

Nationaler Aktionstag Alkoholprobleme vom 23. Mai 2024

Liebe Fachpersonen aus Suchtprävention und Suchtberatung
Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der Fachverband Sucht, GREA, Sucht Schweiz, das Blaue Kreuz Schweiz und Ticino Addiction (Projektkonsortium) organisieren in den Jahren 2024-2026 wieder einen Aktionstag Alkoholprobleme, um Mitgliederorganisationen einen Rahmen für ihre Sensibilisierungsaktivitäten zu bieten. Der Aktionstag ist jeweils im Mai vorgesehen.

Der nächste Aktionstag findet am **23. Mai 2024 unter dem Motto «Alkohol am Arbeitsplatz» statt.**

Für die Umsetzung des Aktionstags erarbeitet das Projektkonsortium verschiedene Hilfsmittel zuhanden der Fachstellen. Dazu gehört das vorliegende Fachkonzept mit Inspirationen für diverse Aktionen und wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Motto «Alkohol am Arbeitsplatz». Neu enthält das Konzept auch ein Kapitel zum Thema gesundheitliche Chancengleichheit. Zudem stellt das Projektkonsortium einen Aktionsplaner, einen Flyer, Informationsbroschüren, eine Medienmitteilung sowie Give-Aways (Kugelschreiber, Post-It, Alkohol-Quiz) und Visuals (Plakat, Social Media Sujets, Mail-Signatur) zur Verfügung.

- Flyer, Informationsbroschüren und Give Aways können über den Webshop von Sucht Schweiz bestellt werden: <https://shop.addictionsuisse.ch/de/54-aktionstag-alkoholprobleme>. Bitte geben Sie im Warenkorb den Promocode «AL24» ein, damit die Porti-Kosten entfallen und Sie keine Kosten übernehmen müssen.
- Medienmitteilung, Fachkonzept, Aktionsplaner sowie die Visuals werden über die Website des Aktionstags zur Verfügung gestellt: www.aktionstag-alkoholprobleme.ch. Gerne weise wir Sie darauf hin, dass die Website derzeit überarbeitet wird und in den nächsten Wochen online geschaltet wird.

Zudem sind alle Fachstellen eingeladen, ihre geplanten Aktivitäten für den 23. Mai in der [Aktivitätenliste](#) auf der Website einzutragen. So entsteht ein Überblick zu den Aktionen in der ganzen Schweiz. Die Liste dient anderen Fachstellen als Inspiration für die Organisation ihrer Aktivitäten.

Es sind *Ihre* Fachstellen, *Ihre* Aktionen, die diesen Tag lebendig machen. *Sie* sind es, die der Bevölkerung Impulse geben können. Wir sind da, um Sie zu unterstützen. Bitte wenden Sie sich an uns, wenn Sie Fragen zur Umsetzung des Aktionstags haben!

Freundliche Grüsse

Célestine Perissinotto (GREA), Facia Marta Gamez (Fachverband Sucht), Olivier Graz (Sucht Schweiz), Anne Graber (Blaues Kreuz Schweiz), Marcello Cartolano (Ticino Addiction)



Fachkonzept des Nationalen Aktionstags Alkoholprobleme vom 23. Mai 2024

1. Planungsgruppe, Kontakte	3
2. Ziel	3
3. Schwerpunktthema 2024: «Alkohol am Arbeitsplatz»	4
3.1 Zahlen zu Alkoholkonsum in der Schweiz und am Arbeitsplatz	4
3.2 Negative Folgen von Alkohol am Arbeitsplatz.....	5
3.3 Alkohol am Arbeitsplatz: Stressfaktoren	6
3.4 Alkoholpräventionsprogramme in Betrieben	7
3.5 Rolle der Fachstellen.....	8
3.6 Intervention bei Veränderungen im Arbeitsverhalten	9
3.7 Rechtliche Aspekte.....	10
4. Gesundheitliche Chancengleichheit.....	11
4.1 Begrifflichkeiten	11
4.2 Ansätze zur Förderung der gesundheitlichen Chancengleichheit	12
5. Produkt- und Dienstleistungsangebote für die Institutionen	13
6. Aktionen planen	14
7. Website als Informationsplattform	15
8. Medienarbeit	15
9. Wichtige Termine	15

1. Planungsgruppe, Kontakte

Der **Aktionstag Alkoholprobleme 2024** wird vorbereitet von folgenden Organisationen:

Fachverband Sucht, Zürich	Facia Marta Gamez (D)	martagamez@fachverbandsucht.ch 076 830 20 65
Groupement Romand d'Etudes des Addictions GREA, Lausanne	Célestine Perissinotto (F)	c.perissinotto@grea.ch 024 426 34 34
Blaues Kreuz Schweiz, Bern	Anne Graber (D)	anne.graber@blaueskreuz.ch 031 300 58 66
Sucht Schweiz, Lausanne	Olivier Graz (D, F)	ograz@suchtschweiz.ch 021 321 29 88
Ticino Addiction	Marcello Cartolano (I)	marcello.cartolano@ingrado.ch

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung. Die Umsetzung des Aktionstages wird vom nationalen Alkoholpräventionsfonds finanziell unterstützt.

2. Ziel

Nationaler Aktionstag Alkoholprobleme

Ziel des Nationalen Aktionstages ist, die Bevölkerung für die spezifischen Belastungen, mit denen Menschen mit Alkoholproblemen und deren Angehörige leben, zu sensibilisieren. Es geht darum, Themen aufzugreifen, die in unserer Gesellschaft oft tabuisiert werden. Auch sollen die bestehenden Hilfsangebote besser bekannt gemacht werden. Wir nehmen zudem alle Akteure der Gesellschaft in die Pflicht, weitere geeignete Angebote für die Betroffenen bereitzustellen.

Positionierung

Mit dem Nationalen Aktionstag richten wir unsere Aufmerksamkeit auf Menschen, die als direkt oder indirekt Betroffene Probleme mit Alkohol haben. Wir sprechen einerseits Personen (und deren Angehörige) an, die einen chronisch oder episodisch zu hohen Alkoholkonsum haben und darunter leiden, und möchten andererseits auch die Gesamtbevölkerung für Themen im Zusammenhang mit problematischem Alkoholkonsum sensibilisieren.

Plattform

Der Nationale Aktionstag Alkoholprobleme schafft eine Plattform für alle Institutionen, die in den Bereichen Prävention, Beratung und Therapie von Alkoholproblemen Dienstleistungen erbringen. Der Nationale Aktionstag ist eine Gelegenheit, die Öffentlichkeit zu informieren, welche Hilfsangebote im Alkoholbereich existieren, wie diese Leistungen aussehen und was Betroffene oder indirekt Betroffene erwarten dürfen, wenn sie sich an eine Institution wenden und Unterstützung suchen.

Bezug Dry Januar

Der Aktionstag Alkoholprobleme ist in Zielgruppe, Thema und Kanälen nicht deckungsgleich, sondern komplettierend zum Dry January (Hauptverantwortung Blaues Kreuz Schweiz).

Stand nationale Alkoholkommunikation

Die öffentliche, nationale Kommunikation zu Alkohol befindet sich aktuell weiterhin in einer Phase, in der Verschiedenes unklar ist. Den Stopp der Dialogwoche Alkohol hatte ein Konsortium, bestehend aus Fachverband Sucht, GREA, Blaues Kreuz Schweiz und Sucht Schweiz zum Anlass genommen, die Frage anzugehen, wie eine nationale Kommunikation zu

Alkohol in Zukunft aussehen sollte. Das Ergebnis ist insofern ernüchternd, als dass insbesondere die mittel- bis langfristige Finanzierung, die für eine schlüssige nationale, öffentliche Kommunikation notwendig wäre, nicht existiert.

3. Schwerpunktthema 2024: «Alkohol am Arbeitsplatz»

Für viele Menschen ist der Arbeitsplatz neben der Familie, dem Freundeskreis und dem Wohnort eine bedeutende Quelle sowohl von Befriedigung wie auch von Frustration. Alkoholkonsum am Arbeitsplatz bringt in der Regel grosse Probleme mit sich: Persönliche Probleme für die Betroffenen, Gefährdung der Arbeitssicherheit, Verminderung der Arbeitsleistung oder auch massive betriebliche Kosten.

Um den betroffenen Menschen wie auch dem betrieblichen und privaten Umfeld zu helfen, ist eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Thematik nötig. Der Aktionstag Alkoholprobleme 2024 möchte deshalb eine Plattform für die Menschen mit einem problematischen Alkoholkonsum oder einer Alkoholabhängigkeit und deren Angehörige, für Betriebsverantwortliche, für die Fachstellen mit ihren Angeboten und nicht zuletzt auch für die breite Öffentlichkeit bieten.

3.1 Zahlen zu Alkoholkonsum in der Schweiz und am Arbeitsplatz

Problematischer Alkoholkonsum ist ungebrochen ein relevantes Thema für Prävention, Beratung und Behandlung.

2017 konsumierten in der Schweiz 17.7 % der Bevölkerung (ab 15 Jahren) Alkohol in einem Ausmass, das risikoreich für die Gesundheit ist¹ – sei es chronisch² oder punktuell/episodisch³. Schätzungsweise 250'000 Personen in der Schweiz sind alkoholabhängig⁴.

Im Laufe der Zeit haben sich die Konsummuster verändert: Während der tägliche und chronische Risikokonsum tendenziell abnehmen, nimmt der sporadische Risikokonsum zu. Er betrifft vor allem junge Männer: 8 % der Männer zwischen 15 und 24 Jahren betrinken sich mindestens einmal pro Woche und 22 % einmal pro Monat, verglichen mit 4 % bzw. 15 % bei den gleichaltrigen Frauen⁵.

Ca. jede dritte Person in der Schweiz hat mindestens eine Person mit Alkoholproblemen in ihrem Umfeld⁶.

Gemäss einer Studie⁷ aus dem Jahr 2010, die vom Bundesamt für Gesundheit (BAG) in Auftrag gegeben wurden, haben in der Schweiz etwa 2% der Angestellten einen problematischen Alkoholkonsum. Das betrifft ungefähr 70'000 Personen.

Obwohl auch Alkohol am Arbeitsplatz ein zentrales Thema für die Prävention, Gesundheitsförderung und Beratung ist, gibt es in der Schweiz bisher nur wenig Zahlen und

¹ Obsan. Risikoreicher Alkoholkonsum (Alter: 15+) <https://ind.obsan.admin.ch/indicator/monam/risikoreicher-alkoholkonsum-alter-15> Zuletzt besucht am 29.02.2024.

² Chronisch risikoreicher Alkoholkonsum beginnt bei Frauen durchschnittlich bei 2 Standardgläsern pro Tag und bei Männern bei 4 Standardgläsern.

³ Episodisches oder einmaliges Trinken bezeichnet den Konsum einer grossen Menge Alkohol ab 4 Standardgläsern bei Frauen und ab 5 Standardgläsern bei Männern – innerhalb weniger Stunden mindestens einmal im Monat.

⁴ Kuendig, H. Geschätzte Anzahl der alkoholabhängigen Menschen in der Schweizer Bevölkerung (Forschungsbericht Nr. 56). 2010. Lausanne: Sucht Schweiz.

⁵ BAG, 2018. Gesundheitsbefragung von 2017.

⁶ Marmet S., Gmel G. Suchtmonitoring Schweiz – Alkohol- und Drogenprobleme im Umfeld im Jahr 2013. 2015. Sucht Schweiz, Lausanne, Schweiz

⁷ Telser H. et al. Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz. Polynomics. 2014. Olten: Bundesamt für Gesundheit.

Studien zu diesem Thema. Es ist ein Bereich, der sowohl in der Schweiz als auch im Ausland systematischer untersucht werden muss.

Auf der Website <https://ind.obsan.admin.ch/monam> finden sich verschiedene Zahlen zum Konsum von verschiedenen Arten von Suchtmitteln.

3.2 Negative Folgen von Alkohol am Arbeitsplatz

Sowohl ein problematischer Konsum wie auch eine Alkoholabhängigkeit können sich negativ auf den Arbeitsplatz oder das Arbeitsumfeld auswirken. So kann sich ein problematischer Konsum beispielsweise durch Fehlverhalten an Firmenanlässen oder abfallenden Leistungen aufgrund eines «Katers» äussern. Dies kriert sowohl für die betroffene Person wie auch für Mitarbeitende und Vorgesetzte unangenehme Situationen.

Ähnliches gilt auch für eine Alkoholabhängigkeit. Sie bleibt lange verdeckt und erst, wenn die Problematik sich zuspitzt, wird sie sichtbar. Die Betroffenen haben bereits einen langen leidvollen Weg hinter sich; sie brauchen teilweise den Alkohol, um überhaupt ihre Arbeit ausführen zu können – ein Teufelskreis, der die Situation zuspitzt.

Die Gründe, weshalb Menschen in eine solche Situation geraten, sind ganz unterschiedlich. In jedem Fall stellt sie aber eine grosse Belastung für die betroffene Person und ihr Umfeld dar. Scham- und Überforderungsgefühle begleiten diesen Prozess; die mit diesen Schwierigkeiten konfrontierten Kolleg:innen fühlen sich überfordert, Vorgesetzte wissen nicht, wie und wann sie reagieren sollen und die Familie im Hintergrund fürchtet die Folgen eines Verlustes des Arbeitsplatzes.

Für Unternehmen bedeutet der Alkoholkonsum ihrer Mitarbeitenden vor und während der Arbeitszeit ein Risiko für die Qualität der Leistungen sowie für die Sicherheit der Arbeitnehmenden. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebenden, diesem Risiko Rechnung zu tragen und klare Regeln festzulegen.

Der Bericht «Alcohol and the workplace⁸», der 1996 von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) veröffentlicht wurde, liefert einige Erkenntnisse zu den Folgen von Alkohol am Arbeitsplatz. Auf der Website⁹ von Sucht Schweiz werden diese wie folgt zusammengefasst:

- Personen mit einem problematischem Alkoholkonsum bleiben 4 bis 8 Mal häufiger kurzzeitig und unbewilligt von der Arbeit fern.
- 15 bis 25% der Unfälle am Arbeitsplatz sind durch Alkoholkonsum oder den Konsum anderer psychoaktiver Substanzen bedingt.

Personen mit einem problematischem Alkoholkonsum weisen Schätzungen zufolge einen Produktivitätsverlust von ca. 15% auf.

Personen mit einem problematischem Alkoholkonsum haben eine drei bis vier Mal grössere Wahrscheinlichkeit, einen Unfall am Arbeitsplatz zu verursachen.

Zwischenzeitlich hat die WHO keine neueren Zahlen dazu veröffentlicht. Deshalb würden die Prozentangaben mittlerweile evtl. anders ausfallen. Klar ist allerdings, dass ein problematischer Konsum oder eine Alkoholabhängigkeiten in Zusammenhang mit kurzzeitigen Abwesenheiten, Produktivitätsverlusten und Unfällen stehen. Das bestätigt auch eine etwas aktuellere Studie¹⁰ der «European Foundation for the Improvement of Living and Working

⁸ Henders M. et al. Alcohol and the workplace. WHO Regional Publications, European Series, No. 67. 1996. Copenhagen: World Health Organization (WHO).

⁹ Sucht Schweiz. Alkohol am Arbeitsplatz. <https://www.alcoolautravail.ch/de/einige-zahlen-176>. Zuletzt besucht am 04.03.2024.

¹⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Use of alcohol and drugs at the workplace. Dublin. 2012.

Conditions» aus dem Jahr 2012. Die Schweiz war nicht Untersuchungsgegenstand, jedoch wurden verschiedene europäische Länder in die Studie einbezogen.

Eine Studie¹¹ des Bundesamts für Gesundheit schätzt, dass die durch den Alkoholkonsum verminderte Produktivität, die Absenzen sowie die Unfälle in der Schweiz jährliche Kosten von rund einer Milliarde Franken für die Arbeitgebenden generieren.

Die jährlichen volkswirtschaftlichen Kosten von Alkoholmissbrauch – unabhängig davon, ob dieser am Arbeitsplatz passiert oder nicht – betragen rund 2,8 Milliarden Franken. Der grösste Teil der Kosten lässt sich auf Produktivitätsverluste zurückzuführen. Sie können durch Krankheit, vorzeitige Todesfälle oder frühzeitige Pensionierungen entstehen. Diese Kosten werden auf ca. 2,1 Milliarden Franken geschätzt¹².

Die Informationen in diesem Kapitel stammen grösstenteils von der Website «Alkohol am Arbeitsplatz», die von Sucht Schweiz erarbeitet wurde. Weitere Zahlen finden Sie hier: <https://www.alcoolautravail.ch/de/einige-zahlen-176>

3.3 Alkohol am Arbeitsplatz: Stressfaktoren

Hinter Alkoholproblemen steckt oft nicht nur *eine* Ursache. Auslöser können biologische, psychische oder soziale Faktoren sein. Auch Faktoren in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz beeinflussen die Entstehung eines Alkoholproblems¹³.

Das Berufsfeld kann einen Einfluss auf den Alkoholkonsum haben. Personen, die an einem Ort arbeiten, an dem sie Hitze, Lärm oder Staub ausgesetzt sind, trinken mehr Alkohol als Personen, die diesen Faktoren nicht ausgesetzt sind. Auch körperliche Arbeit beeinflusst den Alkoholkonsum, da diese Art von Arbeit einen hohen Bedarf an Flüssigkeitszufuhr bedingt und oft zu Bier als Durstlöscher gegriffen wird¹⁴. Eine Studie¹⁵ des Bundesamts für Gesundheit zeigt, dass das Gast- und Baugewerbe den höchsten Anteil an Angestellten mit einem problematischen Konsum (5,1 bzw. 3,9%) aufweist. Diese Ergebnisse bestätigen eine Kohortenstudie aus Frankreich. Berufe im Hotel- und Gastrobereich, Landwirtschaft, Transportwesen und Baugewerbe sind gemäss Studie am ehesten von einem problematischen Alkoholkonsum betroffen¹⁶.

Auch im Bereich der Arbeitsorganisation gibt es Stressfaktoren, die Einfluss auf den Alkoholkonsum haben können. Zu diesen Faktoren gehören z.B. Schichtarbeit, Nachtarbeit oder automatisierte Arbeit. Ferner können sich ebenso Stressfaktoren mit Ursprung im Management wie Personalmangel, mangelnde Anerkennung oder Konflikte mit Mitarbeitenden oder Vorgesetzten negativ auf den Alkoholkonsum auswirken¹⁷.

Kommt hinzu, dass in der heutigen Arbeitswelt ein hoher Leistungsdruck besteht und wirtschaftliche Faktoren einen hohen Stellenwert haben. Dies kann zu Stress führen. Einige Personen konsumieren Alkohol als Beruhigungsmittel, um diesem Stress oder Ängsten entgegenzuwirken¹⁸.

¹¹ Telser H. et al. Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz. Polynomics. 2014. Olten: Bundesamt für Gesundheit.

¹² Telser H. et al. Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz. Polynomics. 2014. Olten: Bundesamt für Gesundheit.

¹³ Sucht Schweiz. Alkohol am Arbeitsplatz: <https://www.alcoolautravail.ch/de/ursachen-177>. Zuletzt besucht am 04.03.2024.

¹⁴ Sucht Schweiz. Alkohol am Arbeitsplatz: <https://www.alcoolautravail.ch/de/berufe-und-arbeitskontexte-178>. Zuletzt besucht am 04.03.2024.

¹⁵ Telser H. et al (2010). Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz. Polynomics. Olten.

¹⁶ Addict'AIDE. <https://www.addictaide.fr/pro/guide/alcool-et-travail-queles-sont-reellement-les-liens-et-les-risques-associes/> (zuletzt besucht am 06.03.2024).

¹⁷ Sucht Schweiz. Alkohol am Arbeitsplatz: <https://www.alcoolautravail.ch/de/arbeitsorganisation-und-unternehmensfuhrung-179>. Zuletzt besucht am 04.03.2024.

¹⁸ Sucht Schweiz. Alkohol am Arbeitsplatz: <https://www.alcoolautravail.ch/de/stress-182>. Zuletzt besucht am 04.03.2024).

3.4 Alkoholpräventionsprogramme in Betrieben

Alkoholprobleme gelten am Arbeitsplatz teilweise immer noch als ein Tabuthema. In den letzten Jahren setzen sich aber immer mehr Unternehmen mit dem Thema auseinander und integrieren den Umgang mit Alkohol und anderen Suchtmitteln in ihre Personalpolitik¹⁹.

Ein Alkoholpräventionsprogramm hält fest, wie in Unternehmen mit Alkohol umgegangen wird und wie bei Hinweisen auf einen problematischen Alkoholkonsum reagiert werden soll. Folgende Fragestellungen sind bei einem Präventionsprogramm von Bedeutung²⁰:

- Wie kann ein problematischer Alkoholkonsum im Unternehmen frühzeitig erkannt werden?
- Wie wird bei Hinweisen auf einen problematischen Alkoholkonsum reagiert (z.B. Gesprächsführung, Unterstützungsangebote)?
- Wie werden die Arbeitnehmenden auf die Folgen von Alkoholkonsum am Arbeitsplatz sensibilisiert? Wie werden die Arbeitnehmenden über die vom Unternehmen eingeführten Richtlinien zum Umgang mit Alkoholkonsum am Arbeitsplatz informiert?
- Wie werden Führungspersonen für die Thematik sensibilisiert und geschult?
- Welche Massnahmen führt das Unternehmen ein, um den Alkoholkonsum am Arbeitsplatz zu regeln (z.B. Einschränkung des Zugangs, Einführung eines Konsumverbots)?

Die Durchführung eines Alkoholpräventionsprogramm stärkt das Bewusstsein für die negativen Folgen von Alkoholkonsum auf die Arbeit und verbessert die Gesundheit sowie die Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden. Zudem klärt das Programm die Verantwortung des Arbeitgebendens sowie der Arbeitnehmenden im Falle eines problematischen Alkoholkonsums und unterstützt betroffene Mitarbeitende frühzeitig.

Eine Studie²¹ des Bundesamts für Gesundheit hat 1'300 Unternehmen in der Schweiz zum Thema Alkohol am Arbeitsplatz befragt. Dabei gaben rund 14 % der Unternehmen an, dass sie ein Präventionsprogramm umsetzen, während weitere 6% angaben, dass ein solches Programm in Planung ist. In Branchen, in denen ein problematischer Konsum häufiger vorkommt, werden solche Präventionsprogramme öfters eingeführt als in den anderen Branchen. Zu den Massnahmen dieser Programme gehören insbesondere die Einschränkung des Zugangs zu Alkohol, Alkoholverbote vor oder während der Arbeitszeit sowie Beratungsangebote. Über 70% der befragten Unternehmen erachten die Präventionsprogramme als wirkungsvoll. Sie beobachten einen positiven Effekt auf das Arbeitsklima und weniger Absenzen sowie Arbeitsunfälle²².

¹⁹ Sucht Schweiz. Alkohol am Arbeitsplatz: <https://www.alcoolautravail.ch/de/betriebliches-praeventionsprogramm-201>. Zuletzt besucht am 04.03.2024.

²⁰ Sucht Schweiz. Alkohol am Arbeitsplatz. <https://www.alcoolautravail.ch/de/inhalt-203>. Zuletzt besucht am 04.03.2024.

²¹ Telser H. et al. Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz. Polynomics. 2014. Olten: Bundesamt für Gesundheit.

²² Bundesamt für Gesundheit. Alkohol am Arbeitsplatz verursacht jährlich Kosten von einer Milliarde Franken. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-37465.html#downloads>. Zuletzt besucht am 04.03.2024.

3.5 Rolle der Fachstellen

Fachstellen bieten wichtige und hilfreiche Unterstützung bei der Einführung von Alkoholpräventionsprogrammen in Betrieben und sind auch wichtige Ansprechpartner bei konkreten Problemsituationen: Wie kann ein gesundheitsförderliches Umfeld geschaffen werden? Was für Hilfeleistungen können angeboten werden? Wie soll der Betrieb reagieren, wenn ein Mitarbeiter ein Alkoholproblem hat?

Beispiele für Unterstützungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalverantwortlichen bei der **Schaffung eines gesundheitsförderlichen Umfelds** für ihre Mitarbeitende:

- Reflexion der eigenen «Betriebskultur» im Umgang mit Alkohol
 - o Gibt es leistungsbezogene Rituale, bei denen Alkohol eine zentrale Rolle spielt (z.B. im Verkauf, bei Vertragsabschluss, im Kontakt mit Kunden)?
 - o Gibt es teambezogene Rituale, bei denen Alkohol eine zentrale Rolle spielt (z.B. Mittagessen, Pausenbier, Feierabendbier etc.)?
 - o Wie wird nicht gruppenkonformes Verhalten von Mitarbeitenden bewertet (z.B. mit Abwertung, Spott, Gruppendruck etc.)?
- Einführung eines F+F-Konzepts (siehe Kapitel 3.7)
 - o Wie reagiert der Betrieb, Vorgesetzte oder Personalverantwortliche bei ersten Anzeichen eines möglichen Problems? Wer übernimmt dabei welche Rolle?
- Einführung eines betrieblichen Präventionsprogramms, um die Mitarbeitenden, Vorgesetzten und Personalverantwortlichen auf das Thema «Alkohol am Arbeitsplatz» zu sensibilisieren (vgl. Kapitel 3.5).

Beispiele für Unterstützungsmöglichkeiten der Fachstellen bei **Auffälligkeiten, einem problematischen Konsum oder einer Alkoholabhängigkeit**:

- Unterstützung von Betriebs- und Personalverantwortlichen durch die Einführung eines betrieblichen Präventionsprogramms (siehe Kapitel 3.5)
 - o Wie kann ein problematischer Alkoholkonsum im Unternehmen frühzeitig erkannt werden?
 - o Wie wird bei Hinweisen auf einen problematischen Alkoholkonsum reagiert (z.B. Gesprächsführung, Unterstützungsangebote)?
 - o Wann muss eine externe Fachperson einbezogen werden, und wie geht die Zusammenarbeit mit der Fachstelle?
- Unterstützung von betroffenen Arbeitnehmenden, um verständliche und realistische Lösungswege aufzuzeigen bezüglich Beratung und Therapie:
 - o Wie kann ich mein Alkoholproblem angehen und den Arbeitsplatz behalten?
 - o Wer hilft mir dabei?
 - o Wie und was sage ich meinem Chef, meiner Chefin?
- Unterstützung von mitbetroffenen Personen, Arbeitskollegen und -kolleginnen und Angehörigen im Umfeld, um diese zu einer aktiven Haltung zu ermuntern und sie darin zu unterstützen, dass sie nicht in die Verantwortlichkeitsfalle tappen:
 - o Wie soll ich ihn/sie auf das Problem ansprechen?
 - o Ich will nicht, dass die Person wegen mir die Stelle verliert. Wie kann ich trotzdem Grenzen setzen?
 - o Wenn er/sie nicht will, kann ich sowieso nichts machen.

3.6 Intervention bei Veränderungen im Arbeitsverhalten

Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetz (UVG) sagt aus, dass Arbeitgebende verpflichtet sind, Massnahmen zu ergreifen, um Berufsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Dies trifft auch auf den Alkoholkonsum sowie auf den Konsum anderer psychoaktiven Substanzen zu. Lassen Arbeitgebende ihre Mitarbeitende wissentlich unter Alkoholeinfluss arbeiten, liegt ein Verstoß gegen Artikel 82 des UVG vor. Arbeitgebende tragen einerseits die Verantwortung dafür, dass die Sicherheitsvorgaben eingehalten werden. Stehen Mitarbeitende unter Alkoholeinfluss, stehen Arbeitgebende in der Pflicht, Sicherheitsrisiken zu minimieren und sie z.B. an einen ungefährlichen Arbeitsplatz zu versetzen oder sie nach Hause begleiten (zu lassen)²³.

Andererseits spielen Arbeitgebende und Vorgesetzte eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, Veränderungen im Arbeitsverhalten und in Leistungen frühzeitig zu erkennen und anzusprechen. Solche beobachteten Veränderungen müssen nicht zwingendermassen auf einen problematischen Alkoholkonsum zurückzuführen sein. Sie können auch andere Ursachen wie z.B. familiäre Schwierigkeiten oder gesundheitliche Probleme haben. Verhalten sich Vorgesetzte gegenüber ihren Mitarbeitenden aufmerksam, bemerken sie Veränderungen oftmals sehr früh. Sie können die Veränderungen in einem Gespräch mit ihren Mitarbeitenden thematisieren und ihnen Hilfe anbieten (z.B. Kontaktaufnahme mit dem Personal- oder Sozialdienst des Unternehmens). Durch das direkte Ansprechen von Veränderungen, signalisieren Vorgesetzte ihren Mitarbeitenden gegenüber Wertschätzung und Anerkennung. Sie zeigen, dass ihnen das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden wichtig ist²⁴.

Diese Vorgehensweise entspricht dem Ansatz der Früherkennung und Frühintervention (F+F). Dieser Ansatz gilt nicht nur bei Hinweisen auf den Alkoholkonsum am Arbeitsplatz, sondern ganz grundsätzlich bei auffälligen Verhaltensveränderungen.

«Früherkennung und Frühintervention (F+F) hat zum Ziel, die ersten Anzeichen eines Problems möglichst früh zu erkennen und den Handlungsbedarf abzuklären, um geeignete Massnahmen zu finden, und die Betroffenen zu unterstützen. Dieser Ansatz lässt sich in jedem Lebensalter zur Bewältigung verschiedener Gesundheitsprobleme wie Risikoverhalten oder -konsum, Sucht, psychische Probleme usw. anwenden²⁵».

Weiterführende Informationen

Mehr Informationen zu **F+F** finden Sie in folgenden Dokumenten:

- Bundesamt für Gesundheit (BAG). 2022. «[Früherkennung und Frühintervention: Harmonisierte Definition](#)».
- Fachverband Sucht. 2022. «[Hinschauen, einschätzen und begleiten](#)».

Auf der **Website «Alkohol am Arbeitsplatz»** finden Sie weitere hilfreiche Informationen zu Interventionen bei Veränderungen im Arbeitsverhalten, z.B. Was tun, wenn Betroffene den Konsum abstreiten; Worauf achten beim Gespräch mit Mitarbeitenden?:

<https://www.alcoolautravail.ch/de/intervention-bei-auffalligkeiten-200>

Diese **Videos** von Sucht Schweiz richten sich an verschiedene Zielgruppen in Zusammenhang mit dem Thema «Alkohol am Arbeitsplatz»:

²³ Sucht Schweiz. Alkohol am Arbeitsplatz. <https://www.alcoolautravail.ch/de/intervention-bei-punktuellem-beeintraechtigung-205>. zuletzt besucht am 06.03.2024.

²⁴ Sucht Schweiz. Alkohol am Arbeitsplatz. <https://www.alcoolautravail.ch/de/wenn-betroffene-den-konsum-abstreiten-206>. Zuletzt besucht am 06.03.2024.

²⁵ Fachverband Sucht. Früherkennung und Frühintervention (F+F). <https://fachverbandsucht.ch/de/fachwissen/themen/fruherkennung-und-fruhintervention>. Zuletzt besucht am 13.03.2024.

- Die Videos für Vorgesetzte bieten Einblick in Situationen, wenn Mitarbeitende Suchtmittel konsumieren und zeigen Handlungsmöglichkeiten auf: <https://www.alcoolautravail.ch/de/videos-fuer-vorgesetzte-345>
- Die Videos für Kolleginnen und Kollegen zeigen auf, wie sie ein Gespräch bestmöglich gestalten können: <https://www.alcoolautravail.ch/videos-pour-les-collegues-383>

Zudem ist in vielen Unternehmen das [betriebliche Gesundheitsmanagement \(BGM\)](#) mittlerweile fester Bestandteil der Personalpolitik. Im Rahmen von BGM setzen Unternehmen Massnahmen um, welche die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden fördern. Betriebliche Suchtpräventionsprogramme sind ebenfalls Teils des BGM und umfassen Leitlinien für den Umgang mit Sucht im Unternehmen. Sie beschreiben, wie bei Hinweisen auf ein Suchtproblemen vorgegangen wird (vgl. [Wegleitung Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Kriterien 1-6. S. 40-41](#)).

Weiterführende Links

- Unterstützungsangebote finden unter <https://suchtindex.infodrog.ch/#/>
- Online-Beratung zu Suchtfragen: <https://www.safezone.ch/de/>
- Online-Selbsttest der Berner Gesundheit: <https://www.bernergesundheit.ch/mydrinkcontrol/mydrinkcontrol-2/#chat>
- Online-Selbsttest auf www.alcooquizz.ch/de

3.7 Rechtliche Aspekte

Es existiert kein Gesetz in der Schweiz, das den Alkohol am Arbeitsplatz verbietet. Gesetzliche Vorgaben konzentrieren sich darauf, Berufsunfälle und Berufskrankheiten – auch in Zusammenhang mit Alkoholkonsum – zu vermeiden (siehe Kapitel 3.7). Zu diesem Zweck kann der Arbeitgeber den Konsum von alkoholischen Getränken einschränken oder verbieten (Art. 35 Abs. 3 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz).

Eine Zusammenfassung der relevanten rechtlichen Aspekte findet sich auf der Website Alkohol am Arbeitsplatz (www.alcoolautravail.ch > Gesetze) und auf der Website des Staatssekretariats für Wirtschaft (www.seco.admin.ch > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz > psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz > Alkohol. Psychoaktive Substanzen und Suchtmittel).

4. Gesundheitliche Chancengleichheit

Die am Aktionstag Alkoholprobleme umgesetzten Aktivitäten sollten – wenn möglich und im Sinne der Förderung der gesundheitlichen Chancengleichheit – alle Bevölkerungsgruppen erreichen. Fachstellen sind eingeladen, sich bei der Planung ihrer Aktivitäten zu überlegen, ob damit auch sozial benachteiligte Bevölkerungsgruppen angesprochen werden oder ob zur Erreichung dieser Gruppe spezifische Aktivitäten oder Massnahmen geplant werden können.

Dieses Kapitel liefert Einblicke in wissenschaftliche Grundlagen rund um das Thema der gesundheitlichen Chancengleichheit und Anhaltspunkte für die konkrete Umsetzung.

Die Informationen in diesem Kapitel sind auf keinen Fall abschliessend. Sie geben nur einen Einblick, wo Fachstellen ansetzen können, um ihre Aktivitäten möglichst für alle Bevölkerungsgruppen zugänglich zu machen. Das Projektkonsortium ist sich bewusst, dass das Ergreifen von spezifischen Massnahmen für sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen mit Ressourcen verbunden sind und diese je nach Fachstelle sehr unterschiedlich ausfallen.

Fachstellen, die sich im Rahmen des Aktionstag vertieft mit der Förderung der gesundheitlichen Chancengleichheit auseinandersetzen möchten, können das kostenlose Beratungsangebot des Schweizerischen Roten Kreuzes nutzen: <https://www.migesplus.ch/beratungsangebot>

4.1 Begrifflichkeiten

Wie der Grundlagenbericht «Chancengleichheit in Gesundheitsförderung und Prävention²⁶» festhält, gibt es verschiedene Gründe, warum Menschen öfter eine Erkrankung haben oder früher sterben. Einerseits haben individuelle Faktoren wie z.B. ein hohes Alter, eine Schwangerschaft oder ein Elternteil mit einer Abhängigkeitserkrankung einen Einfluss auf die Gesundheit. Dadurch entstehen **gesundheitliche Ungleichheiten**, die allerdings nicht oder nur schwer veränderbar sind. Andererseits kann das gesellschaftliche Umfeld zur sozialen Benachteiligung bestimmter Personen führen und dadurch den physischen oder psychischen Gesundheitszustand negativ beeinflussen. Merkmale der sozialen Benachteiligung sind z.B. ein tiefer sozioökonomischer Status (Bildung, Einkommen, Berufsstatus), das Geschlecht, Migrationshintergrund, die Geschlechtsidentität oder die sexuelle Orientierung. So sind beispielsweise sexuelle Minderheiten aufgrund von Stigmatisierungserfahrungen öfters von psychischen Krankheiten betroffen. Diese genannten Faktoren führen zu **gesundheitlicher Ungerechtigkeit** und gelten grundsätzlich als vermeidbar.

Im oben genannten Grundlagenbericht²⁷ werden folgende Begriffe festhalten: «**Gesundheitliche Chancengleichheit** ist ein gesundheitspolitisches Leitziel, das für alle Menschen die gleichen Möglichkeiten zur Entwicklung, Erhaltung und Wiederherstellung ihrer Gesundheit anstrebt.» **Gesundheitliche Chancengerechtigkeit** ist der Weg dahin und «bezieht sich auf das Schaffen der Bedingungen, die es allen Menschen ermöglichen, ein gesundes Leben zu führen».

²⁶ Weber, D. & Hösli, S. (2020). Chancengleichheit in Gesundheitsförderung und Prävention. Bewährte Ansätze und Erfolgskriterien. Kurzversion für die Praxis. Bern: BAG, GFCH, GDK.

²⁷ Weber, D. & Hösli, S. (2020). Chancengleichheit in Gesundheitsförderung und Prävention. Bewährte Ansätze und Erfolgskriterien. Kurzversion für die Praxis. Seite 5. Bern: BAG, GFCH, GDK.

4.2 Ansätze zur Förderung der gesundheitlichen Chancengleichheit

Um Massnahmen der gesundheitlichen Chancengleichheit zu definieren, muss zuerst die Zielgruppe genau analysiert werden. In Zusammenhang mit dem diesjährigen Schwerpunktthema stellen sich z.B. folgende Fragen:

- Gibt es Personengruppen, die besonders stark von der Thematik «Alkohol am Arbeitsplatz» betroffen sind (vgl. Kapitel 3.4)?
- Gibt es Berufsgruppen oder -sektoren, die besonders stark von der Thematik «Alkohol am Arbeitsplatz» betroffen sind (vgl. Kapitel 3.4)?
- Gibt es weitere Faktoren, die dazu führen, dass gewisse Personengruppen besonders stark von der Thematik «Alkohol am Arbeitsplatz» betroffen sind (vgl. Kapitel 3.4)?
- Gibt es Personengruppen, die mit der geplanten Aktivität nicht oder nur schwierig erreicht werden können?

Die Definition der Zielgruppe hilft dabei zu planen, welche konkreten Aktivitäten im Rahmen des Aktionstags Alkoholprobleme umgesetzt werden können. Zudem stellt sich die Frage, ob die geplante Aktivität auch geeignet ist, um Menschen mit einer sozialen Benachteiligung zu erreichen oder ob es dafür spezifische Massnahmen braucht.

Gemäss wissenschaftlicher Literatur²⁸ sind unter anderem folgende Ansätze erfolgsversprechend bei der Planung und Umsetzung chancengerechter Massnahmen:

- **Setting:** Die Aktivität findet in der Lebenswelt der Zielgruppe statt.
- **Multiplikatoren einbeziehen:** Die Aktivität bezieht Personen der Zielgruppe oder Personen, die einen erleichterten Zugang zur Zielgruppe haben, mit ein.
- **Niederschwelligkeit:** Die Aktivität ist niederschwellig ausgestaltet und generiert einen möglichst kleinen Aufwand für die Zielgruppe (z.B. hinsichtlich Tageszeit, Kosten, Ort, Anfahrt).
- **Partizipation:** Die Zielgruppe wird in die Planung, Organisation und Durchführung der Aktivitäten einbezogen. Die Aktivität entspricht den Bedürfnissen der Zielgruppe.

In Bezug auf Aktivitäten zum Aktionstag Alkoholprobleme können z.B. folgende Massnahmen zur Förderung der gesundheitlichen Chancengleichheit umgesetzt werden:

- **Zusammenarbeit mit Medien der Migrationsbevölkerung oder Medien anderer Bevölkerungsgruppen:** Wenn Sie eine Aktivität (z.B. eine Podiumsdiskussion, Filmveranstaltung, Standaktion) planen, können Sie sie explizit über die Medien der Migrationsbevölkerung streuen, damit diese Personengruppe auch über die von ihnen genutzten Kanäle von der Aktivität erfährt. Dasselbe gilt für Informationsmaterialien, die Sie im Rahmen des Aktionstags erarbeiten und der Migrationsbevölkerung zugänglich machen möchten. Über die [Website](#) des Schweizerischen Roten Kreuzes finden Sie eine Liste mit den Kontaktdaten der verschiedenen Medien der Migrationsbevölkerung. Derselbe Ansatz lässt sich auch auf Medien anderer (sozial benachteiligter) Personengruppen anwenden, sofern diese über eigene Kanäle (Zeitschrift, Website, etc.) verfügen.
- **Übersetzung von Informationsmaterial:** Ein weiterer Ansatz sozial benachteiligten Zielgruppen zu erreichen und mit Informationen zu bedienen, ist die Übersetzung von bestehendem Informationsmaterial in andere Sprachen sowie in leichte Sprache. Das Projektkonsortium des Aktionstags stellt auch für den diesjährigen Aktionstag wieder Informationsbroschüren in verschiedenen Fremdsprachen bereit. Fachstellen sind

²⁸ Weber, D. & Hösli, S. (2020). Chancengleichheit in Gesundheitsförderung und Prävention. Bewährte Ansätze und Erfolgskriterien. Kurzversion für die Praxis. Seite 5. Bern: BAG, GFCH, GDK.

eingeladen, auch die von ihnen erstellten Materialien zu übersetzen, sofern die dafür notwendigen Ressourcen bereitstehen.

- **Niederschwellige Aktivitäten anbieten:** Um ein möglichst grosses Publikum und auch sozial benachteiligte Personengruppen mit Ihrer Aktivität zu erreichen, lohnt es sich, diese niederschwellig auszugestalten. Dazu gehört z.B. ein kostenloser Zugang, ein kurzer Anfahrtsweg für die Zielgruppe.

Weiterführende Informationen

- Weber, D. & Hösli, S. (2020). Chancengleichheit in Gesundheitsförderung und Prävention. Bewährte Ansätze und Erfolgskriterien. Kurzversion für die Praxis. Bern: BAG, GFCH, GDK: <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitsstrategien/gesundheitsliche-chancengleichheit/forschung-zu-gesundheitlicher-chancengleichheit.html> > Grundlagenberichte
- Weber, D. (2020). Chancengleichheit in der Gesundheitsförderung und Prävention in der Schweiz, Begriffsklärungen, theoretische Einführung, Praxisempfehlungen. Grundlagenbericht. Bern: GFCH, BAG, GDK: <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitsstrategien/gesundheitsliche-chancengleichheit/forschung-zu-gesundheitlicher-chancengleichheit.html> > Grundlagenberichte
- Bülent, K. & Efiionayi-Mäder D. (2008). Migrationsgerechte Prävention und Gesundheitsförderung: Anleitung zur Planung und Umsetzung von Projekten. Bern. Bundesamt für Gesundheit: <https://www.migesplus.ch/publikationen/migrationsgerechte-praevention-und-gesundheitsfoerderung-anleitung-zur>

5. Produkt- und Dienstleistungsangebote für die Institutionen

Give Aways und Visuals

Für den Aktionstag 2024 bietet das Projektkonsortium passend zum Motto einen Kugelschreiber sowie Post-Its an. Zudem können die Fachstellen auch dieses Jahr wieder die beliebten Quiz-Kärtchen bestellen, die bereits im Rahmen der Dialogwochen des BAG genutzt wurden. Die noch zur Verfügung stehenden Exemplare sind begrenzt. Unter Umständen können wir bei grösseren Bestellungen nicht die gesamte gewünschte Menge liefern. Die Bestellungen können per sofort und noch bis anfangs April 2024 über die Website des Aktionstages gemacht werden. Zudem stehen diverse Visuals (Mail-Signatur, Social Media Sujets und ein Plakat) via Website zum Download bereit.

Link zum Bestellformular: <http://www.aktionstag-alkoholprobleme.ch/index.php?lg=D&pg=3>

Link zum Download der Visuals: <http://www.aktionstag-alkoholprobleme.ch/index.php?lg=D&pg=18>

Flyer und Broschüren

Ein Flyer, der speziell für den Aktionstag erstellt wird kann ab sofort kostenfrei über die Website www.aktionstag-alkoholprobleme.ch bzw. über den Webshop von Sucht Schweiz bestellt werden. Ab sofort stehen auf der Website ebenso diverse Informationsbroschüren zur kostenlosen Bestellung zur Verfügung. Die Bestellungen können bis am anfangs April getätigt werden.

6. Aktionen planen

Es steht ein [Aktionsplaner](#) zur Verfügung. Die Originalversion der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen DHS wurde auf schweizerische Gegebenheiten angepasst. Der Aktionsplaner dient als Leitfaden für die Fachstellen und kann auch unabhängig vom Aktionstag eingesetzt werden. Er besteht aus vier Teilen: Vorbereitung, Aktionen, Medien und Evaluation (und zusätzliche Checkliste). Den Aktionsplaner können Sie auf der Website www.aktionstag-alkoholprobleme.ch im pdf-Format herunterladen.

Regionale Aktivitäten und Medienberichte bilden das Herzstück des Nationalen Aktionstags. Es ist jedoch nicht immer einfach, eine gute Idee für eine Aktion zu finden. Die folgenden Vorschläge können dabei helfen. Generell zeigt die Erfahrung, dass interaktive Angebote, d.h. Aktionen, die sich direkt an die Bevölkerung oder eine bestimmte Zielgruppe richten, besonders beliebt sind.

- An einem Stand können Informationen zum Schwerpunktthema abgegeben werden. Dieser Stand ist idealerweise in der Nähe eines Unternehmens stationiert oder wird in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen für die Mitarbeitenden angeboten.
- Ein Informationsstand bietet auch die Möglichkeit, Kurzberatungen anzubieten. Für Fragen rund um Alkohol am Arbeitsplatz offen zu sein, bietet gute Möglichkeiten, Passantinnen und Passanten oder Mitarbeitende zu selbstkritischen Reflexionen anzuregen.
- Mit einem Brief an Unternehmen und deren Personalchefs können Sie auf den Alkoholkonsum am Arbeitsplatz hinweisen und mit Informationsmaterialien oder einem konkreten Angebot für eine Aktivität vor Ort auf das Thema sensibilisieren.
- Auch ein Referat oder eine Informationsveranstaltung in einem Unternehmen bietet eine Sensibilisierungsmöglichkeit.
- Anschliessend an das Referat oder eine andere Veranstaltung bietet sich ein Apéro mit alkoholfreien Getränken an.
- Umfrage in Unternehmen, um Informationen zum Umgang mit Alkoholkonsum am Arbeitsplatz zu erhalten und je nach Bedarf und gewünschten Interventionen seitens der Unternehmen eine Vernetzung mit Suchtberatungsstellen aus der Region herstellen.
- Vorführung eines Films
 - o The Wolf of Wall Street (2013), Martin Scorsese. Er beleuchtet die Exzesse in der Finanzwelt, einschließlich des übermäßigen Alkoholkonsums und das daraus resultierende Verhalten.
 - o The Company Men (2010), John Wells. Hier wird untersucht, wie sich der Verlust des Arbeitsplatzes auf das Leben von Männern aus dem Baugewerbe auswirkt. Alkohol wird als Strategie gegen Stress und den Verlust der beruflichen Identität eingesetzt.
 - o Der Preis des Schweigens (2014), Rupert Goold. Eine Journalistin deckt einen Skandal in einem großen Unternehmen auf, stößt aber aufgrund ihres eigenen Kampfes gegen den Alkoholismus auf Hindernisse.
 - o Flight (2012), Robert Zemeckis. Der Schauspieler Denzel Washington übernimmt die Rolle eines alkoholabhängigen Piloten, der nach einem Flugzeugabsturz gezwungen ist, sich seiner Abhängigkeit zu stellen.
- Etwas, das sich auch immer anbietet, ist, Wissen zu Alkohol zu «testen», zum Beispiel mittels eines Quiz (vgl. z.B. Give-Away S. 11). Wahr-/Falsch- Aussagen können auch im Rahmen von kleinen Gewinnspielen eingesetzt werden.

7. Website als Informationsplattform

Sämtliche Informationen und Dokumente zur Durchführung des Aktionstags 2024 sind auf der **Website www.aktionstag-alkoholprobleme.ch** (D, F, I) zu finden. Auch die Bestellungen für Informationsmaterialien und Give-Aways können dort online gemacht werden. Aus organisatorischen Gründen (Druckaufträge, Versand) benötigen wir Ihre Bestellungen bis spätestens **anfangs April 2024**.

Auch die geplanten Aktionen können die Fachstellen direkt auf der Website eintragen. So sind sie laufend auch für andere Interessierte ersichtlich, was eine Inspirationsquelle sein kann. Wir bitten Sie, Ihre Aktion bis spätestens zum **30. April 2024** einzutragen.

Zudem weisen wir Sie darauf hin, dass der Webauftritt in den nächsten Wochen ändern wird.

8. Medienarbeit

Rund sechs Wochen vor dem Nationalen Aktionstag (d.h. **Ende April**) wird den Fachstellen der Text einer Medienmitteilung zugestellt. So bleibt Ihnen genügend Zeit, um diese mit regionalen Zusatzinformationen zu ergänzen und sie den für Sie besonders relevanten regionalen Medien zukommen zu lassen. Bestellen Sie die Medienmitteilung per sofort auf der Website des Aktionstages.

Eine Woche vor dem Nationalen Aktionstag wird die Medienmitteilung auch durch das Organisationskomitee breit an die Medien geschickt. Sie wird wie in den Vorjahren (elektronisch) an über 1200 Mailadressen in der ganzen Schweiz versandt. Dieselbe Medienmitteilung wird auch per OTS-Service von news aktuell an die wichtigsten Redaktionen übermittelt. So stellen wir sicher, dass möglichst breit über den Aktionstag berichtet werden kann.

Die Liste der Aktivitäten, die von den Fachstellen in den einzelnen Regionen durchgeführt werden, wird über einen Link in der Medienmitteilung abrufbar sein. Bei Medienanfragen aus einzelnen Kantonen wird Sucht Schweiz, welche die Medienarbeit für den Aktionstag koordiniert, jeweils auf die regionalen Aktivitäten vor Ort hinweisen. Wir bitten Sie, Ihre Aktion rechtzeitig auf der Website www.aktionstag-alkoholprobleme.ch mit Angabe der verantwortlichen Medienkontakte einzutragen.

9. Wichtige Termine

Fachstellen bestellen Informationsmaterialien, Give-Aways und Medienmitteilung über www.aktionstag-alkoholprobleme.ch . Anmerkung: Diese Planung berücksichtigt Zeitfenster für allfällig notwendige Druckaufträge und für den Versand.	ab Februar 2024 bis anfangs April 2024
Fachstellen, die die Medienmitteilung bestellt haben, erhalten diese per E-Mail.	Ende April 2024
Fachstellen tragen Aktionen in die Aktivitätenliste auf der Website www.aktionstag-alkoholprobleme.ch ein. Anmerkungen: Tragen Sie die geplanten Aktionen möglichst früh ein, damit sie anderen Fachstellen als Inspiration dienen können! Für die nationale Medienarbeit ist die Information über regionale Aktionen wichtig, um	Ab sofort bis spätestens am 30. April 2024

MedienvertreterInnen aus den Regionen auf die dafür verantwortlichen Fachstellen hinweisen zu können.	
Auslieferung der bestellten Faltblätter, Broschüren und evtl. Give-aways	Mitte April bis Anfang Mai 2024
Nationaler Versand der Medienmitteilung (vgl. Kapitel 8)	16. Mai 2024
Nationaler Aktionstag Alkoholprobleme	23. Mai 2024
Die am Aktionstag beteiligten Fachstellen erhalten einen Fragebogen für Rückmeldungen zum Aktionstag.	Anfang Juni 2024

Vielen herzlichen Dank für Ihr Engagement!