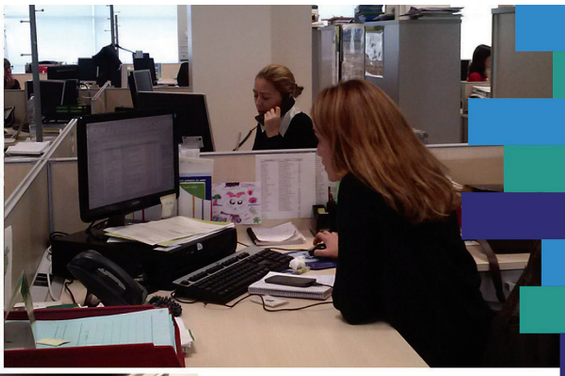
ewa

European Workplace and Alcohol

Wskazówki do realizacji programów pracowniczych dotyczących problemów alkoholowych w środowisku pracy



www.ewaproject.eu

Niniejszy dokument został przygotowany przez następujące osoby: Jon Dawson, Mari Cruz Rodriguez-Jareño, Lidia Segura i Joan Colom na zlecenie uczestników projektu „Europejskie miejsca pracy a alkohol" (European Workplace and Alcohol – EWA) i stanowi opracowanie dotyczące projektu EWA.

Projekt EWA jest współfinansowany przez Komisję Europejską. Uczestniczą w nim przedstawiciele 13 krajów europejskich. Odpowiedzialność za treść niniejszego dokumentu ponoszą autorzy, a jego zawartość nie odzwierciedla stanowiska Komisji Europejskiej. Komisja Europejska nie odpowiada również za jakikolwiek użytek poczyniony z informacji w nim zawartych. Więcej informacji, a także elektroniczną wersję dokumentu, można uzyskać na stronie: http://www.ewaproject.eu

Więcej informacji dotyczących działań zrealizowanych w Polsce można uzyskać na stronie www.projektewa.eu

Podziękowania

Departament Zdrowia rządu Katalonii w Barcelonie, Departament Zdrowia Publicznego Rady Miasta Liverpool oraz wszyscy partnerzy projektu EWA pragną wyrazić swoją wdzięczność dla wszystkich firm i instytucji oraz ich pracowników, którzy wzięli udział w działaniach realizowanych w ramach projektu EWA i przyczynili się do opracowania studiów przypadku dotyczących istniejących rozwiązań wobec alkoholu w miejscu pracy. Ich udział, entuzjazm i udzielone wsparcie podczas realizacji działań w ramach projektu EWA były nieocenione przy zbieraniu uzyskanych rezultatów i powstaniu niniejszego podręcznika. Bez zaangażowania czasu i energii, wszystkich osób biorących udział w projekcie w działania dotyczące podnoszenia świadomości, przegląd istniejących rozwiązań dotyczących polityki wobec alkoholu, warsztaty i szkolenia oraz proces ewaluacji, zebranie wiedzy i wniosków płynących z realizacji tego projektu byłoby niemożliwe a efekty nie zostałyby osiągnięte.

Niniejszy dokument należy cytować jako: Dawson, J, Rodriguez-Jareño, MC, Segura, L and Colom, J. (2013). European Workplace and Alcohol Toolkit for alcohol-related interventions in workplace settings. Department of Health of the Government of Catalonia: Barcelona.

Projekt EWA jest kierowany i koordynowany przez Departament Zdrowia rządu Katalonii w Barcelonie. Departament Zdrowia Publicznego Rady Miasta Liverpool odegrał zasadniczą rolę w przygotowaniu niniejszych wytycznych.

Opracowanie graficzne i projekt okładki: Xavier Cañadell.
Opracowanie graficzne polskiej edycji: Piotr Szymanik.

Rozwiązania prezentowane w publikacji w szczegółach mogą się różnić od rozwiązań istniejących w polskim prawodawstwie oraz przyjętych norm i sposobów działania wypracowanych w ramach polskiego systemu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych.

Publikacja wydana przez Państwową Agencję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, współfinansowana ze śrdoków Unii Europejskiej w ramach projektu „European Workplace and Alkohol".

Broszura wydrukowana w nakładzie 1000 egzemplarzy.

Braszura jest dystrybuowana bezpłatnie.

Druk: proPiktor www.propiktor.pl

Spis treści

1. Zarys

1.1 Cel podręcznika 4
1.2 Do kogo adresowany jest podręcznik? 4
1.3 Po co podejmować działania? Przesłanki do opracowania podręcznika: stanowisko w sprawie działań dotyczących problemów alkoholowych w miejscu pracy 4
1.4 Kontekst opracowania podręcznika 6
1.5 Jak korzystać z podręcznika? 7

2. Co robić? Priorytety programu

2.1 Ocena sytuacji w miejscu pracy 7
2.2 Objaśnienie celów 8
2.3 Decyzja o zakresie i skali działań 9

3. Jak działać? Przygotowywanie i przeprowadzanie działań

3.1 Podnoszenie świadomości 10
3.2 Ocena i doskonalenie lub wprowadzenie polityki dotyczącej miejsca pracy 12
3.3 Szkolenia dotyczące budowania potencjału 16
3.4 Krótkie interwencje i doradztwo 18
3.5 Działanie kompleksowe 16

4. Jak kontrolować i oceniać? 19

5. Harmonogram działań 21

1. Zarys

1. 1. Cel podręcznika

Niniejszy podręcznik dostarcza wskazówek nt. przygotowywania i przeprowadzania działań profilaktycznych dotyczących rozwiązywania problemów alkoholowych w miejscu pracy. Wykorzystuje on dowody i przykłady dobrych praktyk zaczerpnięte z projektu „Europejskie miejsca pracy a alkohol" finansowanego przez Dyrekcję Generalną ds. Zdrowia i Konsumentów (DG SANCO). Podręcznik koncentruje się na sposobach, w jakie pracodawcy i pracownicy mogą:

- **zwiększyć wydajność w miejscu pracy** oraz zmniejszyć absencję i tzw. prezentyzm[1];
- **zmniejszyć liczbę wypadków w miejscu pracy** i zwiększyć bezpieczeństwo w miejscu pracy;
- **podnieść świadomość wśród pracowników** nt. prowadzenia zdrowszego trybu życia i osiągania większej wydajności w pracy w odniesieniu do alkoholu;
- **wspierać pracowników w zmianie** zachowań związanych ze spożywaniem alkoholu tak, aby prowadzili zdrowszy tryb życia w godzinach pracy i poza nimi;
- **pomóc w przyjęciu kultury organizacyjnej w miejscu pracy,** która propaguje zdrowszy tryb życia i zwiększoną wydajność w miejscu pracy w kontekście alkoholu.

1. 2. Do kogo adresowany jest podręcznik?

Podręcznik jest przeznaczony dla szerokiego grona osób zainteresowanych, w tym pracodawców, specjalistów ds. BHP, przedstawicieli związków zawodowych, placówek publicznej służby zdrowia, kierowników ds. zasobów ludzkich, twórców i pełnomocników ds. polityki ochrony zdrowia publicznego. Podręcznik ten zarówno naświetla sposób, w jaki można skutecznie opracowywać działania profilaktyczne dotyczące problemów alkoholowych z korzyścią dla pracowników i pracodawców, jak również pokazuje, jak można je promować i prowadzić. Sygnalizuje on także kluczowe elementy skutecznych interwencji wobec problemów alkoholowych w miejscu pracy.

1. 3. Po co podejmować działania? Przesłanki do opracowania podręcznika: stanowisko w sprawie działań dotyczących problemów alkoholowych w miejscu pracy

Najwyższy na świecie poziom spożycia alkoholu na osobę występuje w Europie i wciąż rośnie[2]. Ma to bardzo negatywny wpływ na zdrowie i pracę. Szacuje się, że każdego roku 138 000 obywateli Unii Europejskiej w wieku od 15 do 64 lat umiera z powodu złego stanu zdrowia i obrażeń związanych z alkoholem. Spożycie alkoholu ma także istotne konsekwencje

[1] *prezentyzm (ang. presenteeism) występuje w sytuacji gdy pracownik jest obecny w pracy pomimo choroby, w wyniku czego nie pracuje wystarczająco wydajnie.*

[2] *Projekt Amphora. Dostępny na stronie: www.amphoraproject.net*

dla miejsc pracy w kontekście gospodarki, bezpieczeństwa i prawa. W badaniach nt. kosztów społecznych całkowite koszty spadku wydajności przedstawiane są jako główny element szkód czynionych przez alkohol w Unii Europejskiej. Stanowi to prawie połowę wszystkich kosztów społecznych spożywania alkoholu w Unii Europejskiej.

Spożywanie alkoholu w godzinach pracy lub przed jej rozpoczęciem, w połączeniu ze wzorem nadmiernego spożywania alkoholu w ogóle, sprawia, że wzrasta prawdopodobieństwo wypadków, może wpływać na wydajność, absencję i prezentyzm pracowników oraz prowadzić do strat w produkcji. Może mieć także szkodliwy wpływ na atmosferę w miejscu pracy i na wizerunek instytucji. Wszystkie wymienione konsekwencje spożywania alkoholu mogą zmniejszać rentowność firmy.

Rozwiązywanie problemów związanych ze spożywaniem alkoholu, choć zawsze wskazane, jest szczególnie istotne w okresach trudności gospodarczych, gdyż nadużywanie alkoholu zwiększa ryzyko bezrobocia u poszczególnych pracowników, a także wpływa negatywnie na wydajność instytucji oraz już i tak zmniejszone zyski. Zajmowanie się problemami alkoholowymi może również pośrednio przynieść korzyści rodzinom, przyjaciołom, a także szerszej społeczności: inne osoby również ponoszą koszty społeczne i zdrowotne związane z nadużywaniem alkoholu tak jak sami pijący.

Ramka 1: Główne korzyści z przeprowadzania skutecznych interwencji dotyczących problemów alkoholowych

Dla pracodawców:

- polepszenie stanu zdrowia i dobrostanu pracowników;
- zwiększenie bezpieczeństwa w pracy;
- zwiększenie wydajności i obniżenie kosztów związanych z wypadkami, absencją i prezentyzmem;
- poprawa środowiska pracy i wizerunku firmy;
- wkład w społeczną odpowiedzialność biznesu.

Dla pracowników:

- polepszenie stanu zdrowia i samopoczucia poprzez dostęp do skutecznego doradztwa i środków prewencyjnych;
- zwiększenie bezpieczeństwa pracy dzięki pracy w bezpieczniejszym środowisku w związku ze zmniejszeniem ryzyka wypadków i obrażeń spowodowanych przez samych pracowników lub ich współpracowników;
- zwiększenie bezpieczeństwa zatrudnienia pracowników z problemem alkoholowym poprzez udzielenie im wsparcia w rozwiązywaniu problemów.

Ramka 2: Skuteczne polityki dotyczące problemów alkoholowych na poziomie Europy i krajów członkowskich

Niniejszy podręcznik koncentruje się na projektowaniu i opracowywaniu działań dotyczących problemów alkoholowych w miejscu pracy. Jednakże bardzo ważne jest zrozumienie, że takie interwencje powinny, w warunkach idealnych, być częścią szeroko zakrojonej i kompleksowej strategii w zakresie profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych obejmującej politykę i ustawodawstwo w tym zakresie koncentrujące się na:

- zmniejszeniu dostępności alkoholu;
- cenach minimalnych alkoholu;
- zakazie reklamy produktów alkoholowych;
- kontrolowaniu ofert zakupów hurtowych;
- ostrzeżeniach zdrowotnych.

1. 4. Kontekst opracowania podręcznika

W Polsce projekt EWA był realizowany przez Państwową Agencję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych we współpracy z Instytutem Medycyny Pracy z Łodzi.

Niniejszy podręcznik jest wynikiem pracy i doświadczeń zebranych w ramach projektu EWA. Prezentuje on w szczególności dowody ustalone i zebrane na podstawie:

- kompleksowego przeglądu dowodów naukowych dotyczących oddziaływania alkoholu w miejscu pracy;
- serii studiów przypadków będących dobrymi praktykami w zakresie zajmowania się kwestiami związanymi z alkoholem w miejscu pracy. W Polsce studium przypadku zostało opracowane min. we współpracy z RAFACO S.A. w Raciborzu;
- opracowania, przeprowadzenia oraz oceny innowacyjnych i opartych na dowodach działań dotyczących rozwiązywania problemów alkoholowych w 55 miejscach pracy z udziałem 9 400 pracowników w 11 krajach europejskich. W Polsce zrealizowano działania we współpracy z Komendą Główną Państwowej Straży Pożarnej w czterech Komendach Wojwódzkich Państwowej Straży Pożarnej oraz Szkołą Aspirantów PSP w Krakowie. Przygotowano i przeprowadzono program profilaktyczny, którym objęto łącznie 763 osoby. Program w formie szkoleniowo-warsztatowej skierowany był do dwóch grup odbiorców: dowódców oraz starżaków i pracowników cywilnych.

Kluczowe wnioski z projektu EWA wskazują, że:

- spożywanie alkoholu ma bardzo negatywny wpływ na pracę;
- działania dotyczące problemów alkoholowych w miejscu pracy mogą pomóc zmienić postawy, podnieść świadomość i zmienić zachowania związane ze spożywaniem alkoholu wśród pracowników;

- działania dotyczące wsparcia w rozwiązywaniu problemów alkoholowych są dobrze odbierane i cenione zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.

Ponadto, projekt EWA zaleca firmom i instytucjom:

- posiadanie spisanych w oparciu o istniejące rozwiązania prawne kompleksowych zasad dotyczących alkoholu w miejscu pracy – dla najbardziej efektywnego i zrównoważonego wpływu (punkt 3.2);
- przyjęcie kompleksowego programu profilaktyki problemów alkoholowych w zakresie zdrowia, jeżeli pozwalają na to zasoby (punkt 2.3);
- dokonanie przeglądu metod pracy, stylów zarządzania i innych czynników mogących powodować stres związany z pracą i potencjalnie prowadzić do problemów alkoholowych;
- doprowadzenie do sytuacji, w której ich miejsca pracy staną się „wolne od alkoholu".

1. 5. Jak korzystać z podręcznika?

Niniejszy podręcznik został zaprojektowany tak, aby był praktyczny i prosty w użyciu. Wyjaśnia krótko powody, dla których działania dotyczące problemów alkoholowych w miejscu pracy są ważne, i pokazuje taktyki służące stworzeniu i wdrożeniu programu. Podręcznik udziela wskazówek, jak krok po kroku przygotować i przeprowadzić szereg działań. Przede wszystkim zawiera listę kontrolną czynników, które należy rozważyć przy opracowywaniu i wprowadzeniu programu w miejscach pracy. Nakreśla kluczowe zadania, jakie należy wykonać, aby opracować skuteczne działania profilaktyczne.

Niniejszy podręcznik jest dostępny w wersji papierowej i elektronicznej na stronie: www.ewaproject.eu. Ponadto, w wersji elektronicznej do pobrania są także materiały pomocnicze, które stanowią uzupełnienie podręcznika i zawierają więcej dowodów naukowych.

2. Co robić? Priorytety programu

Zaangażowanie wszystkich przedstawicieli instytucji w promocję zdrowia pracowników jest niezbędne do zmiany postaw i zachowań. To zaangażowanie jest kluczowe dla powodzenia i skuteczności planowanych działań. Przejrzystość, budowanie zaufania i poufność oraz zapewnienie uczestnictwa pracowników, kierowników, przedstawicieli pracowników i specjalistów ds. BHP w tym procesie są także niezbędne.

Podejmując decyzję o priorytetach i zakresie interwencji dotyczących problemów alkoholowych w miejscu pracy, ważna jest diagnoza obecnej sytuacji, sprecyzowanie celów i określenie działań, które należy podjąć. Kolejne punkty stanowią wskazówki dotyczące tej ważnej fazy opracowywania interwencji.

2.1. Ocena sytuacji w miejscu pracy

Pierwszym krokiem jest ocena obecnego zaangażowania firmy w kwestie związane z alkoholem oraz odniesienie się do obowiązującego prawa. Pomoże to także ustalić punkt odniesienia

dla działań w miejscu pracy i może przyczynić się do podjęcia decyzji o najbardziej odpowiednim rodzaju możliwych działań wobec problemów powodowanych przez picie alkoholu.

Kluczowe czynniki, które należy wziąć pod uwagę, obejmują:

- dokonanie przeglądu krajowego ustawodawstwa lub wytycznych, które mogą dotyczyć alkoholu w miejscu pracy;
- dokonanie przeglądu stosowanych zasad i praktyk związanych z profilaktyką i rozwiązywaniem problemów alkoholowych w miejscu pracy, jeżeli takie istnieją;
- ustalenie aktualnej wiedzy nt. problemów alkoholowych w miejscu pracy;
- brak dostępności alkoholu w firmie, w miejscu pracy lub poza nim, oraz obecne praktyki dotyczące jego spożywania podczas imprez firmowych i towarzyskich*;
- historię wypadków lub innych incydentów związanych z piciem alkoholu.

Inne ważne czynniki, które należy rozważyć, odnoszą się do przygotowania miejsca pracy i pracowników do podjęcia rożnych rodzajów działań. Dowody zebrane w ramach projektu EWA pokazały, że wprowadzenie jasnych zasad i działań profilaktycznych spotyka się z dużym poparciem wśród pracowników – zarówno przed podjęciem działań, jak i później. Niemniej, istotne jest rozważenie:

- czy kultura organizacyjna firmy jest przygotowana. Pomimo dużego wsparcia, alkohol w miejscu pracy może być wśród pracowników kwestią drażliwą i być może niezbędne okaże się podjęcie wstępnych działań, aby przygotować pracowników do zmiany w kulturze organizacyjnej – na przykład rozpoczęcie kampanii podnoszącej świadomość przed próbą zaprojektowania i wprowadzenia bardziej ambitnego projektu;
- czy istnieje prawdopodobieństwo wystąpienia sprzeciwu ze strony pracowników lub ich przedstawicieli – ważna jest bliska współpraca z obiema tymi grupami;
- jakie zasoby są dostępne do przygotowania i przeprowadzenia działań – poza zasobami organizacyjnymi, potencjalne wsparcie można uzyskać od organizacji pozarządowych, sektora zdrowia publicznego i innych organów rządowych czy samorządowych.

2.2. Objaśnienie celów

Działania dotyczące zdrowia koncentrujące się na miejscu pracy powinny mieć jasno określone i powszechnie uznawane cele. W przypadku skutecznej działań wobec problemów alkoholowych, które są w stanie przynieść zmiany w zdrowiu i samopoczuciu pracowników oraz wynikach i produktywności instytucji, kluczowe cele powinny obejmować:

- stworzenie w instytucji kultury i praktyk, które promują odpowiedzialne podejście do alkoholu;
- zwiększenie świadomości wśród pracodawców i pracowników nt. ryzyka i niebezpieczeństw związanych z piciem alkoholu oraz sposobu, w jaki zmiana nawyków związanych ze spożywaniem alkoholu może sprawić, że pracownicy staną się wydajniejsi i zdrowsi;
- zapewnienie wsparcia pracownikom z problemami alkoholowymi.

* Stan prawny w Polsce: zgodnie z art. 14 ustawy z dnia o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 j.t.) zabronione jest spożywanie, sprzedawanie i podawanie napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, przy czym zakaz ten obowiązuje zarówno w czasie jak i poza godzinami pracy. Ponadto zgodnie z art. 44 w/w ustawy dopuszczenie przez osobę zobowiązaną do sprawowania nadzoru do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy zagrożone jest karą grzywny. Niezależnie od powyższego zgodnie z obowiązującymi przepisami zabronione jest wnoszenie alkoholu na teren zakładu pracy.

2.3. Decyzja o zakresie i skali działań

Na podstawie dowodów opartych na dobrych praktykach i bogatego doświadczenia zdobytego w ramach projektu EWA w niniejszym podręczniku wyszczególniono kilka rodzajów działań, które mogą przyczynić się do osiągnięcia powyższych celów. Należą do nich:

- **podnoszenie świadomości** pracowników i pracodawców w zakresie szkód powodowanych przez alkohol i zasad reagowania na problemy dotyczące alkoholu;
- ocena, przegląd, wprowadzenie lub doskonalenie **polityki dotyczącej problemów alkoholowych w miejscu pracy**;
- **programy szkoleniowe w zakresie budowania potencjału** w celu opracowania i wdrożenia efektywnych strategii i procedur wobec problemów alkoholowych;
- **krótkie interwencje** obejmujące badania na obecność alkoholu i doradztwo*;
- **programy usystematyzowane**, które mogą obejmować mechanizmy kierowania do placówek leczenia odwykowego i do specjalistów leczenia uzależnień od alkoholu, wspracie podczas procesu leczenia jak również w trakcie procesu rehabilitacji. W szczególnych przypadkach systemy badań na obecność alkoholu w miejscu pracy*.

Zakres wybranych działań i skala ich przeprowadzania będą odzwierciadlać wynik procesu oceny omówionego w punkcie 2.1. Takie podejście zapewnia elastyczność. Na przykład, pozwala ono organizacjom na dostosowanie swojego podejścia do historii własnych działań prewencyjnych dotyczacych spożywania alkoholu i – w szerszej perspektywie – zdrowia.

W zależności od wprowadzonych elementów i w oparciu o zainwestowane przez organizację zasoby struktura niniejszego podręcznika obejmuje trzy poziomy działań: podstawowy, średniozaawansowany i kompleksowy.

Sposoby realizacji działań na poszczególnych poziomach zostaną wyjaśnione w następnym punkcie. Oddając istotę projektu EWA i opierając się na dowodach zebranych w jego ramach, należy podkreślić, że wszystkie poziomy obejmują wprowadzenie i doskonalenie polityki dotyczącej problemów alkoholowych w miejscu pracy.

* Stan prawny w Polsce: zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 j.t.) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Zgodnie natomiast z art. 17 ust. 3 w/w ustawy badanie stanu trzeźwości pracownika może przeprowadzić organ przeznaczony do ochrony porządku publicznego (np. Policja) na żądanie kierownika zakładu pracy lub osoby przez niego upoważnionej oraz na żądanie samego pracownika.

3. Jak działać? Przygotowywanie i przeprowadzanie działań

Bez względu na zakres realizowanych działań, w ramach przygotowań należy podjąć decyzje o:

- osobach, które będą uczestniczyły w działaniach i o osobach, które je przeprowadzą;
- osobach, które zostaną objęte działaniami, oraz poziomach działań (np. ukierunkowane szkolenie, przekazywanie informacji w dół hierarchii organizacyjnej itp.);
- terminie realizacji;
- funduszach i innych zasobach, które zostaną na to przeznaczone;
- sposobie włączenia mierników oceny i wskaźników wydajności do programu.

√ Kluczowe wskazówki:

- już na samym początku procesu należy zaangażować pracowników lub ich przedstawicieli. Zapewnia to przejrzystość, zachęca do podjęcia inicjatywy i współpracy, zwiększa szanse powodzenia oraz harmonijnego przebiegu programu – w idealnych okolicznościach pracownicy uczestniczący wspólnie z przełożonymi mają poczucie, że jest to ich własny program.

3.1. Podnoszenie świadomości

Działania: kampania dotycząca podnoszenia świadomości

Cel: Podniesienie świadomości wśród pracowników i przełożonych w zakresie szkód wywoływanych przez picie alkoholu, ryzyka dotyczącego alkoholu i miejsca pracy, obowiązujące polityki dotyczącej problemów alkoholowych i sposobu, w jaki zmniejszenie spożycia alkoholu może prowadzić do poprawy wydajności i stanu zdrowia pracowników.

√ Kluczowe wskazówki:

- kampanie i działania dotyczące podnoszenia świadomości powinny być dostosowane do specyfiki grup docelowych;
- dostarczanie informacji metodami interaktywnymi i kreatywnymi zwiększa szanse powodzenia.

Ramka 3 nakreśla priorytety i metody, którymi można się posłużyć w celu podniesienia świadomości na temat alkoholu i ulepszenia polityki dotyczącej problemów alkoholowych w miejscu pracy.

Ramka 3: Działania podnoszące świadomość na temat alkoholu w miejscach pracy skierowane do pracowników

Niezbędne działania:

- dostarczenie kluczowego przekazu dotyczącego spożywania alkoholu w celu zmniejszenia wywoływanych przez niego szkód.

Podnoszenie świadomości u pracowników często koncentruje się na:

- informowaniu i budowaniu świadomości nt. zagrożeń związanych ze spożywaniem alkoholu w miejscu pracy i zagrożeń dla zdrowia i samopoczucia pracowników;
- dostarczaniu informacji nt. doradztwa i wsparcia w organizacji oraz dostępności do oferty specjalistycznej poza instytucją;
- wyjaśnianiu polityki i procedur dotyczących rozwiązywania problemów alkoholowych.

Kreatywne interwencje mogą obejmować zdarzenia interaktywne zawierające:

- arkusze informacyjne i ulotki;
- plakaty informacyjne i plakaty kampanii;
- upominki z przesłaniem;
- przelicznik jednostek spożytego alkoholu (alkoholowe liczydełko);
- zajęcia warsztatowe w tym m.in. ćwiczenia grupowe i dyskusje w małych grupach, odgrywanie, scenek i ról;
- quizy;
- przewodnik i poradniki dotyczące miejsc pracy (w tym wersja elektroniczna);
- bufet z napojami bezalkoholowymi*.

Przykłady dotyczące projektu EWA

ULOTKI. W całych **Niemczech** rozprowadzono ponad 60 000 ulotek opracowanych przez DHS w celu podnoszenia świadomości nt. skutków spożywania alkoholu.

PLAKATY. W **Katalonii** agencja FCC opracowała bardzo wpływową kampanię podnoszącą świadomość nt. skutków spożywania alkoholu skierowaną do wszystkich pracowników. Oddziaływała ona poprzez grafikę, wykorzystanie humoru i jasnego pozytywnego przekazu w celu skutecznego przyciągnięcia uwagi pracowników.

* Stan prawny w Polsce: zgodnie z art. 14 ustawy z dnia o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 j.t.) zabronione jest spożywanie, sprzedawanie i podawanie napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, przy czym zakaz ten obowiązuje zarówno w czasie jak i poza godzinami pracy. Ponadto zgodnie z art. 44 w/w ustawy dopuszczenie przez osobę zobowiązaną do sprawowania nadzoru do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy zagrożone jest karą grzywny. Niezależnie od powyższego zgodnie z obowiązującymi przepisami zabronione jest wnoszenie alkoholu na teren zakładu pracy.

Więcej szczegółów i inne przykłady EWA dotyczące dobrych praktyk w podnoszeniu świadomości znajdują się na stronie: www.ewaproject.eu

Kluczowe zadania:

- opracowanie priorytetów i przekazu działań podnoszących świadomość;
- zdobycie lub opracowanie materiałów podnoszących świadomość;
- przeprowadzenie serii działań z pracownikami;
- dokonanie przeglądu i oceny doświadczeń.

3.2. Ocena i doskonalenie lub wprowadzenie polityki dotyczącej miejsca pracy

Uzgodniony i spisany protokół oraz polityka dyscyplinarna dotycząca zdrowia są bardzo ważne – wdrożenie polityki może wnieść trwały wkład w praktyki w miejscu pracy i kulturę organizacyjną. Ustalenia projektu EWA zalecają, aby miejsce pracy było „wolne od alkoholu".

Działania: Ocena, przegląd i doskonalenie lub wprowadzenie polityki związanej z alkoholem w miejscu pracy.

Cel: Wprowadzenie skutecznej polityki związanej z alkoholem, która będzie powszechnie znana i stosowana.

√ Kluczowe wskazówki:

- należy stosować istniejące dobre praktyki w zakresie polityki związanej z alkoholem w miejscu pracy, dostosowując je – w razie potrzeby – do sytuacji w konkretnym miejscu pracy;
- polityka nie powinna opierać się wyłącznie na procedurach dyscyplinarnych, lecz powinna zawierać także mechanizmy wsparcia. Należy wyjaśnić, że celem polityki dotyczącej alkoholu nie jest karanie, tylko pomaganie;
- należy zaangażować pracowników w opracowanie polityki dotyczącej alkoholu, aby zyskać dla niej poparcie;
- należy podjąć starania w kierunku podniesienia poziomu wiedzy nt. polityki dotyczącej alkoholu – na przykład poprzez wprowadzenie nowej polityki w parze z szerzej zakrojonym wydarzeniem podnoszącym świadomość.

Ramka 4 nakreśla kluczowe elementy dobrych zwyczajów i kompleksowej polityki związanej z alkoholem w miejscu pracy.

Ramka 4: Ocena i przegląd polityki związanej z alkoholem

Niezbędne działania:

- dokonanie przeglądu i oceny obecnego stanowiska dotyczącego polityki i strategii;
- usprawnienie i wprowadzenie jasnych, kompleksowych i skutecznych polityk i procedur.

Modelowa polityka tego rodzaju mogłaby zawierać punkty dotyczące:

- spożywania alkoholu w godzinach pracy* i wcześniej;
- posiadania alkoholu w miejscu pracy*;
- spożywania alkoholu podczas imprez firmowych, spotkań okolicznościowych z klientami lub wykonywania czynności służbowych;
- procedur dyscyplinujących, ale także wspierających, procedur na wypadek naruszenia polityki dotyczącej alkoholu;
- procedur postępowania w przypadku podejrzenia o problem alkoholowy;
- określenia konkretnych kategorii pracowników (np. ze względów bezpieczeństwa pracy, i rozważenie, czy badania na obecność alkoholu są uzasadnione) oraz sposobu stosowania polityki wobec nich;
- wsparcia pracowników i poufności w odniesieniu do kwestii dotyczących alkoholu, w tym jasnego określenia procedury kierowania do specjalistów.

Przykład standardowego modelu polityki związanej z alkoholem, którego dostarcza projekt EWA, zawierający dalsze wskazówki dotyczy sposobów jej opracowania, znajduje się na stronie: www.ewaproject.eu

Kluczowe zadania:

- przegląd i ocena polityki dotyczącej alkoholu oraz praktyk dotyczących alkoholu w miejscu pracy;
- stworzenie lub udoskonalenie spisanej polityki dotyczącej alkoholu;
- zapewnienie wsparcia ze strony pracowników i ich przedstawicieli dla nowej polityki dotyczącej alkoholu;
- wprowadzenie i rozpowszechnienie poprawionej lub nowej polityki dotyczącej alkoholu.

3.3. Szkolenie dotyczące budowania potencjału

Zaangażowanie się kierowników i innych pracowników wyższego szczebla w promowanie zdrowia pracowników instytucji jest niezbędne do zmiany postaw i zachowań. Programy szkoleniowe, które mogą dać kluczowemu personelowi umiejętności i motywację do za-

* Stan prawny w Polsce: zgodnie z art. 14 ustawy z dnia o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 j.t.) zabronione jest spożywanie, sprzedawanie i podawanie napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, przy czym zakaz ten obowiązuje zarówno w czasie jak i poza godzinami pracy. Ponadto zgodnie z art. 44 w/w ustawy dopuszczenie przez osobę zobowiązaną do sprawowania nadzoru do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy zagrożone jest karą grzywny. Niezależnie od powyższego zgodnie z obowiązującymi przepisami zabronione jest wnoszenie alkoholu na teren zakładu pracy.

jęcia się kwestiami dotyczącymi alkoholu są niezbędne do budowania potencjału organizacji.

Działania: Programy szkoleniowe budujące potencjał

Cel: Umożliwienie kluczowemu personelowi (pracodawcy, kierownicy, specjaliści ds. BHP itd.) zrozumienia sposobu wykrywania i prawidłowego radzenia sobie z problemami alkoholowymi, szkolenia podwładnych i przekazywania informacji w dół hierarchii organizacyjnej oraz zapewnienia skuteczności polityki dotyczącej alkoholu, procedur i praktyk.

√ Kluczowe wskazówki:

- szkolenie powinno być kompleksowe, interaktywne prowadzone w sposób ciekawy i interesujacy dla odbiorów;
- kluczowym celem powinno być zmotywowanie uczestników szkolenia do stania się zagorzałymi zwolennikami promocji zdrowia w zakresie alkoholu.

Ramka 5 nakreśla elementy szkolenia dla pracodawców i kierowników.

Ramka 5: Programy szkoleniowe budujące potencjał

Niezbędne działania:

- szkolenie dotyczące budowania potencjału dla kluczowych przedstawicieli firmy.

Szkolenie dla tych grup powinno koncentrować się na:

- ocenie i rozpoznawaniu oznak i objawów nadużywania alkoholu;
- zapewnieniu wiedzy i umiejętności dotyczących sposobu korzystania z tych informacji;
- uczeniu się, w jaki sposób wdrażać kompleksową politykę dotyczącą alkoholu, w tym zasad kontroli, i jasnym określaniu procedur kierowania do specjalistów;
- zdobywaniu umiejętności komunikowania się z pracownikami w kwestiach dotyczących alkoholu.

Przykłady dotyczące projektu EWA w Polsce

Sesja szkoleniowa w Państwowej Straży Pożarnej. Dowódcy w trakcie sześciogodzinnych zajęć warsztatowych mogli m.in. zapoznać się z informacjami dotyczącymi szkód powodowanych przez picie alkoholu i ich wpływu na funkcjonowanie w miejscu pracy a także poznać i przećwiczyć podstawy interwencji kryzysowej wobec osoby z problemem alkoholowym. Materiały rozdawne wszystkim uczestnikom szkoleń: alkoholowe liczydełko i broszura dotycząca sposobów reagowania na problemy dotyczące alkoholu w środowisku pracy. Dzięki zaangażowaniu i wiedzy dowódców uzyskanych w trakcie szkolenia działania kierowane do strażaków był bardziej skuteczne.

Więcej szczegółów i inne przykłady dobrych zwyczajów w szkoleniach dotyczących budowania potencjału w kontekście alkoholu w firmowych programach znajdują się na stronie: www.ewaproject.eu oraz www.projektewa.eu

Kluczowe zadania:

- opracowanie materiałów szkoleniowych;
- wyznaczenie kluczowego personelu do przeszkolenia;
- przeprowadzenie szkolenia w celu budowania potencjału do skutecznych i zrównoważonych działań;
- dokonanie przeglądu doświadczeń z zakresu szkoleń dotyczących budowania potencjału, ich treści i sposobu prowadzenia.

3.4. Krótkie interwencje

Istnieje wiele dowodów wskazujących na to, że krótkie interwencje są skuteczne i stają się coraz cenniejsze we wspieraniu pracowników, którzy spożywają alkohol w niebezpiecznych i szkodliwych ilościach. Krótkie interwencje okazały się popularnym narzędziem interwencji wśród twórców polityk dotyczących alkoholu i specjalistów ds. zdrowia, ponieważ są rozwiązaniem tanim i popartym dowodami.

Działania: Krótkie interwencje mogące objąć badania na obecność alkoholu* i doradztwo dotyczące spożycia alkoholu, w tym zastosowanie testu AUDIT[3].

Cel: Określenie, którzy pracownicy są narażeni na szkody wywołane przez alkohol w celu zapewnienia im doradztwa i wsparcia.

√ Kluczowe wskazówki:

- niezbędna jest poufność w ramach procedur;
- należy użyć testu AUDIT jako narzędzia do przeprowadzania wstępnej diagnozy dotyczącej wzorów picia alkoholu (zob. tabela poniżej);
- wprowadzenie jasnych procedur doradzania i kierowania do specjalistów leczenia uzależnień od alkoholu.

Ramka 6 nakreśla ważne elementy procesu krótkich interwencji w środowisku pracy.

Ramka 6: Krótkie interwencje

Niezbędne działania:

- Badanie pracowników na obecność alkoholu* i doradzanie im w ramach indywidualnych konsultacji.

Elementy, które przyczyniają się do zwiększenia skuteczności krótkich interwencji dotyczących problemów alkoholowych:

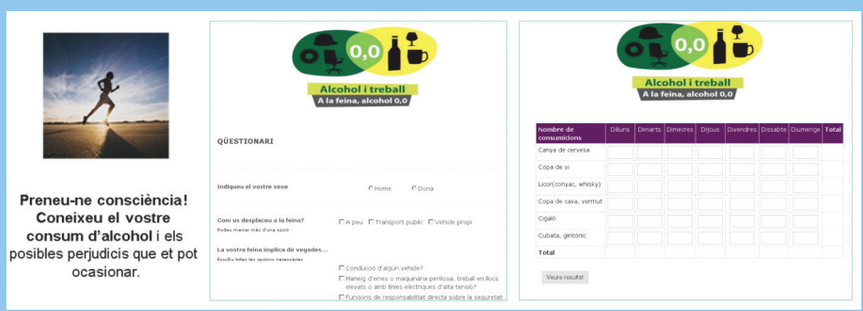
- użycie szybkiego, praktycznego i zgodnego z prawem narzędzia do przeprowadzenia badania, które da podstawy do podjęcia interwencji;
- podnoszenie świadomości istnienia dowodów, które świadczą o skuteczności interwencji;
- zapewnienie szkolenia w ramach programów wdrażających pracowników, które sprawią, że np. specjaliści ds. BHP będą bardziej skłonni zaakceptować badania na obecność alkoholu* i krótkie interwencje jako część swojej pracy;
- zapewnianie pracownikom zrozumiałych informacji zwrotnych i wyboru działań;
- krótkie interwencje online mogą być opłacalne i zapewnić poufność.

[3] *Światowa Organizacja Zdrowia. Dostęp na stronie: http://www.who.int/substance_abuse/publications/alcohol/en/*

* Stan prawny w Polsce: zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 j.t.) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Zgodnie natomiast z art. 17 ust. 3 w/w ustawy badanie stanu trzeźwości pracownika może przeprowadzić organ przeznaczony do ochrony porządku publicznego (np. Policja) na żądanie kierownika zakładu pracy lub osoby przez niego upoważnionej oraz na żądanie samego pracownika.

AUDIT-C Pytania:	System punktowania					Twój wynik:
	0	1	2	3	4	
Jak często pijesz napoje zawierające alkohol?	Nigdy	Raz na miesiąc lub rzadziej	2–4 razy w miesiącu	2–3 razy w tygodniu	Co najmniej 4 razy w tygodniu	
Ile jednostek alkoholu zwykle spożywasz w dniu, w którym pijesz alkohol?	1–2	3–4	5–6	7–9	10+	
Jak często pijesz 6 lub więcej jednostek naraz?	Nigdy	Rzadziej niż raz na miesiąc	Raz w miesiącu	Raz na tydzień	Codziennie lub prawie codziennie	
Wynik: Suma **5+** dla mężczyzn i **4+** dla kobiet wskazuje na zwiększone lub wysokie ryzyko nadużywania alkoholu i tym samym wynik AUDIT–C jest pozytywny.						Suma:

Przykłady dotyczące projektu EWA



Narzędzie elektroniczne BI W Katalonii stworzono narzędzie online do interwencji BI. Pracownicy mogli anonimowo ocenić własne wzory picia alkoholu i ryzyko związane z pracą oraz otrzymać spersonalizowane porady.

Więcej szczegółów i inne przykłady dobrych zwyczajów dotyczących badań na obecność alkoholu, krótkich interwencji i doradztwa dotyczącego spożywania alkoholu w miejscu pracy znajdują się na stronie: www.ewaproject.eu

Kluczowe zadania:

- określenie narzędzi do przeprowadzania badań na obecność alkoholu*;
- podnoszenie świadomości nt. badań na obecność alkoholu i zwiększanie liczby testów dotyczących wzorów picia alkoholu (np. AUDIT);
- świadczenie usług doradztwa i zarządzania;

* Stan prawny w Polsce: zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 j.t.) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Zgodnie natomiast z art. 17 ust. 3 w/w ustawy badanie stanu trzeźwości pracownika może przeprowadzić organ przeznaczony do ochrony porządku publicznego (np. Policja) na żądanie kierownika zakładu pracy lub osoby przez niego upoważnionej oraz na żądanie samego pracownika.

- zapewnienie uczestnikom informacji zwrotnych odzwierciedlających potrzebę poufności;
- informowanie uczestników o możliwościach skierowania do specjalistów, jeżeli jest to wskazane.

3.5. Działania kompleksowe

Działania kompleksowe w danym miejscu pracy powinny, oprócz elementów z poziomu podstawowego i średniozaawansowanego, a także angażować pracodawców wprowadzających w życie usystematyzowany program, który może zawierać:

- wprowadzenie usystematyzowanego programu profilaktyki problemów alkoholowych w celu podniesienia świadomości;
- stosowanie narzędzi do przeprowadzania badań na obecność alkoholu* w celu kontroli jego spożycia, jeżeli jest to zasadne;
- umożliwienie konsultacji, wsparcia lub terapii uzależnienia od alkoholu albo skierowania na leczenie;
- wprowadzenie skutecznych systemów monitorowania rezultatów.

√ Kluczowe wskazówki:

- włączenie programu związanego z profilaktyką problemów alkoholowych do szerszego programu na rzecz dobrego samopoczucia;
- ułatwienie dostępu do specjalistycznego leczenia problemów alkoholowych jest niezbędne w rechabilitacji i ponownej integracji pracowników.

Ramka 7 nakreśla planowe praktyki w miejscu pracy, które będą częścią interwencji kompleksowej.

Ramka 7: Działania kompleksowe

Niezbędne działania:

- wdrożenie programu związanego z alkoholem dotyczącego dobrych zwyczajów pracowników w miejscu pracy.

Może to obejmować zastosowanie planowych praktyk w miejscu pracy, które obejmują:

- wdrożenie polityki dotyczącej pracowników i imprez firmowych;
- tworzenie usystematyzowanego programu podnoszenia świadomości, a nie tylko jednorazowych działań (np. jako elementu szerszego programu na rzecz zdrowia lub ciągłego kształcenia zawodowego);

* Stan prawny w Polsce: zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 j.t.) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Zgodnie natomiast z art. 17 ust. 3 w/w ustawy badanie stanu trzeźwości pracownika może przeprowadzić organ przeznaczony do ochrony porządku publicznego (np. Policja) na żądanie kierownika zakładu pracy lub osoby przez niego upoważnionej oraz na żądanie samego pracownika.

- poufny system wsparcia badań pracowników na obecność problemów alkoholowych i kierowanie na leczenie, jeżeli jest to zasadne;
- badanie konkretnych pracowników na obecność alkoholu w godzinach pracy*, jeżeli jest to zasadne;
- tworzenie systemów do kontroli incydentów, wypadków i absencji chorobowych związanych z alkoholem.

Więcej szczegółów i przykładówdotyczących projektu EWA związanych z działaniami kompleksowymi dostępnych jest na stronie: www.ewaproject.eu

Kluczowe zadania:

- dokonanie przeglądu wcześniejszych doświadczeń z działań dotyczących problemów alkoholowych;
- podjęcie współpracy z interesariuszami firmy w celu stworzenia kompleksowego programu;
- określenie i zapewnienie potrzebnych zasobów;
- propagowanie zaproponowanych działań wśród wszystkich pracowników;
- rozpoczęcie i wdrożenie programu;
- kontrola i ocena postępów i oddziaływania oraz odpowiednie dostosowanie przyszłych działań.

4. Jak kontrolować i oceniać?

Zdefiniowanie i stworzenie wskaźników kontrolnych i narzędzi oceny jest niezbędne do oceny postępu i oddziaływania. Jest to szczególnie zalecane, gdy organizacje wprowadzają długoterminowe działania lub po pewnym czasie chcą poznać zmianę poziomu wiedzy, zachowania i postaw dotyczących alkoholu wśród pracowników. Wprowadzenie kontroli, która pozwala na stwierdzenie incydentów i wypadków związanych z alkoholem, także dostarcza firmom cennych informacji na temat stopnia, w jakim alkohol stanowi problem w danej instytucji. Wskaźniki powinny być mierzalne, znaczące i łatwe do opracowania. Powinny mierzyć postęp i oddziaływanie.

Wskaźniki postępu

Wskaźniki postępu powinny odnosić się do postępu w kontekście celów konkretnych interwencji. Mogą one obejmować:

* Stan prawny w Polsce: zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 j.t.) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Zgodnie natomiast z art. 17 ust. 3 w/w ustawy badanie stanu trzeźwości pracownika może przeprowadzić organ przeznaczony do ochrony porządku publicznego (np. Policja) na żądanie kierownika zakładu pracy lub osoby przez niego upoważnionej oraz na żądanie samego pracownika.

- liczbę pracowników objętych wydarzeniami podnoszącymi świadomość;
- liczbę przeprowadzonych szkoleń i liczbę pracowników nimi objętych;
- liczbę pracowników objętych krótkimi interwencjami;
- liczbę innych organizacji, które dowiedziały się o dobrych zwyczajach w miejscu pracy.

Wskaźniki oddziaływania

Wskaźniki oddziaływania powinny mieć na celu pomiar zmian w wiedzy, postawach i zachowaniach dotyczących alkoholu wśród kluczowego personelu i innych pracowników, w tym świadomość wpływu, jaki alkohol może mieć na wydajność i rentowność organizacji. Podczas gdy zbierane na bieżąco dane dostarczają informacji nt. tendencji, to zestawienie ich przed rozpoczęciem działań i po nich może dostarczyć cennych informacji nt. ich skuteczności w konkretnym miejscu pracy. Może to również dostarczyć informacji nt. priorytetów i dostosowywania działań w zakresie alkoholu od ich zapoczątkowania do zakończenia. W ten sposób wskaźniki oddziaływania mogą stanowić użyteczne narzędzie zarządcze.

Wskaźniki oddziaływania sprawdzone w ramach Projektu EWA obejmują:

- świadomość wpływu spożywania alkoholu na zdrowie;
- postawy wobec alkoholu i jego spożywania w miejscu pracy;
- ilość spożywanego alkoholu;
- znajomość polityki dotyczącej alkoholu w miejscu pracy.

Kopia kwestionariusza pracowniczego w ramach projektu EWA jest dostępna na stronie: www.ewaproject.eu

Kontrola wskaźników

Organizacje powinny rozważyć dodanie kategorii kontrolujących dane, aby ująć w kartotekach pracowniczych incydenty, wypadki i absencje chorobowe związane z alkoholem w celu łatwej kontroli zdarzeń związanych z alkoholem.

Kluczowe zadania:

- zdefiniowanie wskaźników postępu, oddziaływania i kontroli;
- opracowanie wskaźników oddziaływania podstawowego na etapie przedinterwencyjnym;
- bieżące opracowywanie wskaźników dotyczących postępu i kontroli;
- opracowanie dalszych wskaźników oddziaływania na etapie pointerwencyjnym.

Ocena działań

Wskaźniki wspomniane powyżej mogą dostarczyć kluczowych dowodów ilościowych do oceny skuteczności działań dotyczących alkoholu w środowisku pracy. Ocena jakościowa może stanowić wartość dodaną danych ilościowych. Może też pomóc wyjaśnić postęp, problemy i sukcesy. Metody jakościowe, które można zastosować, obejmują wywiady częściowo ustrukturyzowane z osobami udzielającymi informacji i sesje grupy fokusowej z udziałem kluczowego personelu i pracowników. Analiza ilościowych i jakościowych wyników badań umożliwia ocenę:

- wpływu interwencji i zakresu, w jakim realizuje ona swoje cele;
- lepiej i gorzej funkcjonujących elementów;
- opinii nt. sposobu opracowywania interwencji w przyszłości;
- zaleceń dotyczących krótko- i średnioterminowych modyfikacji interwencji, jeżeli jest to zasadne.

Kompleksowy podręcznik do oceny interwencji dotyczących alkoholu w środowisku pracy pt. „EWA Analytic Framework Model: Guidance document for analyses of pilot interventions" dostępny jest na stronie: www.ewaproject.eu

Kluczowe zadania:

- stworzenie metodologii oceny;
- opracowanie i stosowanie zasad gromadzenia danych, np. wskaźników wydajności i informacji zwrotnych dla pracowników;
- prowadzenie oceny w określonym czasie;
- użycie oceny do dokumentowania oddziaływania i informowania o przyszłych działaniach;
- dzielenie się doświadczeniem z osobami, które prowadzą interwencje dotyczące problemów alkoholowych w miejscach pracy, lub są tym zainteresowane.

5. Harmonogram działań

Harmonogramy opracowywania działań dotyczących problemów alkoholowych w miejscu pracy składają się z serii faz:

- faza wstępna,
- faza projektowania i opracowywania programu,
- faza rozpoczęcia i wdrażania programu,
- ocena i informacje zwrotne.

Fazy działań		Lista kontrolna
Faza 1: Wstęp	Opracowywanie działań	• obrana metoda (wewnętrzna realizacja projektu przez własną firmę/realizacja projektu przez organizację zewnętrzną w części lub w całości); • ocena obecnego zaangażowania firmy w kwestie dotyczące alkoholu i ustawodawstwo; • cele działań; • oczekiwany poziom działań: podstawowy, średniozaawansowany lub kompleksowy, oraz elementy, które należy uwzględnić.
	Kluczowi uczestnicy	• kto poprowadzi i pokieruje działaniami; • kto będzie świadczyć wsparcie; • kto zostanie objęty szkoleniem; • inni zaangażowani interesariusze; • czy zaangażowana zostanie cała firma, czy tylko niektóre miejsca pracy; • ustalenia dotyczące koordynacji działań różnych uczestników.
	Zestawienie lub opracowanie zasobów i materiałów	• jakie zasoby i materiały zostaną opracowane i wykorzystane; • kto dokona zestawienia i opracowania materiałów.
Faza 2: Wdrożenie	Działania: wszelkie działania prowadzone w miejscu pracy • podnoszenie świadomości; • kontrola i doskonalenie polityki; • szkolenie kierowników; • krótkie interwencje i doradztwo; • system kierowania do specjalistów; • badanie na obecność alkoholu*; • kontrola.	• kto wykona każde z działań; • w jaki sposób będą opracowywane działania; • jaki będzie zakres działań; • w jaki sposób będą realizowane działania; • jaki będzie czas trwania i częstotliwość działań; • jak zminimalizować oddziaływanie na codzienną działalność w miejscu pracy. W zależności od charakterystyki firmy i zakresu działań warto rozważyć zorganizowanie spotkania informacyjnego.

* Stan prawny w Polsce: zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 j.t.) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Zgodnie natomiast z art. 17 ust. 3 w/w ustawy badanie stanu trzeźwości pracownika może przeprowadzić organ przeznaczony do ochrony porządku publicznego (np. Policja) na żądanie kierownika zakładu pracy lub osoby przez niego upoważnionej oraz na żądanie samego pracownika.

Faza 3: Ponowne spotkanie i analiza	Analiza projektu	• ocenę wyjściową należy przeprowadzić na początku i na końcu działań. Jej wyniki będą świadczyć o skuteczności działań i wskażą elementy, które wymagają udoskonalenia.

Należy mieć na uwadze, że najbardziej użyteczne są działąnia długoterminowe, ciągłe i opracowywane etapami, a działania kompleksowe są skuteczniejsze niż podstawowe, jednorazowe działania. Z tego względu, jeżeli to tylko możliwe, należy starannie zaprojektować i zaplanować harmonogram wdrażania oraz wprowadzić zapisy gwarantujące ciągłość działań.

Na podstawie doświadczenia z działań pilotażowych projektu w ramach projektu EWA w poniższej tabeli nakreślono proponowane fazy działań dotyczących problemów alkoholowych w miejscu pracy. W tej modelowej tabeli zaprezentowano treści, które powinno się włączać do każdego działania i które, w parze z powyższymi wskazówkami, mogą być wykorzystywane jako lista kontrolna przy opracowywaniu i projektowaniu planów działań.

Associated Partners

Collaborating Partners

Ledy by:

In collaboration with:

Co-financed by:

European Workplace and Alcohol

Contact us

EWA - European Workplace and Alcohol

Program on Substance Abuse Department of Health
of the Government of Catalonia

C. Roc Boronat 81-95, 3a. planta 08005 - Barcelona

Tel 93 551 36 10

ewa@gencat.cat

www.ewaproject.eu