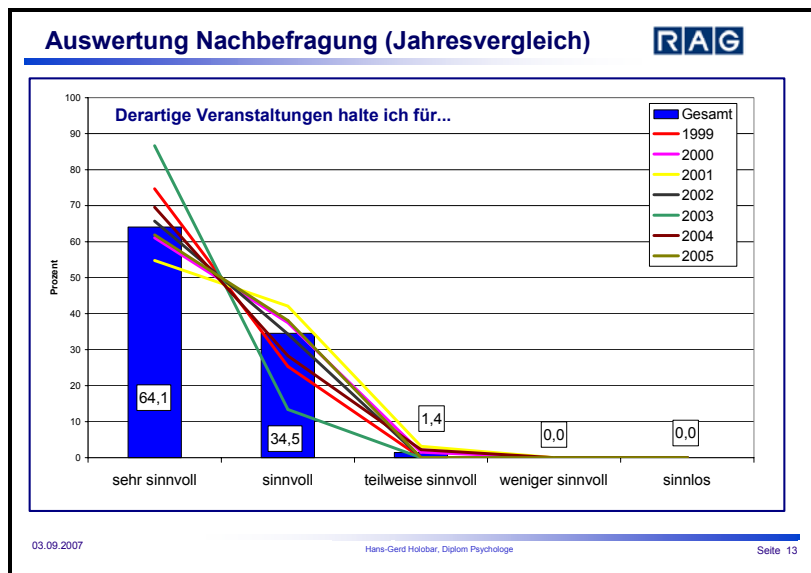
Die Ergebnisse der Nacherhebung bieten einen Einblick in die konkreten Erfahrungen der Befragten, die kulturverändernde Wirkung der Regelungen und den Stand der Umsetzung des Konzeptes in den Betrieben. Darüber hinaus ermöglichen sie es Handlungsbedarf aufzuzeigen. Eine differenziertere Betrachtung lohnt sich deshalb.

In den folgenden Grafiken stehen die Linien für die jeweiligen Untersuchungsjahre und die Balken für die Gesamtverteilung. Unterschiede in den Alters- und Hierarchiegruppen werden im Text kommuniziert aber nicht grafisch dargestellt.

Resonanz auf die Veranstaltung

Im ersten Block des Fragebogens ging es um Einstellungen vor der Veranstaltung, die Qualität der Inhalte, deren Präsenz im Bewusstsein, die individuelle Handlungsmotivation und den Nutzen der Maßnahme für die betriebliche Praxis.

Wie die erste Grafik zeigt, wird die Veranstaltung auch mit halbjährigem Abstand positiv gesehen. 34,1% der Befragten halten derartige Veranstaltungen für „sinnvoll“ und 64,1% werten mit „sehr sinnvoll“. Über **98%** stehen damit Veranstaltungen, in



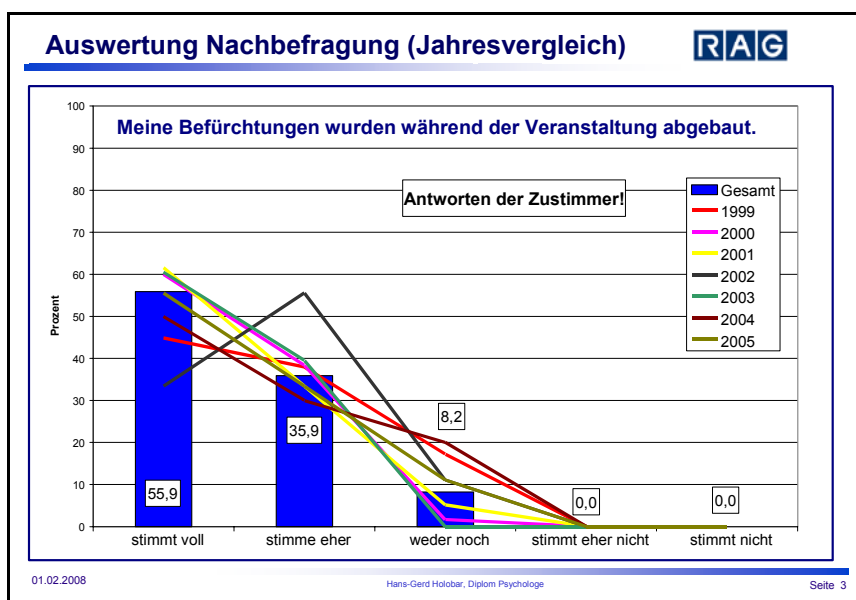
denen es um die Gesundheit der Mitarbeiter und um die Arbeitssicherheit geht, positiv gegenüber.

In der Darstellung sticht das Jahr 2003 mit seiner extrem guten Beurteilung ins Auge. Im Vergleich zum Ergebnis des direkten Feedbacks am Ende der Veranstaltung zeigt sich ein halbes Jahr später sogar ein signifikanter Anstieg der positiven Bewertungen.

Die positive Veranstaltungssicht wird darüber hinaus in der zusätzlich zu bewertenden Aussage, „die Veranstaltung war insgesamt lohnend“, von über **95%** der Teilnehmern bestätigt. 62,7% stimmen ihr voll und weitere 32,8% mit geringen Abstrichen zu. Nur 3,2% sind in der neutrale Rubrik zu finden und die Ablehnungen machen weniger als 1% der Antworten aus. Das positive Feedback, das die Teilnehmer bereits direkt nach dem Seminar gegeben haben, wird hier sogar noch übertroffen.

Einstellungen vor der Veranstaltung

Sowohl im Fragebogen Veranstaltungsfeedback, als auch im Nacherhebungsbogen zeigt sich, eine gewisse Skepsis, was den Sinn und den Zweck der Maßnahme angeht. **29%** der Teilnehmer bestätigen, dass sie vor der Veranstaltung gewisse Befürchtungen bzgl. des Sinns bzw. der Ziele hatten.



Im Jahresvergleich ist festzustellen, dass diese Skepsis in den Jahren 2002 und 2003 geringer war als zu den anderen Zeitpunkten. Zu Beginn der Messungen im Jahr 1999 waren die Befürchtungen noch besonders hoch.

Wie die Ergebnisse des Veranstaltungsfeedbacks jedoch

zeigen, verflüchtigten sich die Zweifel im Verlauf des Seminars rasch. Dies wird in der Grafik deutlich. **55,9%** stimmen voll zu, dass sich Ihre Befürchtungen im Laufe der Veranstaltung abgebaut haben und **35,9%** stimmen eher zu. 8,2% der Antwortenden ordneten sich dem neutralen Bereich zu, Ablehner gibt es keine.

Im Jahresvergleich sticht das Jahr 2002 ins Auge mit niedrigen vollen Zustimmungen und hohen Werten in der Rubrik „stimme eher zu“. Dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant.

Die Gründe sind vielschichtiger Natur. Vielleicht bringen die Erfahrungen des Autors Licht ins Dunkle. Hier drei Gesichtspunkte:

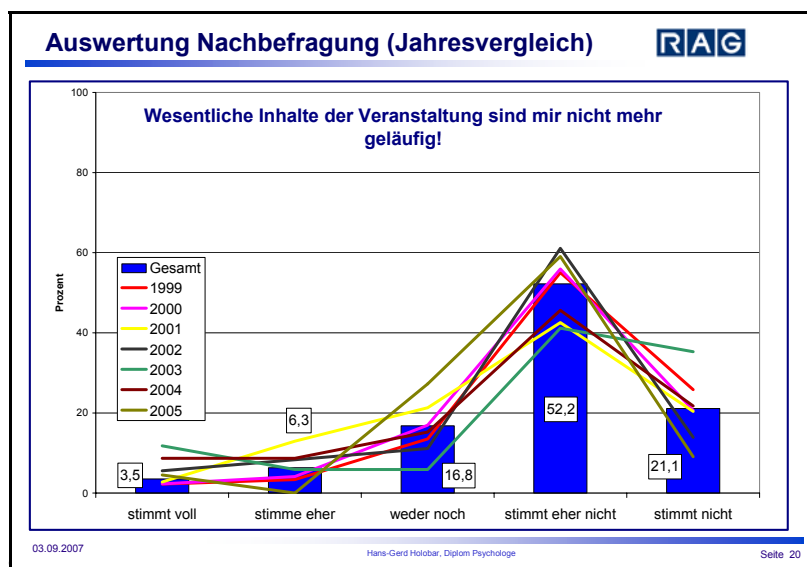
- Sie ist zum Teil mit der Angst zu begründen, im Seminar das eigene Alkohol-Konsumverhalten kritisch reflektieren zu müssen und u.U. an den „Pranger“ gestellt zu werden, wenn es nicht der Norm entspricht.
- Darüber hinaus befürchteten Teilnehmer ausgehorcht zu werden (z.B. was den Umfang des Problems im Betrieb, den dortigen Umgang mit Alkohol und den mit Betroffenen betrifft).
- Gerüchte um den Veranstaltungszweck. Dazu eine kleine Anekdote:

In einigen Veranstaltungen zum Thema Alkohol-Prävention auf einem mittlerweile stillgelegten Bergwerk wurden entgegen den Absprachen Teilnehmer mit offensichtlichen Alkoholproblemen beordert. Im Seminar stellten sich bei diesen typische Entzugerserscheinungen ein, wie zittern der Finger/Hände, Unkonzentriertheit, Unruhe. Diese verschwanden gänzlich nach dem Aufsuchen der Toilette (was oft bereits nach den ersten 45 Minuten geschah). Die mit Minzöl kaschierte Alkohol-fahne zeigte, dass der Gang kaum blasen- oder darmbedingt veranlasst war.

Da es darum ging Führungskräften das Thema nahe zu bringen, war es schwierig einzuschreiten. Wir entschieden uns, die Veranstaltung normal weiterzuführen und die Personen danach unter vier Augen anzusprechen.

Der Betrieb schien offensichtlich die Aktivität mit einer Therapie- oder Diagnostik-sitzung verwechselt zu haben. So etwas spricht sich schnell herum und kann ein Grund für die in der Grafik zum Vorschein kommende Unsicherheit sein. Wer geht schon gern zu Veranstaltungen deren Teilnehmer vom Betrieb verdächtig werden ein Alkoholproblem zu haben? Wird man vielleicht selbst verdächtig?

Zur Präsenz der Veranstaltungsinhalte



Von einer guten Veranstaltungsqualität kann sicherlich auch dann gesprochen werden, wenn den Teilnehmern deren Inhalte nach längerer Zeit noch präsent sind. Auf die Frage, „Wesentliche Inhalte der Veranstaltung sind mir **nicht mehr** geläufig“, reagieren **83%** der Befragten ablehnend (21,1% voll und 52,2% eher).

Im Jahresvergleich zeigen sich hohe Ablehnungswerte in 1999, 2000, 2002, 2003 und 2005. Das Jahr 2003 fällt hier besonders ins Auge.

Die starke Ablehnung ist erfreulich. Die Dramaturgie der Veranstaltung und deren inhaltliche Aufbereitung waren demnach für die meisten Teilnehmer passend. Die Mischung aus Diskussion und Information, die betriebsnahen Beiträge und die Moderation durch das Fachteam wirkten positiv. Das Training motivierte die Teilnehmer zum Handeln und entwickelte Kompetenzen im Umgang mit dem Problem.

Ähnlich positive Tendenzen zeigen sich auch bei weiteren Themen, wie dem Wissen um Verhaltensweisen problematischer Trinkender, der Präsenz wesentlicher Inhalte der Betriebsvereinbarung bzw. Handlungsanleitung, der Kenntnis rechtlicher Aspekte und der Kompetenz zum Führen von Konfrontationsgesprächen.

Einige Rubriken der Grafik signalisieren jedoch Handlungsbedarf! So beantworten 16,8% die These mit „teils/teils“ und ca. 10% lehnen sie ab (3,5% voll und 6,3% eher). D.h. bei ca. **27%** der Befragten sind die Veranstaltungsinhalte mit mehr oder weniger großen Abstrichen nicht mehr präsent.

In den Verbesserungsvorschlägen wird daher gefordert, die Inhalte regelmäßig aufzufrischen und Treffen angeregt, um Erfahrungen auszutauschen als auch Defizite zu eliminieren. Weiter wird ein Training im Führen von Konfrontationsgesprächen gewünscht und vorgeschlagen in Folgeveranstaltungen Themen zu vertiefen. Z.B. typische Verhaltensweisen Betroffener zu behandeln oder die Inhalte auf andere Drogen auszuweiten.

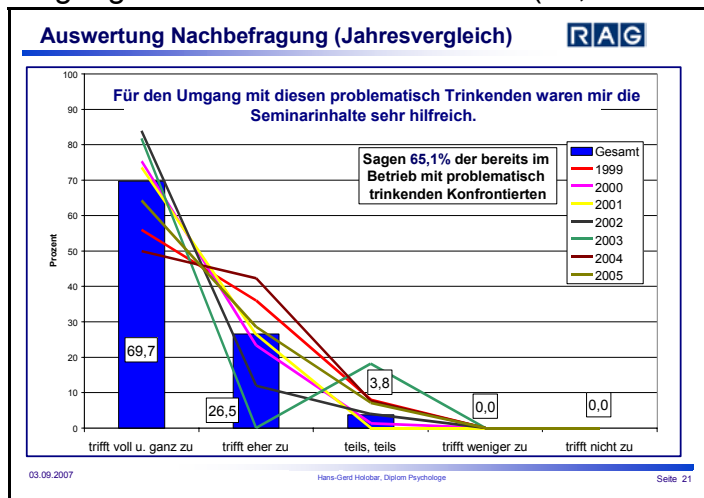
Die weitere Analyse machte einen signifikanten Unterschied zwischen den Hierarchiestufen sichtbar. Höher positionierte Mitarbeiter geben an die Inhalte besser präsent zu haben als niedriger positionierte. Signifikante Unterschiede ließen sich auch zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern finden. Die Gründe dafür sind sicherlich vielfältiger Natur. Hier einige Diskussionsvorschläge:

- Der betriebliche Alltag sorgt dafür, dass solche Inhalte verblassen, die in der Praxis nicht angewendet werden müssen. Die Betroffenen wurden im abgelaufenen Zeitraum nicht mit dem Problem konfrontiert, was weitere Daten bestätigen.
- Da es sich um eine Veranstaltung mit Teilnahmepflicht handelte, haben wir es mit mehr oder weniger inhaltlich Interessierten zu tun. Eine gering motivierte Gruppe wird die Inhalte schnell abhaken, sich nicht mehr damit beschäftigen.
- Einige Teilnehmer wurden vielleicht überfordert, z.B. Personen, die derartige Veranstaltungen nicht gewohnt sind.

Veranstaltungsinhalte als Unterstützung im Umgang mit Betroffenen

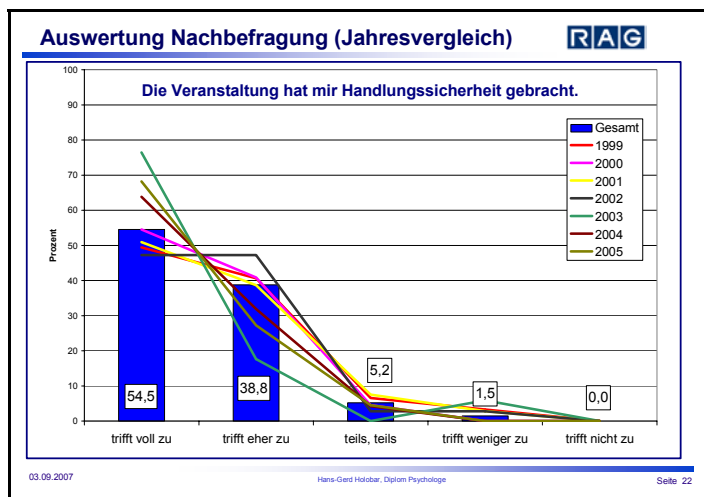
Weitere Fragestellungen sollten klären, ob die Veranstaltung einen konkreten Nutzen für die Teilnehmer hatte. Erfuhren diese eine angemessene Hilfe für den Fall, dass sie im Betrieb mit problematischer Trinkenden konfrontiert werden? Führt die Regelung zu mehr Handlungssicherheit im Umgang mit Betroffenen?

Im ersten Schaubild bestätigen **86,1%** derjenigen, die im Betrieb bereits mit problematisch Trinken konfrontiert waren, dass die Veranstaltungsinhalte hilfreich für den Umgang mit diesen Personen waren (69,7% stimmen voll und weitere 26,5%



stimmen mit kleinen Abstrichen zu). Der relativ hohe Wert der bereits mit dem Problem konfrontierten bedeutet nicht, dass es sich um aktuelle Fälle handelt. Die Erfahrungen können auch aus der Vergangenheit rühren

Ablehner gibt es keine und in der Rubrik „teils/teils“ ordnen sich gerade einmal 3,8% der Bearbeiter des Nacherhebungsbogens ein. Eine verschwindend kleine Gruppe!



Im Jahresvergleich zeigen sich starke Schwankungen. Besonders das Jahr 2003 hebt sich mit hohen Zustimmungswerten und einem starken neutralen Bereich von den anderen Jahren ab. Den geringsten Stimmen-Anteil in der Kategorie „volle Zustimmung“ hat das Jahr 2002 aufzuweisen.

Die zweite Grafik zeigt die Einschätzungen der Bearbeiter des Nacherhebungsbogens bezogen auf die Handlungssicherheit. Auch hier finden sich hohe Zustimmungswerte.

Die Antwortenden bestätigen, dass ihnen die in der Veranstaltung vorgestellten Regelungen Handlungssicherheit gebracht haben („trifft voll zu“ sagen 54,5% und „trifft eher zu“ weitere 36,8%).

Im Jahresvergleich sticht das Jahr 2003 mit besonders hohen absoluten Zustimmungswerten ins Auge, gefolgt von den Jahren 2004 und 2005. Das Jahr 2002 hat den höchsten Ausschlag in der Rubrik „trifft eher zu“ und fällt damit im Vergleich zu den anderen Jahren ein wenig ab.

Die positive Rückmeldung wird auch in den offenen Kommentaren deutlich. Es wird betont, dass sich die handelnden Personen auf die Regelungen berufen können. Dies gilt sowohl für die Interaktion mit Betroffenen, als auch gegenüber Kollegen, Betriebsräten und betrieblichen Entscheidungsträgern.

Knapp 4% reagieren bei der Frage nach Handlungssicherheit mit „teils/teils“. Wie die Analyse ergab handelt es sich hierbei vor allem um jüngere Mitarbeiter, die sich hier signifikant von der Gruppe älterer Kollegen abheben.

Ein Grund für deren kritischere Haltung wird in offenen Kommentaren deutlich. Hier sagt ein junger Mitarbeiter, dass er bei gleichaltrigen Kollegen keine Probleme hat, diese gezielt im Falle von Auffälligkeiten anzusprechen. Schwieriger wird es bei älter-

en Kollegen, besonders wenn sie Vorgesetzte sind. Weiter wird berichtet, dass „einige“ die Regelungen ignorieren, man daher nicht auf Unterstützung hoffen kann.

Einflüsse der Veranstaltung auf die betriebliche Kultur

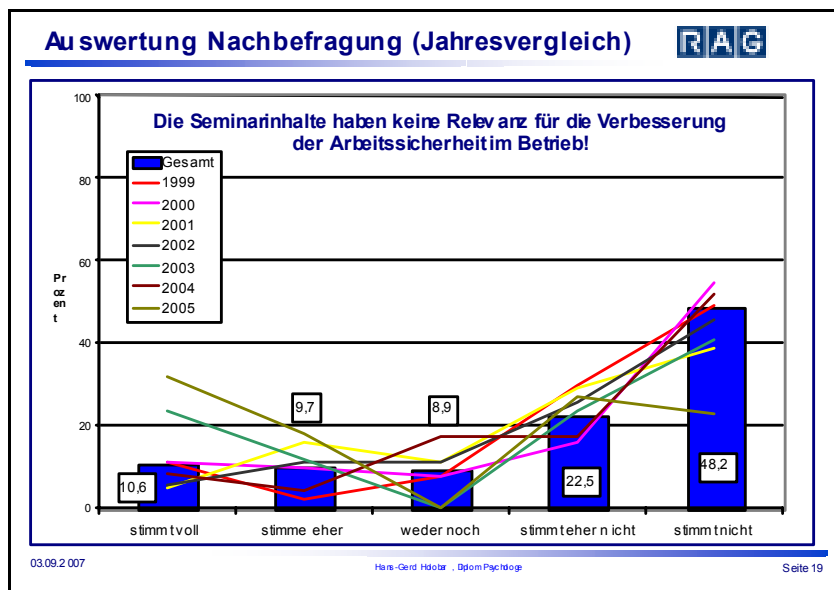
Ein Alkoholpräventionskonzept sollte sich kulturverändernd auf den Betrieb auswirken. Es ist die Frage zu stellen, ob die Beteiligten dieses vor Ort feststellen.

Verbesserung der Arbeitssicherheit

Die Relevanz der Seminarinhalte für die Verbesserung der Arbeitssicherheit ist ein guter Indikator für die Wirkung des Trainings. Früher meinten Mitarbeiter, mit geringen Mengen Alkohol im Blut sicher arbeiten und problemlos Auto fahren zu können. Besonders der Einfluss einer geringen Alkoholdosis auf die Wahrnehmungs-, Entscheidungs- und Reaktionsfähigkeit wurde daher in den Veranstaltungen den Teilnehmern an Beispielen (z.T. auch im Selbstversuch) deutlich gemacht.

Die Vereinbarungen verpflichten zu konsequentem Handeln im Betrieb. Unfallgefahren lassen sich vorbeugend reduzieren, wenn Vorgesetzte Mitarbeitern bei noch so geringer Alkoholisierung die Weiterarbeit verweigern. Bestätigen die Befragten diesen Zusammenhang? Ist der Betrieb Ihrer Meinung nach sicherer geworden? Die nachfolgende Grafik zeigt die Antwortverteilung auf diese Fragestellung.

Die These, „die Seminarinhalte haben keine Relevanz für die Verbesserung der Arbeitssicherheit im Betrieb“, wird von über



70% der Befragten abgelehnt, 10% reagieren neutral und ca. 20% stimmen ihr zu (10,6% voll und 9,7% eher). Es sind starke Schwankungen in den untersuchten Jahren zu erkennen.

Die Ablehner zeigen das erhoffte Problembewusstsein. Der Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und Unfallgefahren wird von ihnen bestätigt. Sie sind

überzeugt, dass die Umsetzung der Regeln Unfallgefahren im Betrieb reduzieren hilft. Dies bestätigen auch offene Kommentare, die darauf verweisen, dass angesichts von Alkoholisierten konsequent gehandelt wird.

Zu denken geben jene Personen (ca. 20%), die diesen Zusammenhang zumindest zum Teil negieren, als auch jene 9% im neutralen Bereich. Diese „Eher-„ bzw. „Stark-Zweifelnden“ machen immerhin 30% der Antwortenden aus. Die Zahl der Skeptiker steigt über die Zeitdauer und ist in den Jahren 2003 und 2005 besonders hoch. Die Gründe für diese Wertungen sind nur zu vermuten. Hier zwei Aspekte:

- Zweifel an der Wirkung von Veranstaltungen auf den Betrieb, findet man nicht selten bei Teilnehmern. „Papier ist geduldig, passieren tut nichts“, sagen sie angesichts negativer Umsetzungs-Erfahrungen von Veranstaltungsergebnissen.

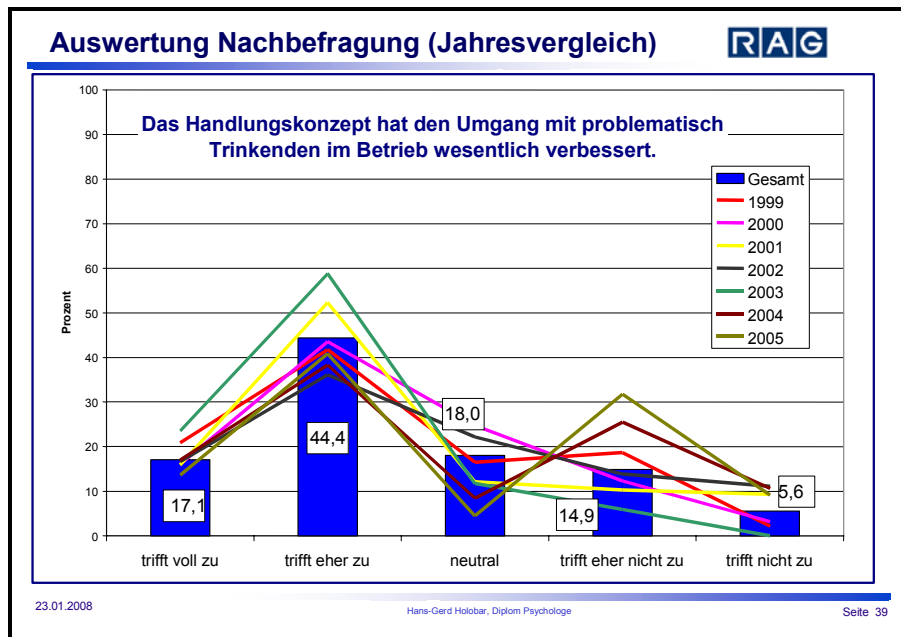
- Der Anstieg der Skepsis in den Jahren 2003 bis 2005 könnte darauf verweisen, dass es mit der Zeit zu einem laxeren Umgang mit den Regeln in den Betrieben gekommen ist, d.h. es wurde nicht mehr so konsequent gehandelt wie zu Beginn.

In Gesprächen mit der betrieblichen Sozialberatung könnten diese Thesen geklärt werden. Sie ist nahe an der Mannschaft und in der Lage über die aktuelle Kultur im Umgang mit problematisch trinkenden Mitarbeitern zu berichten.

Praxistauglichkeit des Konzeptes

Im nächsten Schritt wollten wir wissen, ob der Umgang mit problematisch trinkenden Personen im Betrieb einfacher wurde.

Wie das Schaubild zeigt, schwanken die Meinungen bezogen auf die Aussage, „Die Handlungsanleitung hat den Umgang mit problematisch trinkenden im Betrieb verbessert“, stark.



Die Handlungsanleitung hat den Umgang mit problematisch Trinkenden im Betrieb verbessert“, stark. **61,5%** stimmen ihr voll (17,1%) oder eher (44,4%) zu. Ca. **20%** lehnen sie voll (5,6%) oder zum größten Teil ab (14,9%) und **18%** der Antworten sind im neutralen Bereich zu finden.

Als Gründe für die-

se skeptischen Einschätzungen nachfolgend einige Thesen:

- Auch wenn die Regelungen eindeutig sind und Handlungssicherheit gewähren, ist deren Umsetzung in die Praxis immer schwierig. Wer setzt sich schon gern einer Konfliktsituation aus? Man muss Mut haben, sich aufraffen und Handlungsdruck verspüren, um aktiv zu werden.
- Jeder Fall ist anders! Es ist sowohl mit Erfolgen als auch mit Frust zu rechnen! Zum Glück überwiegen die positiven Erfahrungen.
- Der Umgang mit Betroffenen ist nicht einfach. Sie wehren sich mit allen Mitteln gegen die Fakten, die ihnen im Konfrontationsgespräch vorgelegt werden. Eine solche Situation ist für den Gesprächsführenden nicht angenehm.

Im Jahresvergleich zeigen sich für die Jahre 2001 und 2003 die höchsten Zustimmungswerte und in den Jahren 2004 und 2005 die stärksten Ablehnungen. Auch zu diesem Punkt mögliche Gründe:

- Die höheren Ablehnungen zu diesen Zeitpunkten könnten mit den ständigen Veränderungen zu tun haben, besonders Personalverschiebungen, die das Handeln nicht einfacher machen.

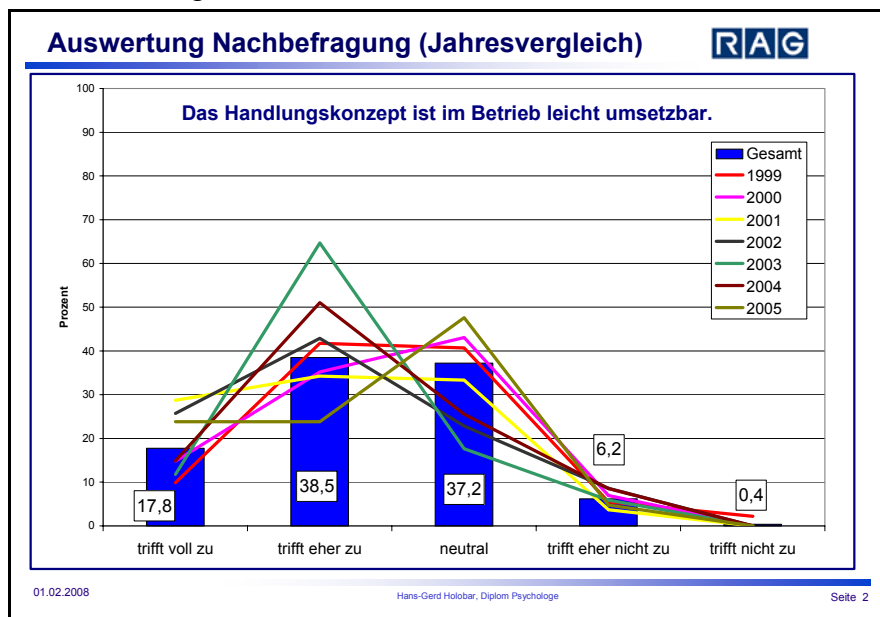
- Angesichts der aktuellen Situation im Bergbau könnte das Thema Alkohol-Prävention in den Betrieben in den Hintergrund gedrängt worden sein, so dass den Handelnden die Rückendeckung fehlt.

In allen Fällen könnten motivierende Maßnahmen (z.B. Erfahrungsaustausch, auffrischende Trainings aber auch Lob und Anerkennung) helfen, das Thema wieder stärker in die Diskussion zu bringen und möglichen Frust abzubauen.

Umsetzbarkeit des Konzeptes

Die Wirkung des Präventionsprogramms im Betrieb kann mit der Frage, „**Das Handlungskonzept ist im Betrieb leicht umsetzbar**“, geprüft werden. Gibt es die notwendige Rückendeckung oder muss gegen Windmühlen gekämpft werden?

Die Verteilungen der Antworten machen deutlich, dass die Bearbeiter des Fragebo-



gens hier relativ skeptisch reagieren. Der neutrale Bereich ist mit 37,2% recht hoch besetzt. Der Frage stimmen immerhin 17,8% „voll“ und 38,5% „eher zu“, d.h. ca. 56% bejahen sie.

Im Jahresvergleich zeigen sich viele Schwankungen im Antwortverhalten. 2003 hebt sich mit hohen Werten im Bereich „stimme

eher zu“ ab. Diese Schwankungen sind jedoch nicht signifikant.

Interessant ist, dass es hier einen signifikanten Unterschied im Vergleich jüngere und ältere Mitarbeiter gibt. Jüngere Mitarbeiter lehnen die These stärker als ältere ab. Ein Hinweis auf die Unsicherheit „Jüngerer“ im Umgang mit dem Konzept?

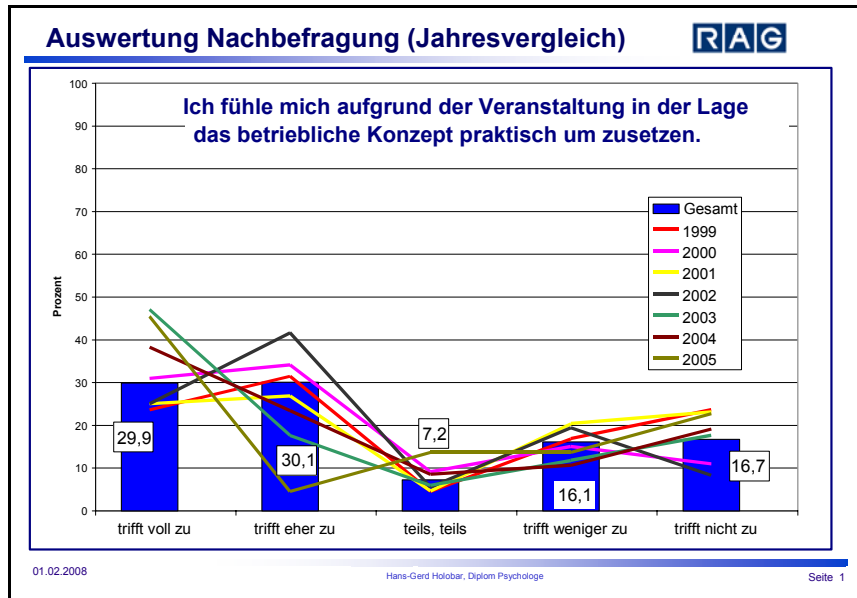
Gründe für die Zweifel sollen aus den eigenen betrieblichen Erfahrungen heraus zur Diskussion gestellt werden:

- Die Skepsis könnte damit begründet sein, dass das Programm von einigen Mitarbeitern in den Betrieben nicht so ernst genommen und quasi bei Seite geschoben wird. Einige offene Kommentare weisen darauf hin.
- Ein weiterer Grund könnte in der mangelnden Rückendeckung höherer Ebenen zu suchen sein. Man stößt immer wieder im Umgang mit Betroffenen auf Probleme. Auch hierauf verweisen einige Kommentare.
- Darüber hinaus könnte auch eine Rolle spielen, wie ernsthaft das Thema im Betrieb kommuniziert wird. Auch hier geht aus den Kommentaren hervor, dass einige Mitarbeiter diese Ernsthaftigkeit vermissen lassen.

Eine erfolgreiche Umsetzung des Konzeptes ist nur möglich, wenn alle an einem Strang ziehen. Der Einzelne fühlt sich bei der praktischen Umsetzung schnell überfordert, wenn die Rückendeckung fehlt. Dies wird in den Antworten auf die

Frage, „Ich fühle mich aufgrund der Veranstaltung in der Lage das betriebliche Konzept praktisch umzusetzen“, deutlich. Hier verteilen sich die Antworten über die gesamte Skala und die Ablehnungen steigen an.

Immerhin stimmen **60%** der Fragen voll (29,9%) oder eher (30,1%) zu. 32,8% lehnen eher (16,1%) oder voll (16,7%) ab. D.h. 32,8% sagen, dass sie allein nicht in der Lage seien, das Konzept im Betrieb praktisch umzusetzen. Dies kann z.T., wie man einigen Kommentaren entnehmen kann, auch damit begründet sein, dass es in der persönlichen Funktion wenig wahrscheinlich ist mit der Problematik konfrontiert zu werden (z.B. kaum Kontakt zur Mannschaft).



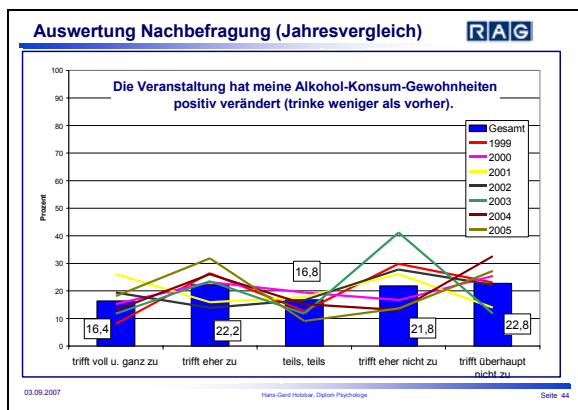
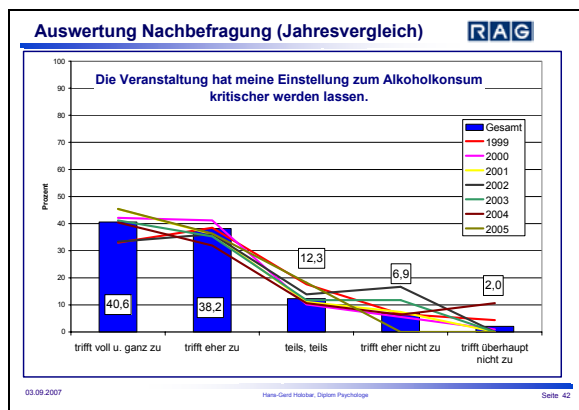
Die Frage, „Ich fühle mich aufgrund der Veranstaltung in der Lage das betriebliche Konzept praktisch umzusetzen“, zeigt eine deutliche Verteilung der Antworten über die gesamte Skala. Die Ablehnungen sind im Vergleich zu anderen Fragen höher. Dies lässt sich teilweise durch die persönliche Funktion erklären, in der die Teilnehmer wenig mit der Problematik konfrontiert werden (z.B. kaum Kontakt zur Mannschaft).

Darüber hinaus spielt jedoch der betriebliche Umgang mit dem Problem eine wesentlichere Rolle. Der Einzelne kann wenig ausrichten, wenn die Rahmenbedingungen nicht oder nur zum Teil gegeben sind.

Problem eine wesentlichere Rolle. Der Einzelne kann wenig ausrichten, wenn die Rahmenbedingungen nicht oder nur zum Teil gegeben sind.

Verändert die Veranstaltung Einstellung und Verhalten der Befragten?

Zum Ende des Fragebogens wollten wir wissen, ob die Teilnehmer ihre Einstellungen zum Alkohol aufgrund der Veranstaltung verändert und diese vielleicht sogar deren Alkohol-Konsumgewohnheiten beeinflusst hat.



Auf die Frage nach den Einstellungen zum Alkoholkonsum bestätigen ca. **79%**, dass sie infolge der Veranstaltung kritischer geworden sind. 40,6% stimmen dieser Frage voll und weitere 38,2% der Antworten stimmen ihr eher zu. Eine neutrale Position nehmen 12,3% ein und ablehnend reagieren ca. 9%. Im Jahresvergleich gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

Die Frage, „ob die Veranstaltung dazu beigetragen hat, das eigene Alkoholkonsumverhalten in Richtung „Minimierung“ zu ändern, bestätigen 16,4% voll und 22,2% mit „trifft eher zu“. Immerhin **38,6%** reagieren damit positiv. Auch die Kategorie

„teils/teils“ ist mit **16,8%** relativ hoch besetzt. **43%** der Antwortenden befinden sich in den Bereichen „trifft eher nicht,“ (21,8%) bzw. „trifft nicht zu“ (22,8%).

Im Jahresvergleich gibt es erhebliche Schwankungen. Starke Zustimmungen sind in den Jahren 2001 und 2005 zu finden und starke Ablehnungen in den Jahren 1999, 2002 und 2003. Diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

In der weiteren Analyse konnte festgestellt werden, dass jüngere Mitarbeiter (bis 35 Jahre) die obige Frage im Vergleich zu älteren signifikant stärker ablehnen. Diese Gruppe hat ihren persönlichen Alkoholkonsum weniger kritisch geprüft.

Die positiven Stimmen überraschen ein wenig. Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass derartige Veranstaltungen das individuelle Konsum-Verhalten kaum beeinflussen. Sicherlich gab das Seminar Denkanstöße und löste Betroffenheit aus. Normalerweise ist zu erwarten, dass diese Eindrücke schnell verblassen. Vielleicht hilft eine kleine Anekdote, die von einer Sozialarbeiterin berichtet wurde, das Ergebnis zu untermauern:

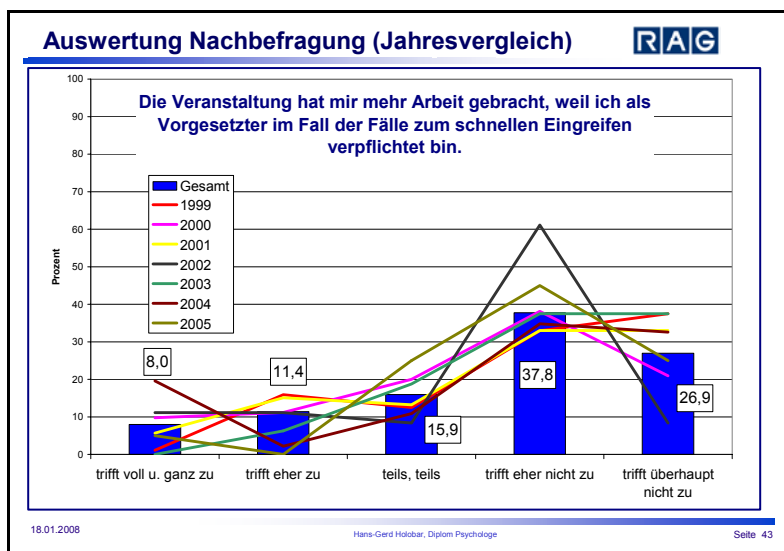
- Ein Teilnehmer kam mit den Worten auf sie zu, dass ihm die Veranstaltung die Augen öffnete. Ständig sei er zum „Mittrinken“ seitens seines problematischen Trink-Umfeldes aufgefordert. Zusätzlich hätte eine persönliche Krise beigetragen, dass er seinen Alkoholkonsum nicht mehr im Griff hat. Er bat um Hilfe.

Dies ist sicherlich außergewöhnlich. Die Veranstaltung hat dem Betreffenden vielleicht den letzten Anstoß gegeben. Es zeigt aber, dass sie etwas ausgelöst hat. Der ehemals selbst betroffene Moderator ging mit seinen Berichten unter die Haut. Viele Teilnehmer konnten sich in dessen betriebs- u. lebensnahen Situationen hineinversetzen und diese u.U. auf eigenes Erleben u. Wahrnehmen übertragen.

Erhöht das Konzept die Belastungen von Führungskräften?

Da Führungskräfte eine besondere Verantwortung bei der praktischen Umsetzung des Konzeptes im Betrieb haben, lag es nahe, sie zu fragen, ob sie derartige Aktivitäten mit Mehrarbeit verbinden. Zuvor eine kleine Anmerkung:

- Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht sind Vorgesetzte für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter verantwortlich. Sie müssen einschreiten, wenn Einzelne Gefahren für sich oder andere heraufbeschwören. Egal ob die Ursachen in körperlichem Leiden oder einer Beeinträchtigung durch Drogen zu suchen sind, die Weiterarbeit muss dem Betroffenen immer verweigert werden. Das Handeln gehört somit zu den normalen Führungsaufgaben.



Die Akzeptanz des Konzeptes und die Einsicht in die Notwendigkeit des Handelns zeigt sich in den ablehnenden Antworten! Wie die Grafik zu erkennen gibt, wird die These, dass die Regelungen zu Mehrarbeit geführt haben, **voll** (26,9%) oder **eher** (37,8%) **abgelehnt**. Insgesamt **64%** der Befragten nehmen diese Haltung ein. Ein erfreuliches Ergebnis, in dem

deutlich wird, dass die Antwortenden das Einschreiten als Teil ihrer normalen Führungsarbeit verstehen.

16% ordnen sich der Kategorie „teils/teils“ zu und ca. **20%** bestätigen diese Aussage (11,4% teilweise und 8% voll). Fasst man diese zu einer Gruppe zusammen, so zeigt sich, ca. **36%** der Antwortenden bestätigen diese Frage zumindest zum Teil.

Im Jahresvergleich fällt das Jahr 2003 mit besonders hohen Ablehnungsraten auf. Negativ hebt sich das Jahr 2004 ab! Hier ist die Zahl der Zustimmenden mit ca. 20% am höchsten. Ins Auge fällt darüber hinaus das Jahr 2002 mit dem höchsten Ausschlag (ca. 50%) in der Rubrik „trifft eher zu“.

Der relativ hohe Anteil derjenigen, die auf Mehrarbeit verweisen, sollte seitens der Veranstalter ernsthaft zur Kenntnis genommen werden. Dieser Gruppe scheint es weniger stark bewusst zu sein, dass es schon vor Einführung des Handlungskonzeptes zu ihren primären Führungsaufgaben gehörte mögliche Gefahren zu erkennen und von den Mitarbeitern abzuwenden. Eine Auseinandersetzung mit dem Thema Führung scheint für diese Zielgruppe sinnvoll. Ein möglicher Grund für die zustimmenden Haltungen sei folgend erwähnt:

- Es ist zu bedenken, dass Führungskräfte im Veränderungsprozess ständig gefordert sind, oft bis zur persönlichen Belastungsgrenze. Da verwundert es nicht, dass einige die Umsetzung der Regelungen als zusätzliche Belastung empfinden.
- Konfliktgeladene zwischenmenschliche Beziehungen sind für alle Beteiligten stressend, was als belastende Mehrarbeit gesehen wird.

Ein besonderer Dank ist deshalb allen auszusprechen, die sich den Konflikten stellen und entsprechend den Regelungen handeln. Dieser gilt besonders Führungskräften jener Hierarchieebene, die der Mannschaft am nächsten stehen.

Handlungserfahrungen und Handlungsmotivation

Ein weiterer Schwerpunkt im Fragebogen galt den konkreten Handlungserfahrungen sowie der individuellen Bereitschaft, angesichts problematisch trinkender Mitarbeiter, nach den Regelungen der Betriebsvereinbarung und Handlungsanleitung zu handeln. Die entsprechenden Ergebnisse werden folgendend vorgestellt.

Erfahrungen beim Handeln

65,1% der Bearbeiter des Fragebogens bestätigen, bereits im Betrieb mit problematisch trinkenden Kollegen konfrontiert worden zu sein. Im Jahresvergleich zeigen sich deutliche Schwankungen. Für die Jahre 1999 und 2000 liegen höhere Bestätigungsraten vor, als in den Folgejahren. Der geringste Ausschlag zeigt sich in den Jahren 2004 und 2005. Die Unterschiede sind signifikant! Hier ein Deutungsversuch:

- Mit zunehmender Dauer der Veranstaltungsreihe auf den Bergwerken könnte der Problemdruck in den Betrieben abgenommen haben?
- Die Daten könnten auch darauf verweisen, dass es zu einem Prozess des „Abschleifens im Alltag“ gekommen ist, d.h. die Inhalte der Vereinbarungen werden in den späteren Jahren weniger stark gelebt als zu Beginn?
- Positiv gesehen zeigt sich die Wirkung des Konzeptes. Während Führungskräfte anfangs noch Exempel statuieren mussten, wenn sie Mitarbeiter mit einer Fahne antrafen, die aufs Bierchen nach der Schicht nicht verzichteten, ist es nach und

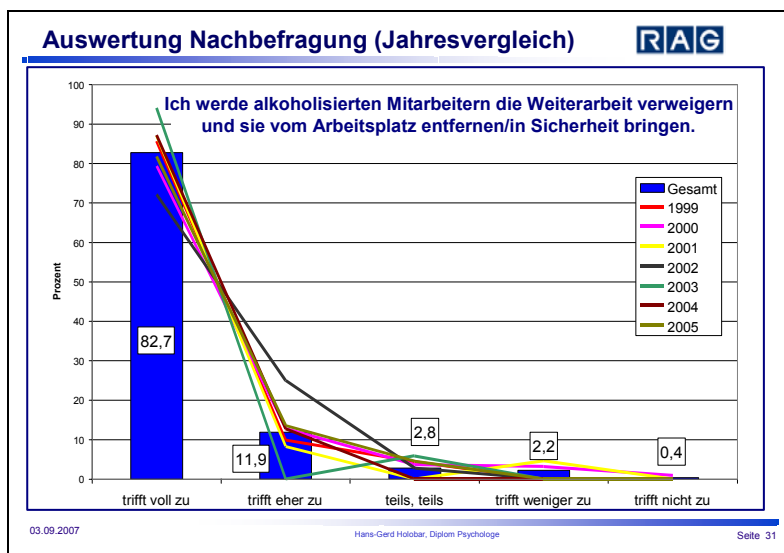
nach zu Verhaltensänderungen in der Kultur gekommen. Die Umsetzung der Regeln der Betriebsvereinbarung und der Handlungsanleitung hat Früchte getragen.

In den offenen Kommentaren wird deutlich, dass die Teilnehmer wesentliche Veranstaltungsinhalte an ihre Mannschaft weitergegeben haben. So wurden diese über die Folgen einer Alkoholisierung im Betrieb und die darauf einsetzenden Handlungsmechanismen in Kenntnis gesetzt. In den offenen Kommentaren wird darauf hingewiesen, im Fall von Auffälligkeiten konsequent gehandelt zu haben. Dieses Vorgehen führte sicherlich dazu, dass Alkohol im Betrieb kein Thema mehr war.

Die hohe Zahl der zustimmenden Antworten zeigt, dass das Problem nicht wegzudiskutieren ist. Schon allein die Problematik des Restalkohols zwingt zum Handeln. Betreffende sind sich oft nicht bewusst, dass sie noch gar nicht nüchtern sind und ihre Arbeitsfähigkeit eingeschränkt ist.

Handlungsmotivation

Die Bearbeiter des Nacherhebungsbogens sind bei Anzeichen einer Alkoholisierung bereit zu handeln, wie die folgende Grafik zeigt. **94%** stimmen zu (voll 82,7% u. eher 11,9%), alkoholisierten Mitarbeitern die Arbeit zu verweigern und sie regelentsprechend in Sicherheit zu bringen.



Ein Beleg, wie ernst Führungs-Verantwortung zum Schutz der Mannschaft genommen wird. Gleichzeitig auch ein Hinweis darauf, dass die im Seminar kontrovers diskutierten Pflichten von Vorgesetzten im Rahmen der Fürsorgepflicht akzeptiert und gelebt werden. Die Veranstaltung scheint den Teilnehmern ihre Verantwortung als Vorgesetzte deutlich gemacht und zum Handeln motiviert zu haben.

Die Pflichten, wie sie in der Bergverordnung und im Arbeitssicherheitsgesetz zu finden sind, wurden in den Veranstaltungen intensiv diskutiert. Den Teilnehmern wurde an konkreten Beispielen deutlich gemacht, dass sie rechtlich zur Verantwortung gezogen werden können, wenn ihnen nach einem Unfall mit Personenschaden nachgewiesen wird, von der Alkoholisierung des Verursachers gewusst aber nicht gehandelt zu haben. Neben einer Geld- droht hier auch eine Haftstrafe.

Erfahrungen mit der Verweigerung der Weiterarbeit

33% der Bearbeiter des Nacherhebungsbogens mussten bereits im Rahmen der Regelungen handeln. Sie waren im Betrieb mit alkoholisierten Mitarbeitern konfrontiert, denen sie die Weiterarbeit bzw. den Zugang zum Arbeitsplatz verweigerten.

Im Jahresvergleich zeigen sich wieder deutliche Schwankungen. So geben 1999, 2000 und 2003 mehr Personen die Rückmeldung, so schon gehandelt zu haben, als in den nachfolgenden Jahren.

Womit diese signifikanten Unterschiede zwischen den Erhebungsjahren zu begründen sind, kann auf Grundlage des Datenmaterials nur spekulativ beantwortet werden. Hier ein Versuch:

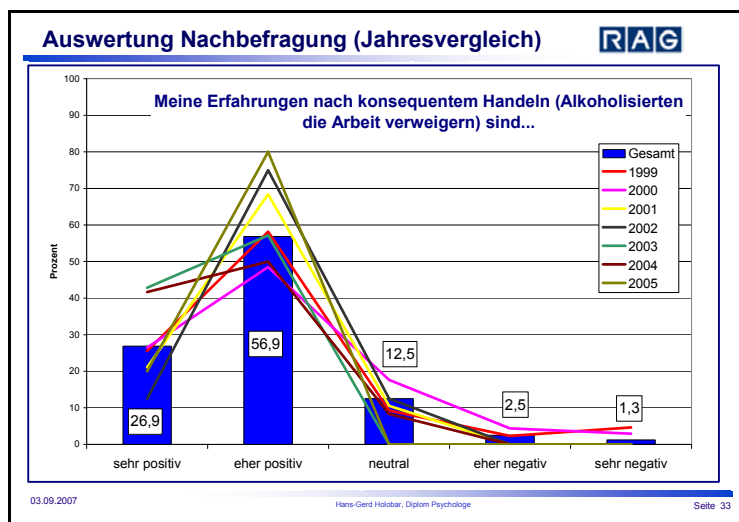
- Vielleicht liegt es daran, dass bei Einführung des Konzeptes in den ersten beiden Jahren der Handlungsdruck höher war? Einige Mitarbeiter nahmen das generelle Alkoholverbot im Betrieb nicht ernst genug und tranken ihr Bierchen weiter. Angesichts des konsequenten Vorgehens veränderten diese ihr Verhalten.
- Die stärkeren Ablehnungen in den anderen Jahren, besonders 2002, könnten mit weiteren kulturverändernden Eingriffen zusammenhängen. Alkohol gehörte auf dem Betriebsgelände aufgrund des Verkaufsverbotes nicht mehr zum Alltag.

Die weitere Analyse zeigte, dass es sich um Führungskräfte der unteren bis mittleren Ebene handelt, d.h. um Personen mit täglichem Kontakt zur Mannschaft, die Mitarbeitern die Weiterarbeit verweigert haben. Dieses Ergebnis war zu erwarten, denn je höher eine Führungskraft in der betrieblichen Hierarchie steht, um so weniger kommt sie in Situationen, die ein Handeln im Rahmen der Fürsorgepflicht erfordern.

Dem direkten Vorgesetzten wird ungewöhnliches Verhalten im täglichen Umgang mit seiner Gruppe sofort auffallen. Er wird die höhergestellten Ebenen über sein Handeln in Kenntnis setzen, sie aber erst dann aktiv einbeziehen, wenn sich ein manifestes Problem herauskristallisiert hat. Es sind immer die direkten Vorgesetzten, die den ersten Schritt tun müssen, um die Gesprächskette in Bewegung zu setzen.

Handlungserfahrungen

Die Erfahrungen von Personen, die angeben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gehandelt zu haben, sind durchweg positiv. Wie folgende Grafik zeigt, scheint konsequentes Einschreiten nicht mit negativen Folgen oder Erlebnissen für den Handelnden verbunden zu sein.



Sehr positiv kreuzen 27% an und weitere 57% ordnen sich der Rubrik „eher positiv“ zu. Eine Zustimmungsrate von **84%**. Mit fortschreitender Zeit nach Konzepteingührung steigen sogar die Positiveinschätzungen (siehe Jahre 2003 und 2004).

Von eher negativen bzw. negativen Erfahrungen berichten gerade einmal 3,7% der Teilnehmer. Weitere 12,5% sind im mittleren Bereich der Skala

zu finden, in denen sich positive und negative Folgen die Waage halten. Gründe für diese eher skeptischen Einschätzungen werden in den offenen Antworten deutlich. Angeführt werden hier:

- mangelnde Rückendeckung seitens höherer Ebenen
- Konflikte mit der Mannschaft (Kollegen des Betreffenden zogen nicht mit)
- Fälle mit negativem Ausgang (z.B. dem Betreffenden war nicht zu helfen).

Bereitschaft zum Führen eines Konfrontationsgesprächs

Die Bereitschaft zum Führen von Konfrontationsgesprächen mit auffälligen Personen ist ein weiterer Indikator für die Akzeptanz des Konzeptes. Über **90%** stimmen dem zu (63,1% voll und 29,4% eher). Eine hohe Interventionsmotivation wird deutlich.

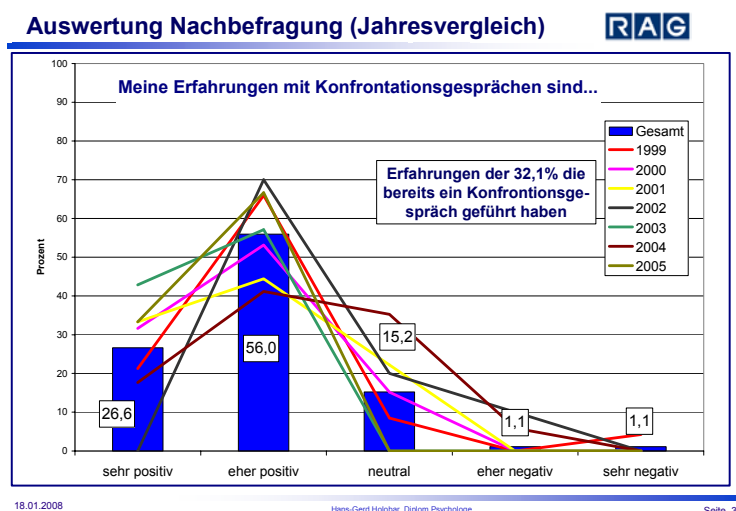
Neben der Bereitschaft ist es interessant zu wissen, ob die antwortenden Personen bereits ein Konfrontationsgespräch mit auffälligen Mitarbeitern führen mussten. Dies bestätigen **33,2%**, etwa ein Drittel. Im Jahresvergleich zeigen sich starke Schwankungen! In den Jahren 1999, 2000 und 2003 ist die Zustimmungsrate sehr hoch. 1999 ragt sie sogar an die 60-Prozentmarke. Auch hier mögliche Gründe:

- Die Einführung des Konzeptes ermöglichte ein Vorgehen gegen jene Altfälle, gegen die man bislang aus verschiedenen Gründen keine Handhabe hatte (z.B. weil sie gedeckt wurden bzw. aufgrund mangelnder Rückendeckung für handelnde Personen). Der Berg musste zunächst einmal abgebaut werden, später stabilisierte sich die Situation.
- Es ist auch zu vermuten, dass die Motivation kurz nach der Konzepteinführung recht hoch war, sich aber im Laufe der Jahre ein wenig abgeschliffen hat. Vielleicht sorgten die ständigen Veränderungen dafür. Ältere Mitarbeiter gingen in die Anpassung, andere wurden verlegt, weil ihr Bergwerk stillgelegt wurde. Damit gingen sicherlich auch Kompetenzen im Umgang mit Betroffenen verloren.
- Positiv gesehen ist die Verringerung der Quote über die Jahre hinweg erfreulich, zeigt sie doch, dass das Konzept offensichtlich seine Wirkung nicht verfehlt. So sinkt im Laufe der Jahre die Handlungsnotwendigkeit.

Interessant wäre es zu wissen, ob das Verfahren auch dazu geführt hat, Betroffene frühzeitiger als vorher einer therapeutischen Behandlung zu zuführen. Hier bedarf es weiterer Nachforschungen bei ehemals Betroffenen, Kliniken und Krankenkassen.

Bewertung der Konfrontationsgespräche

Wie bewerten Personen, die angeben ein Konfrontationsgespräch geführt zu haben (**32,1%** der Befragten), dieses? Insgesamt **82,6%**



(**32,1%** der Befragten), dieses? Insgesamt **82,6%** berichten von positiven Erfahrungen (26,6% von sehr positiven und weitere 56% von eher positiven). Der überwiegende Teil der Antwortenden ist mit den Ergebnissen ihrer Konfrontationsgespräche durchaus zufrieden.

Dies wird zusätzlich in den offenen Kommentaren deutlich. Hier wird häufiger darauf hingewiesen, dass die Ge-

spräche für beide, den Betroffenen und den Betrieb, hilfreich waren. Dem Betroffenen, weil diesem die Notwendigkeit Hilfen anzunehmen deutlich wurde und er das Angebot für eine Therapie annahm. Dem Betrieb, weil er durch frühzeitige Inter-

vention Gefahren abwenden konnte. Aus den Beiträgen geht weiter hervor, dass Therapien erfolgreich verliefen und die Personen wieder wertvolle Mitarbeiter sind.

Im Jahresvergleich zeigen sich deutliche signifikante Schwankungen. Die höchsten Zustimmungsraten sind in den Jahren 2000 bis 2003 zu verzeichnen. Auch das Startjahr 1999 und das Jahr 2005 schneiden mit akzeptablen Zustimmungswerten ab. Die niedrigsten Werte sind im Jahr 2004 auszumachen.

Hohe neutrale bis ablehnende Urteile signalisieren Handlungsbedarf. Die Gründe für diese eher negativen Erfahrungen lassen sich aus den Kommentaren ablesen:

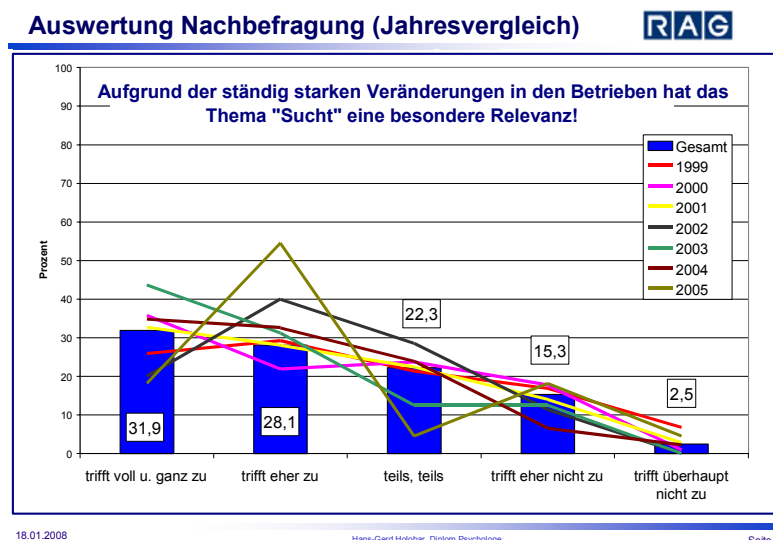
- es gibt bzgl. solcher Gespräche noch persönliche Unsicherheiten (wie wird der Betreffende reagieren? Komme ich mit der Situation zurecht?),
- das kritische Feedback hängt mit Misserfolgen zusammen (dem Betroffenen konnte nicht geholfen werden),
- die Konfrontierten wehrten sich mit allen Mitteln. Ein solches Verhalten ist in Erstgesprächen typisch.

PS: Angemerkt sei, dass sich bei den meisten Fragestellungen, die den komplexen Erfahrungen betreffen sich jüngere Mitarbeiter signifikant von ihren älteren Kollegen unterscheiden. Letztere sind bei der Umsetzung aktiver.

Einfluss des Betriebes auf die Sucht-Problematik

Stress gilt als weiterer Auslöser für eine Suchterkrankung. Der Interpretation von bedrohlichen Konstellationen im eigenen Umfeld kommt eine wichtige Bedeutung zu. Die Diskussionen um den Fortbestand der Steinkohlenförderung durch die Politik und die hierdurch bedingten Veränderungen stellen sicherlich besondere Belastungsfaktoren dar. Nehmen die Befragten einen solchen Zusammenhang wahr?

Die nachfolgende Grafik zeigt eine fast gleichmäßige Antwortverteilung und damit unterschiedliche Ansichten bezogen auf die Aussage. Trotzdem sind die Zustimmungsraten recht hoch.



Fast **60%** stimmen der These voll (31,9%) bzw. eher zu (28,1%). Sie bestätigen damit, dass die starken Veränderungen in den Betrieben vom Einzelnen als besonders belastend wahrgenommen. Eine besondere Relevanz für die Entwicklung einer Suchterkrankung wird gesehen. Zumindest haben wir es mit einer Belastung zu tun, die als Mitauslöser für

einen problematischen Konsum von Alkohol anzusehen ist.

Darüber hinaus beantworten **22,3%** der Bearbeiter des Fragebogens obige These mit „teils/teils“ und stimmen ihr damit zumindest ein wenig zu. Nur ca. **18%** reagieren ablehnend und antworten mit „trifft eher nicht zu“ (15,3%) bzw. „trifft nicht zu“ (2,5%). Die Zustimmungen erhärten die Annahmen der Belastungstheorie. Die Diskussionen

um den Fortbestand des Bergbaus, das Zurückfahren der Fördermengen und die deshalb notwendigen Personalverschiebungen, stellen mehr oder weniger starke Belastungen für alle Mitarbeiter dar. Diese negative Zukunftsprognose, ein bekannter Stressfaktor, kann sich gesundheitlich bedenklich auf den Einzelnen auswirken.

Trotz des sozialverträglichen Personalabbaus und aller flankierenden Maßnahmen ist es jüngeren Mitarbeitern nicht zu verdenken, Angst um ihre persönliche berufliche Zukunft zu haben. Zudem wird in den Betrieben viel darüber diskutiert. Jedes Gerücht, jede politische oder betriebliche Entscheidung führt zu Mutmaßungen über eventuell negative persönliche Auswirkungen.

Es besteht die Gefahr, dass weniger starke Persönlichkeiten mit diesem Stress nicht gut umgehen können. Um die eigenen Ängste zu bewältigen setzen sie Alkohol als „Beruhigungsmittel“ ein. Dieser Gesichtspunkt sollte die Betriebe dazu veranlassen, präventive Aktivitäten nicht einzustellen. Stressvorbeugung im Veränderungsprozess bedeutet dabei auch:

- frühzeitiger Einbezug der Betroffenen und schnelle Information über alle kurz-, mittel- und langfristigen Entscheidungen sowie Umsetzungsstrategien,
- individuelle Förderung trotz immer enger werdender Aufstiegsmöglichkeiten,
- angemessenes Führungsverhalten.

Dies könnte zumindest dazu beitragen die anstehenden Veränderungen für Mitarbeiter berechenbarer zu machen. Darüber hinaus bedarf es weiterhin konkreter Hilfen für problematisch Trinkende. Eine frühzeitige therapeutische Interventionen hilft, die Zusammenhänge für den Betroffenen klar zu machen und konstruktivere Strategien im Umgang mit Stress aufzubauen. In turbulenten Zeiten der Veränderungen hat Sucht eine besondere Bedeutung!

Interessant ist der signifikante Unterschied in den Altersgruppen. Jüngere Mitarbeiter stehen der obigen These skeptischer gegenüber (lehnen sie stärker ab) als ältere. Zeigt sich hier ein Wegschieben einer möglichen Gefährdung? Aus der Arbeitssicherheitsforschung weiß man, dass Personen, die Gefahren ausgesetzt sind, diese für sich persönlich weniger schlimm einstufen, weil ihnen bislang nichts passiert ist.

Inhalte und Ergebnisse der offenen Kommentare

79% der handschriftlichen Kommentare sind positiver Art. Die Inhalte der Schulung, die Qualität des Konzeptes und die Wirkung des Konzeptes auf den Betrieb werden hervorgehoben. Zum Beispiel: „...heute wird anders mit dem Problem im Betrieb umgegangen“, „...mein Chef steht hinter mir, so lässt sich das Konzept gut umsetzen“.

Die Moderation, die inhaltliche Aufbereitung, sowie die Organisation der Veranstaltung und die Qualität des Konzeptes werden gelobt. Z.B.: „...die Inhalte der Veranstaltung und deren Unterlagen haben mir beim Umgang mit Betroffenen geholfen“, „...mir stand im Gespräch ein roter Faden zur Verfügung, an dem ich mich orientieren konnte“, „...endlich gibt es eine Grundlage für den Umgang mit Betroffenen“. Weiter werden positive Erfahrungen bei der Anwendung des Konzeptes angeführt. Z.B.: „...das Gespräch hat geholfen, der Betroffene ist heute trocken“).

11,6% äußern sich kritisch. Hingewiesen wird auf die Verharmlosung des Themas im Betrieb und auf Umsetzungsschwierigkeiten. Z.B. „...wird nicht ernst genommen“, „...man wird von Vorgesetzten geblockt/behindert, „... es wird nicht oder immer noch zu spät reagiert“. Einige Mitarbeiter scheinen Warnungen zu negieren. Z.B. „...einige meinen immer noch nach ein paar Bier Auto fahren zu können“).

Bei **6,4%** der Antworten ging es um persönliche Probleme bei der Umsetzung. Z.B.: „... habe Mitleid mit den Betroffenen“, „... hätte Probleme, mit Höhergestellten ein Konfrontationsgespräch zu führen“).

Zusammenfassung und abschließende Bemerkungen

Insgesamt lässt sich ein zufriedenstellendes Fazit aus den Ergebnissen der Erhebungen ziehen. Die Daten der Nacherhebung zeigen, dass das Konzept in den Betrieben gelebt wird, wenn auch einige Hindernisse nicht zu verleugnen sind.

Mit der Konzept-Umsetzung hat sich nach und nach die Kultur im Umgang mit Alkohol und mit alkoholisierten bzw. problematisch trinkenden Mitarbeitern im Betrieb zum Positiven hin geändert. Auf dem Betriebsgelände gilt grundsätzlich das generelle Alkoholverbot.

In den Auswertungen und Kommentaren zeigen sich auch Unsicherheiten (z.B. ein Konfrontationsgespräch zu führen) und damit Handlungsbedarf. Vor allem jüngere Mitarbeiter, brauchen zusätzliche Unterstützung. Hier könnten Nachschulungen und ein regelmäßiger Austausch helfen.

Festzustellen ist auch eine Normalisierung im Umgang mit dem Problem und damit ein Abgleiten des Engagements. Die Daten machen deutlich, dass die Aktivitäten zu Beginn höher als in den letzten Jahren waren. Zu Beginn scheinen aufgestaute Probleme eine Intervention notwendig gemacht haben. Später könnte der Veränderungsprozess das Problem in den Hintergrund gedrängt haben Gerade in turbulenten Zeiten darf der Gesundheitsschutz nicht vernachlässigt werden. Die Prävention von Abhängigkeitserkrankungen und die Stressvorbeugung stellen hier ein wichtiges Glied der Stressprävention dar.