



SUCHT | SCHWEIZ

Lausanne, November 2014
Forschungsbericht Nr. 74

Suchtprävention in mikro-, klein- und mittelständigen Betrieben

Ergebnisse einer Umfrage in schweizerischen KMU

Unter der Co-Leitung von Sandra Kuntsche und Marina Delgrande Jordan

Dieses Projekt wurde durch das Bundesamt für Gesundheit (BAG, Vertragsnr. 13.004187) finanziert.

PRÄVENTION | HILFE | FORSCHUNG

Dank

Unser Dank gilt insbesondere allen Betrieben, die mit dem Ausfüllen der Fragebogen den wichtigsten Beitrag zu diesem Projekt geleistet haben. Wir danken auch dem Bundesamt für Gesundheit, welches die Finanzierung der Studie übernommen hat, sowie dem Bundesamt für Statistik, welches die Stichprobenziehung durchgeführt hat.

In der Vorbereitungs- und Testphase des Erhebungsinstruments, bei der Stichprobenkontrolle sowie der Gestaltung des Berichtes erhielt das Projekt tatkräftige Unterstützung von Ruth Flury und Edith Bacher. Ferner danken die Autorinnen Andrea Kretschmann für das Erstellen der Tabellen und Abbildungen, Anna Schmid für ihre Zuarbeiten betreffend der Beratungsgespräche, Karin Luks, welche massgeblich für die Erarbeitung des Fragebogens verantwortlich war, der Begleitgruppe "Alkohol und Arbeitswelt" für ihre Mitarbeit bei der Erstellung des Fragebogens, Federico Ebner für die Übersetzung des Fragebogens ins Italienische sowie Simon Marmet und Irene Aberhalden für die aufmerksame Durchsicht des Berichtes. Zudem danken wir dem Bundesamt für Gesundheit für die hilfreichen Kommentare zu einer früheren Version des Berichtes.

Impressum

Auskunft:	Deutsch: Sandra Kuntsche, Tel. +41 (0)21 321 29 56 E-Mail: skuntsche@addictionsuisse.ch Französisch: Marina Delgrande Jordan, Tel. +41 (0)21 321 29 96 E-Mail: mdelgrande@addictionsuisse.ch
Bearbeitung:	Sandra Kuntsche, Marina Delgrande Jordan, Ruth Flury, Edith Bacher, Andrea Kretschmann
Vertrieb:	Sucht Schweiz, Forschung, Postfach 870, 1001 Lausanne, Tel. +41 (0)21 321 29 46, Fax +41 (0)21 321 29 40 ebacher@suchtschweiz.ch
Bestellnummer:	Forschungsbericht Nr. 74
Grafik/Layout:	Sucht Schweiz
Copyright:	© Sucht Schweiz Lausanne 2014
ISBN:	978-2-88183-162-1
Zitierhinweis:	Kuntsche S. & Delgrande Jordan M. (2014) Suchtprävention in mikro-, klein- und mittelständigen Betrieben: Ergebnisse einer Umfrage in schweizerischen KMU. Sucht Schweiz, Lausanne, Schweiz

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	III
Detaillierte Zusammenfassung.....	5
Résumé détaillé.....	7
Executive summary.....	9
1 Einleitung	11
2 Methodik.....	13
2.1 Stichprobe	13
2.2 Fragebogen.....	13
2.3 Ablauf der Interviews und Charakteristik der teilnehmenden Betriebe	14
2.4 Problematik der Betriebsgrösse.....	16
3 Ergebnisse	17
3.1 Bestehende Massnahmen zur betrieblichen Suchtprävention.....	17
3.2 Suchtprävention in Betrieben mit bereits bestehenden Massnahmen	18
3.3 Gründe für fehlende betriebliche Suchtprävention in Betrieben ohne bestehende Massnahmen.....	21
3.4 Einschätzung der Gründe für betriebliche Suchtprävention	22
3.5 Einschätzung der Nützlichkeit verschiedener Massnahmen für betriebliche Suchtprävention	24
3.6 Einschätzung der Relevanz verschiedener Substanzen und Verhaltensweisen bei der betrieblichen Suchtprävention.....	27
3.7 Inanspruchnahme einer möglichen telefonischen Beratung durch Fachleute.....	34
4 Diskussion.....	35
4.1 Bestehende Massnahmen zur betrieblichen Suchtprävention.....	35
4.2 Gründe für fehlende betriebliche Suchtprävention	35
4.3 Einschätzung der Gründe für betriebliche Suchtprävention	36
4.4 Einschätzung der Nützlichkeit verschiedener Massnahmen für betriebliche Suchtprävention	37
4.5 Einschätzung der Relevanz verschiedener Substanzen und Verhaltensweisen bei der betrieblichen Suchtprävention.....	37
4.6 Limitationen.....	39
4.7 Schlussfolgerungen.....	40
5 Literatur	42
6 Anhang Fragebogen	43
7 Anhang Tabellen.....	55

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Sprachregion, Anzahl der Standorte und Wirtschaftsbranche nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, alle Befragten).....	15
Tabelle 2:	Betriebsgrösse in Vollzeitäquivalenten (VZA) am Standort nach Indikator für die Grössenklasse des Betriebs des BFS (KMU Befragung 2014, alle Befragten).....	16

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anzahl Standorte nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Befragten)	14
Abbildung 2:	Bestehen von betrieblicher Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Befragten)	17
Abbildung 3:	Bereitstellung von Informationen und Organisation von Veranstaltungen nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, nur Betriebe mit Suchtprävention).....	18
Abbildung 4:	Regeln, Vereinbarungen und Handlungsrichtlinien zur Verwendung von Suchtmitteln nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, nur Betriebe mit Suchtprävention).....	19
Abbildung 5:	Vorhandene Leitfäden, Handlungsrichtlinien oder andere schriftliche Dokumente nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, nur Betriebe mit Suchtprävention).....	20
Abbildung 6:	Gründe für fehlende betriebliche Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, nur Betriebe ohne Suchtprävention).....	21
Abbildung 7:	Einschätzung der Relevanz der aufgeführten Gründe der betrieblichen Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe).....	22
Abbildung 8:	Einschätzung der Relevanz der aufgeführten Gründe der betrieblichen Suchtprävention nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)	23
Abbildung 9:	Einschätzungen zur Nützlichkeit einzelner Angebote der betrieblichen Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)	24
Abbildung 10:	Einschätzungen zur Nützlichkeit einzelner Angebote der betrieblichen Suchtprävention nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)	26
Abbildung 11:	Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Alkohol, Tabak und Schlaf- und Beruhigungsmittel nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)	27
Abbildung 12:	Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Alkohol, Tabak und Schlaf- und Beruhigungsmittel nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)	28

Abbildung 13: Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Cannabis, Kokain, Amphetamin und Substanzen zur Leistungssteigerung nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)..... 30

Abbildung 14: Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Cannabis, Kokain, Amphetamin und Substanzen zur Leistungssteigerung nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)..... 31

Abbildung 15: Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtverhaltensweisen bei der betrieblichen Suchtprävention: Exzessive Internet- und Computernutzung, Glücksspiel nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe) 32

Abbildung 16: Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtverhaltensweisen bei der betrieblichen Suchtprävention: Exzessive Internet- und Computernutzung, Glücksspiel nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe) 33

Detaillierte Zusammenfassung

Einleitung: Gemäss aktuellen Konsumzahlen des Schweizerischen Suchtmonitorings für das Jahr 2013 trank in etwa jeder vierte Befragte über 14 Jahren (22.0%) risikoreich Alkohol d.h. berichtete Rauschtrinken (vier oder mehr alkoholische Getränke zu einer Gelegenheit bei Frauen, fünf oder mehr bei Männern) und/oder chronisch risikoreichen Konsum (im Mittel mehr als 20g reinen Alkohol täglich für Frauen (mehr als 40g für Männer)), 17.6% konsumierten täglich Tabak, 5.7% berichteten Cannabisgebrauch in den letzten 12 Monaten und 3.0% haben zumindest einmal in ihrem Leben Kokain genommen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Anteile Konsumierender in Schweizer Betrieben in etwa denen der Gesamtbevölkerung entsprechen. Ein Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz oder unmittelbar vor Antritt der Arbeit kann dabei nicht nur negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit des Konsumierenden haben, sondern sich auch nachteilig auf das Personal im Allgemeinen auswirken bzw. sogar die Abläufe im Unternehmen behindern.

Methode: Ziel der vorliegenden Studie war die Erfassung aktuell bestehender Massnahmen und Bedürfnisse bezüglich Suchtprävention in mikro-, klein- und mittelständigen Unternehmen (KMU mit weniger als 250 Vollzeitäquivalenten) der Schweiz. Zwischen März und April 2014 wurden 3'430 zufällig ausgewählte Betriebe aus KMU des tertiären und des sekundären Wirtschaftssektors telefonisch kontaktiert, 875 (24.8%) nahmen an der Befragung teil.

Aufgrund bestehender methodischer Limitationen sollten die Ergebnisse des vorliegenden Berichts jedoch nicht als absolute Prävalenzen, sondern vielmehr als hinreichend valide Kennwerte für die aktuelle Situation der KMU in der Schweiz angesehen werden. Die verwendete Stichprobe beruht auf der Betriebszählung des Bundesamtes für Statistik des Jahres 2008 und reflektiert daher die eventuell seither eingetretenen strukturellen Veränderungen in der Zusammensetzung der Schweizer KMU nur eingeschränkt.

Ergebnisse: In jedem vierten Betrieb (26.5%) des tertiären und in 15% der Betriebe des sekundären Sektors bestanden zum Zeitpunkt der Befragung suchtpreventive Massnahmen. Die überwiegende Mehrzahl (80.5%) dieser Betriebe verfügte dabei über Regeln oder Vereinbarungen zum Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz.

Rund acht von zehn Befragten mit fehlender betrieblicher Suchtprävention gaben als Grund die Absenz von Suchtproblemen an. Mangelndes Fachwissen (33.8%) und kein Kontakt zu externen Anbietern (29.2%) kamen an zweiter bzw. dritter Stelle. Im Vergleich wurden die drei übrigen Antwortmöglichkeiten - mangelnde Bereitschaft Geld in Suchtprävention zu investieren, mangelnder Glaube an die Effizienz derartiger Massnahmen und mangelnde Zeit - seltener als Gründe genannt.

Allgemein nach möglichen Gründen für die Notwendigkeit betrieblicher Suchtprävention befragt, gaben Befragte des sekundären Sektors vor allem Arbeitssicherheit (70.1%), bestehende Suchtprobleme (63.4%) und die Vermeidung von Absenzen oder Austritten (62.7%) als besonders wichtig an. Im tertiären Sektor wurde der Vermeidung von Absenzen oder Austritten (71.8%), bestehenden Suchtproblemen (68.7%) und der Arbeitssicherheit (65.6%) eine höhere Wichtigkeit als den übrigen drei vorgeschlagenen Gründen zugewiesen.

Nach der Nützlichkeit vier unterschiedlicher Angebote betrieblicher Suchtprävention befragt, wurden spezifische Internetseiten mit Angabe der wichtigsten Informationen und Kontakte am häufigsten (41.2%) als für den eigenen Betrieb sehr relevant angesehen. Für die Mehrzahl der Betriebe sollte diese Webseite von mindestens einer weiteren Massnahme (namentlich spezifischen Unterstützungsangeboten, Weiterbildungen für Personalverantwortliche oder schriftlichen Unterlagen, wie etwa einem Handbuch) begleitet werden.

Hinsichtlich der zu berücksichtigenden Substanzen oder Verhaltensweisen gaben sieben von zehn Befragten an, dass betriebliche Prävention von Alkoholmissbrauch von grosser Relevanz sei. Dem Gebrauch von Kokain wird eine dem Alkoholkonsum vergleichbare Relevanz zugewiesen. Tabakkonsum bleibt hinsichtlich der ihm zugewiesenen Bedeutung hinter allen übrigen Substanzen zurück. Etwa die Hälfte der Befragten gab die Berücksichtigung von Glücksspiel und 42.6% gaben übermässige Internet- oder Computernutzung als ein sehr wichtiges Thema in der betrieblichen Suchtprävention an.

Insgesamt 22 der 875 befragten Personalverantwortlichen in KMU nahmen nach der telefonischen Befragung die Möglichkeit einer Beratung durch Fachpersonen war. Diese resultierten in sieben intensiveren Kontakten, den übrigen 15 Betrieben wurden z.T. schriftliche Informationen zur Verfügung gestellt.

Schlussfolgerungen: Prinzipiell bieten Unternehmen eine nahezu einmalige Infrastruktur für die primäre und sekundäre Prävention bei berufstätigen Erwachsenen und Lehrlingen. Aktuell ist die betriebliche Suchtprävention bei KMU jedoch sehr selten. Am häufigsten greifen KMU, die bereits betriebliche Suchtprävention betreiben, auf Regelsetzungen zurück. Tendenziell werden niederschwellige und leicht zugängliche Angebote wie Informationsseiten im Internet favorisiert, jedoch variieren die Angaben hinsichtlich der Nützlichkeit eines Angebotes deutlich innerhalb der KMU sowie zwischen den verschiedenen vorgeschlagenen Massnahmen. Diese Ergebnisse legen nahe, dass standardisierte Angebote in allgemeiner Form den vielfältigen Bedürfnissen der hier betrachteten KMU allein kaum gerecht werden können. Vielmehr deuten die Resultate daraufhin, dass aktuell ein nicht unerheblicher Aufklärungsbedarf bezüglich der Nützlichkeit einer frühzeitigen betrieblichen Suchtprävention besteht. So sieht aktuell die Mehrzahl der KMU erst Handlungsbedarf bei bereits bestehenden Problemen; dann also wenn präventive Ansätze bereits nicht mehr greifen. Ein weiterer Ansatzpunkt für zusätzliche Massnahmen, liegt im aktuellen Fehlen direkter Kontakte zu Experten im Bereich Suchtprävention. Dies wurde von den befragten KMU als ein Hindernis in der Integration von Angeboten gesehen. Um betrieblicher Suchtprävention weiteren Vorschub zu leisten sollte konkret geprüft werden, ob sich Themen der Suchtprävention in bestehende Massnahmen bzw. Programme zur Arbeitssicherheit, Stress bzw. Burnout integrieren lassen und ob das Angebot regionaler Veranstaltungen animiert durch in der Region tätige Präventionsanbieter bei KMU auf Interesse stösst. Ferner könnten bestehende Internetangebote bekannter gemacht sowie regelmässige Newsletter bzw. Angebotskataloge an interessierte KMU versandt werden. Zusätzlich sollte in weitere Forschungsarbeiten investiert werden, um so die Entwicklung evidenzbasierter Massnahmen bzw. Programme voranzutreiben.

Résumé détaillé

Introduction: Les chiffres de consommation issus du Monitoring suisse des addictions montrent qu'en 2013 environ une personne de 15 ans et plus sur quatre (22.0%) présentait une consommation d'alcool à risque élevé - c'est-à-dire ivresse ponctuelle (quatre verres standard ou plus par occasion pour les femmes et cinq verres standard ou plus pour les hommes) et/ou consommation chronique excessive (plus de 20 grammes d'alcool pur en moyenne par jour pour les femmes et plus de 40 grammes pour les hommes), 17.6% consommaient chaque jour du tabac, 5.7% avaient fait usage de cannabis dans les 12 derniers mois et 3.0% avaient pris de la cocaïne au moins une fois dans leur vie. Et l'on peut supposer retrouver des proportions relativement comparables de consommateurs et consommatrices au sein des entreprises suisses. Or, la consommation de substances psychotropes sur le lieu de travail ou juste avant de s'y rendre peut avoir des conséquences négatives non seulement pour la santé et la sécurité des consommateurs et consommatrices eux/elles-mêmes, mais aussi pour le personnel dans son ensemble, voire entraver le bon fonctionnement de l'entreprise.

Méthode: L'objectif de la présente étude était d'en savoir plus sur les mesures de prévention des addictions mises en place par les micro, petites et moyennes entreprises (PME; moins de 250 équivalents pleins temps) de Suisse et sur leurs besoins en la matière. Entre mars et avril 2014, 3'430 établissements des PME des secteurs secondaires et tertiaires ont été sélectionnés au hasard pour participer à l'enquête par téléphone; 875 (24.8%) d'entre eux y ont participé.

En raison de limitations méthodologiques, les résultats de la présente étude doivent être considérés avant tout comme des indicateurs approximatifs mais suffisamment valides de la situation actuelle dans les PME de Suisse plutôt que comme des prévalences précises. En effet, l'échantillon aléatoire de PME se basant sur le recensement des entreprises réalisé par l'Office fédéral de la statistique en 2008, la composition de celui-ci ne tient pas compte des éventuels changements structurels intervenus depuis lors dans la population des PME, notamment s'agissant de leur répartition entre secteurs secondaire et tertiaire et entre branches d'activité économique.

Résultats: Au moment de l'enquête, un établissement sur quatre (26.5%) du secteur tertiaire et 15% des établissements du secteur secondaire avaient mis en place au moins une mesure de prévention des addictions. La grande majorité (80.5%) de ces établissements disposaient de règles et conventions relatives à la consommation de substances psychotropes sur le lieu de travail.

Environ huit établissements sur dix n'ayant pas mis en place de mesures de prévention expliquent cela (notamment) par l'absence de problèmes d'addiction en leur sein. Un manque d'expertise en la matière (33.8%) et aucun contact avec des prestataires externes (29.2%) arrivent en deuxième resp. troisième position. En comparaison, les trois autres réponses proposées – ne pas vouloir investir de l'argent pour la prévention des addictions, ne pas croire en l'efficacité de la prévention et le manque de temps – ont été moins retenues.

Interrogées sur les raisons pour lesquelles une entreprise peut introduire des mesures de prévention des addictions, les établissements du secteur secondaire ont retenu avant tout la sécurité au travail (70.1% sont de l'avis qu'il s'agit d'une raison très importante), l'existence de problèmes d'addiction (63.4%) et éviter des absences et départs de l'entreprise (62.7%). Dans le secteur tertiaire, éviter des absences et départs (71.8%), l'existence de problèmes d'addiction (68.7%) et la sécurité au travail (65.6%) arrivent en tête, loin devant les trois autres raisons proposées.

Interrogées ensuite sur l'utilité de quatre différentes offres destinées aux entreprises, les établissements ont retenu le plus souvent les sites internet spécifiques regroupant toutes les informations et les contacts

importants (41.2% les jugent très utiles). Pour la majorité de ces établissements, au moins une autre offre s'avère très utile (à savoir un soutien spécifique proposé par des professionnels de la prévention, la formation continue pour les responsables du personnel et/ou un manuel contenant des informations, des checklists et des marches à suivre).

En ce qui concerne les substances psychotropes ou comportements à prendre en compte dans le cadre de la prévention des addictions en entreprise, la prévention de l'abus d'alcool est considérée comme très importante par sept établissements sur dix. La prévention en matière d'usage de cocaïne est jugée comme à peu près aussi importante. Quant au tabac, il arrive dernier des sept substances considérées. Environ la moitié des établissements pensent que le jeu de hasard est un thème très important à traiter par la prévention des addictions en entreprise et 42.6% pensent de même pour l'utilisation excessive d'Internet et des ordinateurs.

Au total, 22 des 875 responsables des ressources humaines interrogé-e-s par téléphone ont profité de la possibilité qui leur était offerte de recevoir les conseils d'un-e professionnel-le de la prévention des addictions en entreprise. Ceci a débouché sur sept contacts plus intensifs, les 15 établissements intéressés restants ayant en partie finalement opté pour l'envoi d'informations écrites.

Conclusions:

Les entreprises constituent en principe des infrastructures idéales pour la mise en place de mesures de prévention primaire et secondaire destinées aux adultes professionnellement actifs et aux apprenant-e-s. Actuellement, la prévention des addictions est très peu répandue au sein des PME de Suisse. Le plus souvent, les PME qui ont mis en place au moins une mesure de prévention des addictions recourent à l'établissement de règles et conventions. Les PME semblent favoriser les offres à bas seuil et facilement accessibles telles que des pages Internet proposant des informations, et leurs perceptions au sujet de l'utilité d'autres instruments varient beaucoup entre elles et entre les instruments proposés. Ces résultats laissent donc supposer que des offres standardisées et généralistes ne peuvent couvrir à elles seules les nombreux besoins des PME en la matière. Les résultats de l'étude indiquent en outre un besoin non négligeable en clarification quant à l'utilité de mesures de prévention primaire. En effet, nombre de PME voient une nécessité d'agir uniquement lorsque des problèmes se présentent, c'est-à-dire quand de telles mesures de prévention ne sont guère utiles. Par ailleurs, un manque de contacts directs avec des professionnel-le-s de la prévention des addictions est souvent perçu comme un obstacle à la mise en place de telles mesures au sein des PME. Afin de promouvoir la prévention des addictions en entreprise, il s'agirait concrètement de vérifier si des thèmes de la prévention des addictions peuvent être intégrés à des programmes resp. des mesures déjà existants relatifs à la sécurité au travail, au stress ou au burnout et si l'organisation de manifestations au plan local animées par les milieux de la prévention actifs au niveau régional présente un intérêt pour les PME. De plus, des efforts pourraient être entrepris dans le but d'accroître la notoriété des offres proposées actuellement sur internet et des newsletters resp. catalogues de prestations pourraient être diffusés régulièrement auprès des PME intéressées. Enfin, de nouveaux travaux de recherche devraient être menés qui contribueraient au développement de programmes resp. mesures basés sur les évidences scientifiques.

Executive summary

Introduction: Consumption figures from the Addiction Monitoring in Switzerland show that in 2013, about a quarter (22.0%) of the general population aged 15 and above drank alcohol at high risk levels, i.e. heavy episodic drinking (at least four standard glasses for women and at least five for men) and/or chronic alcohol use (more than 20g of pure alcohol in average per day for women and more than 40g for men), 17.6% smoked tobacco daily, 5.7% had used cannabis at least once in the last 12 months and 3.0% had used cocaine at least once in their life. Comparable proportions of substance users can be expected within Swiss enterprises. However, substance use at work, or immediately prior to working hours, can have negative consequences not only for the health and safety of the substance users themselves, but also for the staff as a whole and may even hinder the proper functioning of the enterprise.

Method: The aim of this study was to learn more about the measures to prevent addiction in place in (very) small- and medium-sized enterprises (SMEs; less than 250 full-time equivalents) in Switzerland and to assess their needs in this respect. Between March and April 2014, 3'430 local units of SMEs in the secondary and tertiary economic sectors were randomly selected to take part in a telephone survey, of which 875 (24.8%) participated.

Due to methodological limitations, the presented results should be considered approximate indicators – though valid enough – of the current situation in SMEs in Switzerland rather than precise prevalence values. Indeed, the randomized sample of SMEs was based on the Federal business census conducted in 2008 by the Swiss Federal Statistical Office, which means that it did not take into account any potential structural changes in the population of SMEs since, especially with regard to their distribution between secondary and tertiary sectors as well as between various branches of economic activity.

Results: At the time of the survey, one in four (26.5%) local units in the tertiary sector and 15% in the secondary sector had implemented at least one measure to prevent addiction. The vast majority (80.5%) of these local units had introduced rules and agreements related to substance use in the workplace.

Around eight out of ten businesses with no preventive measures in place explained this was due to the absence of addiction problems. Lack of expertise in the prevention field (33.8%) and lack of contact with external providers (29.2%) came in second and third place respectively. By comparison, the three other suggested responses - unwillingness to invest money in addiction prevention, doubts concerning the effectiveness of prevention measures and lack of time - were less frequently mentioned.

When asked about possible reasons why an enterprise would implement measures to prevent addiction, the local units in the secondary sector mentioned primarily safety in the workplace (70.1% believe that it's a very important reason), existing addiction problems (63.4%) and avoiding absences and dismissals/resignations (62.7%). In the tertiary sector, avoiding absences and dismissals/resignations (71.8%), existing addiction problems (68.7%) and safety in the workplace (65.6%) were also by far the most frequently mentioned compared to the other three options.

Then asked about the usefulness of four different tools designed to support enterprises, specialized websites were mentioned the most frequently (41.2% regard them as very useful). For the majority of these local units, at least one other option was very useful (i.e. support provided by prevention professionals, continuing education activities for human resource managers and/or manuals including information, checklists and procedures).

With regard to substances or behaviours to be taken into account within the framework of workplace addiction prevention, alcohol abuse prevention was considered very important by seven out of ten local units. Cocaine use prevention was ranked as nearly as significant as alcohol abuse prevention, whereas tobacco lagged behind the other six substances. Gambling was regarded as a very important issue by about half of the local units as was excessive Internet and computer use by 42.6%.

Overall, 22 of the 875 human resource managers who participated in the telephone survey accepted the offer to receive a professional consultation on workplace addiction prevention. This resulted in seven more intensive contacts, while the remaining 15 finally opted for a written information sheet.

Conclusions: In principle, enterprises are ideal settings for the implementation of primary and secondary prevention measures intended for adult employees and apprentices. Addiction prevention is currently very uncommon among SMEs in Switzerland. SMEs that have already implemented at least one measure to prevent addiction often have introduced rules and agreements. SMEs seem to prefer low threshold and easily accessible tools such as web pages providing information, and the perceptions about the usefulness of other tools vary widely both between SMEs and between the different options. These results suggest that standardized and non-specific tools alone can hardly cover the needs of SMEs in this respect. The study's results further indicate a substantial need for clarification on the usefulness of primary preventive measures; indeed, many SMEs see the need for action only when problems arise, i.e. when such preventive measures are no longer useful. Furthermore, a lack of direct contact with addiction prevention experts is often seen as an obstacle to the implementation of such measures in SMEs. In concrete terms, in order to promote addiction prevention in the workplace, it should be checked if some aspects of addiction prevention could be integrated with existing measures or programs related to safety in the workplace, stress or burnout and if activities organized at local level by regional prevention providers would be of interest to SMEs. In addition, already existing Internet offers could be made better known and newsletters or catalogs of offers could be distributed regularly to interested SMEs. Finally, further research should be conducted that would contribute to develop evidence based measures and programs.

1 Einleitung

Aktuelle Schätzungen gehen davon aus, dass etwa 250'000 Personen in der Schweiz alkoholabhängig sind (Kuendig, 2010). Gemäss den Ergebnissen des Schweizerischen Suchtmonitorings für das Jahr 2013 berichtete in etwa jeder Vierte (22.0%) der Schweizer Wohnbevölkerung ab 15 Jahren einen risikoreichen Alkoholkonsum d.h. Rauschtrinken, vier oder mehr alkoholische Getränke an einer Gelegenheit für Frauen, fünf oder mehr für Männer, und/oder chronisch risikoreichen Konsum, im Mittel mehr als 20g reinen Alkohol täglich für Frauen, mehr als 40g für Männer (Gmel et al., 2014). Die Daten zeigten ferner, dass 2013 17.6% täglich Tabak konsumierten, 5.7% einen mindestens einmaligen Cannabisgebrauch in den letzten 12 Monaten berichteten und 3.0% zumindest einmal in ihrem Leben Kokain genommen haben (Gmel, et al., 2014).

Die Zahlen machen deutlich, dass ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Bevölkerung einen risikoreichen Substanzkonsum aufweist. Da die Arbeitswelt ein Spiegelbild unserer Gesellschaft darstellt, kann davon ausgegangen werden, dass die Anteile Konsumierender in Schweizer Unternehmen in etwa denen der Gesamtbevölkerung entsprechen. Dabei gilt es zu bedenken, dass der Konsum psychoaktiver Substanzen einzelner Mitarbeitender am Arbeitsplatz oder unmittelbar vor Antritt der Arbeit nicht nur negative Auswirkungen auf deren Gesundheit und Sicherheit haben kann, sondern sich darüber hinaus auch nachteilig auf das Personal im Allgemeinen auswirken bzw. sogar die Abläufe im Unternehmen behindern kann (Government of South Australia, 2006).

Im Jahr 2008 waren 99.6% der beim Bundesamt für Statistik (BFS) registrierten 312'861 marktwirtschaftlichen Unternehmen (d.h. Unternehmen des sekundären und tertiären Wirtschaftssektors) Mikrounternehmen mit einem Personalbestand von weniger als 10 Vollzeitäquivalenten (VZA) bzw. Klein- und mittelständige Unternehmen mit 10 bis 249 VZA (Office fédéral de la statistique (OFS), 2010a). Insgesamt beschäftigten diese mikro-, klein- und mittelständigen Unternehmen (im vorliegenden Bericht im Folgenden als KMU bezeichnet) 2008 mehr als 2 Millionen Arbeitnehmende. Mit anderen Worten, die schweizerische Wirtschaftsstruktur besteht zu einem Grossteil aus KMU. Dabei muss davon ausgegangen werden, dass sich diese in Aspekten wie etwa dem hierarchischen Aufbau, den Ressourcen und der für präventive Massnahmen zur Verfügung stehenden Zeit, aber auch im Hinblick auf Suchtprävention und den damit verbundenen Bedürfnissen, massgeblich von den Grossunternehmen im Land unterscheiden und somit andere Ansprüche an betriebliche Suchtpräventionsangebote stellen.

Um genau diese Bedürfnisse besser verstehen zu können, wurde unter der Leitung von Sucht Schweiz im Jahr 2014 bei einer Zufallsstichprobe von KMU aus der ganzen Schweiz eine telefonische Umfrage zu bestehenden Massnahmen und Bedürfnissen der Suchtprävention durchgeführt. Mit Suchtprävention waren dabei alle Massnahmen gemeint, die ein Betrieb unternimmt, um das Auftreten von Suchtproblemen zu verhindern (Primärprävention) oder, falls bereits Probleme aufgetreten sind, diesen zu einem Zeitpunkt zu begegnen, an dem eine Verschlimmerung der Problematik verhindert werden kann (sekundäre Prävention, Mrazek & Haggerty, 1994). Dabei ging es neben Tabak, Alkohol und illegalen Substanzen auch um Schlaf- und Beruhigungsmittel und um spezielle Verhaltensweisen wie übermässige Internet- oder Computernutzung bzw. Glücksspiel.

Das Ziel der telefonischen Befragung, deren Ergebnisse Inhalt dieses Berichtes sind, war es Auskünfte darüber zu erhalten, inwiefern KMU in der Schweiz Suchtprävention betreiben und welche Interessen und Bedürfnisse hinsichtlich betrieblicher Suchtprävention bestehen. Insbesondere sollen neben Auskünften zu bereits bestehenden Massnahmen auch die Hindernisse und Schwierigkeiten bei der betrieblichen Suchtprävention in KMU näher beleuchtet werden. Ferner sollen Informationen zu den Einstellungen und Erwartungen der KMU an Suchtprävention erfasst werden, um somit gegebenenfalls bestehende Angebote zu optimieren bzw. spezifischere Präventionsangebote im betrieblichen Kontext von KMU aufzuzeigen.



Ein weiteres Ziel dieser Erhebung war es, die teilnehmenden KMU über bestehende Mittel und Präventionsprogramme, einschließlich der Webseite <http://www.alkoholamarbeitsplatz.ch>, zu informieren. Interessierte wurden zu einem späteren Zeitpunkt durch Fachpersonen des Bereichs betriebliche Suchtprävention erneut kontaktiert und auf die Möglichkeit eines gezielten Coachings bzw. eines Beratungsgesprächs zum Thema Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz hingewiesen.

2 Methodik

2.1 Stichprobe

Wie bereits eingangs erwähnt, war das Ziel der vorliegenden Befragung die Erhebung aktueller Massnahmen und Bedürfnisse der Suchtprävention bei KMU der Schweiz. Befragungseinheit waren dabei die einzelnen Betriebe bzw. Standorte und nicht das Gesamtunternehmen. So wurden beispielsweise einzelne Filialen der Grossverteiler im Einzelhandel kontaktiert, aber nicht zwingend der Firmensitz. Die jeweiligen Kontaktdaten basierten dabei auf einer durch das Bundesamt für Statistik (BFS) bereitgestellten Liste und entsprachen dem aktuellen Kenntnisstand des BFS bezüglich der jeweiligen Betriebe. Basierend auf dieser Liste wurde durch das BFS eine nach Wirtschaftssektor und Betriebsgrösse stratifizierte Zufallsauswahl von 5'000 privaten und öffentlichen Betrieben realisiert, welcher die Ergebnisse der eidgenössischen Betriebszählung 2008 zugrunde lagen. Bei der Sichtung der Daten wurde festgestellt, dass circa ein Drittel dieser Einträge keine Telefonnummer aufwies (n=1'478).

2.2 Fragebogen

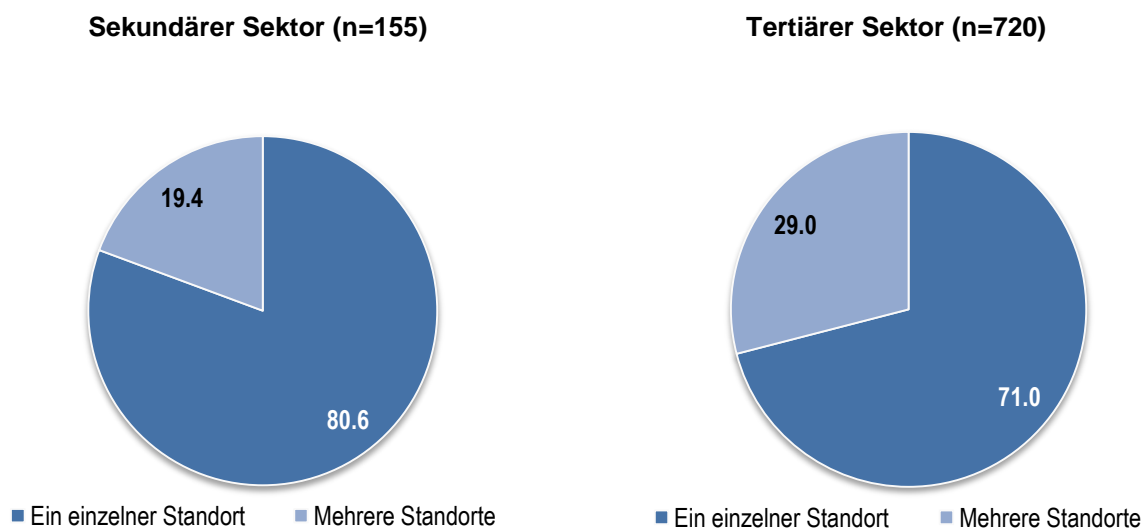
Der verwendete Fragebogen (siehe Anhang) bestand ausschliesslich aus geschlossenen Fragen und wurde mit methodischer Unterstützung der Autorinnen von Mitarbeitenden des Sektors Prävention von Sucht Schweiz sowie der Begleitgruppe "Alkohol und Arbeitswelt" entwickelt. Um die Verständlichkeit und die mittlere Interviewdauer des standardisierten Fragebogens besser einschätzen zu können, wurde die deutsche Version des Fragebogens einem internen Pretest unterzogen. Dieser Test ergab eine maximale Interviewdauer von 10 Minuten.

2.3 Ablauf der Interviews und Charakteristik der teilnehmenden Betriebe

Anhand der durch das BFS bereitgestellten Liste wurden die Betriebe durch das von Sucht Schweiz beauftragte Befragungsinstitut GfK kontaktiert und die zuständigen Personalverantwortlichen identifiziert. Wenn möglich wurden letztere sofort zu eventuell bestehenden Massnahmen der Suchtprävention bzw. den jeweiligen Bedürfnissen des Betriebes befragt. Falls kein sofortiges Gespräch zustande kam, wurde durch das Befragungsinstitut ein Termin für ein späteres Gespräch vereinbart.

Insgesamt wurden zwischen dem 24. März und 24. April 2014 3'430 Betriebe der 3'522 KMU mit Telefonnummer telefonisch kontaktiert und 875 (24.8%) nahmen an der Befragung teil. Die mittlere Interviewdauer betrug 8 Minuten. Abbildung 1 zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten in Unternehmen mit nur einem Standort (80.6% der Befragten im sekundären und 71.0% im tertiären Sektor) arbeitet. Der Anteil der Unternehmen mit mehreren Standorten ist im tertiären Sektor mit 29.0% höher als im sekundären Sektor (19.4%).

Abbildung 1: Anzahl Standorte nach Wirtschaftssector (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Befragten)



Die Verteilung der beiden Wirtschaftssectoren ist über die verschiedenen Sprachregionen in etwa gleich (Tabelle 1). Vergleiche der vom BFS gelieferten Kenndaten für die Wirtschaftsbranche des jeweiligen Betriebes mit den telefonisch direkt erhobenen Angaben haben kleinere Abweichungen (n=121) ergeben. Nach genauerer Sichtung dieser Fälle wurde in der überwiegenden Mehrzahl der vom BFS gelieferte Indikator als der korrekte angenommen. Einzig für einen Betrieb waren die Angaben des BFS ungenauer und wurden entsprechend korrigiert. Den hier präsentierten Angaben zur Wirtschaftsbranche liegen somit die für den einen Fall korrigierten Daten des BFS zugrunde.

Hinsichtlich der Wirtschaftsbranchen waren im sekundären Sektor über die Hälfte der teilnehmenden Betriebe (56.1%) im verarbeitenden Gewerbe tätig und weitere 38.7% im Baugewerbe. Im tertiären Sektor waren circa ein Viertel (24.3%) der teilnehmenden Betriebe im Bereich "Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen" tätig, weitere 19.3% in der "Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen" und 11.4% erbrachten Dienstleistungen im "Gesundheits- und Sozialwesen".

Tabelle 1: Sprachregion, Anzahl der Standorte und Wirtschaftsbranche nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, alle Befragten)

	Wirtschaftssektor					
	Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
	Valide %	n	Valide %	N	Valide %	N
Sprachregion						
Deutschsprachige Schweiz	71.6%	111	72.8%	524	72.6%	635
Französischsprachige Schweiz	25.2%	39	22.1%	159	22.6%	198
Italienischsprachige Schweiz	3.2%	5	5.1%	37	4.8%	42
Total	100.0%	155	100.0%	720	100.0%	875
Anzahl Standorte						
Einzelner Standort	80.6%	125	71.0%	511	72.7%	636
Mehrere Standorte	19.4%	30	29.0%	209	27.3%	239
Total	100.0%	155	100.0%	720	100.0%	875
Wirtschaftsbranche						
Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren	56.1%	87	0.0%	0	9.9%	87
Energieversorgung	1.9%	3	0.0%	0	0.3%	3
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	3.2%	5	0.0%	0	0.6%	5
Baugewerbe / Bau	38.7%	60	0.0%	0	6.9%	60
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	0.0%	0	24.3%	175	20.0%	175
Verkehr und Lagerei	0.0%	0	2.4%	17	1.9%	17
Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	0.0%	0	8.8%	63	7.2%	63
Information und Kommunikation	0.0%	0	3.2%	23	2.6%	23
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0.0%	0	5.1%	37	4.2%	37
Grundstücks- und Wohnungswesen	0.0%	0	2.6%	19	2.2%	19
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	0.0%	0	19.3%	139	15.9%	139
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	0.0%	0	4.7%	34	3.9%	34
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	0.0%	0	2.8%	20	2.3%	20
Erziehung und Unterricht	0.0%	0	6.1%	44	5.0%	44
Gesundheits- und Sozialwesen	0.0%	0	11.4%	82	9.4%	82
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0.0%	0	2.2%	16	1.8%	16
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0.0%	0	7.1%	51	5.8%	51
Total	100.0%	155	100.0%	720	100.0%	875

Da die verwendete Stichprobe auf der Betriebszählung des BFS des Jahres 2008 beruht, reflektiert sie eventuelle seither eingetretene strukturelle Veränderungen in der Zusammensetzung der Schweizer KMU, sei es hinsichtlich der Wirtschaftssektoren bzw. –branchen, nur eingeschränkt. Die in Tabelle 1 präsentierten Resultate sollten daher nicht als absolute Prävalenzen, sondern vielmehr als hinreichend valide Kennwerte für die aktuelle Situation der KMU in der Schweiz angesehen werden. Ferner waren die Fallzahlen in einzelnen Branchen zu gering um weitergehende Analysen vorzunehmen.

2.4 Problematik der Betriebsgrösse

Detaillierte Analysen der Betriebsgrösse haben gezeigt, dass es zwischen den vom BFS bereitgestellten Daten und den in der Befragung erhobenen zum Teil zu deutlichen Abweichungen kommt (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebsgrösse in Vollzeitäquivalenten (VZA) am Standort nach Indikator für die Grössenklasse des Betriebs des BFS (KMU Befragung 2014, alle Befragten)

		Befragung: Vollzeitäquivalente (VZA) am Standort				
		weniger als 10	10 bis 49	50 bis 249	fehlende Angaben	Total
BFS:	mikro (<10 VZA)	630	81	50	10	771
Grössenklasse des Betriebs	klein (10-<50 VZA)	13	61	13	2	89
	mittel (50-<250 VZA)	0	3	11	1	15
Total		643	145	74	13	875

Anmerkungen: mögliche Abweichungen; unwahrscheinliche Abweichungen; fehlende Angaben

In etwa jeder fünfte Befragte (19.8%) machte Angaben zur Betriebsgrösse, die mitunter deutlich von den Zensusdaten des BFS abwichen, bzw. konnte keine Aussagen zur Betriebsgrösse machen. Eine Bereinigung dieser Unstimmigkeiten zwischen den beiden Angaben ist anhand der vorliegenden Daten nicht möglich, da einerseits die Daten des BFS bis zum Jahr 2008 zurückreichen können und eventuelle Veränderungen seither keinen Eingang gefunden haben. Andererseits kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Befragten anstatt der Anzahl Vollzeitäquivalente die Anzahl Angestellte des jeweiligen Standorts berichtet haben. Aus diesem Grund wird im vorliegenden Bericht auf Auswertungen bzgl. der Betriebsgrösse verzichtet.

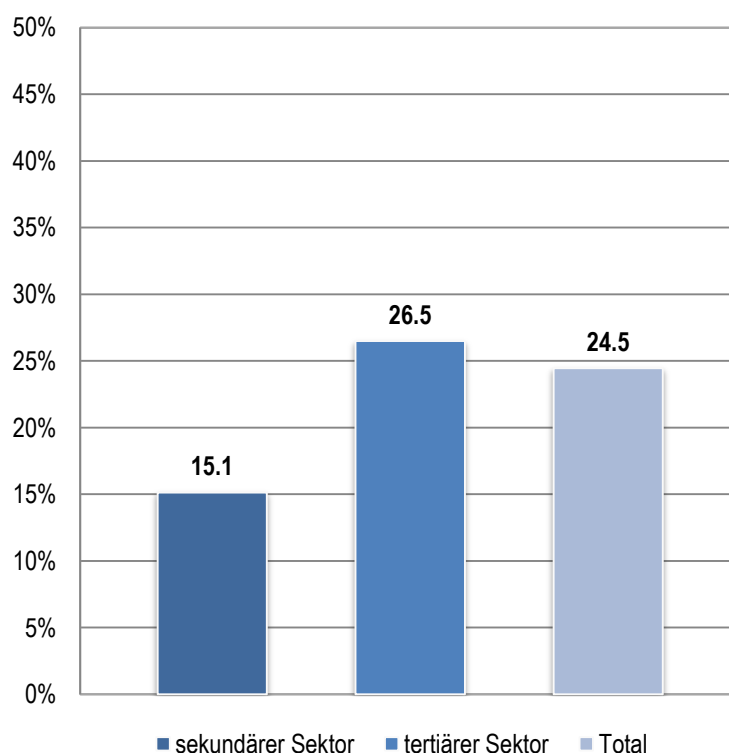
3 Ergebnisse

Für die Darstellung der Ergebnisse wurde für den vorliegenden Bericht vorwiegend auf eine grafische Präsentation zurückgegriffen. Die diesen Grafiken zugrundeliegenden Tabellen sowie die zellenspezifischen Fallzahlen (n) können dem Anhang dieses Berichtes entnommen werden.

3.1 Bestehende Massnahmen zur betrieblichen Suchtprävention

In einem ersten Schritt wurden die teilnehmenden Personalverantwortlichen gefragt, ob in ihrem Betrieb bereits Massnahmen zur Suchtprävention bestehen. Dabei wurde Suchtprävention wie folgt definiert: "Mit Suchtprävention meinen wir Massnahmen, die helfen sollen, Suchtprobleme zu vermeiden oder zu verringern. Dabei geht es neben Tabak, Alkohol und illegalen Drogen auch um Schlaf- und Beruhigungsmittel und um spezielle Verhaltensweisen wie Online-Sein oder Internet- oder Glücksspiel." Abbildung 2 zeigt die Anteile der Betriebe mit bestehenden suchtpreventiven Massnahmen nach Wirtschaftssektor.

Abbildung 2: Bestehen von betrieblicher Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Befragten)

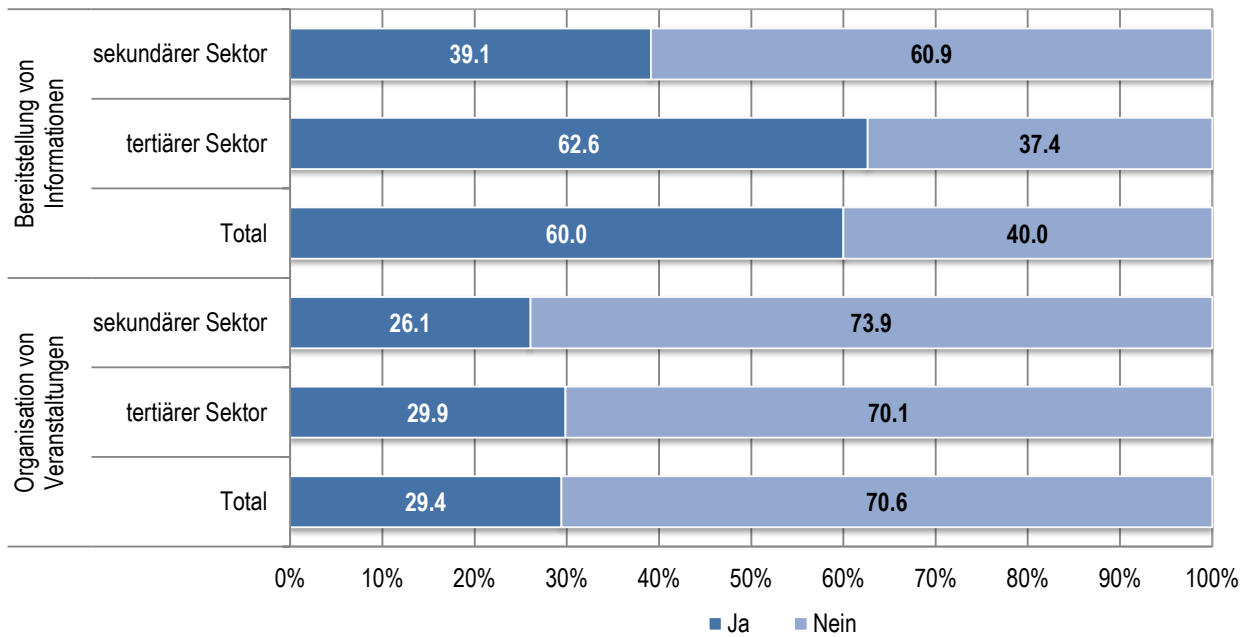


Während in circa jedem vierten Betrieb des tertiären Sektors Massnahmen bestanden, verfügten nur 15.1% der Betriebe des sekundären Sektors über derartige Massnahmen ($\chi^2=8.74$, $df=1$, $p=0.003$).

3.2 Suchtprävention in Betrieben mit bereits bestehenden Massnahmen

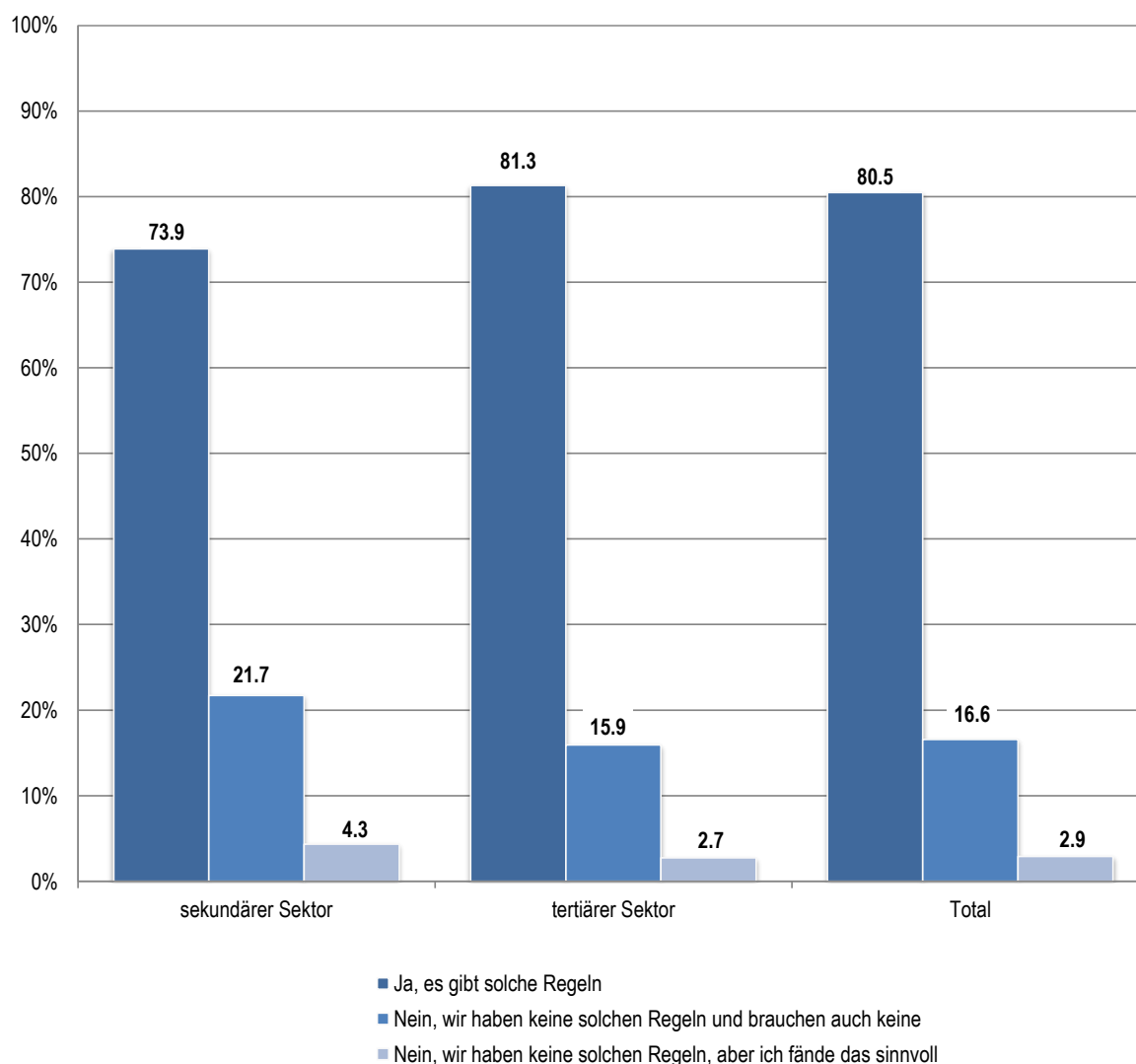
Betrachtet man die einzelnen Massnahmen genauer, wird deutlich, dass sowohl die Organisation von Veranstaltungen als auch die Bereitstellung von Informationen im tertiären Sektor häufiger vorkam als im sekundären Sektor. Jedoch waren die Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftssektoren hinsichtlich der Organisation von Veranstaltungen eher marginal und nicht signifikant, während sie bei der Informationsbereitstellung deutlicher hervortraten ($\chi^2=4.7$, $df=1$, $p=0.03$, Abbildung 3). Während rund sechs von zehn Betriebe des tertiären Sektors mit betrieblicher Suchtprävention Informationen bereitstellten, war dies bei jenen des sekundären Sektors nur bei etwa zwei Fünfteln (39.1%) der Fall. Bezüglich der Organisation von Veranstaltungen unterschieden sich die Sektoren hingegen kaum (sekundärer Sektor 26.1%, tertiärer Sektor 29.9%). Generell war diese Form der Suchtprävention deutlich weniger verbreitet als die Bereitstellung von Informationen.

Abbildung 3: Bereitstellung von Informationen und Organisation von Veranstaltungen nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, nur Betriebe mit Suchtprävention)



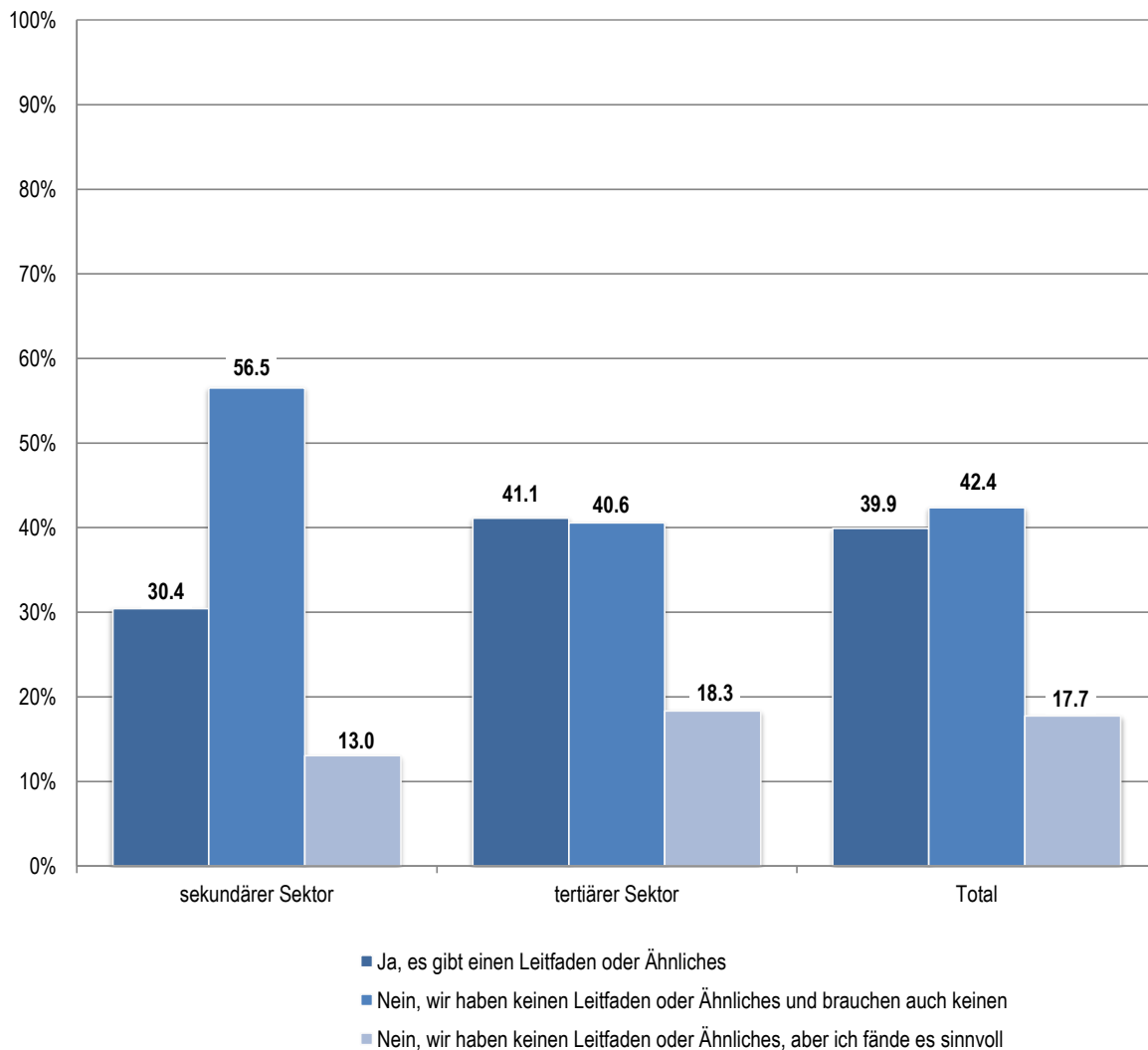
Es zeigt sich, dass die überwiegende Mehrzahl der Betriebe mit bestehender Suchtprävention über Regeln oder Vereinbarungen zum Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz verfügte. Dabei war diese Massnahme bei Betrieben des sekundären Sektors nur unwesentlich seltener als bei jenen des tertiären. Darüber hinaus berichteten nur wenige Betriebe beider Sektoren, dass sie aktuell über keine bestehenden Regeln verfügen, sie die Festlegung derartiger Regeln für ihren Betrieb jedoch als sinnvoll erachten würden (4.3% sekundär, 2.7% tertiär; Abbildung 4).

Abbildung 4: Regeln, Vereinbarungen und Handlungsrichtlinien zur Verwendung von Suchtmitteln nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, nur Betriebe mit Suchtprävention)



Über Leitfäden oder Handlungsrichtlinien verfügten 30.4% der Betriebe des sekundären Sektors mit bestehender Suchtprävention. Bei jenen des tertiären Sektors lagen die Anteile mit 41.1% darüber, wenn auch nicht signifikant. Allerdings wurde die Massnahme von 56.5% der Befragten des sekundären und 40.6% des tertiären Sektors als für ihren Betrieb nicht relevant eingeschätzt; 17.7% der Befragten gaben hingegen (13.0% sekundär, 18.3% tertiär) an, dass sie derartige Leitfäden durchaus als sinnvoll für ihren Betrieb ansehen würden (Abbildung 5).

Abbildung 5: Vorhandene Leitfäden, Handlungsrichtlinien oder andere schriftliche Dokumente nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, nur Betriebe mit Suchtprävention)



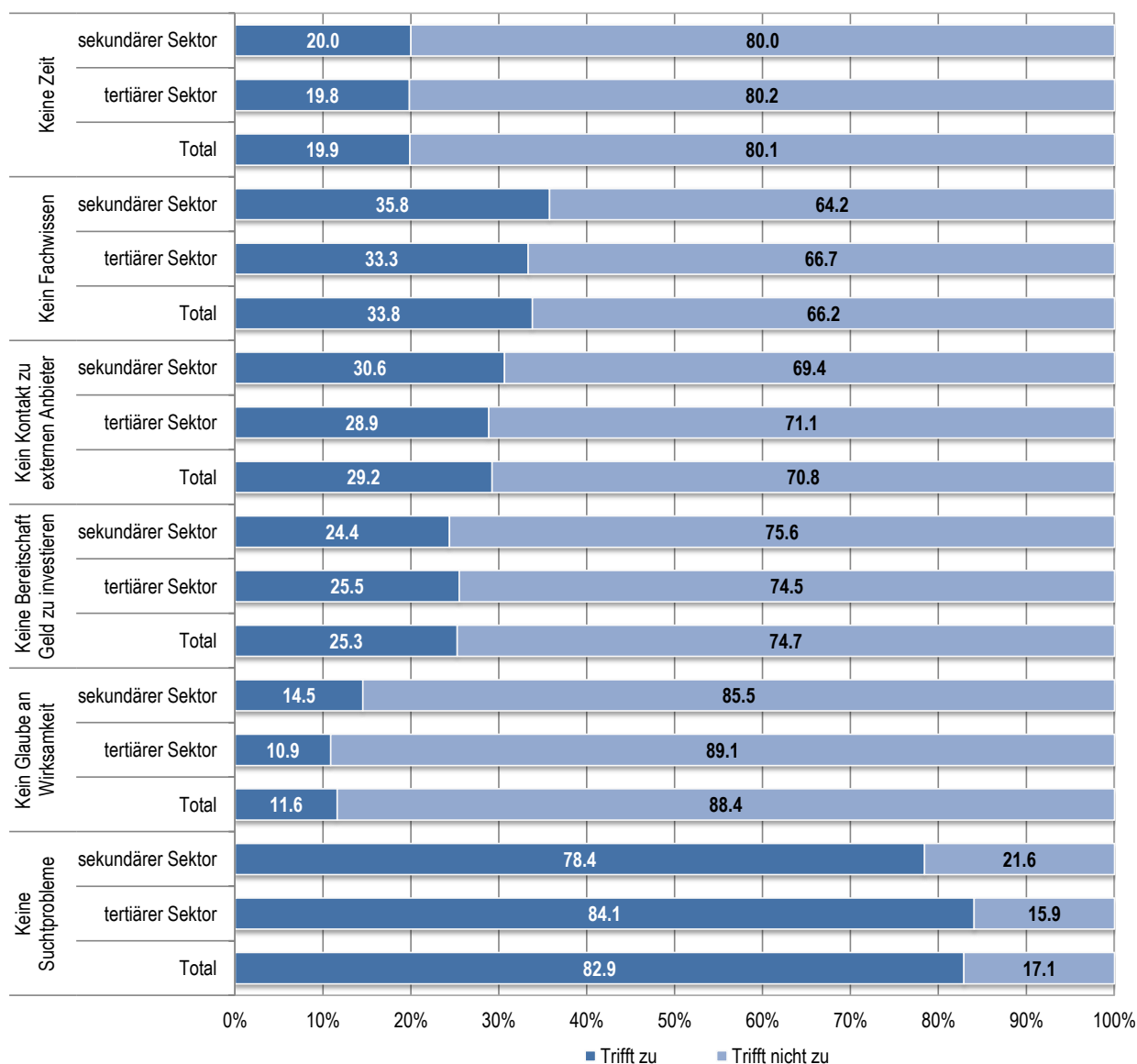
Zusätzliche Analysen zeigen, dass unter den Betrieben mit Regelsetzung ein nicht unerheblicher Anteil diese Regelsetzung mit einer (27.5%) oder mehreren (zwei: 26.2%; alle drei: 16.8%) der übrigen vorgeschlagenen Massnahmen kombinierte. In 29.5% dieser Betriebe wurde Regelsetzung als alleinige Massnahme angegeben (nicht dargestellt).

Zudem wurde in 8.6% der befragten Betriebe mit bestehender Suchtprävention keine der vier vorgeschlagenen Massnahmen angewandt, während in 13.4% alle vier Massnahmen zur Anwendung kamen (nicht dargestellt).

3.3 Gründe für fehlende betriebliche Suchtprävention in Betrieben ohne bestehende Massnahmen

Als zentraler Grund für fehlende betriebliche Suchtprävention wurde die Absenz von Suchtproblemen genannt (Abbildung 6). Rund acht von zehn Befragten aus Betrieben ohne bestehende betriebliche Suchtprävention gaben dies als Grund an. Mangelndes Fachwissen (33.8%), kein Kontakt zu externen Anbietern (29.2%), mangelnde Bereitschaft Geld in Suchtprävention zu investieren (25.3%) und mangelnde Zeit (19.9%) waren ebenfalls genannte Gründe. Ein mangelnder Glaube an die Wirksamkeit wurde nur von 11.6% der Befragten als Ursache benannt. Einzig für die Absenz von Suchtproblemen fand sich ein Unterschied zwischen dem sekundären und dem tertiären Sektor, welcher jedoch keine statistische Signifikanz erreicht. Ansonsten waren die Anteile der erfassten Gründe für fehlende Suchtprävention in beiden Wirtschaftssektoren vergleichbar.

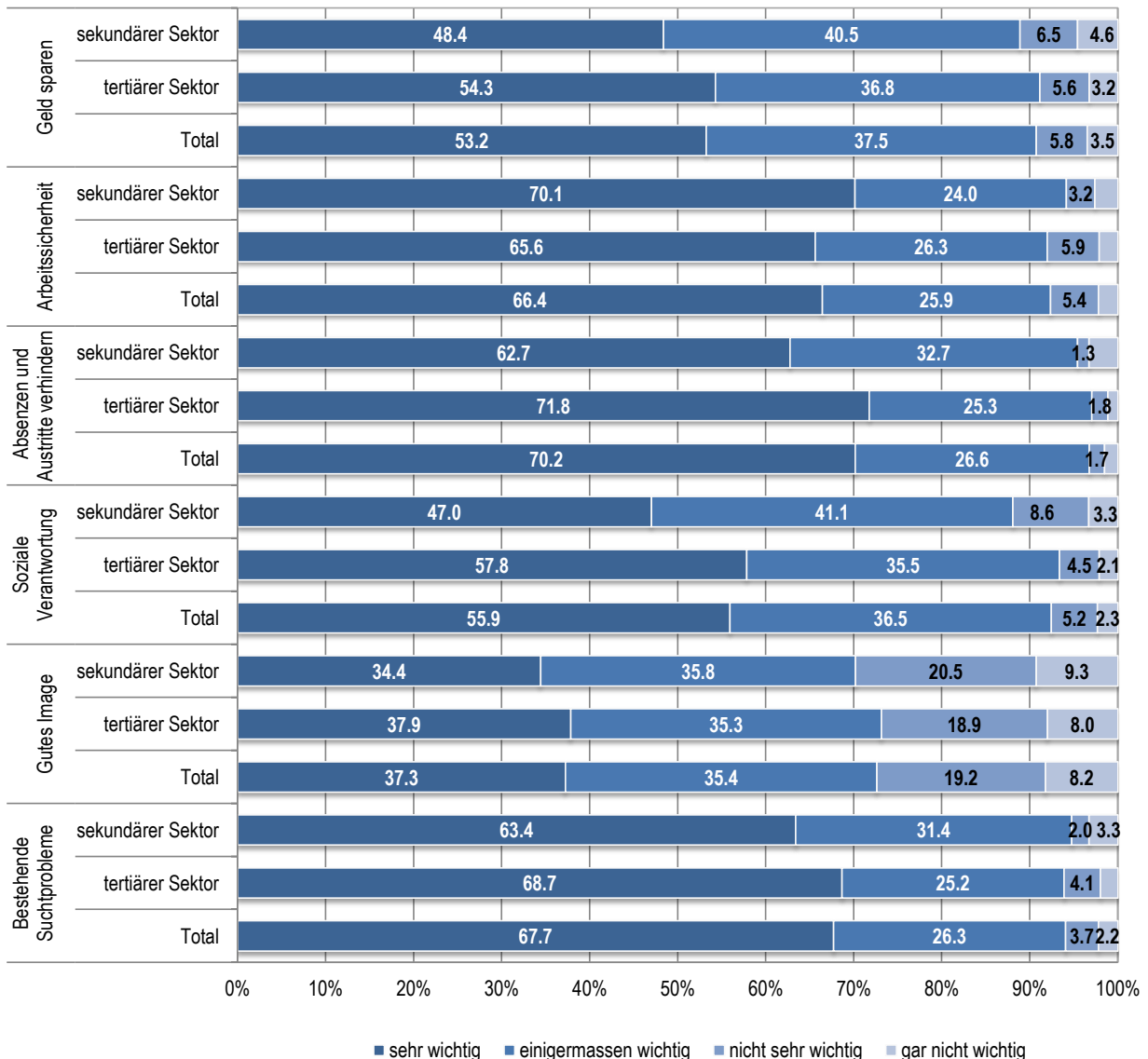
Abbildung 6: Gründe für fehlende betriebliche Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, nur Betriebe ohne Suchtprävention)



3.4 Einschätzung der Gründe für betriebliche Suchtprävention

Im Folgenden sollten alle Befragten (n=875) die Relevanz der aufgeführten Gründe für betriebliche Suchtprävention einschätzen (siehe Abbildung 7). Befragte des sekundären Sektors gaben Arbeitssicherheit (70.1%), bestehende Suchtprobleme (63.4%) und die Vermeidung von Absenzen oder Austritten (62.7%) als besonders wichtige Gründe an. Im tertiären Sektor wurde die Vermeidung von Absenzen oder Austritten (71.8%) am wichtigsten gesehen, gefolgt von bestehenden Suchtproblemen (68.7%) und der Arbeitssicherheit (65.6%). Suchtprävention aus Imagegründen erhielt im Vergleich zu den übrigen Gründen in beiden Sektoren geringe Zustimmungswerte. Hingegen schätzte circa die Hälfte der Befragten die Relevanz der Suchtprävention um langfristig Geld zu sparen bzw. soziale Verantwortung zu übernehmen als sehr wichtig für ihren Betrieb ein. Signifikante Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftssektoren fanden sich einzig für die Verhinderung von Absenzen und Austritten ($\chi^2=4.87$, df=1, p=0.027) sowie hinsichtlich der sozialen Verantwortung ($\chi^2=5.9$, df=1, p=0.015).

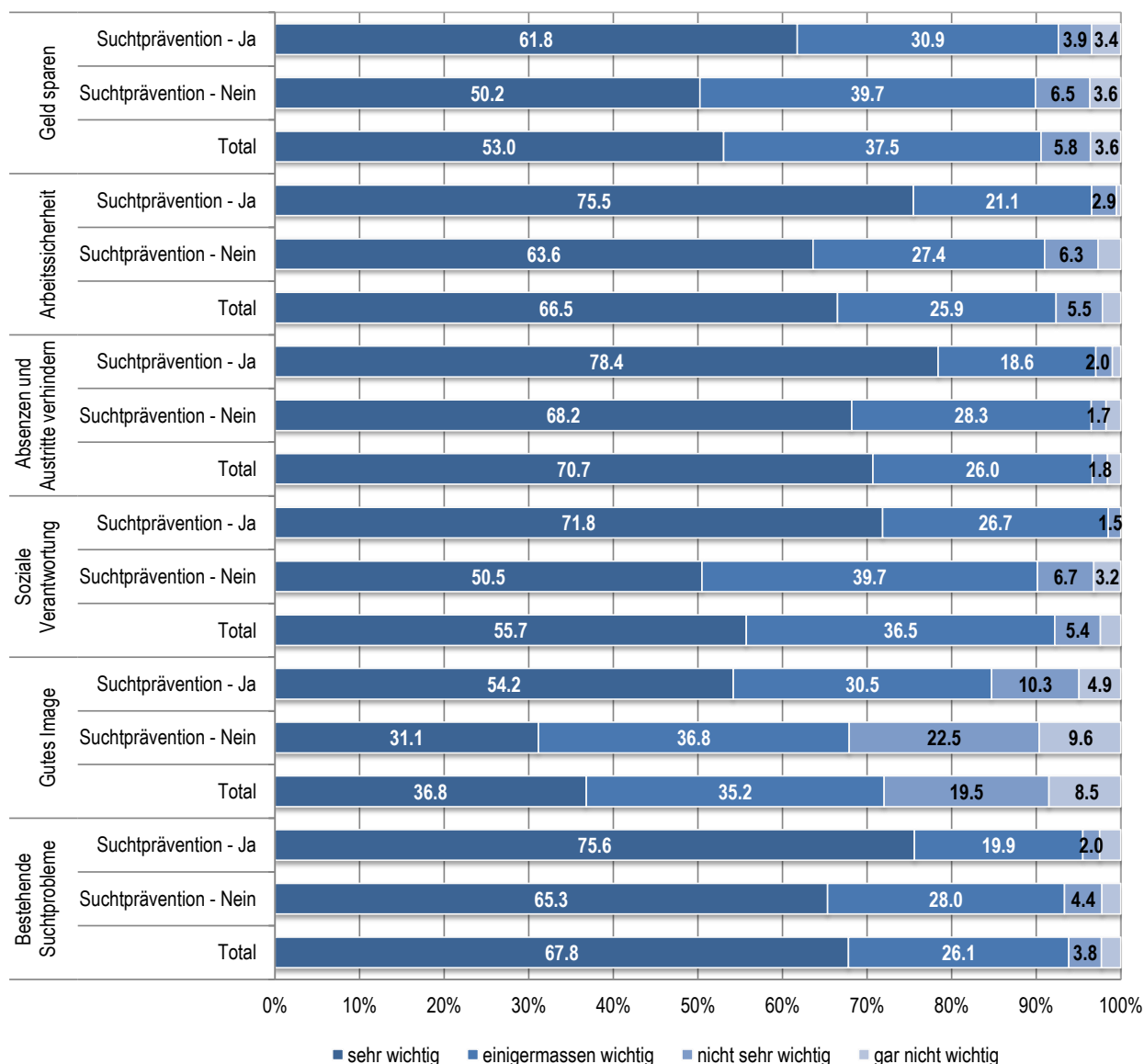
Abbildung 7: *Einschätzung der Relevanz der aufgeführten Gründe der betrieblichen Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)*



Anmerkung: In der Abbildung fehlende Angaben zu Anteilen in der Kategorie "gar nicht wichtig" ergeben sich aus der Differenz zu 100%

Betrachtet man die Einschätzung der Relevanz der verschiedenen Gründe für betriebliche Suchtprävention danach, ob im jeweiligen Betrieb Massnahmen der betrieblichen Suchtprävention ergriffen wurden oder nicht, so zeigte sich erwartungsgemäss, dass Personalverantwortliche in Betrieben mit bestehender Suchtprävention die Wichtigkeit der einzelnen Gründe im Mittel höher einschätzen als jene in Betrieben ohne bestehende Suchtprävention (Abbildung 8). Die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne bestehende betriebliche Suchtprävention erreichten für alle betrachteten Gründe statistische Signifikanz.

Abbildung 8: *Einschätzung der Relevanz der aufgeführten Gründe der betrieblichen Suchtprävention nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)*

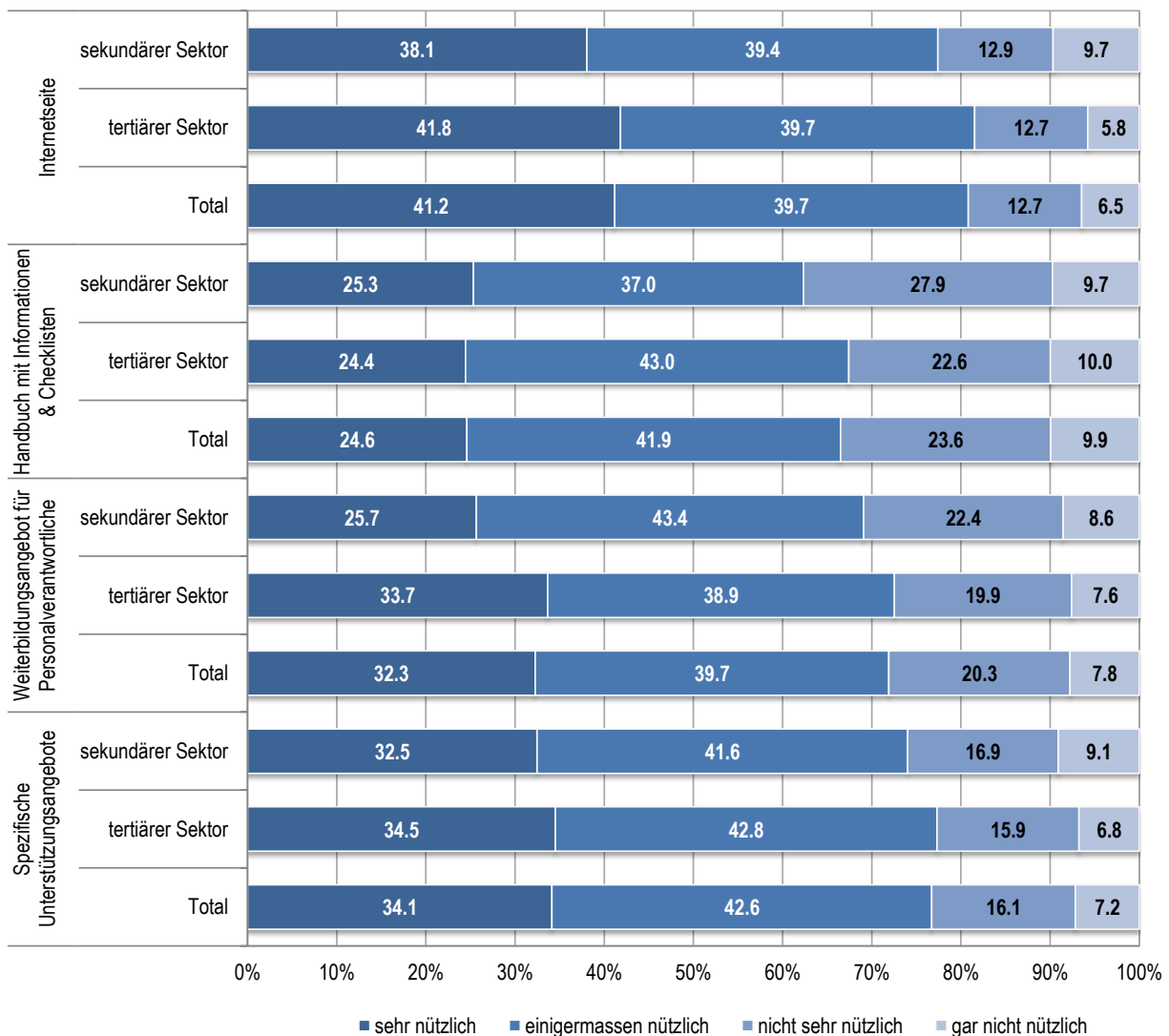


Anmerkung: In der Abbildung fehlende Angaben zu Anteilen in der Kategorie "gar nicht wichtig" ergeben sich aus der Differenz zu 100%

3.5 Einschätzung der Nützlichkeit verschiedener Massnahmen für betriebliche Suchtprävention

Befragt nach der Nützlichkeit verschiedener Angebote schrieben Personalverantwortliche des sekundären (38.1%) und tertiären Sektors (41.8%) spezifischen Internetseiten mit den wichtigsten Informationen und Kontakten den höchsten Nutzen für ihren Betrieb zu. Ferner wurden spezifische Unterstützungsangebote von Suchtfachstellen, wie Beratungen oder Kurse für Mitarbeitende (sekundär 32.5%, tertiär 34.5%) als sinnvoll angesehen. Ein Handbuch mit Informationen oder Checklisten wurde in beiden Sektoren als weniger nützlich wahrgenommen. Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche fanden eher bei Befragten des tertiären Sektors Zuspruch. Keiner der in Abbildung 9 ausgewiesenen Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftssektoren erreichte statistische Signifikanz. Ferner gilt es festzuhalten, dass, anders als bei den meisten vorangegangenen Fragen nach den Gründen betrieblicher Suchtprävention, die Antworten hinsichtlich der Nützlichkeit eine breitere Streuung aufweisen. So lag die maximale Zustimmung bei circa 41% während die Anteile derer, die die angegebenen Massnahmen als wenig oder gar nicht nützlich einstufen zwischen 18.5% und 37.6% lagen.

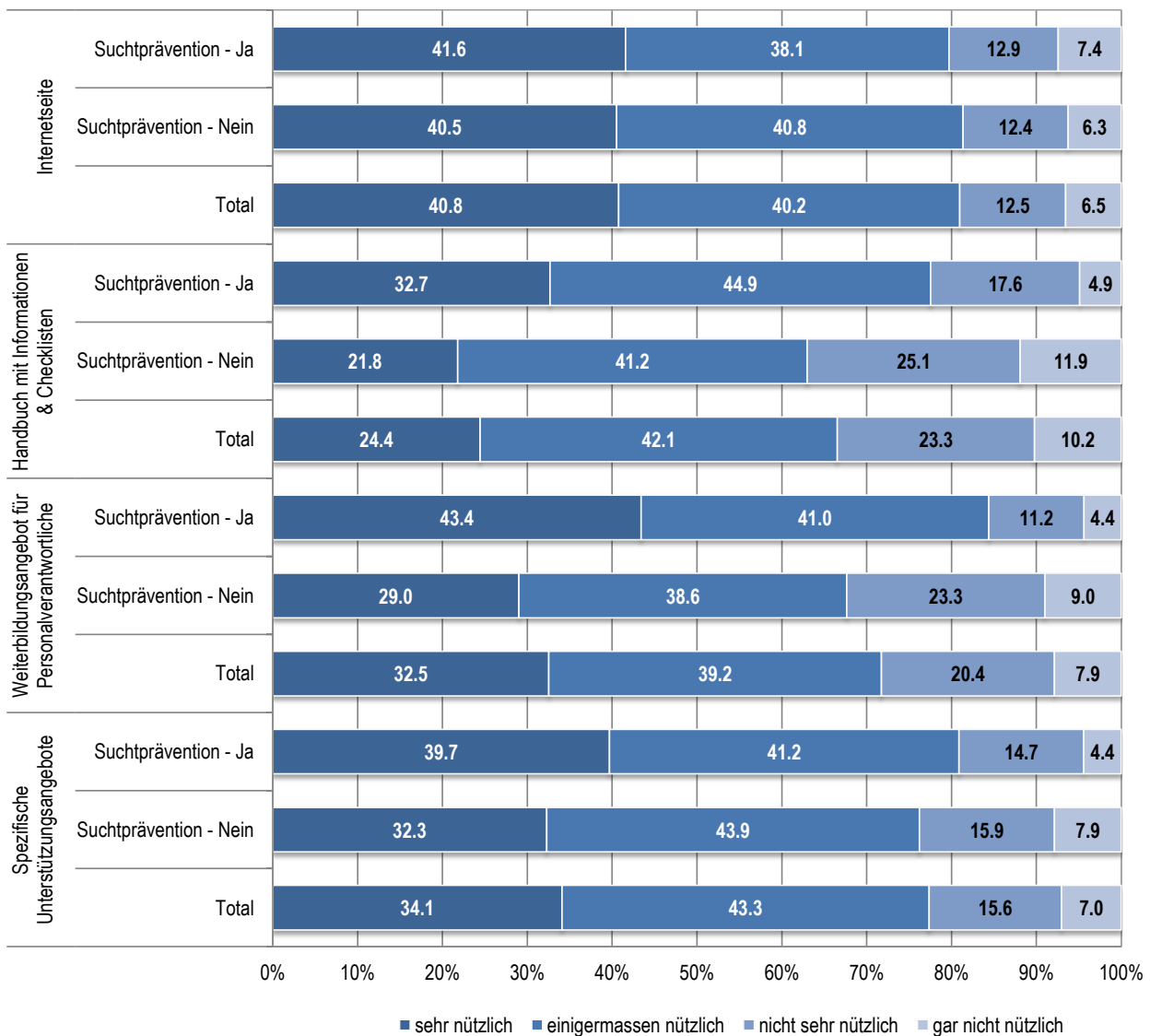
Abbildung 9: *Einschätzungen zur Nützlichkeit einzelner Angebote der betrieblichen Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)*



Werden die möglichen Kombinationen der verschiedenen Angebote berücksichtigt, zeigt sich, dass die überwiegende Mehrzahl (66.8%) der Betriebe, die Internetangebote als eine sehr nützliche Massnahme der betrieblichen Suchtprävention angesehen haben, sich gleichzeitig für mindestens eine zusätzliche Massnahme, wie Weiterbildungen, spezifische Unterstützungsangebote oder aber ein Handbuch, interessierten. Die Nennung von Einzelmassnahmen war weniger häufig. 28.2% der Befragten sahen nur eines der Angebote als sehr nützlich an, wobei 48.5% dieser Gruppe an Befragten alleinig Internetangebote als "sehr nützlich" einschätzten. Immerhin 6.1% der Befragten gaben alle vier Angebote als "sehr nützlich" an, 32.0% schätzten keines der vier Angebote als sehr nützlich ein (nicht dargestellt).

Wie schon hinsichtlich der Gründe für betriebliche Suchtprävention zeigt sich auch in Hinblick auf die Nützlichkeit verschiedener Angebote, dass in Betrieben mit Suchtprävention nahezu alle vorgeschlagenen Massnahmen als nützlicher eingeschätzt wurden als in Betrieben ohne betriebliche Suchtprävention (nicht signifikant für "spezifische Unterstützungsangebote"). Einzige Ausnahme stellten spezielle Internetseiten mit Informationen und Kontaktdaten dar. Diese wurden unabhängig von dem Vorhandensein betrieblicher Suchtprävention von vier von zehn Befragten als sehr nützlich angesehen. Zudem schätzten Befragte mit bestehender betrieblicher Suchtprävention Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche mit 43.4% etwa gleich häufig als sehr nützlich ein als spezifische Internetseiten (Abbildung 10).

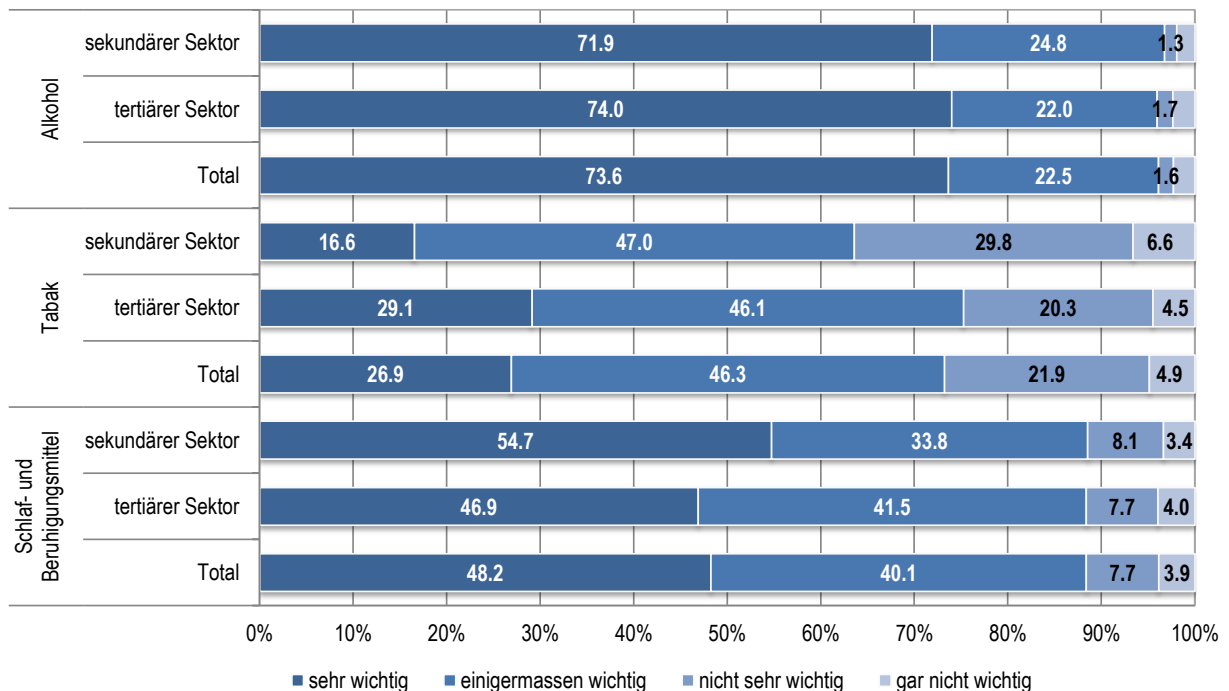
Abbildung 10: *Einschätzungen zur Nützlichkeit einzelner Angebote der betrieblichen Suchtprävention nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)*



3.6 Einschätzung der Relevanz verschiedener Substanzen und Verhaltensweisen bei der betrieblichen Suchtprävention

Während circa sieben von zehn Personalverantwortlichen angaben, dass betriebliche Alkoholprävention von grosser Relevanz ist, lagen die Anteile derer, die angaben, Tabakprävention bei der betrieblichen Suchtprävention als sehr wichtig anzusehen, bei nunmehr gerade 16.6% der Befragten des sekundären und 29.1% des tertiären Sektors ($\chi^2=9.99$, $df=1$, $p=0.002$). Hinsichtlich der Einnahme von Schlaf- und Beruhigungsmitteln sahen circa 50% der Befragten das Thema als für Suchtprävention in Betrieben sehr wichtig an (Abbildung 11).

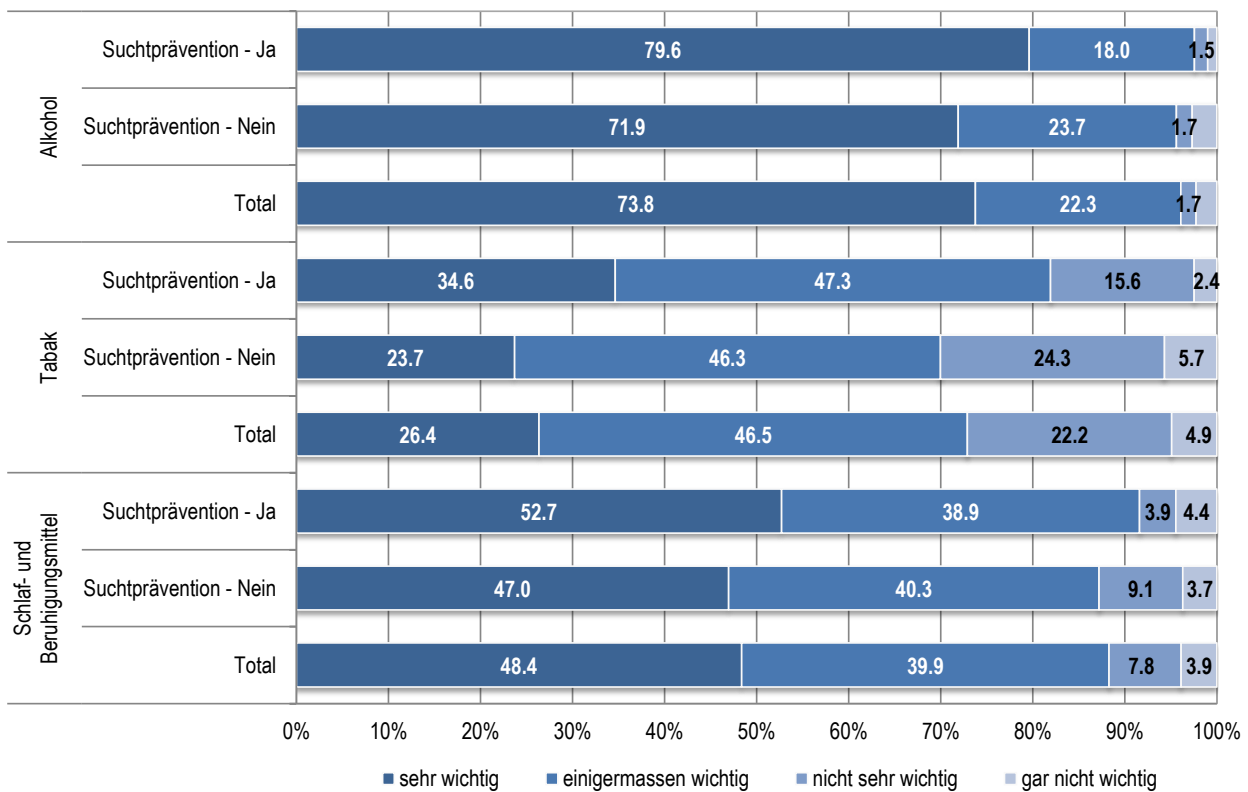
Abbildung 11: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Alkohol, Tabak und Schlaf- und Beruhigungsmittel nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)*



Anmerkung: In der Abbildung fehlende Angaben zu Anteilen in der Kategorie "gar nicht wichtig" ergeben sich aus der Differenz zu 100%

Wie schon in den vorangegangenen Fragen zeigt sich auch bei den erfassten Substanzen, dass in Betrieben mit bestehender Suchtprävention die Wichtigkeit der gezielten Prävention der drei betrachteten Substanzen – Alkohol, Tabak, Schlaf- und Beruhigungsmittel – als höher eingeschätzt wurde als in Betrieben ohne bestehende Suchtprävention (nicht signifikant für Schlaf- und Beruhigungsmittel; Abbildung 12).

Abbildung 12: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Alkohol, Tabak und Schlaf- und Beruhigungsmittel nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)*



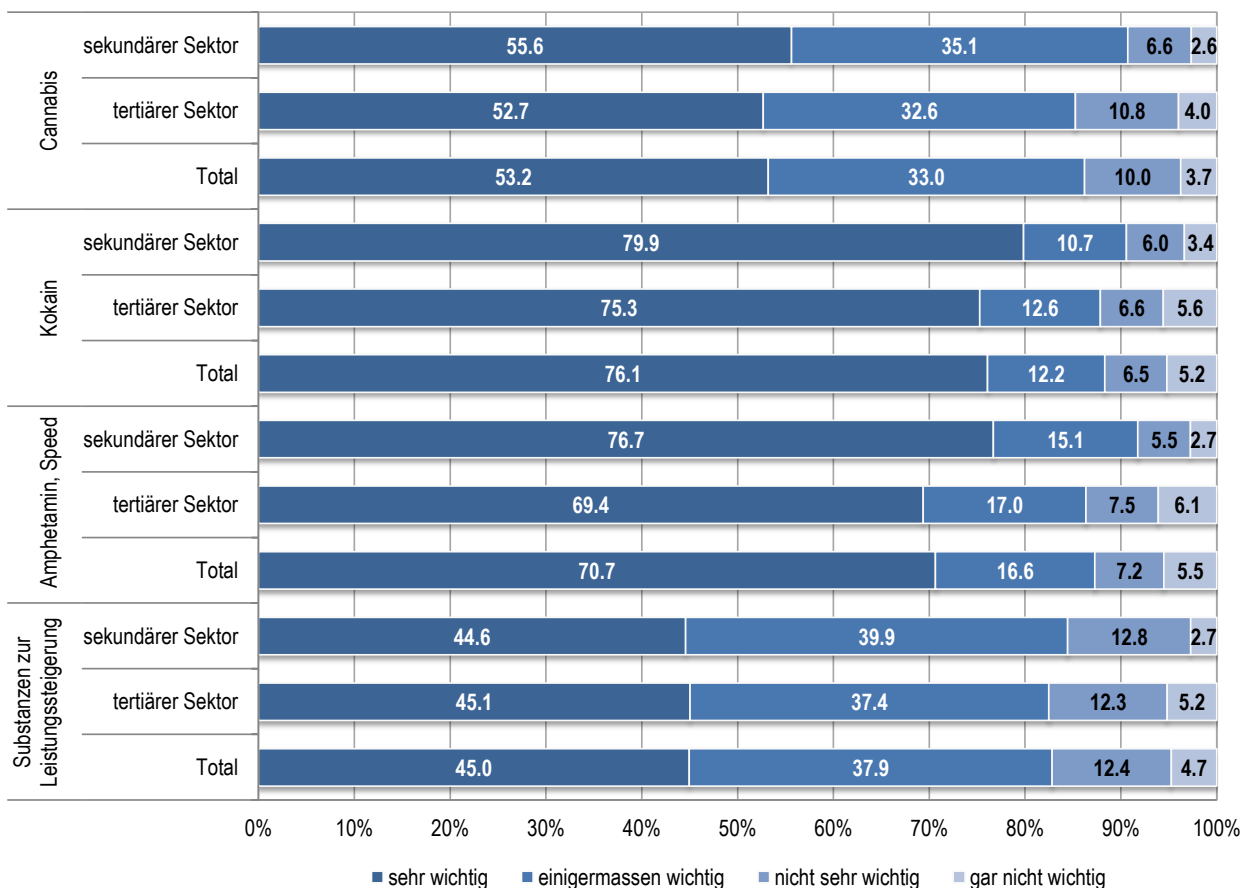
Anmerkung: In der Abbildung fehlende Angaben zu Anteilen in der Kategorie "gar nicht wichtig" ergeben sich aus der Differenz zu 100%

Neben den legalen Substanzen Alkohol und Tabak wurden auch Antworten zu illegalen bzw. leistungssteigernden Substanzen erfasst. Dabei zeigten sich bei Befragten des sekundären und tertiären Wirtschaftssektors kaum Unterschiede in der Einschätzung der Wichtigkeit dieser Substanzen für betriebliche Suchtprävention. Einzig die Bedeutung betrieblicher Suchtprävention bei Amphetaminen oder Speed wurde von Befragten des sekundären Sektors eine etwas höhere Wichtigkeit zugeschrieben als von jenen des tertiären Sektors (nicht signifikant). Generell kann festgehalten werden, dass Kokain und Amphetamin/Speed häufiger als sehr wichtig für die betriebliche Suchtprävention wahrgenommen wurden (mehr als 70%) als Cannabis (53.2%) oder Substanzen zur Leistungssteigerung (45.0%, Abbildung 13).

Im Vergleich mit den legalen Substanzen (siehe Abbildung 11) fällt auf, dass dem Gebrauch von Kokain für die betriebliche Prävention eine dem Alkohol vergleichbare Relevanz zugewiesen wurde. Tabakkonsum blieb hinsichtlich der ihm zugewiesenen Relevanz hingegen hinter allen übrigen Substanzen zurück. Dies galt für beide Wirtschaftssektoren.

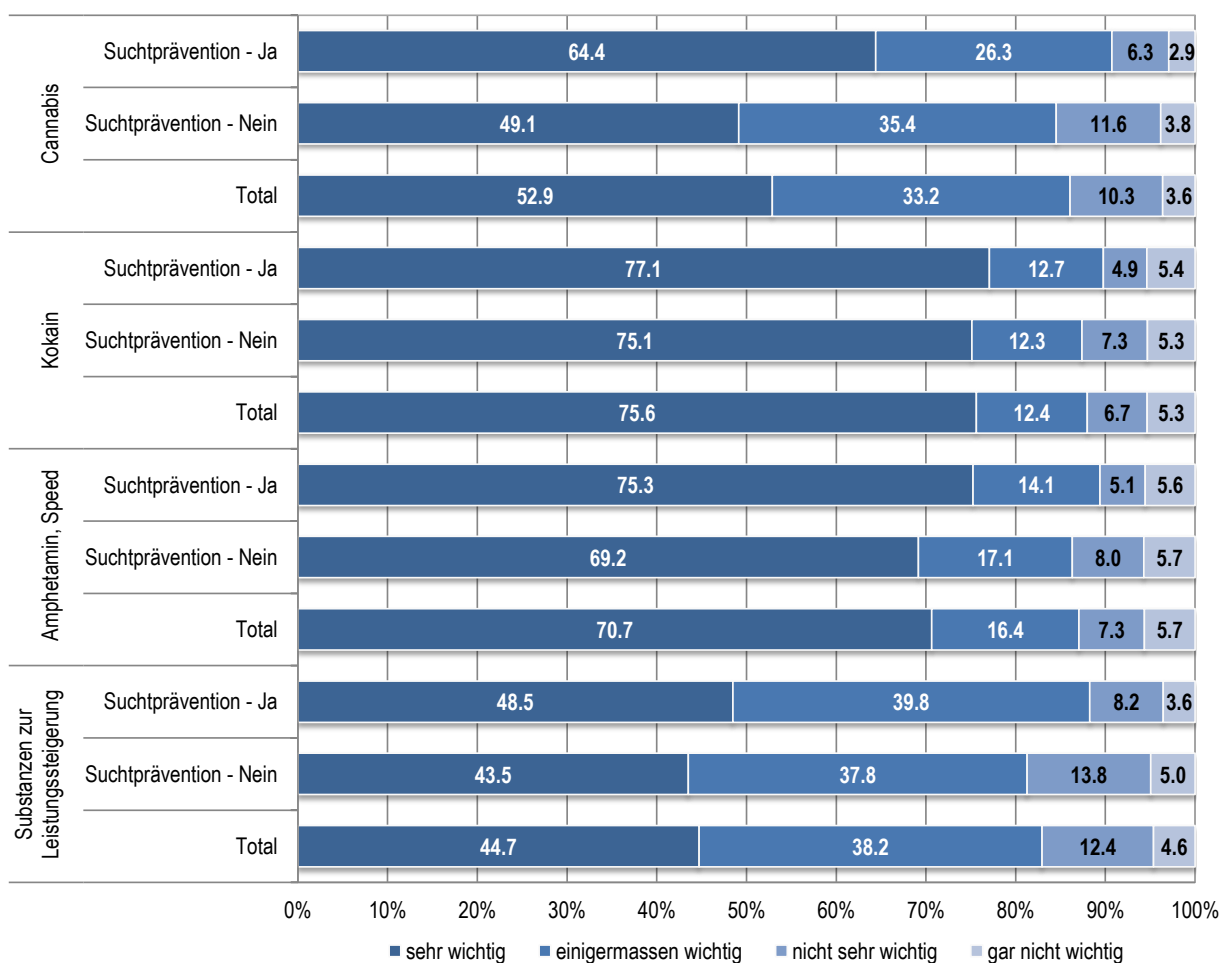
Über die Ursache der doch recht markanten Unterschiede zwischen leistungssteigernden Substanzen und den illegalen Substanzen, Kokain, Amphetamin und Speed, lässt sich an dieser Stelle nur spekulieren. So kann angenommen werden, dass die Befragten unter Substanzen zur Leistungssteigerung auch Kaffee, Vitamine oder Guaranahaltige Getränke gefasst haben; Substanzen also denen auch in der Allgemeinbevölkerung ein deutlich geringeres Risikopotential zukommt und die deutlich weniger stigmatisiert sind als illegale Substanzen. Dies vermag die geringeren Zustimmungsraten für präventive Massnahmen bezüglich leistungssteigernder Substanzen verglichen zu Kokain, Amphetamin und Speed zumindest in Teilen zu erklären.

Abbildung 13: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Cannabis, Kokain, Amphetamin und Substanzen zur Leistungssteigerung nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)*



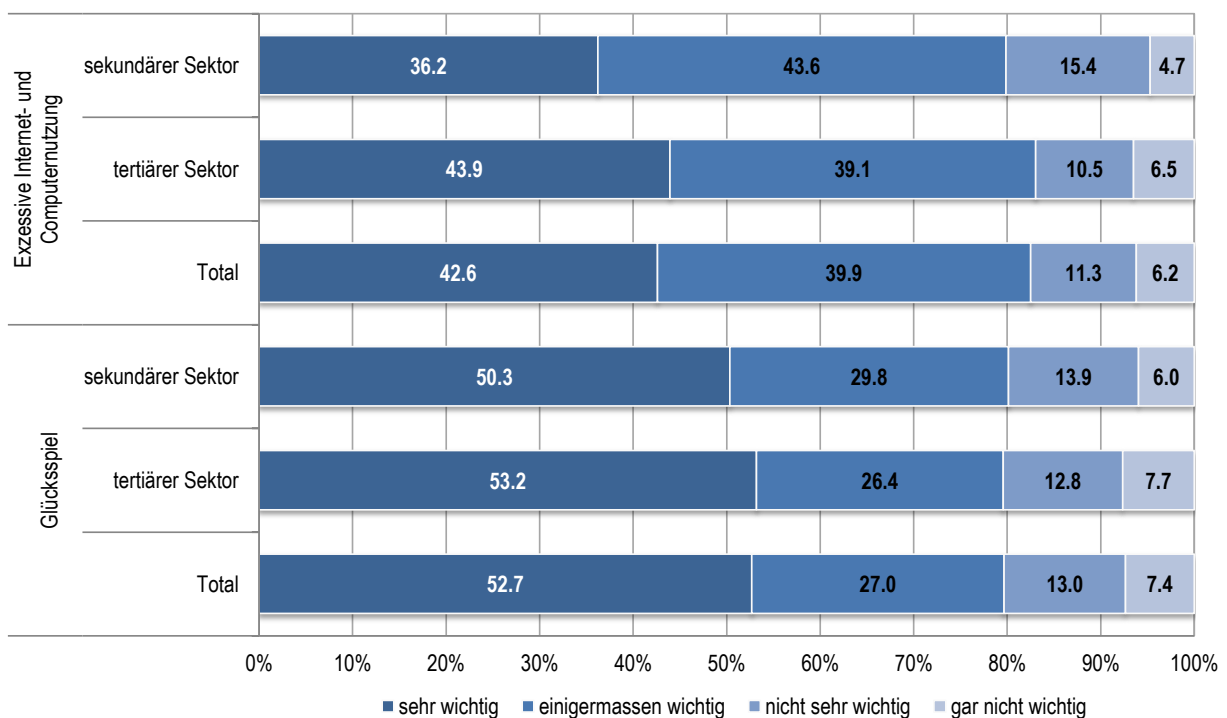
Die bereits in den vorangegangenen Abbildungen beschriebenen Tendenzen setzen sich auch hier fort. Befragte, deren Betrieb bereits in der Suchtprävention aktiv war, schätzten die Wichtigkeit der einzelnen Substanzen konsequent höher ein als Personalverantwortliche in Betrieben ohne Suchtprävention (Abbildung 14). Besonders markant waren die Unterschiede hinsichtlich Cannabis (64.4% mit vs. 49.1% ohne Suchtprävention; $\chi^2=14.45$, $df=1$, $p=0.000$) und Amphetamin/Speed (75.3% mit vs. 69.2% ohne Suchtprävention, nicht signifikant).

Abbildung 14: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Cannabis, Kokain, Amphetamin und Substanzen zur Leistungssteigerung nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)*



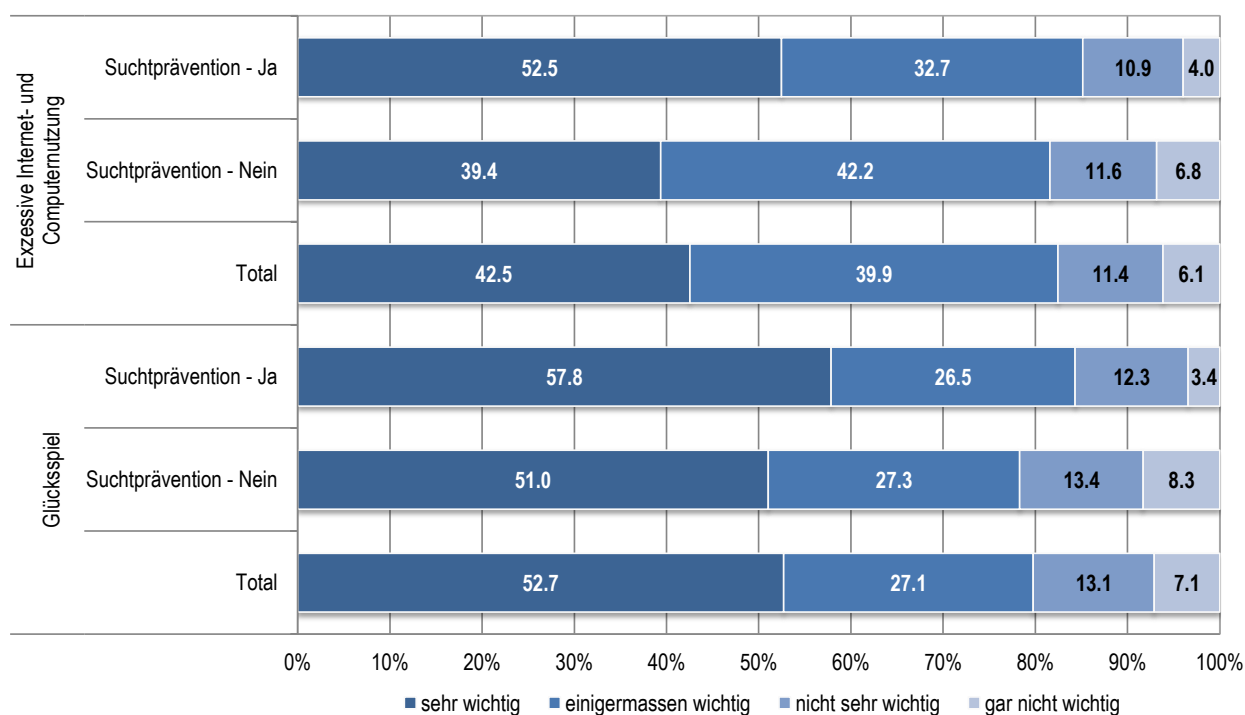
Die Personalverantwortlichen wurden jedoch nicht nur nach Substanzen mit Suchtpotential sondern auch nach potentiell süchtig machenden Verhaltensweisen, wie übermässiger Internet- oder Computernutzung bzw. Glücksspiel befragt. Die Befragten schätzten die Wichtigkeit betrieblicher Prävention dieser Verhaltensweisen dabei auf einem dem Cannabis oder Substanzen zur Leistungssteigerung bzw. Schlaf- oder Beruhigungsmittelmissbrauch vergleichbaren Niveau ein. Circa die Hälfte gab an, dass Glücksspiel in der betrieblichen Suchtprävention ein sehr wichtiges Thema sein sollte, 42.6% sahen übermässige Internet- oder Computernutzung als sehr wichtig an (Abbildung 15). Letzteres war besonders im tertiären Sektor als sehr wichtig benannt worden (43.9% vs. 36.2% sekundärer Sektor, nicht signifikant).

Abbildung 15: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtverhaltensweisen bei der betrieblichen Suchtprävention: Exzessive Internet- und Computernutzung, Glücksspiel nach Wirtschaftssector (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)*



Erneut schätzten Personalverantwortliche, deren Betriebe bereits über Suchtprävention verfügten, die Wichtigkeit der einzelnen Suchtverhaltensweisen höher ein als jene in Betrieben ohne bestehende Suchtprävention (Abbildung 16). Die Unterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Prävention im Bereich exzessiver Internet- und Computernutzung erreichten statistische Signifikanz ($\chi^2=10.76$, $df=1$, $p=0.001$).

Abbildung 16: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtverhaltensweisen bei der betrieblichen Suchtprävention: Exzessive Internet- und Computernutzung, Glücksspiel nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Prozente, alle Betriebe)*



Weiterführende Analysen konnten zeigen, dass ein kleiner Anteil (12.9%) der befragten Betriebe angab, nur eine oder zwei der benannten Substanzen oder süchtig machenden Verhaltensweisen als "sehr wichtig" anzusehen. Dies traf insbesondere auf Befragte des sekundären Sektors zu, bei denen dieser Anteil mit 15.7% leicht über dem des tertiären Sektors lag (12.3%). Hingegen gaben 45.6% (42.1% des sekundären und 46.4% des tertiären Sektors) an, sechs oder mehr der insgesamt neun Substanzen oder Verhaltensweisen als sehr wichtig für die betriebliche Suchtprävention einzuschätzen (nicht dargestellt).

3.7 Inanspruchnahme einer möglichen telefonischen Beratung durch Fachleute

Insgesamt 22 der befragten 875 Personalverantwortlichen in KMU nahmen die Möglichkeit wahr, sich zu einem späteren Zeitpunkt von einer Fachperson der betrieblichen Suchtprävention beraten zu lassen. Die Kontaktdaten der interessierten Befragten wurden vom Befragungsinstitut GfK direkt an eine Präventionsfachperson bei Sucht Schweiz weitergeleitet. Für die italienischsprachige Schweiz bestand kein solches Angebot, vielmehr wurden Interessierte auf die Webseite www.alcolalavoro.ch verwiesen. Die 11 Anfragen französischsprachiger Betriebe wurden von Sucht Schweiz bearbeitet, die übrigen Anfragen deutschschweizerischer Betriebe an Fachpersonen des Blauen Kreuz Schweiz in Bern und von dort in regionale Suchtberatungsstellen weitergeleitet. Die Personen wurden in den Tagen nach der Umfrage von den jeweiligen Präventionsfachpersonen kontaktiert und beraten. Diese Beratungen resultierten in sieben intensiveren Kontakten z.T. mit effektiven (1) bzw. geplanten Kollaborationen (3) im Betrieb. Den übrigen 15 Betrieben wurden z.T. schriftliche Informationen bereitgestellt (8) bzw. kurze Gespräche geführt (6). Eine Kontaktperson konnte durch die Beratungsstelle nicht erreicht werden. Soweit erfasst, schien ein zentrales Interesse der betroffenen Betriebe bei Alkohol oder psychoaktiven Substanzen im Allgemeinen zu liegen. Als andere Substanzen wurden vereinzelt Tabak, Cannabis, Kokain und andere Stimulantien genannt. Ferner wurden Themen wie der Umgang mit dem Verdacht des Substanzmissbrauchs im Betrieb und die Arbeitssicherheit angesprochen. Ein nicht unwesentlicher Anteil gab an, aktuell keine konkreten Anliegen zu haben, aber froh zu sein, nun eine direkte Kontaktadresse zu haben und sich bei Bedarf wieder melden zu können.

4 Diskussion

Die aktuelle Studie ergänzt und komplettiert die Daten einer früheren Studie zur Alkoholprävention in Schweizer Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten, d.h. Grossunternehmen und die grössten KMU aus dem Jahr 2009 (Inglin et al., 2009). Die vorliegenden Ergebnisse spiegeln hingegen die Situation aller KMU mit bis zu 249 VZA in der Schweiz wider und erlauben einen Einblick in den aktuellen Stand der betrieblichen Suchtprävention bei KMU, die Gründe für fehlende Prävention, Einschätzungen zur Nützlichkeit einzelner Präventionsmassnahmen sowie der Behandlung bestimmter Substanzen bzw. Verhaltensweisen in der betrieblichen Suchtprävention. Im Folgenden sollen die Ergebnisse im Einzelnen diskutiert, die Grenzen der vorliegenden Studie aufgezeigt und, so weit möglich, Schlussfolgerungen gezogen werden.

4.1 Bestehende Massnahmen zur betrieblichen Suchtprävention

Drei Viertel der 875 Befragten gaben an, dass ihr Betrieb aktuell über keine bestehenden Massnahmen zur betrieblichen Suchtprävention verfügt. Die Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftssektoren sind dabei deutlich: während jeder vierte befragte Betrieb des tertiären Sektors Massnahmen anbietet, ist dies nur bei etwa jedem siebten des sekundären Sektors der Fall.

Wenn man bei den bereits in der Suchtprävention aktiven Betrieben die getroffenen Massnahmen genauer betrachtet, wird deutlich, dass beide Sektoren massgeblich auf die Definition von Regeln und Handlungsanweisungen setzen. Acht von zehn Befragten gaben dies als betriebliche Massnahme zur Suchtprävention an, wobei dies nur in 29.5% dieser Gruppe als alleinige Massnahme verwendet wurde. Offen bleibt dabei jedoch, welchen Umfang diese Regelsetzungen in der Realität haben. So ist alles zwischen mündlichen Konsumverboten am Arbeitsplatz bis hin zu schriftlich festgehaltenen Anweisungen und Massnahmenkatalogen denkbar. Einzig die Bereitstellung von Informationen im tertiären Sektor erhielt annähernd hohe Anteile (62.6%) wie das Vorhandensein von Regeln oder Handlungsanweisungen. Alternative Massnahmen wie die Organisation von Veranstaltungen oder das Vorhandensein von Leitfäden bzw. anderen schriftlichen Dokumenten kamen hingegen weniger häufig zur Anwendung.

Betrachtet man die Ergebnisse jedoch im Detail, wird deutlich, dass die Mehrzahl derer, die zwar aktuell betriebliche Suchtprävention betreiben, jedoch nicht über Regeln oder Handlungsanweisungen verfügen, in dieser Massnahme auch kein interessante Möglichkeit für ihren Betrieb sehen. Weniger als 5% der Betriebe mit bestehender Suchtprävention gaben an, aktuell nicht über Regeln zu verfügen, darin jedoch eine sinnvolle, d.h. zukünftig integrierbare Massnahme für ihren Betrieb zu sehen. Ähnliche Verteilungen fanden sich auch für das Vorhandensein von Leitfäden oder schriftlichen Dokumenten. Auch hier sah die Mehrzahl derer, die diese Massnahme aktuell nicht nutzen, dies nicht als sinnvoll für ihren Betrieb an. Somit scheint der Handlungsspielraum für diese Art präventiver Massnahmen bei Betrieben mit bestehender Suchtprävention annähernd erschöpft, d.h. es besteht ein gewisser Aufklärungsbedarf seitens der Präventionsfachleute bezüglich der Nützlichkeit derartiger Massnahmen in KMU. Möglichkeiten der Einführung weiterer Massnahmen bietet unter Umständen die Organisation von Veranstaltungen bzw. die Bereitstellung von Informationen. Auch hier bedarf es jedoch einer stärkeren Vernetzung der KMU mit Präventionsfachleuten, berichteten die Befragten doch dies als einen der Gründe für fehlende betriebliche Suchtprävention.

4.2 Gründe für fehlende betriebliche Suchtprävention

Bei der Betrachtung der Betriebe ohne bestehende betriebliche Suchtprävention zeigte sich, dass die Befragten eine stärkere Akzentuierung auf die Verringerung bestehender Probleme legten und weniger auf die primäre Prävention, d.h. auf vor dem Eintreten eines Suchtproblems zu ergreifende Massnahmen:

Rund acht von zehn Befragten gaben als zentralen Grund für fehlende betriebliche Suchtprävention die Absenz von Suchtproblemen an. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass eine nicht unerhebliche Zahl der Befragten betriebliche Suchtprävention nicht als Vorsorge oder Versicherung vor dem Eintreten von Problemen verstanden hat, sondern vielmehr als Massnahme bei bereits bestehenden Problemen, d.h. betriebliche Suchtprävention wurde eher als Intervention oder Mittel zur Rehabilitation gesehen. Dies entspricht den Ergebnissen früherer Studien (siehe z.B. Eriksson et al., 2004). Der Fokus dieser Betriebe scheint somit weniger auf präventiven Angeboten zu liegen, welche helfen sollen, Probleme im Betrieb und wirtschaftliche und soziale Einbussen weitestgehend zu verhindern. Vielmehr scheint das Investment dieser Betriebe vorrangig in Massnahmen, die erst ergriffen werden, wenn erste Probleme bereits aufgetreten sind und langfristige Schäden wahrscheinlich werden.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass rund ein Drittel der Personalverantwortlichen der befragten Betriebe mit fehlender Suchtprävention fehlendes Fachwissen bzw. mangelnde Vernetzung mit externen Fachleuten als Grund für die fehlende betriebliche Suchtprävention sehen. Hier liegen die grossen Chancen für weitreichendere Angebote in der betrieblichen Suchtprävention bei KMU. Es gilt die Vernetzung der Betriebe mit spezialisierten Fachstellen zu stärken, bestehende Angebote bekannter zu machen und aktiv Werbung für Hilfsangebote im Bereich der betrieblichen Suchtprävention zu betreiben. Dies erfordert jedoch ein höheres proaktives Engagement, auch in finanzieller Hinsicht, der verantwortlichen Stellen im Bereich der betrieblichen Suchtprävention.

4.3 Einschätzung der Gründe für betriebliche Suchtprävention

Alle 875 Betriebe danach befragt, wann Suchtprävention im betrieblichen Kontext sinnvoll ist, ergibt folgendes, bereits zuvor erwähntes, Bild: bestehen Suchtprobleme, gilt es Massnahmen zu ergreifen, dem stimmen zwei Drittel der Befragten zu, d.h. spätestens beim Vorliegen von Problemen stimmt die Mehrzahl der Befragten darin überein, dass Massnahmen ergriffen werden müssen. Hingegen sieht ein Drittel der befragten Personalverantwortlichen auch bei bestehenden Suchtproblemen keinen unbedingten Handlungsbedarf bzw. Grund für betriebliche Suchtprävention. Die Gründe hierfür mögen vielfältig sein. So ist es beispielsweise denkbar, dass Befragte die Betreuung von Suchtproblemen nicht als prioritäre Aufgabe des Arbeitgebers sehen und/oder aber auf bestehende Regelwerke setzen, die den Konsum bei der Arbeit untersagen, und statt präventiver Massnahmen disziplinarische Konsequenzen ziehen. Denkbar wäre auch, dass jene, die glauben, betriebliche Suchtprävention erfolge zu spät, nämlich dann wenn bereits Suchtprobleme bestehen, keinen unmittelbaren Handlungsbedarf mehr sehen und die Wichtigkeit präventiver Massnahmen entsprechend gering angeben.

Ein zweiter zentraler Grund für betriebliche Suchtprävention ist die Arbeitssicherheit, welche von ebenfalls zwei Dritteln der Befragten als sehr wichtig gesehen wird. Interessant ist dabei vor allem, dass sich die beiden betrachteten Wirtschaftssektoren hinsichtlich der Zustimmungswerte nicht signifikant unterscheiden, würde man doch erwarten, dass die Aspekte der Arbeitssicherheit im sekundären Sektor (z.B. im Baugewerbe) schwerer wiegen als im tertiären Sektor, sind die Unfallrisiken für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Betriebe im sekundären Sektor doch ungleich höher.

Auch ökonomische Gründe wie die Verhinderung von Absenzen oder Austritten, bzw. Geld zu sparen, wurden von den Befragten als sehr wichtig erachtet. Hingegen wurde "ein gutes Image" für das Unternehmen nur von circa einem Drittel der Befragten als sehr wichtiger Grund für betriebliche Suchtprävention angegeben. Diese Ergebnisse mögen jedoch in Teilen durch Antworten im Hinblick auf die soziale Erwünschtheit bestimmter Angaben bedingt sein (Krosnick, 1991). So liegen zwar die Zustimmungswerte zur Umsetzung konkreter Massnahmen vergleichsweise hoch, hingegen erfahren die letztgenannten Gründe wie ein gutes Image für das Unternehmen oder die Ersparnis finanzieller Belastungen geringere Zustimmung, d.h. es scheint, dass die Antworten in Richtung der sozial erwünschten Verhaltensweisen (hier soziales Engagement statt finanzielle Interessen) verschoben sind. Derartige Antworttendenzen lassen sich bei Umfragen nur schwer ausschliessen, jedoch erscheint es

wahrscheinlich, dass zwar die Zustimmung zu einzelnen Gründen in der Realität geringer (oder höher) sein mag, jedoch sollte die prinzipiellen Rangfolge der einzelnen Gründe bzw. Massnahmen vergleichbar bleiben.

4.4 Einschätzung der Nützlichkeit verschiedener Massnahmen für betriebliche Suchtprävention

Nach der Nützlichkeit verschiedener Angebote für ihren Betrieb befragt, wurde von den Personalverantwortlichen Internetangeboten die höchste Nützlichkeit zugeschrieben. Die leichte Konsultierbarkeit, der anonyme Zugang und die Möglichkeit Angebote ausserhalb des Betriebes oder der Arbeitszeit zu nutzen sind hier sicherlich wichtige Aspekte für die Entwicklung weitreichenderer Angebote, welche neben Elementen der Informationsvermittlung auch interaktive und präventive Komponenten beinhalten sollten. Entsprechend zeigt die Betrachtung der verschiedenen Kombinationen der einzelnen vorgeschlagenen Massnahmen, dass die überwiegende Mehrzahl der Befragten neben Internetangeboten mindestens eine weitere Massnahme für sehr wichtig erachtet, d.h. spezifische Unterstützungsangebote, Weiterbildungen für die Personalverantwortlichen oder auch schriftliche Unterlagen wie etwa ein Handbuch.

Hinsichtlich der Nützlichkeit verschiedener Massnahmen im Rahmen der betrieblichen Suchtprävention für ihren Betrieb schätzten Personalverantwortliche, deren Firma sich bereits in der Suchtprävention engagierte, generell alle Massnahmen als nützlicher ein als jene, deren Firma aktuell keine betriebliche Suchtprävention betrieb. Diesem Ergebnis können mehrere Aspekte zugrunde liegen und die vorliegenden Daten erlauben keine finale Abklärung. So ist es denkbar, dass die Sensibilisierung für Suchtprävention in Betrieben mit bereits bestehenden Massnahmen höher ist und somit die Nützlichkeit der verschiedenen Massnahmen generell als wichtiger eingestuft wird. Andererseits ist es auch möglich, dass Befragte die Initiative des eigenen Betriebs im Bereich betrieblicher Suchtprävention möglichst umfangreich rechtfertigen und als begründet und richtig darstellen wollen.

Generell zeigt sich bei der Einschätzung der Nützlichkeit der vorgeschlagenen Angebote der betrieblichen Suchtprävention eine grosse Varianz in den Aussagen. Während ein Viertel bis maximal circa 40% den vorgeschlagenen Massnahmen eine sehr hohe Nützlichkeit zuweist, beurteilten für jedes Angebot zwischen circa 20 bis 30% dies mit "nicht sehr nützlich" bzw. "gar nicht nützlich". Die Ansichten hinsichtlich der Nützlichkeit sind somit zweigeteilt; ein Teil findet die vorgeschlagenen Massnahmen sinnvoll, ein weiterer eher nicht. Dies wirft die Frage auf, welche Alternativen der Suchtprävention gegenüber den vorgeschlagenen Massnahmen bleiben. Die vorliegende Studie vermag nicht, diese Wissenslücke zu schliessen, liegen dem aktuellen Bericht doch sehr unterschiedliche Formen der KMU und somit eine Vielzahl unterschiedlicher Bedürfnisse zugrunde. Hier bedarf es detaillierter Angaben der einzelnen Branchen zu den jeweiligen Anforderungen an betriebliche Suchtprävention. Diese zu erfassen kann nur die Aufgabe einer direkten Zusammenarbeit einzelner KMU (Branchen) mit lokalen Präventionsfachleuten sein, können diese doch auf die konkreten Fragen und Bedürfnisse detaillierter eingehen als eine Umfrage bei der Gesamtheit aller KMU der Schweiz.

4.5 Einschätzung der Relevanz verschiedener Substanzen und Verhaltensweisen bei der betrieblichen Suchtprävention

Vor dem Hintergrund der eher geringen Verbreitung illegaler Substanzen in der Allgemeinbevölkerung (Gmel, et al., 2014) erscheinen die Angaben der 875 befragten Personalverantwortlichen hinsichtlich ihrer Bedeutung für die betriebliche Suchtprävention eher überschätzt. Ferner deuten die Angaben darauf hin, dass die Relevanz bestimmter legaler Substanzen für die betriebliche Suchtprävention, namentlich Tabak, eher unterschätzt wurde.

Es scheint, dass Befragte die legalen Substanzen nicht zuletzt aufgrund ihrer hohen sozialen Akzeptanz und Verbreitung als weniger relevant ansehen als die illegalen Substanzen. Die Risiken hinsichtlich des Konsums illegaler Substanzen würden somit höher eingeschätzt, ist ihr Besitz doch letztlich gesetzlich verboten und sozial häufig stigmatisiert. Dabei unbeachtet bleibt jedoch, dass legale Substanzen wie Alkohol und Tabak allein aufgrund der deutlich höheren Konsumentenzahlen höhere gesellschaftliche Kosten verursachen (für die neueste Einschätzung für Alkohol, siehe Fischer et al., 2014; für die neueste vergleichende Einschätzung für Tabak, Alkohol und illegale Drogen, siehe Jeanrenaud et al., 2005). Im Jahr 2013 berichteten 22.0% der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren einen risikoreichen Alkoholkonsum, 17.6% konsumierten täglich Tabak (Gmel, et al., 2014). Die Wahrscheinlichkeit, dass Personalverantwortliche in KMU sich mit Mitarbeitenden mit Alkohol- oder Tabakproblemen auseinandersetzen müssen, scheint somit allein aufgrund der höheren Verbreitung dieser Substanzen in der Allgemeinbevölkerung deutlich erhöht. Hingegen waren die Prävalenzen des Gebrauchs illegaler Substanzen deutlich geringer; 5.7% berichteten Cannabisgebrauch in den letzten 12 Monaten und 3.0% gaben an, zumindest einmal in ihrem Leben Kokain genommen zu haben (Gmel, et al., 2014). Dies macht in der Konsequenz Probleme, die aus dem Gebrauch von Mitarbeitenden erwachsen können, verglichen zu legalen Substanzen weniger wahrscheinlich. Die subjektive Einschätzung des mit dem Konsum einer bestimmten Substanz einhergehenden Risikos und die reale Gefahr mit spezifischen aus dem Konsum dieser Substanz resultierenden Problemen im betrieblichen Setting konfrontiert zu werden, scheinen somit bei der Beantwortung der Frage miteinander verwoben.

Hinsichtlich der vergleichsweise geringen zugewiesenen Priorität der tabakspezifischen betrieblichen Suchtprävention gilt es zu bedenken, dass aus dem unmittelbaren Konsum von Tabak, solange er ausserhalb geschlossener Räume erfolgt, keine unmittelbaren Risiken für den Arbeitnehmenden oder die Arbeitnehmende, Kolleginnen oder Kollegen bzw. das Unternehmen erwachsen. Anders bei Alkohol oder illegalen Substanzen, steigt mit dem Tabakkonsum eines Einzelnen das Unfallrisiko nur in Ausnahmefällen (Brandgefahr), auch ergeben sich kaum Schwierigkeiten hinsichtlich der allgemeinen Arbeitssicherheit. Ausser vor gelassen werden bei diesen Betrachtungen jedoch soziale und finanzielle Schäden, die aus höherer Wahrscheinlichkeit von Absenzen und Krankschreibungen Tabakkonsumierender erwachsen.

Betrachtet man zusätzlich die Anzahl der als "sehr wichtig" für betriebliche Suchtprävention eingeschätzten Substanzen zeigt sich, dass etwas weniger als die Hälfte der Befragten (45.6%) sechs oder mehr der neun Substanzen und Verhaltensweisen mit einer solchen Wichtigkeit belegt hat. Dieses Ergebnis scheint eher für eine substanzunabhängige allgemeine Suchtprävention zu sprechen als für die Prävention einzelner Substanzen.

4.6 Limitationen

Wie eingangs des Berichtes erwähnt, beruhen die der Umfrage zugrundeliegenden Kontaktdaten der KMU auf der eidgenössischen Betriebszählung des Jahres 2008 (Office fédéral de la statistique (OFS), 2010b). Dies mag dazu geführt haben, dass sich die in Tabelle 1 präsentierten Anteile der KMU nach Sprachregion bzw. Wirtschaftsbranche leicht von der Situation der Schweizer KMU im Jahre 2014 unterscheiden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass dies, wenn überhaupt, nur einen marginalen Einfluss auf die Schlussfolgerungen haben sollte.

Ferner und wie bereits im Methodenteil des Berichtes erwähnt, wies die vom BFS bereitgestellte Liste der KMU für circa ein Drittel der Betriebe fehlende Telefonnummern auf. Geht man davon aus, dass der Mangel dieser Information nicht kohärent eine spezifische Gruppe an KMU betrifft, sondern innerhalb aller KMU der Schweiz zufällig auftrat, sollte dies jedoch keinen Einfluss auf die Ergebnisse dieses Berichtes haben.

Die Studie zeigt, dass betriebliche Suchtprävention bei KMU eher selten ist. Dies mag jedoch zum Teil darin begründet sein, dass Personalverantwortliche Regelsetzung nicht zwingend als Möglichkeit der betrieblichen Suchtprävention angesehen haben, und somit die Frage danach verneinten, obwohl Regeln hinsichtlich des Konsums in ihrem Betrieb bestehen. Daten einer früheren Befragung (Inglin, et al., 2009) mit deutlich höheren Prävalenzen für betriebliche Regelsetzung scheinen dies zu bekräftigen, jedoch bezog sich diese frühere Befragung auf grössere Unternehmen (mindestens 100 Angestellte).

Für die Beantwortung einiger der durch den vorliegenden Bericht aufgeworfenen Fragen hätte sich die Integration teiloffener Fragen empfohlen, z.B. welche Form der Regelsetzung in KMU Anwendung findet oder detailliertere Angaben zur Nützlichkeit der vorgeschlagenen Angebote für die einzelnen KMU. Da jedoch der Befragungsaufwand für die Betriebe möglichst gering gehalten werden sollte, wurde auf diese Möglichkeit verzichtet. Vielmehr soll an dieser Stelle auf mögliche Synergien mit der qualitativen Studie zur Suchtprävention bei Lehrlingen verweisen, die ebenfalls von Sucht Schweiz durchgeführt wird (in Vorbereitung).

4.7 Schlussfolgerungen

Es gilt festzuhalten, dass betriebliche Suchtprävention bei KMU generell eher selten ist und im sekundären Sektor seltener zur Anwendung kommt als im tertiären Sektor. Prinzipiell unterscheiden sich die beiden Sektoren in ihren Bedürfnissen an betriebliche Suchtprävention. Betriebe des sekundären Sektors sehen dabei tendenziell weniger Handlungsspielraum und Möglichkeiten als jene des tertiären. Dies wird auch bei den Betrieben deutlich, die bereits Suchtprävention betreiben. Zum Beispiel stellten Betriebe des tertiären Sektors signifikant häufiger Informationen zu Suchtproblematiken zur Verfügung als jene des sekundären Sektors.

Aktuell sieht die Mehrzahl der bereits betriebliche Prävention betreibenden KMU Regelsetzung als das Mittel der Wahl an. Diese stellt sicher eine effektive Methode der primären Prävention dar, bietet für sich allein genommen jedoch die Gefahr, dass bei der Inangriffnahme einer so komplexen Thematik wie der Suchtprävention allein der Weg struktureller Prävention in Form von Disziplinarmassnahmen gewählt wird. Es bleibt die Frage offen, wie mit Regelverstössen umgegangen wird, ob den Betroffenen etwa weitere Hilfen an die Hand gegeben werden oder Verstösse rein disziplinarisch geahndet werden. Dies wirft die Frage auf, welche Rolle Betriebe bei der Suchtprävention spielen können und wollen. Prinzipiell bieten Betriebe eine nahezu einmalige Infrastruktur für die primäre Prävention bei berufstätigen Erwachsenen und Lehrlingen (Eriksson Tinghög, 2013). Präventionsfachleute sollten sich bei der Erschliessung dieses Zugangswegs jedoch mit der Ambivalenz der Bedeutung betrieblicher Suchtprävention auseinandersetzen. So mag ein Unternehmen mit der Leistungsfähigkeit und dem ökonomischem Erfolg andere Kriterien als wichtige Gründe für betriebliche Prävention erachten, während der Nutzen für die allgemeine Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eher zweitrangig ist. Hingegen wird ein Präventionsexperte in seiner alltäglichen Arbeit einen grösseren Fokus auf Aspekte der allgemeinen Gesundheit und weniger auf ökonomische Zielsetzungen legen. Trotz dieser Unterschiede in den Sichtweisen und der Motivation für betriebliche Suchtprävention gilt es den Zusammenhang zwischen allgemeiner Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Produktivität aufzuzeigen, um so einen gemeinsamen Weg finden zu können.

Ferner zeigt die Befragung auch, dass eine Motivation der Mehrheit der KMU für betriebliche Suchtprävention in der Arbeitssicherheit gesehen wird. Vor diesem Hintergrund sollte geprüft werden, ob Themen der Suchtprävention nicht in Massnahmen, Programme bzw. Schulungen zur Arbeitssicherheit integriert werden könnten. Denkbar wäre es Suchtprävention in weiter gefasste Gesundheitsthemen, wie beispielsweise dem Umgang mit Stress oder der Prävention von Burnout einzubetten; in Themen also, die eine in der Regel grössere gesellschaftliche Resonanz haben sollten, als rein suchtpreventive Aspekte.

Zudem fand sich eine augenscheinlich nur unzureichende Kenntnis um bereits vorliegende Internetplattformen (wie beispielsweise www.alkoholamarbeitsplatz.ch; <http://www.suva.ch/startseite-suva/praevention-suva/arbeit-suva/gefahren-filter-suva/suchtmittel-am-arbeitsplatz-suva/filter-detail-suva.htm>). Tendenziell werden niederschwellige und leicht zugängliche Angebote wie das Internet favorisiert, jedoch wird die Schaffung bzw. weitere Bekanntmachung einer Webseite zur Informationsvermittlung die Bedürfnisse der KMU an betrieblicher Suchtprävention allein nicht decken können, variieren die Angaben hinsichtlich der Nützlichkeit eines Angebotes doch deutlich innerhalb der KMU sowie zwischen den verschiedenen vorgeschlagenen Massnahmen. Diese Ergebnisse legen nahe, dass standardisierte Angebote in allgemeiner Form den Bedürfnissen der hier betrachteten KMU wahrscheinlich nicht ausreichend gerecht werden können. Vielmehr deuten die Resultate daraufhin, dass aktuell ein nicht unerheblicher Aufklärungsbedarf bezüglich der Nützlichkeit einer frühzeitigen betrieblichen Suchtprävention besteht und das Fehlen direkter Kontakte zu Experten im Bereich Suchtprävention als ein Hindernis in der Integration von Angeboten gesehen wird. Beide Aspekte bezeichnen zentrale Ansatzpunkte, will man die aktuelle Situation der betrieblichen Suchtprävention in

KMU verbessern. Ein aktives Aufsuchen der Betriebe, das Signalisieren von Handlungsbereitschaft und das Schaffen von Kontakten, alles wichtige Elemente in der Aufklärung um die Notwendigkeit betrieblicher Suchtprävention, erfordert jedoch einen erheblichen Mehraufwand für im Bereich der betrieblichen Suchtprävention tätige Institutionen, der durch zusätzliche finanzielle Mittel abgedeckt werden muss. Diese finanzielle Unterstützung sollte auch den KMU selber zugutekommen, indem etwaige Angebote oder Schulungen für Personalverantwortliche kostenfrei angeboten werden.

Zusätzlich bestände die Möglichkeit regionaler Veranstaltungen, animiert durch die verschiedenen Präventionsanbieter der Region. Im Rahmen dieser Treffen könnten die verschiedenen Fachstellen ihre unterschiedlichen Angebote präsentieren, welche idealerweise neben allein auf Suchtprävention ausgerichteten Massnahmen auch allgemeinere Themen wie etwa den Umgang mit Stress, Burnout oder der Arbeitssicherheit beinhalten sollten. Ziel wäre es, KMU der jeweiligen Region zu diesen Treffen einzuladen, wobei diese Einladung wenn immer möglich und sinnvoll auch branchenspezifisch oder nach Sektoren gestaffelt erfolgen könnte. Eine zeitgleiche Information hätte zudem den Vorteil, dass eventuell mehrere KMU der gleichen Branche oder in der gleichen Situation zusammen betreut werden könnten, was sowohl weniger personal- als auch kostenintensiv für die jeweiligen Präventionsanbieter wäre.

Vor diesem Hintergrund sollten in der betrieblichen Suchtberatung Tätige mit ein möglichst breiten Fächer an Angeboten aus niederschweligen und informationsorientierten Massnahmen aktiv auf KMU zugehen, jedoch sollten wenn nötig auch intensivere Angebote in Form von Kursen, Schulungen oder Massnahmen der sekundären Prävention, wie direkte Interventionen im einzelnen Betrieb angeboten werden. Es sollte die Möglichkeit bestehen, aus diesen Massnahmen das für den jeweiligen Betrieb bestpassendste Angebot zusammenzustellen, um so auf die spezifische Bedürfnisse eingehen zu können. Der regelmässige Versand eines Angebotskatalogs oder eines Newsletters könnte ein guter Erstkontakt mit den Betrieben sein, auf welchem beide Seiten, Präventionsfachleute und Betriebe, aufbauen können. Dies ermöglicht in der Folge einen intensiveren Austausch beider über die Notwendigkeit betrieblicher Suchtprävention. Aktuell sehen viele der befragten Personalverantwortlichen in KMU erst bei bereits bestehenden Suchtproblemen Handlungsbedarf. Dabei darf jedoch nicht vergessen werden, dass bei bereits bestehender Suchtproblematik viele der übrigen Gründe (Geld sparen, soziale Verantwortung, Absenzen und Austritte), die ebenfalls von mehr als der Hälfte der Befragten als sehr wichtig erachtet wurden, dann bereits hinfällig geworden sein können, tritt doch ein Suchtproblem im betrieblichen Setting in der Regel erst dann zu Tage, wenn bereits Probleme entstanden sind oder die Person das Unternehmen verlassen muss.

Begleitend dazu bedarf es zusätzlicher Forschungsarbeiten (Eriksson Tinghög, 2013), da aktuell nur unzureichende Information zur Erfassung von Schutz und Risikofaktoren im betrieblichen Setting vorliegen. Dies ist jedoch eine unabdingbare Voraussetzung für die Entwicklung evidenzbasierter Massnahmen, um somit im weiteren Verlauf Programme und Massnahmen für Schweizer KMU in ihrer Wirkung evaluieren zu können.

5 Literatur

- Eriksson, M., Olsson, B., & Osberg, J. (2004). Alcohol prevention in the Swedish workplace - who cares? *Contemporary Drug Problems*, 31(2), 263-285.
- Eriksson Tinghög, M. (2013). *Mission impossible? Universal alcohol prevention at workplaces in Sweden*. Stockholm University, Department of Criminology. Stockholm.
- Fischer, B., Telser, H., Widmer, P., & Leukert, K. (2014). *Alkoholbedingte Kosten in der Schweiz. Schlussbericht für das Bundesamt für Gesundheit, Vertrag Nr. 12.00466*. Olten: Polynomics AG.
- Gmel, G., Kuendig, H., Notari, L., & Gmel, C. (2014). *Suchtmonitoring Schweiz - Konsum von Alkohol, Tabak und illegaler Drogen in der Schweiz im Jahr 2013*. Lausanne: Sucht Schweiz.
- Government of South Australia (Ed.). (2006). *Guidelines for addressing alcohol & other drugs in the workplace*. Adelaide, SA: Government of South Australia.
- Inglin, S., Notari, L., Annaheim, B., Labhart, F., & Hagen, R. (2009). *Alcool et prévention au sein des entreprises suisses*. Lausanne: Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies.
- Jeanrenaud, C., Widmer, G., & Pellegrini, S. (2005). *Le coût social de la consommation de drogues illégales en Suisse. Rapport final*. IRER - Université de Neuchâtel.
- Krosnick, J. A. (1991). Response strategies for coping with the cognitive demands of attitude measures in surveys. *Applied Cognitive Psychology*, 5(3), 213-236.
- Kuendig, H. (2010). Alcohol dependence figures in the Swiss general population: A Sisyphean challenge for epidemiologists. *European Addiction Research*, 16(4), 185-192. DOI 10.1159/000317247.
Also available:
http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&dopt=Citation&list_uids=20606443.
- Mrazek, P. J., & Haggerty, R. J. (1994). New directions in definitions. In P. J. Mrazek & R. J. Haggerty (Eds.), *Reducing risks for mental disorder: Frontiers for preventive intervention research*. Washington, DC: National Academy.
- Office fédéral de la statistique (OFS). (2010a). Entreprises marchandes selon la division économique et la taille de l'entreprise - NOGA 2008 [Data file]. Neuchâtel: OFS. Retrieved from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/06/02/blank/data.html>
- Office fédéral de la statistique (OFS). (2010b). *Recensement des entreprises 2008 - Les principaux résultats en bref*. (Actualités OFS). Neuchâtel: OFS.

6 Anhang Fragebogen



Fragebogen KMUs Definitive Version
MD/SK; 19.2.2014

Befragung Suchtprävention bei Mitarbeitenden von KMU – Inhalt und Vorgehen der Interviews

Kontaktaufnahme allgemein:

Grüezi [Frau / Herr ...], mein Name ist [NAME INTERVIEWER] von der Firma GfK. Wir führen für Sucht Schweiz im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit eine Befragung zu Suchtprävention in kleinen und mittleren Unternehmen durch.

Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn die Person die sich in Ihrer Firma hauptsächlich mit Personalfragen befasst 10 bis 15 Minuten Zeit nehmen könnte, um einige Fragen dazu zu beantworten. Könnten Sie mich bitte mit dieser Person verbinden oder mir mitteilen, wann und unter welcher Telefonnummer ich diese Person erreichen kann?

- Wenn ja: Vielen Dank!
- wenn nein: Das ist schade! Darf ich Sie zu einem späteren Zeitpunkt nochmals anrufen?
 - Ja: Wann passt es Ihnen? *[INT: Zeit notieren]*
 - Nein: Gut, dann notiere ich das. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag!
-> *[INT: Nummer notieren, damit die gleiche Person nicht noch einmal angerufen wird]*



Fragebogen KMUs Definitive Version
MD/SK; 19.2.2014

Kontaktaufnahme mit InterviewpartnerIn:

Grüezi [Frau / Herr ...], mein Name ist [NAME INTERVIEWER] von der Firma Phone Marketing. Wir führen für Sucht Schweiz im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit eine Befragung zu Suchtprävention in kleinen und mittleren Unternehmen durch.

Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie sich 10 bis 15 Minuten Zeit nehmen könnten, um einige Fragen dazu zu beantworten. Alle Ihre Angaben werden selbstverständlich **streng vertraulich** behandelt.

Haben Sie jetzt gerade Zeit?

- Wenn **ja**: Vielen Dank, dass Sie mitmachen!
- Wenn **nein**: Das ist schade! Darf ich Sie zu einem späteren Zeitpunkt nochmals anrufen?
 - Ja: Wann passt es Ihnen? *[INT: Zeit notieren]*
 - Nein: Gut, dann notiere ich das. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag!
-> *[INT: Nummer notieren, damit die gleiche Person nicht noch einmal angerufen wird]*

Uns interessiert, ob Suchtprävention innerhalb von KMUs ein Thema ist und was sich dabei verbessern lässt. Mit Suchtprävention meinen wir Massnahmen, die helfen sollen, Suchtprobleme zu vermeiden oder zu verringern. Dabei geht es neben Tabak, Alkohol und illegalen Drogen auch um Schlaf- und Beruhigungsmittel und um spezielle Verhaltensweisen wie Online-Sein oder Internet- oder Glücksspiel.


 Fragebogen KMUs Definitive Version
 MD/SK; 19.2.2014

1	In den ersten paar Fragen geht es um Ihre Firma.
1.1	<p>Hat Ihre Firma nur einen einzigen Standort oder gibt es auch Filialen, Zweigstellen, Nebenstellen oder Ähnliches?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ein einzelner Standort -> [INT: weiter zu Frage 1.4] <input type="radio"/> Mehrere Standorte <input type="radio"/> Weiss nicht <input type="radio"/> Keine Angabe
	<i>[INT: Die folgenden Fragen betreffen nur Personen, die in Firmen mit mehr als einem Standort arbeiten. Alle anderen weiter zu 1.4]</i>
1.2	<p>Wie viele Personen – umgerechnet in Vollzeitäquivalente - arbeiten an Ihrem Standort? Wenn 2 Personen zu je 50% arbeiten, entspricht das einem Vollzeitäquivalent.</p>
	<p><i>[INT: Antwortkategorien nur vorlesen, wenn sonst keine klare Antwort kommt]</i></p> <p>INT (wenn nötig vorlesen): Sind es...</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> weniger als 10 <input type="radio"/> zwischen 10 und weniger als 50 <input type="radio"/> zwischen 50 und weniger als 250 <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
1.3	<p>Wie viele Personen arbeiten – umgerechnet in Vollzeitäquivalente - insgesamt in Ihrer Firma, d.h. an allen Standorten zusammen. Wenn 2 Personen zu je 50% arbeiten, entspricht das einem Vollzeitäquivalent.</p>
	<p><i>[INT: Antwortkategorien nur vorlesen, wenn sonst keine klare Antwort kommt]</i></p> <p>INT (wenn nötig vorlesen): Sind es...</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> weniger als 10 <input type="radio"/> zwischen 10 und weniger als 50 <input type="radio"/> zwischen 50 und weniger als 250 <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe <p><i>[INT: weiter zu Frage 1.5]</i></p>

*[INT: Die folgende Frage betrifft nur Personen, die in **Firmen mit nur einem einzigen Standort** arbeiten. Alle anderen [weiter zu Frage 1.5](#)]*

1.4 Wie viele Personen arbeiten – umgerechnet in Vollzeitäquivalente - insgesamt in Ihrer Firma? Wenn 2 Personen zu je 50% arbeiten, entspricht das einem Vollzeitäquivalent.

[INT: Antwortkategorien nur vorlesen, wenn sonst keine klare Antwort kommt]

INT (wenn nötig vorlesen): Sind es...

- weniger als 10
- zwischen 10 und weniger als 50
- zwischen 50 und weniger als 250
- weiss nicht
- keine Angabe

[INT: Die Frage betrifft alle Befragten]

1.5 Gehört Ihre Firma zum sekundären Sektor, d.h. Verarbeitung von Gütern, Produktion von Sachgütern, Handwerk, Industrie, Gewerbe oder zum tertiären Sektor, d.h. Dienstleistungen, Handel, Verwaltungs-Gesundheits-, Bildungs-, Verkehrs- oder Kulturwesen?

- sekundärer Sektor
- tertiärer Sektor
- weiss nicht
- keine Angabe

Im Folgenden geht es nur um Ihre Firma bzw. den Standort ihrer Firma, wo Sie tätig sind. Und um Fragen zur Suchtprävention.

Mit Suchtprävention meinen wir Massnahmen, die helfen sollen, Suchtprobleme zu vermeiden oder zu verringern. Dabei geht es neben Tabak, Alkohol und illegalen Drogen auch um Schlaf- und Beruhigungsmittel und um spezielle Verhaltensweisen wie Online-Sein oder Internet- oder Glücksspiel.

2 Gibt es in Ihrer Firma Suchtprävention? Sie können mir mit ja, nein oder weiss nicht antworten.

- Ja -> [weiter zu Frage 4](#)
- Nein -> [weiter zu Frage 3](#)
- weiss nicht
- keine Angabe



[INT: Die folgende Frage wurde nur gestellt, wenn keine Suchtprävention in der Firma durchgeführt wird. Alle anderen weiter zu Frage 4]

3 Es gibt verschiedene Gründe, weshalb eine Firma keine Suchtprävention macht. Ich lese Ihnen nun verschiedene mögliche Gründe vor. Bitte sagen Sie mir, ob diese Gründe für Ihre Firma zutreffen oder nicht.

[INT: Gründe vorlesen und bei jedem einzelnen die Antwort notieren]

	Trifft zu	Trifft nicht zu	Weiss nicht	Keine Angabe
Uns fehlt die Zeit.				
Es fehlt das Fachwissen.				
Es fehlt uns der Kontakt zu einem passenden externen Anbieter.				
Wir möchten dafür kein Geld ausgeben.				
Wir halten Suchtprävention für nicht wirksam.				
Bei uns gibt es keine Suchtprobleme.				

[INT: weiter zu Frage 5]

[INT: Die folgenden Fragen werden nur gestellt, wenn Suchtprävention in der Firma durchgeführt wird. Alle anderen weiter zu Frage 5]

4 Ich nenne Ihnen nun verschiedene Möglichkeiten, wie man Suchtprävention in einer Firma durchführen kann. Bitte geben Sie jeweils an, ob es diese Art von Suchtprävention in Ihrer Firma gibt. Sie können jeweils mit ja, nein oder weiss nicht antworten.

4.1 Stellt Ihre Firma Informationen zu Suchtmitteln und süchtig machenden Verhaltensweisen zur Verfügung?

- Ja
- Nein
- weiss nicht
- keine Angabe

4.2	<p>Hat es in Ihrer Firma in den letzten zwei Jahren spezielle Veranstaltungen zur Suchtprävention gegeben?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
4.3	<p>Kommen wir zur nächsten Frage:</p> <p>Gibt es bei Ihrer Firma Regeln oder Vereinbarungen zum Suchtmittelkonsum während der Arbeitszeit? Ich lese Ihnen die Antwortmöglichkeiten vor. Bitte wählen sie danach die Antwort aus, die am besten auf Ihre Firma zutrifft.</p> <p><i>[INT: Antwortkategorien bis und mit « weiss nicht » vorlesen]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ja, es gibt solche Regeln <input type="radio"/> Nein, wir haben keine solchen Regeln und brauchen auch keine <input type="radio"/> Nein, wir haben keine solchen Regeln, aber ich fände das sinnvoll <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
4.4	<p>Gibt es in Ihrer Firma einen Leitfaden, Handlungsrichtlinien oder andere schriftliche Dokumente zum Vorgehen, wenn bei jemandem ein Suchtproblem vermutet wird? Ich lese Ihnen die Antwortmöglichkeiten vor. Bitte wählen sie danach die Antwort aus, die am besten auf Ihre Firma zutrifft.</p> <p><i>[INT: Antwortkategorien bis und mit « weiss nicht » vorlesen]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ja, es gibt einen Leitfaden oder Ähnliches <input type="radio"/> Nein, wir haben keinen Leitfaden oder Ähnliches und brauchen auch keinen <input type="radio"/> Nein, wir haben keinen Leitfaden oder Ähnliches, aber ich fände es sinnvoll <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe <p><i>[INT: weiter zu Frage 5]</i></p>


 Fragebogen KMUs Definitive Version
 MD/SK; 19.2.2014

	<i>[INT: Die folgenden Fragen betreffen alle Befragten]</i>
5	Im Folgenden spielt es keine Rolle, ob es in Ihrer Firma Suchtprävention gibt oder nicht. Ich nenne Ihnen verschiedene Gründe, weshalb man in einem Betrieb Suchtprävention machen kann. Bitte geben sie an, wie wichtig Sie die einzelnen Gründe finden. Sie können mit sehr wichtig, einigermaßen wichtig, nicht sehr wichtig oder gar nicht wichtig antworten.
5.1	Durch Suchtprävention lassen sich längerfristig Kosten einsparen. <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
5.2	Suchtprävention erhöht die Arbeitssicherheit. <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
5.3	Wenn man bei Suchtproblemen rechtzeitig handelt, lassen sich Absenzen und Austritte vermeiden. <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
5.4	Mit der Suchtprävention können wir unsere soziale Verantwortung wahrnehmen. <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe

7/12

5.5	Die Suchtpräventionsangebote tragen zu einem guten Image bei.
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
5.6	Wenn es Suchtprobleme in einer Firma gibt, sollte man Suchtprävention machen.
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
6	<p>Nun geht es um die Nutzung möglicher Angebote wie die Bereitstellung von Unterlagen, Kursen, etc., die Firmen helfen können, Suchtprävention durchzuführen. Ich lese Ihnen die verschiedenen Angebote vor. Bitte sagen Sie mir, wie nützlich Sie ein solches Angebot für die Anwendung in Ihrer Firma finden würden. Sie können mit sehr nützlich, einigermaßen nützlich, nicht sehr nützlich oder gar nicht nützlich antworten.</p> <p>Bei der Beantwortung der Frage spielt es keine Rolle, ob es in Ihrer Firma bereits Suchtprävention gibt oder nicht.</p> <p>Wie nützlich wäre für Ihre Firma....</p>
6.1	Eine spezifische Internetseite mit allen wichtigen Informationen und Kontakten
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> sehr nützlich <input type="radio"/> einigermaßen nützlich <input type="radio"/> nicht sehr nützlich <input type="radio"/> gar nicht nützlich <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe

Fragebogen KMUs Definitive Version
MD/SK; 19.2.2014

6.2	Ein Handbuch mit Informationen, Checklisten, Handlungsleitfaden.	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> sehr nützlich<input type="radio"/> einigermaßen nützlich<input type="radio"/> nicht sehr nützlich<input type="radio"/> gar nicht nützlich<input type="radio"/> weiss nicht<input type="radio"/> keine Angabe
6.3	Spezifische Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche zum Thema Sucht.	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> sehr nützlich<input type="radio"/> einigermaßen nützlich<input type="radio"/> nicht sehr nützlich<input type="radio"/> gar nicht nützlich<input type="radio"/> weiss nicht<input type="radio"/> keine Angabe
6.4	Spezifische Unterstützungsangebote von Suchtfachstellen; z.B. Beratung, Vorträge, Kurse für Mitarbeitende, etc.	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> sehr nützlich<input type="radio"/> einigermaßen nützlich<input type="radio"/> nicht sehr nützlich<input type="radio"/> gar nicht nützlich<input type="radio"/> weiss nicht<input type="radio"/> keine Angabe
7	<p>Zum Abschluss geht es nun noch um verschiedene Suchtmittel bzw. Suchtverhalten. Ich nenne Ihnen im Folgenden verschiedene Suchtmittel und Suchtverhalten. Bitte sagen Sie mir, wie wichtig es Ihrer Meinung nach ist, diese bei der betrieblichen Suchtprävention zu berücksichtigen. Sie können mit sehr wichtig, einigermaßen wichtig, nicht sehr wichtig oder gar nicht wichtig antworten.</p> <p>Auch hier spielt es keine Rolle, ob es in Ihrer Firma bereits Suchtprävention gibt oder nicht, oder ob schon einmal Suchtprobleme aufgetreten sind.</p>	

7.1	Alkohol	<input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
7.2	Tabak	<input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
7.3	Cannabis	<input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
7.4	Kokain	<input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe
7.5	Amphetamin, Speed	<input type="radio"/> sehr wichtig <input type="radio"/> einigermaßen wichtig <input type="radio"/> nicht sehr wichtig <input type="radio"/> gar nicht wichtig <input type="radio"/> weiss nicht <input type="radio"/> keine Angabe

7.6	Schlaf- und Beruhigungsmittel <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> sehr wichtig<input type="radio"/> einigermaßen wichtig<input type="radio"/> nicht sehr wichtig<input type="radio"/> gar nicht wichtig<input type="radio"/> weiss nicht<input type="radio"/> keine Angabe
7.7	Substanzen zur Leistungssteigerung <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> sehr wichtig<input type="radio"/> einigermaßen wichtig<input type="radio"/> nicht sehr wichtig<input type="radio"/> gar nicht wichtig<input type="radio"/> weiss nicht<input type="radio"/> keine Angabe
7.8	Exzessive Internet- und Computernutzung <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> sehr wichtig<input type="radio"/> einigermaßen wichtig<input type="radio"/> nicht sehr wichtig<input type="radio"/> gar nicht wichtig<input type="radio"/> weiss nicht<input type="radio"/> keine Angabe
7.9	Exzessives Glücksspiel <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> sehr wichtig<input type="radio"/> einigermaßen wichtig<input type="radio"/> nicht sehr wichtig<input type="radio"/> gar nicht wichtig<input type="radio"/> weiss nicht<input type="radio"/> keine Angabe



Fragebogen KMUs Definitive Version
MD/SK; 19.2.2014

Ich danke Ihnen vielmals [Frau / Herr ...], dass Sie sich die Zeit genommen haben, diese Fragen zu beantworten. Ihre Angaben werden vertraulich behandelt. Falls Sie Fragen zum Thema Sucht haben, können Sie sich gerne unverbindlich an Sucht Schweiz wenden.

- Falls Sie ein Beratungsgespräch zum Thema Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz wünschen, wird sich in den nächsten Wochen eine Fachperson mit Ihnen in Verbindung setzen.
 - Ja [*INT: wenn ja, bitte Telefonnummer erfassen*]
 - Nein

Falls Sie sich ganz allgemein für das Thema Alkohol am Arbeitsplatz interessieren, finden Sie auf der Website www.alkoholamarbeitsplatz.ch viele interessante Informationen.

7 Anhang Tabellen

Tabelle A1: *Bestehen von betrieblicher Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, in %, alle Befragten)*

	Wirtschaftssektor					
	Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
Ja	15.1%	23	26.5%	185	24.5%	208
Nein	84.9%	129	73.5%	513	75.5%	642
Total	100.0%	152	100.0%	698	100.0%	850

Tabelle A2: *Bereitstellung von Informationen und Organisation von Veranstaltungen nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, nur Betriebe mit Suchtprävention)*

		Wirtschaftssektor					
		Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F4.1. Stellt Ihre Firma Informationen zur Verfügung?	Ja	39.1%	9	62.6%	114	60.0%	123
	Nein	60.9%	14	37.4%	68	40.0%	82
	Total	100.0%	23	100.0%	182	100.0%	205
F4.2. Hat es in Ihrer Firma in den letzten 2 Jahren spezielle Veranstaltungen gegeben?	Ja	26.1%	6	29.9%	52	29.4%	58
	Nein	73.9%	17	70.1%	122	70.6%	139
	Total	100.0%	23	100.0%	174	100.0%	197

Tabelle A3: *Regeln, Vereinbarungen und Handlungsrichtlinien zur Verwendung von Suchtmitteln nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, nur Betriebe mit Suchtprävention)*

		Wirtschaftssektor					
		Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F4.3. Gibt es in Ihrer Firma Regeln oder Vereinbarungen zum Suchtmittelkonsum während der Arbeitszeit?	Ja, es gibt solche Regeln	73.9%	17	81.3%	148	80.5%	165
	Nein, wir haben keine solchen Regeln und brauchen auch keine	21.7%	5	15.9%	29	16.6%	34
	Nein, wir haben keine solchen Regeln, aber ich fände das sinnvoll	4.3%	1	2.7%	5	2.9%	6
	Total	100.0%	23	100.0%	182	100.0%	205

Tabelle A4: *Vorhandene Leitfäden, Handlungsrichtlinien oder andere schriftliche Dokumente nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, nur Betriebe mit Suchtprävention)*

		Wirtschaftssektor					
		Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F4.4. Gibt es in Ihrer Firma einen Leitfaden, Handlungsrichtlinien etc.?	Ja, es gibt einen Leitfaden oder Ähnliches	30.4%	7	41.1%	74	39.9%	81
	Nein, wir haben keinen Leitfaden oder Ähnliches und brauchen auch keinen	56.5%	13	40.6%	73	42.4%	86
	Nein, wir haben keinen Leitfaden oder Ähnliches, aber ich fände es sinnvoll	13.0%	3	18.3%	33	17.7%	36
	Total	100.0%	23	100.0%	180	100.0%	203

Tabelle A5: *Gründe für fehlende betriebliche Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, nur Betriebe ohne Suchtprävention)*

		Wirtschaftssektor					
		Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F3. Keine Zeit	Trifft zu	20.0%	25	19.8%	97	19.9%	122
	Trifft nicht zu	80.0%	100	80.2%	392	80.1%	492
	Total	100.0%	125	100.0%	489	100.0%	614
F3. Kein Fachwissen	Trifft zu	35.8%	44	33.3%	164	33.8%	208
	Trifft nicht zu	64.2%	79	66.7%	328	66.2%	407
	Total	100.0%	123	100.0%	492	100.0%	615
F3. Kein Kontakt zu externer Anbieter	Trifft zu	30.6%	38	28.9%	142	29.2%	180
	Trifft nicht zu	69.4%	86	71.1%	350	70.8%	436
	Total	100.0%	124	100.0%	492	100.0%	616
F3. Keine Bereitschaft Geld zu investieren	Trifft zu	24.4%	29	25.5%	121	25.3%	150
	Trifft nicht zu	75.6%	90	74.5%	354	74.7%	444
	Total	100.0%	119	100.0%	475	100.0%	594
F3. Kein Glaube an Wirksamkeit	Trifft zu	14.5%	17	10.9%	51	11.6%	68
	Trifft nicht zu	85.5%	100	89.1%	418	88.4%	518
	Total	100.0%	117	100.0%	469	100.0%	586
F3. Keine Suchtprobleme	Trifft zu	78.4%	98	84.1%	406	82.9%	504
	Trifft nicht zu	21.6%	27	15.9%	77	17.1%	104
	Total	100.0%	125	100.0%	483	100.0%	608

Abbildung A6: *Einschätzung der Relevanz der aufgeführten Gründe der betrieblichen Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, alle Betriebe)*

		Wirtschaftssektor					
		Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F5.1. Geld sparen	sehr wichtig	48.4%	74	54.3%	386	53.2%	460
	einigermassen wichtig	40.5%	62	36.8%	262	37.5%	324
	nicht sehr wichtig	6.5%	10	5.6%	40	5.8%	50
	gar nicht wichtig	4.6%	7	3.2%	23	3.5%	30
	Total	100.0%	153	100.0%	711	100.0%	864
F5.2. Arbeitssicherheit	sehr wichtig	70.1%	108	65.6%	466	66.4%	574
	einigermassen wichtig	24.0%	37	26.3%	187	25.9%	224
	nicht sehr wichtig	3.2%	5	5.9%	42	5.4%	47
	gar nicht wichtig	2.6%	4	2.1%	15	2.2%	19
	Total	100.0%	154	100.0%	710	100.0%	864
F5.3. Absenzen und Austritte verhindern	sehr wichtig	62.7%	96	71.8%	508	70.2%	604
	einigermassen wichtig	32.7%	50	25.3%	179	26.6%	229
	nicht sehr wichtig	1.3%	2	1.8%	13	1.7%	15
	gar nicht wichtig	3.3%	5	1.1%	8	1.5%	13
	Total	100.0%	153	100.0%	708	100.0%	861
F5.4. Soziale Verantwortung	sehr wichtig	47.0%	71	57.8%	410	55.9%	481
	einigermassen wichtig	41.1%	62	35.5%	252	36.5%	314
	nicht sehr wichtig	8.6%	13	4.5%	32	5.2%	45
	gar nicht wichtig	3.3%	5	2.1%	15	2.3%	20
	Total	100.0%	151	100.0%	709	100.0%	860
F5.5. Gutes Image	sehr wichtig	34.4%	52	37.9%	265	37.3%	317
	einigermassen wichtig	35.8%	54	35.3%	247	35.4%	301
	nicht sehr wichtig	20.5%	31	18.9%	132	19.2%	163
	gar nicht wichtig	9.3%	14	8.0%	56	8.2%	70
	Total	100.0%	151	100.0%	700	100.0%	851
F6.6. Bestehende Suchtprobleme	sehr wichtig	63.4%	97	68.7%	484	67.7%	581
	einigermassen wichtig	31.4%	48	25.2%	178	26.3%	226
	nicht sehr wichtig	2.0%	3	4.1%	29	3.7%	32
	gar nicht wichtig	3.3%	5	2.0%	14	2.2%	19
	Total	100.0%	153	100.0%	705	100.0%	858

Tabelle A7: *Einschätzung der Relevanz der aufgeführten Gründe der betrieblichen Suchtprävention nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, alle Betriebe)*

		F2. Suchtprävention					
		Ja		Nein		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F5.1. Geld sparen	sehr wichtig	61.8%	126	50.2%	319	53.0%	445
	einigermassen wichtig	30.9%	63	39.7%	252	37.5%	315
	nicht sehr wichtig	3.9%	8	6.5%	41	5.8%	49
	gar nicht wichtig	3.4%	7	3.6%	23	3.6%	30
	Total	100.0%	204	100.0%	635	100.0%	839
F5.2. Arbeitssicherheit	sehr wichtig	75.5%	154	63.6%	404	66.5%	558
	einigermassen wichtig	21.1%	43	27.4%	174	25.9%	217
	nicht sehr wichtig	2.9%	6	6.3%	40	5.5%	46
	gar nicht wichtig	0.5%	1	2.7%	17	2.1%	18
	Total	100.0%	204	100.0%	635	100.0%	839
F5.3. Absenzen und Austritte verhindern	sehr wichtig	78.4%	160	68.2%	431	70.7%	591
	einigermassen wichtig	18.6%	38	28.3%	179	26.0%	217
	nicht sehr wichtig	2.0%	4	1.7%	11	1.8%	15
	gar nicht wichtig	1.0%	2	1.7%	11	1.6%	13
	Total	100.0%	204	100.0%	632	100.0%	836
F5.4. Soziale Verantwortung	sehr wichtig	71.8%	148	50.5%	318	55.7%	466
	einigermassen wichtig	26.7%	55	39.7%	250	36.5%	305
	nicht sehr wichtig	1.5%	3	6.7%	42	5.4%	45
	gar nicht wichtig	0.0%	0	3.2%	20	2.4%	20
	Total	100.0%	206	100.0%	630	100.0%	836
F5.5. Gutes Image	sehr wichtig	54.2%	110	31.1%	194	36.8%	304
	einigermassen wichtig	30.5%	62	36.8%	229	35.2%	291
	nicht sehr wichtig	10.3%	21	22.5%	140	19.5%	161
	gar nicht wichtig	4.9%	10	9.6%	60	8.5%	70
	Total	100.0%	203	100.0%	623	100.0%	826
F6.6. Bestehende Suchtprobleme	sehr wichtig	75.6%	152	65.3%	413	67.8%	565
	einigermassen wichtig	19.9%	40	28.0%	177	26.1%	217
	nicht sehr wichtig	2.0%	4	4.4%	28	3.8%	32
	gar nicht wichtig	2.5%	5	2.2%	14	2.3%	19
	Total	100.0%	201	100.0%	632	100.0%	833

Tabelle A8: *Einschätzungen zur Nützlichkeit einzelner Angebote der betrieblichen Suchtprävention nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozentage, alle Betriebe)*

		Wirtschaftssektor					
		Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F6.1. Internetseite	sehr nützlich	38.1%	59	41.8%	297	41.2%	356
	einigermassen nützlich	39.4%	61	39.7%	282	39.7%	343
	nicht sehr nützlich	12.9%	20	12.7%	90	12.7%	110
	gar nicht nützlich	9.7%	15	5.8%	41	6.5%	56
	Total	100.0%	155	100.0%	710	100.0%	865
F6.2. Handbuch mit Informationen & Checklisten	sehr nützlich	25.3%	39	24.4%	174	24.6%	213
	einigermassen nützlich	37.0%	57	43.0%	306	41.9%	363
	nicht sehr nützlich	27.9%	43	22.6%	161	23.6%	204
	gar nicht nützlich	9.7%	15	10.0%	71	9.9%	86
	Total	100.0%	154	100.0%	712	100.0%	866
F6.3. Weiterbildungsangebot für Personalverantwortliche	sehr nützlich	25.7%	39	33.7%	239	32.3%	278
	einigermassen nützlich	43.4%	66	38.9%	276	39.7%	342
	nicht sehr nützlich	22.4%	34	19.9%	141	20.3%	175
	gar nicht nützlich	8.6%	13	7.6%	54	7.8%	67
	Total	100.0%	152	100.0%	710	100.0%	862
F6.4. Spezifische Unterstützungsangebote	sehr nützlich	32.5%	50	34.5%	245	34.1%	295
	einigermassen nützlich	41.6%	64	42.8%	304	42.6%	368
	nicht sehr nützlich	16.9%	26	15.9%	113	16.1%	139
	gar nicht nützlich	9.1%	14	6.8%	48	7.2%	62
	Total	100.0%	154	100.0%	710	100.0%	864

Tabelle A9: *Einschätzungen zur Nützlichkeit einzelner Angebote der betrieblichen Suchtprävention nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Spaltenprozent, alle Betriebe)*

		F2. Suchtprävention					
		Ja		Nein		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F6.1. Internetseite	sehr nützlich	41.6%	84	40.5%	259	40.8%	343
	einigermassen nützlich	38.1%	77	40.8%	261	40.2%	338
	nicht sehr nützlich	12.9%	26	12.4%	79	12.5%	105
	gar nicht nützlich	7.4%	15	6.3%	40	6.5%	55
	Total	100.0%	202	100.0%	639	100.0%	841
F6.2. Handbuch mit Informationen & Checklisten	sehr nützlich	32.7%	67	21.8%	139	24.4%	206
	einigermassen nützlich	44.9%	92	41.2%	263	42.1%	355
	nicht sehr nützlich	17.6%	36	25.1%	160	23.3%	196
	gar nicht nützlich	4.9%	10	11.9%	76	10.2%	86
	Total	100.0%	205	100.0%	638	100.0%	843
F6.3. Weiterbildungsangebot für Personalverantwortliche	sehr nützlich	43.4%	89	29.0%	184	32.5%	273
	einigermassen nützlich	41.0%	84	38.6%	245	39.2%	329
	nicht sehr nützlich	11.2%	23	23.3%	148	20.4%	171
	gar nicht nützlich	4.4%	9	9.0%	57	7.9%	66
	Total	100.0%	205	100.0%	634	100.0%	839
F6.4. Spezifische Unterstützungsangebote	sehr nützlich	39.7%	81	32.3%	205	34.1%	286
	einigermassen nützlich	41.2%	84	43.9%	279	43.3%	363
	nicht sehr nützlich	14.7%	30	15.9%	101	15.6%	131
	gar nicht nützlich	4.4%	9	7.9%	50	7.0%	59
	Total	100.0%	204	100.0%	635	100.0%	839

Tabelle A10: Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Alkohol, Tabak und Schlaf- und Beruhigungsmittel nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, alle Betriebe)

		Wirtschaftssektor					
		Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F7.1. Alkohol	sehr wichtig	71.9%	110	74.0%	529	73.6%	639
	einigermassen wichtig	24.8%	38	22.0%	157	22.5%	195
	nicht sehr wichtig	1.3%	2	1.7%	12	1.6%	14
	gar nicht wichtig	2.0%	3	2.4%	17	2.3%	20
	Total	100.0%	153	100.0%	715	100.0%	868
F7.2. Tabak	sehr wichtig	16.6%	25	29.1%	207	26.9%	232
	einigermassen wichtig	47.0%	71	46.1%	328	46.3%	399
	nicht sehr wichtig	29.8%	45	20.3%	144	21.9%	189
	gar nicht wichtig	6.6%	10	4.5%	32	4.9%	42
	Total	100.0%	151	100.0%	711	100.0%	862
F7.6. Schlaf- und Beruhigungsmittel	sehr wichtig	54.7%	81	46.9%	330	48.2%	411
	einigermassen wichtig	33.8%	50	41.5%	292	40.1%	342
	nicht sehr wichtig	8.1%	12	7.7%	54	7.7%	66
	gar nicht wichtig	3.4%	5	4.0%	28	3.9%	33
	Total	100.0%	148	100.0%	704	100.0%	852

Tabelle A11: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Alkohol, Tabak und Schlaf- und Beruhigungsmittel nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, alle Betriebe)*

		F2. Suchtprävention					
		Ja		Nein		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F7.1. Alkohol	sehr wichtig	79.6%	164	71.9%	458	73.8%	622
	einigermassen wichtig	18.0%	37	23.7%	151	22.3%	188
	nicht sehr wichtig	1.5%	3	1.7%	11	1.7%	14
	gar nicht wichtig	1.0%	2	2.7%	17	2.3%	19
	Total	100.0%	206	100.0%	637	100.0%	843
F7.2. Tabak	sehr wichtig	34.6%	71	23.7%	150	26.4%	221
	einigermassen wichtig	47.3%	97	46.3%	293	46.5%	390
	nicht sehr wichtig	15.6%	32	24.3%	154	22.2%	186
	gar nicht wichtig	2.4%	5	5.7%	36	4.9%	41
	Total	100.0%	205	100.0%	633	100.0%	838
F7.6. Schlaf- und Beruhigungsmittel	sehr wichtig	52.7%	107	47.0%	294	48.4%	401
	einigermassen wichtig	38.9%	79	40.3%	252	39.9%	331
	nicht sehr wichtig	3.9%	8	9.1%	57	7.8%	65
	gar nicht wichtig	4.4%	9	3.7%	23	3.9%	32
	Total	100.0%	203	100.0%	626	100.0%	829

Tabelle A12: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Cannabis, Kokain, Amphetamin und Substanzen zur Leistungssteigerung nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, alle Betriebe)*

		Wirtschaftssektor					
		Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F7.3. Cannabis	sehr wichtig	55.6%	84	52.7%	372	53.2%	456
	einigermassen wichtig	35.1%	53	32.6%	230	33.0%	283
	nicht sehr wichtig	6.6%	10	10.8%	76	10.0%	86
	gar nicht wichtig	2.6%	4	4.0%	28	3.7%	32
	Total	100.0%	151	100.0%	706	100.0%	857
F7.4. Kokain	sehr wichtig	79.9%	119	75.3%	527	76.1%	646
	einigermassen wichtig	10.7%	16	12.6%	88	12.2%	104
	nicht sehr wichtig	6.0%	9	6.6%	46	6.5%	55
	gar nicht wichtig	3.4%	5	5.6%	39	5.2%	44
	Total	100.0%	149	100.0%	700	100.0%	849
F7.5. Amphetamin, Speed	sehr wichtig	76.7%	112	69.4%	478	70.7%	590
	einigermassen wichtig	15.1%	22	17.0%	117	16.6%	139
	nicht sehr wichtig	5.5%	8	7.5%	52	7.2%	60
	gar nicht wichtig	2.7%	4	6.1%	42	5.5%	46
	Total	100.0%	146	100.0%	689	100.0%	835
F7.7. Substanzen zur Leistungssteigerung	sehr wichtig	44.6%	66	45.1%	314	45.0%	380
	einigermassen wichtig	39.9%	59	37.4%	261	37.9%	320
	nicht sehr wichtig	12.8%	19	12.3%	86	12.4%	105
	gar nicht wichtig	2.7%	4	5.2%	36	4.7%	40
	Total	100.0%	148	100.0%	697	100.0%	845

Tabelle A13: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtmittel bei der betrieblichen Suchtprävention: Cannabis, Kokain, Amphetamin und Substanzen zur Leistungssteigerung nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Spaltenprozent, alle Betriebe)*

		F2. Suchtprävention					
		Ja		Nein		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F7.3. Cannabis	sehr wichtig	64.4%	132	49.1%	308	52.9%	440
	einigermassen wichtig	26.3%	54	35.4%	222	33.2%	276
	nicht sehr wichtig	6.3%	13	11.6%	73	10.3%	86
	gar nicht wichtig	2.9%	6	3.8%	24	3.6%	30
	Total	100.0%	205	100.0%	627	100.0%	832
F7.4. Kokain	sehr wichtig	77.1%	158	75.1%	465	75.6%	623
	einigermassen wichtig	12.7%	26	12.3%	76	12.4%	102
	nicht sehr wichtig	4.9%	10	7.3%	45	6.7%	55
	gar nicht wichtig	5.4%	11	5.3%	33	5.3%	44
	Total	100.0%	205	100.0%	619	100.0%	824
F7.5. Amphetamin, Speed	sehr wichtig	75.3%	149	69.2%	424	70.7%	573
	einigermassen wichtig	14.1%	28	17.1%	105	16.4%	133
	nicht sehr wichtig	5.1%	10	8.0%	49	7.3%	59
	gar nicht wichtig	5.6%	11	5.7%	35	5.7%	46
	Total	100.0%	198	100.0%	613	100.0%	811
F7.7. Substanzen zur Leistungssteigerung	sehr wichtig	48.5%	95	43.5%	272	44.7%	367
	einigermassen wichtig	39.8%	78	37.8%	236	38.2%	314
	nicht sehr wichtig	8.2%	16	13.8%	86	12.4%	102
	gar nicht wichtig	3.6%	7	5.0%	31	4.6%	38
	Total	100.0%	196	100.0%	625	100.0%	821

Tabelle A14: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtverhaltensweisen bei der betrieblichen Suchtprävention: Exzessive Internet- und Computernutzung, Glücksspiel nach Wirtschaftssektor (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, alle Betriebe)*

		Wirtschaftssektor					
		Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F7.8. Exzessive Internet- und Computernutzung	sehr wichtig	36.2%	54	43.9%	311	42.6%	365
	einigermassen wichtig	43.6%	65	39.1%	277	39.9%	342
	nicht sehr wichtig	15.4%	23	10.5%	74	11.3%	97
	gar nicht wichtig	4.7%	7	6.5%	46	6.2%	53
	Total	100.0%	149	100.0%	708	100.0%	857
F7.9. Glücksspiel	sehr wichtig	50.3%	76	53.2%	375	52.7%	451
	einigermassen wichtig	29.8%	45	26.4%	186	27.0%	231
	nicht sehr wichtig	13.9%	21	12.8%	90	13.0%	111
	gar nicht wichtig	6.0%	9	7.7%	54	7.4%	63
	Total	100.0%	151	100.0%	705	100.0%	856

Tabelle A15: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Suchtverhaltensweisen bei der betrieblichen Suchtprävention: Exzessive Internet- und Computernutzung, Glücksspiel nach Bestehen betrieblicher Suchtprävention (KMU Befragung 2014, Spaltenprozente, alle Betriebe)*

		F2. Suchtprävention					
		Ja		Nein		Total	
		N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv	N valide %	Effektiv
F7.8. Exzessive Internet- und Computernutzung	sehr wichtig	52.5%	106	39.4%	248	42.5%	354
	einigermassen wichtig	32.7%	66	42.2%	266	39.9%	332
	nicht sehr wichtig	10.9%	22	11.6%	73	11.4%	95
	gar nicht wichtig	4.0%	8	6.8%	43	6.1%	51
	Total	100.0%	202	100.0%	630	100.0%	832
F7.9. Glücksspiel	sehr wichtig	57.8%	118	51.0%	320	52.7%	438
	einigermassen wichtig	26.5%	54	27.3%	171	27.1%	225
	nicht sehr wichtig	12.3%	25	13.4%	84	13.1%	109
	gar nicht wichtig	3.4%	7	8.3%	52	7.1%	59
	Total	100.0%	204	100.0%	627	100.0%	831