

Jak w zakładzie pracy zrealizować program dotyczący profilaktyki zażywania substancji psychoaktywnych?

Elżbieta Korzeniowska
Krzysztof Puchalski

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy
Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Ogólny cel takiego programu

Możliwie maksymalne ograniczenie konsumpcji substancji psychoaktywnych przez pracowników

Cel trzeba doprecyzować, m.in.:

- co oznacza ograniczenie (np. zmniejszenie ilości, całkowita abstynencja)?
- gdzie (np. w pracy, może też poza nią, tj. w życiu codziennym)?
- kogo to dotyczy (np. wszystkich używających, tylko chętnych by im pomóc)?
- których substancji (wybranych, wszystkich)?



Modelowa metodyka zakładowych programów dotyczących konsumpcji substancji psychoaktywnych

Cel jest osiągnięty poprzez rozwiązywanie już istniejących problemów związanych z zażywaniem substancji psychoaktywnych oraz zapobieganie im

Co jest problemem? – określanie problemów z punktu widzenia firmy (bardziej niż zdrowia)



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Modelowa metodyka zakładowych programów dotyczących konsumpcji substancji psychoaktywnych

Połączenie dwóch typów działań:

a) wspierających

b) dyscyplinujących pracowników



INSTYTUT MEDYCyny PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- doskonalenie wiedzy i umiejętności personelu (w tym kadry) związanych z problemem konsumpcji substancji psychoaktywnych (działania edukacyjne);
- rozwiązania społeczno-organizacyjne ułatwiające m.in. wczesne identyfikowanie problemu, udział pracowników w terapii, utrzymanie zatrudnienia w trakcie leczenia, powrót do pracy po jego zakończeniu;
- ograniczanie sytuacji stresowych (dla zmniejszenia ryzyka sięgania po substancje psychoaktywne przez personel) oraz programy prozdrowotne, np. aktywności fizycznej, zdrowego odżywiania (dla łatwiejszego radzenia sobie ze skutkami odstawienia)





SWISS

CONTRIBUTION

Działania dyscyplinujące

- **konsekwentne** respektowanie przepisów prawa:
 - obowiązujących w całym kraju (także branżowych)
 - wprowadzonych w wewnętrznych dokumentach firmy (układach, regulaminach rozporządzeniach)

Zakazują one lub ograniczają możliwość konsumpcji substancji psychoaktywnych w pracy, regulują ich dozwoloną konsumpcję, sposoby kontroli, ustalają kary za złamanie obowiązujących reguł



INSTYTUT MEDYCyny PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- jak najliczniejsze grupy personelu:
 - pracownicy, którzy nie używają substancji psychoaktywnych
 - konsumenci, nadużywający, uzależnieni
 - rodziny pracowników (opcja)
- dlaczego tak szeroko?:
 - profilaktyka
 - klimat i wsparcie społeczne

Warto zwrócić uwagę na kobiety, które na ogół rzadziej używają substancji psychoaktywnych, ale zazwyczaj łatwiej się uzależniają i gorzej radzą sobie, gdy to nastąpi. Ma to istotne znaczenie społeczne (zdolności prokreacyjne społeczeństwa i zdrowie przyszłego pokolenia)



Modelowe zasady realizacji w firmie programu dot. konsumpcji substancji psychoaktywnych

Program taki powinien:

- być zgodny z krajowym prawodawstwem i innymi obowiązującymi w firmie przepisami;
- mieć postać formalnego wewnętrznego dokumentu;
- jasno określać swoje cele;
- wskazywać obligacje dotyczące działań personelu oraz zasady postępowania związane z ich nieprzestrzeganiem,
- określać rodzaj pomocy, jakiej firma udziela pracownikom w związku z wdrożeniem polityki,
- określać zadania osób odpowiedzialnych oraz kierownictwa

wszystkich szczebli;



INSTYTUT MEDYCyny PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Modelowe zasady realizacji w firmie programu dot. konsumpcji substancji psychoaktywnych, cd.

- bazować na konsultacjach z pracownikami;
- jednoznacznie wyrażać wolę najwyższego kierownictwa, dotyczącą uregulowania problemu;
- określać sposób poinformowania personelu wszystkich szczebli oraz zewnętrznego otoczenia firmy o przyjętych rozwiązaniach,
- zapewniać równość traktowania każdego pracownika,
- gwarantować poufność,



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Modelowe zasady realizacji w firmie programu dot. konsumpcji substancji psychoaktywnych, cd.

- określać sposoby monitorowania i korygowania zapisów wypracowanej polityki,
- zapewniać odpowiedni czas na przygotowanie się personelu do wdrożenia polityki



INSTYTUT MEDYCyny PRACY IM. PROF. J. NOFERA

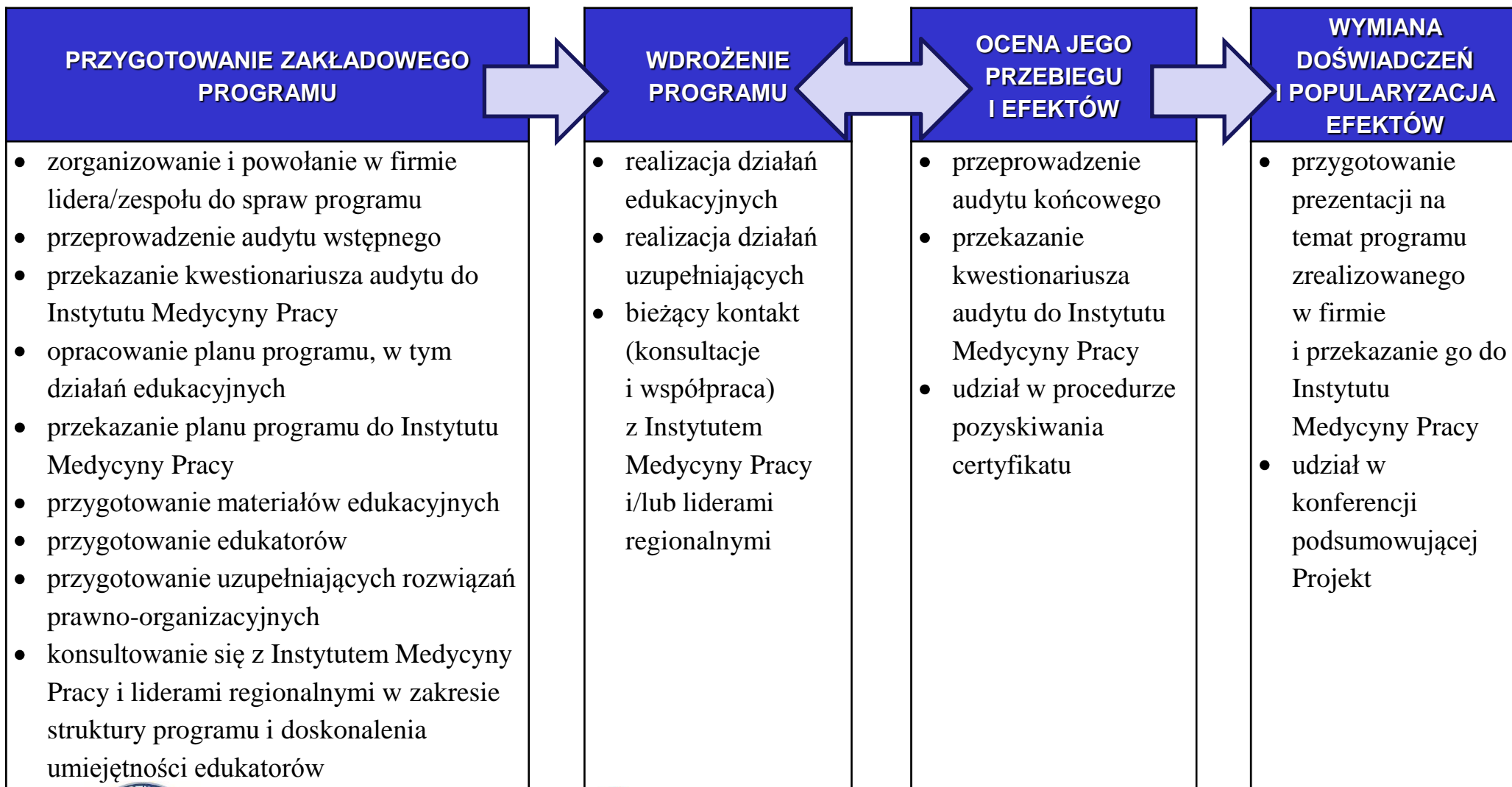
Zasady realizacji programu w firmach uczestniczących w Projekcie

„Profilaktyczny program w zakresie przeciwdziałania uzależnieniu od alkoholu, tytoniu i innych środków psychoaktywnych”

w zadaniu koordynowanym przez Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, pt.:

„Przygotowanie programu edukacyjnego dla zakładów pracy, metodyka i materiały edukacyjne oraz realizacja programu w zakładach pracy”





Typy działań firmy, podejmowanych w ramach projektu „Profilaktyczny program w zakresie przeciwdziałania uzależnieniu od alkoholu, tytoniu i innych środków psychoaktywnych”

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM PROJEKTEM

obligatoryjne

fakultatywne

DZIAŁANIA PROFILAKTYCZNE

obligatoryjne
działania
profilaktyczne

dobrowolne
działania
uzupełniające



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Obligatoryjne działania związane z zarządzaniem projektem

- przeszkolenie wstępne zakładowego lidera na temat metodyki realizacji Projektu;
- umieszczenie na terenie firmy plakatu informującego o jej uczestnictwie w projekcie;
- przeprowadzenie audytu wstępnego w firmie;
- przekazanie wypełnionego kwestionariusza audytu do Instytut Medycyny Pracy (bezpośrednio lub za pośrednictwem lidera regionalnego);



Obligatoryjne działania związane z zarządzaniem projektem, cd.

- przekazanie opracowanego w firmie planu programu edukacyjnego i planu działań uzupełniających (jeśli będą wdrażane) do Instytut Medycyny Pracy (bezpośrednio lub za pośrednictwem lidera regionalnego);
- przeprowadzenie audytu końcowego;
- przekazanie kwestionariusza audytu końcowego do Instytutu Medycyny Pracy (bezpośrednio lub za pośrednictwem lidera regionalnego);
- udział przedstawiciela/i firmy w konferencji podsumowującej Projekt;



Fakultatywne działania związane z zarządzaniem projektem

- udział przedstawiciela firmy w konsultacjach, ze specjalistami z IMP, dotyczących doskonalenia umiejętności edukowania pracowników oraz działań fakultatywnych w zakresie ograniczania konsumpcji substancji psychoaktywnych;
- przygotowanie, przekazanie do IMP i przedstawienie na konferencji podsumowującej Projekt prezentacji na temat zrealizowanego w firmie programu (jako tzw. przykładu dobrej praktyki);
- udział w procedurze uzyskania certyfikatu związanego z udziałem w Projekcie;



- dystrybucja wśród pracowników materiałów edukacyjnych przekazywanych przez IMP;
- umieszczenie na terenie firmy plakatu informującego o tym gdzie pracownicy mający problem z używaniem substancji psychoaktywnych mogą uzyskać pomoc;
- udostępnienie pracownikom testów i kwestionariuszy do autodiagnozy konsumpcji substancji psychoaktywnych (w formie wydrukowanej, w intranecie, wskazując linki do ich odnalezienia w sieci);



- dodruk/powielenie, publikacja online itp. materiałów edukacyjnych przekazanych przez Instytut Medycyny Pracy;
- przygotowanie własnych plakatów, audycji, artykułów do prasy zakładowej, intranetu itp. do upowszechnienia wśród pracowników;
- wskazanie wiarygodnych źródeł informacji na temat konsumpcji substancji psychoaktywnych (książek, ulotek, broszur, stron internetowych itp.), z których pracownicy mogą skorzystać samodzielnie;



Inne działania fakultatywne

- przykłady dot. ograniczenia palenia tytoniu

(zob. poradnik dla pracodawców i menedżerów pt. „Zarządzanie problemem konsumpcji tytoniu, alkoholu i innych substancji psychoaktywnych w firmie”)



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Działania terapeutyczne

- organizowanie dla pracowników, sponsorowanie im terapii antytytoniowych (usług odzwyczajania od palenia), np. grupowych treningów lub grup wsparcia dla chcących rzucić palenie, zabiegów medycyny niekonwencjonalnej itp.
- sponsorowanie pracownikom zakupu leków ułatwiających rzucenie palenia
- zorganizowanie indywidualnych porad medycznych (tzw. minimalna interwencja lekarska), zachęcających pracowników do niepalenia (np. w czasie badań okresowych)



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Gratyfikacje za niepalenie

- **jednorazowe** nagrody dla pracowników decydujących się nie palić
- **regularne** gratyfikacje finansowe za niepalenie tytoniu



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Działania wspomagające

- deklaracje dla pracowników dotyczące rezygnacji z palenia
- działania angażujące rodziny pracowników (np. konkursy antytytoniowe dla dzieci, festyny na rzecz niepalenia dla rodzin)



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Kary

- upomnienia i nagany za łamanie w firmie przepisów dotyczących palenia
- kary finansowe związane z niedozwolonym paleniem w pracy



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Inne działania fakultatywne

- przykłady dot. ograniczenia konsumpcji alkoholu

(zob. poradnik dla pracodawców i menedżerów pt. „Zarządzanie problemem konsumpcji tytoniu, alkoholu i innych substancji psychoaktywnych w firmie”)



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- Zapewnienie pracownikom możliwości dostępu do alkometru (np. na portierni), gdy sami chcą sprawdzić swój stan trzeźwości przed podjęciem pracy
- Eliminowanie lub ograniczanie picia alkoholu w czasie wyjazdów integracyjnych, wycieczek, festynów firmowych itp. (np. zachęcanie pracowników do niepicia w tych sytuacjach, niepodawanie napojów alkoholowych na koszt firmy podczas takich wydarzeń)



- Zapewnienie pracownikom opłacanego przez firmę dostępu do indywidualnych konsultacji, porad psychologa lub specjalisty od uzależnień
- Włączenie lekarza medycyny pracy w działania firmy dotyczące rozwiązywania problemów związanych z alkoholem
- Powołanie w firmie „opiekuńczej służby pracowniczej” czyli grupy pracowników różnych szczebli przeszkolonych w zakresie rozpoznawania sygnałów świadczących o problemie alkoholowym, proponowania osobom z problemem specjalistycznej pomocy i wsparcia podczas korzystania z terapii



- Rozmowy z pracownikiem podejrzanym o nadużywanie alkoholu, w czasie której zwraca się mu uwagę, że pije ryzykownie i skłania do sprawdzenia w poradni, czy nie ma problemu alkoholowego, zachęca do ewentualnego podjęcia terapii
- Rozmowy z pracownikiem, który złamał obowiązujące w pracy przepisy dotyczące alkoholu i jest podejrzewany o uzależnienie, w czasie której dostaje on ultimatum, że albo podejmie leczenie odwykowe, albo zostanie dyscyplinarnie zwolniony z pracy
- Zawieranie kontraktu z pracownikiem uzależnionym od alkoholu, w którym on zobowiązuje się do podjęcia i kontynuacji leczenia odwykowego, natomiast firma gwarantuje mu zachowanie miejsca pracy i ułatwia leczenie (np. zwalnia na terapię)





SWISS

CONTRIBUTION

Zadania Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi w ramach współpracy z firmą uczestniczącą w Projekcie

- przygotowanie przedstawiciela/li firmy do udziału w projekcie i realizacji programu profilaktycznego (konferencje szkoleniowe, poradnik)
- przekazanie kwestionariuszy audytów (wstępnego i końcowego)
- przekazanie schematu do opracowania planu zakładowego programu profilaktycznego
- przekazanie materiałów edukacyjnych (broszur, plakatów)
- prowadzenie konsultacji dot. opracowania i zarządzania zakładowym programem
- prowadzenie konsultacji dot. organizowania i realizacji edukacji zdrowotnej
- zgromadzenie i analiza danych z audytów oraz planów programu i przeprowadzenie procedury przyznania firmie certyfikatu,
- zorganizowanie konferencji podsumowujących projekt



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

1 miesiąc	Udział przedstawiciela firmy w konferencji szkoleniowej, przygotowującej do realizacji zakładowego programu edukacyjnego przeciwdziałającego uzależnieniu pracowników od alkoholu, tytoniu i innych środków psychoaktywnych.
2 miesiąc	Przeprowadzenie audytu wstępnego i przekazanie go do Instytutu Medycyny Pracy.
3 miesiąc	Opracowanie planu zakładowego programu edukacyjnego oraz działań opcjonalnych i przekazanie go do Instytutu Medycyny Pracy.
4 miesiąc	Odbiór materiałów edukacyjnych.
5 – 10 miesiąc	Wdrażanie programu w firmie.
3 – 10 miesiąc	Odbywanie konsultacji z Instytutem Medycyny Pracy i liderami lokalnymi w zakresie planowania i zarządzania programem.
3 – 10 miesiąc	W zależności od potrzeb korzystanie z konsultacji i wsparcia w zakresie działań edukacyjnych programu ze strony Instytutu Medycyny Pracy i liderów lokalnych.
11 miesiąc	Przeprowadzenie audytu końcowego i przekazanie go do Instytutu Medycyny Pracy.
13 miesiąc	Udział w procedurze uzyskiwania certyfikatu związanego z uczestnictwem w Projekcie.
13 miesiąc	Przygotowanie się i wzięcie udziału w konferencji podsumowującej Projekt.



Harmonogram realizacji Projektu

Zadania	2013 r.			2014 r.							
	Wrze- sień	październik – grudzień		styczeń – marzec		kwiecień – czerwiec		lipiec – wrzesień		październik – grudzień	
Udział przedstawicieli firmy w konferencji szkoleniowej przygotowującej do realizacji programu.	■	■	■								
Przeprowadzenie audytu wstępnego w zakładzie pracy i przekazanie jego kwestionariusza do Instytutu Medycyny Pracy.		■	■	■	■						
Opracowanie planu działań firmy w zakresie programu przeciwdziałania uzależnieniu od tytoniu, alkoholu i innych środków psychoaktywnych i przesłanie go do Instytutu Medycyny Pracy.			■	■	■	■					
Dystrybucja materiałów edukacyjnych do firm.				■	■	■					
Wdrożenie w firmie zaplanowanych działań programu.				■	■	■	■	■	■	■	
Konsultowanie przez Instytut Medycyny Pracy rozwiązań merytorycznych i logistycznych zakładowego programu			■	■	■	■	■	■	■	■	
Konsultowanie i wspieranie działań edukacyjnych firmy przez Instytut Medycyny Pracy i liderów.			■	■	■	■	■	■	■	■	
Przeprowadzenie przez firmę audytu końcowego przebiegu efektów programu i przekazanie jego kwestionariusza do Instytutu Medycyny Pracy.								■	■	■	■
Udział w procedurze uzyskania certyfikatów związanych z uczestnictwem w Projekcie.									■	■	■
Udział w konferencji podsumowującej realizację programu w zakładach pracy.									■	■	■



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Dziękuję za uwagę



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA