

Europsko radno mjesto i alkohol

Smjernice za intervencije vezane uz alkohol u radnom okruženju

Ovaj dokument su pripremili Jon Dawson, Mari Cruz Rodriguez-Jareño, Lidia Segura te Joan Colom u ime EWA mreže (Europsko radno mjesto i alkohol) te predstavlja isporuku EWA projekta.

EWA projekt sufinancirala je Europska komisija uz sudjelovanje predstavnika 13 europskih država. Odgovornost sadržaja ovog dokumenta leži na autorima te sadržaj ne predstavlja stajališta Europske komisije, niti je Komisija odgovorna za bilo koju potencijalnu uporabu informacija koje su sadržane u njemu. Za više informacija i elektronsku verziju dokumenta, pogledajte: <http://www.ewaproject.eu>

Priznanja

Ovaj dokument treba citirati kao: Dawson, J, Rodriguez-Jareño, MC, Segura, L, Colom, J. (2013). **Europsko radno mjesto i alkohol Smjernice za intervencije vezane uz alkohol u radnom okruženju**. Ministarstvo zdravlja Katalonije: Barcelona

EWA projekt vodilo je i organiziralo Ministarstvo Zdravlja Katalonije, Barcelona. Zavod za javno zdravstvo Liverpool omogućio je vođenje radnog paketa za razvijanje ovih smjernica.

U Republici Hrvatskoj nositelj provođenja aktivnosti projekta bio je Zavod za javno zdravstvo Zagrebačke županije u suradnji s Ministarstvom zdravlja RH, Zagrebačkom županijom, Hrvatskim zavodom za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Neuropsihijatrijskom bolnicom „Dr.Ivan Barbot“.

Izgled i dizajn naslovnice izradio je Xavier Cañadell. Tiskano u Barceloni (Španjolska).

Sadržaj

1.	Pregled	X
1.1	Svrha postavljanja smjernica	X
1.2	Kome su smjernice namijenjene?	X
1.3	Zašto intervenirati? Razlog izrade smjernica: slučaj za intervenciju protiv konzumacije alkohola na radnom mjestu	X
1.4	Temelji izrade smjernica	X
1.5	Kako se koristiti smjernicama?	X
2.	Što napraviti? Fokus programa	X
		X
2.1	Procjena situacije na radnom mjestu	X
2.2	Pojašnjavanje ciljeva	X
2.3	Odluka o opsegu i razmjerima intervencije	X
3.	Kako to napraviti? Razvoj i implementacija	XX
3.1	Podizanje razine osviještenosti	XX
3.2	Procjena i poboljšanje ili uvođenje politike radnog mjesta	XX
3.3	Trening za izgradnju i razvoj ljudskih resursa	XX
3.4	Kratke intervencije	XX
3.5	Sveobuhvatna razina intervencije	XX
4.	Kako nadzirati i procijeniti?	XX
5.	Planiranje vremena tijekom intervencija	XX

1. Pregled

1.1 Svrha postavljanja smjernica

Ove smjernice omogućuju vodstvo u razvijanju i implementaciji intervencija za suzbijanje alkohola unutar radnog okruženja. Izgrađene su na dokazima i lekcijama dobre prakse izvedenim iz projekta Europsko radno mjesto i alkohol, koji je financirao DG SANCO. Smjernice imaju specifični fokus kako bi poslodavci te oni koji rade s radnim mjestom mogli:

- **Poboljšati produktivnost na radnom mjestu** te smanjiti izostajanje i prezentizam¹
- **Smanjiti nesreće na radnom mjestu i učiniti ga sigurnijim**
- **Podići osviještenost među zaposlenicima** da bi u odnosu na alkohol, mogli živjeti zdravije i biti produktivniji na poslu
- **Poduprijeti zaposlenike u promijeni svojeg ponašanja vezanog uz alkohol** kako bi zdravije živjeli tijekom i izvan radnog vremena
- **Pomoći usvojiti kulturu radnog mjesta** koja, u odnosu na alkohol, podupire zdraviji život i poboljšani radni učinak

1.2 Kome su smjernice namijenjene?

Smjernice su namijenjene širokom spektru pripadnika interesne skupine uključujući poslodavce, djelatnike zaštite na radu, predstavnike sindikata, pružatelje zdravstvenih usluga, menadžere ljudskih resursa te donositelje politike javnog zdravstva i povjerenike zaštite na radu. One naglašavaju i kako uspostaviti učinkovite intervencije za prevenciju alkohola koje mogu biti od koristi zaposlenicima i poslodavcima te pružaju uvid u razloge promoviranja i ovlaštenja takvih intervencija. Također izdvajaju ključne sastavnice za učinkovite intervencije protiv konzumacije alkohola na radnom mjestu.

¹ U slučaju kada su radnici prisutni na poslu, ali se zbog konzumacije alkohola ne osjećaju dobro te ne rade učinkovito kao što bi mogli

1.3 Zašto intervenirati? Razlozi izrade smjernica: slučaj za intervenciju protiv konzumacije alkohola na radnom mjestu

Europa ima najvišu, još uvijek rastuću razinu konzumacije alkohola na svijetu po osobi.² Ova konzumacija ima vrlo negativan učinak na zdravlje i rad. Procjenjuje se da svake godine 138 000 građana Europske unije između 15 – 64 godina starosti umire od bolesti ili ozljeda koje su povezane s alkoholom. Konzumacija alkohola također ima značajne ekonomske, sigurnosne i pravne implikacije za radno mjesto. Na primjer, troškovi zbog izgubljene produktivnosti izdvajaju se kao dominantni element u studijama troškova socijalne politike koji proizlaze iz štete počinjene alkoholom, a čine oko polovicu ukupnih troškova socijalne politike vezane uz alkohol u Europskoj uniji.

Konzumacija alkohola tijekom posla ili prije posla, uz općenito pretjeranu konzumaciju alkohola povećava izgled za nezgode te može utjecati na radni učinak, izostajanje ili prezentizam, tj. smanjenu produktivnost na radnom mjestu. Također može imati štetne učinke na društvenu klimu na radnom mjestu te na imidž pojedine organizacije. Sve ove posljedice alkohola mogu pogoditi profitabilnost poslodavca.

Prigodno u bilo kojem trenutku, hvatanje u koštac s problemom alkohola posebice je važno tijekom dugih perioda ekonomskih poteškoća, s obzirom da prekomjerno pijenje povećava rizik nezaposlenosti za pojedine zaposlenike i utječe na organizacijsku učinkovitost te već ionako smanjene profitne marže. Rad na problemima vezanim uz alkohol također može utjecati na dobrobit za obitelj i prijatelje te širu zajednicu; imati učinak na društvene i zdravstvene troškove drugih osoba, izazvan nečijim prekomjernim pijenjem, koji su jednaki kao i troškovi za same osobe koje prekomjerno piju.

² Amphora projekt dostupan na: www.amphoraproject.net

Prikaz 1. Glavna korist od implementacije učinkovitih alkoholnih intervencija

Za poslodavce:

- Poboljšano zdravlje i blagostanje radnika
- Poboljšana sigurnost na poslu
- Poboljšana produktivnost i smanjeni troškovi povezani sa smanjenjem nesreća, izostanaka i tzv. prezentizma
- Poboljšana radna okolina i korporativni imidž kompanije
- Doprinos korporativnoj društvenoj odgovornosti

Za zaposlenike:

- Poboljšano zdravlje i blagostanje kroz pristup učinkovitim savjetima i preventivnim mjerama
- Povećana sigurnost na poslu kroz rad u sigurnijoj okolini budući da se smanjio rizik od nesreća i ozljeda uzrokovan pojedincem koji pije ili njezinim/njegovim suradnicima
- Povećana sigurnost za radnike koji imaju problema s alkoholom budući da dobivaju podršku za rješavanje problema u vezi s konzumacijom alkohola

Prikaz 2. Učinkovite alkoholne politike na razini Europe i zemalja članica

Ove smjernice fokusiraju se na osmišljavanje i razvoj alkoholnih intervencija u radnom okruženju. Međutim, jako je važno prepoznati da takve intervencije trebaju biti, po mogućnosti, dio šire i sveobuhvatne alkoholne strategije na društvenoj razini uključujući zakonodavstvo i politike koje se fokusiraju na:

- Smanjenu dostupnost alkoholnih proizvoda;
- Propisima određenoj minimalnoj cijeni alkohola;
- Zabranu oglašavanja alkoholnih proizvoda;
- Kontroli na ponude kupovine u većim količinama;
- Označavanju proizvoda zdravstvenim informacijama:

1.4 Temelji izrade smjernica

Smjernice se temelje na radu i iskustvu koje je proizašlo iz EWA projekta. Posebice odražavaju dokaze koji su identificirani i stvoreni iz:

- sveobuhvatnog pregleda znanstvenih dokaza o učincima alkohola na radnom mjestu

- niza studija slučaja o postojećim dobrim praksama u koje se bave sa problemom alkohola na radnom mjestu
- razvoja, implementacije i procjene inovativnih intervencija povezanih s alkoholom, koje se temelje na dokazima 55 radnih mjesta s više od 9400 zaposlenika u 11 europskih država

Ključne spoznaje EWA projekta upućuju na slijedeće:

- Konzumacija alkohola ima vrlo negativan učinak na rad
- Intervencije vezane uz alkohol na radnom mjestu mogu pomoći u mijenjanju stavova, podizanju osviještenosti i promjeni ponašanja naspram alkohola među osobljem
- Intervencije vezane uz alkohol dobro su primljene i cijenjene kako među poslodavcima tako i među zaposlenicima

Nadalje, EWA projekt sugerira da kompanije i organizacije trebaju:

- ✓ Imati sveobuhvatnu, **pisanu politiku o alkoholu na radnom mjestu** – za najučinkovitiji i održivi učinak (dio 3.2)
- ✓ Gdje resursi dozvoljavaju, usvojiti **sveobuhvatni alkoholni program** vezan za zdravlje (dio 2.3)
- ✓ **Razmotriti organizaciju rada**, stilove vođenja i druge čimbenike koji mogu uzrokovati stres na poslu te potencijalno, dovesti do pretjerane konzumacije alkohola
- ✓ Učiniti radno mjesto „**radnim mjestom bez alkohola**“

1.5 Kako se koristiti smjernicama?

Smjernice su osmišljene na način da budu praktične i jednostavne za uporabu. Ukratko objašnjavaju razloge zašto su intervencije za prevenciju alkohola na radnom mjestu važne te pokazuju taktiku za izgradnju i implementaciju programa za alkohol na radnom mjestu. Omogućuju korak-po-korak razvijanje vodiča za provođenje niza intervencija. U biti, one uključuju 'kontrolne liste' čimbenika koje treba razmotriti pri razvijanju ili ovlaštenju intervencija za prevenciju konzumacije alkohola na radnom mjestu. Naglašavaju ključne zadaće koje se trebaju poduzeti kako bi se uspostavila učinkovita intervencija.

Smjernice su dostupne u tiskanom obliku te također online: www.ewaproject.eu. Nadalje, također je moguće preuzeti niz resursa koji pomažu ili pružaju više kontekstualnih dokaza te dopunjuju ove smjernice.

2. Što napraviti? Fokus programa

Predanost čitave organizacije ka promociji zdravlja zaposlenika od iznimne je važnosti za promjenu stavova i ponašanja. Predanost je ključ uspjeha i učinkovitosti intervencija. Transparentnost, izgradnja povjerenja i povjerljivost te osiguravanje participacije zaposlenika, menadžera, predstavnika radnika i stručnjaka iz područja zaštite na radu također su bitni.

U odabiru fokusa i dosega intervencije za suzbijanje alkohola unutar radnog mjesta, važno je procijeniti trenutnu situaciju, pojasniti ciljeve i odrediti koje će se mjere poduzeti. Slijedeći dijelovi pružaju smjernice za ovu važnu fazu oblikovanja.

2.1 Procjena situacije na radnom mjestu

Prvi korak jest napraviti procjenu o tomu kako se radno mjesto trenutno angažira oko pitanja vezanih uz alkohol i razumjeti pravni kontekst. Ovo pomaže u procjeni aktualnog stanja na radnom mjestu i može argumentirati odluke o najprikladnijoj vrsti intervencije za prevenciju i suzbijanje štete uzrokovane konzumacijom alkohola.

Ključni čimbenici koje treba razmotriti uključuju:

- Pregled državnih propisa ili smjernica koje se mogu odnositi na alkohol na radnom mjestu
- Pregled postojećih politika radnog mjesta te praksi koje se odnose na alkohol
- Identificiranje trenutnih spoznaja o prevladavanju konzumacije alkohola i problema s alkoholom na radnom mjestu;
- Dostupnost alkohola na poslu, unutar ili izvan radnog mjesta, te sadašnja praksa o njegovoj konzumaciji tijekom pauze za ručak, na korporacijskim i društvenim događanjima
- Bilo koja povijest nesreća ili incidenata koje se povezuju s alkoholom

Drugi važni čimbenici za razmatranje odnose se na 'spremnost' radnog mjesta i radne snage na razne vrste intervencija. Dokaz iz EWA projekta naglasio je da uvođenje politika i intervencija vezanih za alkohol uživa

značajnu potporu među zaposlenicima, kako prije tako i poslije poduzetih mjera. Međutim, bitno je uzeti u obzir slijedeće:

- Da li je organizacija spremna? Bez obzira na visoke razine potpore, alkohol na radnom mjestu može biti osjetljivo pitanje među zaposlenicima te su možda potrebni početni koraci u pripremi terena za promjenu atmosfere. Npr. to može biti tako da se započne kampanja dizanja razine osviještenosti prije pokušaja osmišljavanja i uvođenja ambicioznijeg projekta
- Postoji li mogućnost za otpor radnika ili njihovih predstavnika – potrebno je usko surađivanje s objema skupinama
- Koji resursi su dostupni za razvijanje i implementaciju intervencije – uz organizacijske resurse, potencijalna podrška može biti dostupna od strane nevladinih udruga, sektora javnog zdravstva te drugih državnih tijela.

2.2 Pojašnjavanje ciljeva

Bilo koja zdravstvena intervencija usredotočena na radno mjesto treba imati jasno određene i prihvatljive ciljeve. Za učinkovitu intervenciju u vezi alkohola koja ima potencijal promijeniti zdravlje i blagostanje radne snage te produktivnost organizacije i radni učinak, ključni ciljevi trebali bi uključivati:

- Stvaranje kulture i prakse unutar organizacije koje obuhvaćaju zdrave stavove o alkoholu
- Povećanje svijesti među menadžerima i zaposlenicima o opasnostima alkohola te o tomu da promjenom navika konzumacije alkohola može doći do produktivnije i zdravije radne snage;
- Stvaranje dostupne potpore zaposlenicima s problemima vezanim uz alkohol

2.3 Odluka o opsegu i razmjerima intervencije

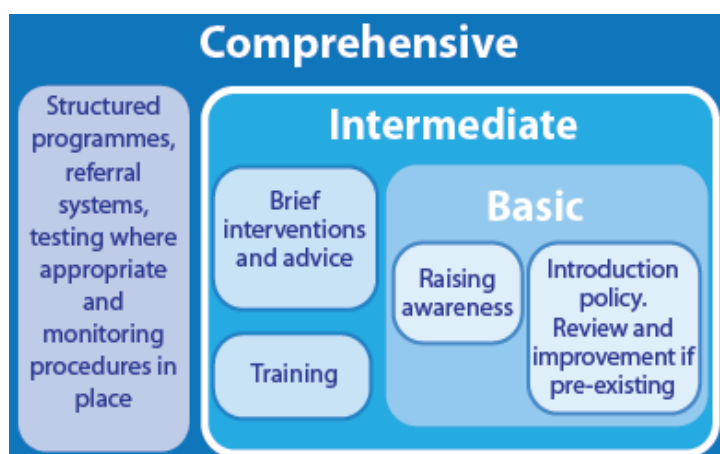
Temeljem dokaza studija dobrih praksi i šireg spektra iskustva EWA projekta, ove smjernice identificiraju nekoliko specifičnih intervencija

povezanih s alkoholom koje mogu doprinijeti postizanju gore navedenih ciljeva. To su :

- **Podizanje razine osviještenosti među radnicima i menadžerima** o alkoholu i alkoholnim politikama
- **Procjena alkoholne politike radnog mjesta**, pregled i uvođenje ili poboljšanje
- **Programi za treninge izgradnje sposobnosti** kako bi se razvile te implementirale učinkovite alkoholne politike i procedure
- **Kratke intervencije** koje uključuju ispitivanje i savjete o konzumaciji alkohola
- **Organizirani programi koji mogu uključivati liječenje ili** mehanizme i sisteme upućivanja, u specifičnim slučajevima, za testiranje alkohola na radnom mjestu

Opseg odabranih intervencija i razina na kojoj se implementiraju odrazit će se na ishod procesa opisan u dijelu 2.1. Ovaj pristup omogućuje fleksibilnost. Na primjer, omogućuje organizacijama da prilagode svoj pristup postojećim zapisima o alkoholu i široj preventivnoj akciji očuvanja zdravlja.

Ovisno o uvedenim elementima te uložnim resursima kompanije, ove smjernice sastoje se od tri razine intervencije: osnovne, srednje i sveobuhvatne.



Kako organizacije mogu unaprijediti svaku od ovih razina prikazano je u slijedećem dijelu. Razmatrajući njihovu osnovnu važnost, kao što je dokazano u EWA projektu, bitno je naglasiti da sve razine uključuju uvođenje i poboljšanje alkoholnih politika.

3. Kako to učiniti? Razvoj i implementacija

Bez obzira na razinu intervencije, preliminarni koraci uključuju odluku o sljedećem:

- tko će sudjelovati u pružanju intervencije te tko će ju voditi
- tko će biti korisnik intervencije ili dijela intervencije (npr. ciljani trening, prenošenje informacija itd.)
- vremensko usklađivanje
- financiranje i raspodjela resursa
- kako integrirati evaluaciju i pokazatelje uspješnosti u program rada

Ključni savjeti

- ✓ Uključite zaposlenike i/ili njihove predstavnike od početka procesa. Ovo pridonosi transparentnosti, ohrabruje inicijativu, poboljšava suradljivost te izgleda za uspjeh – idealna situacija je da radnici, menadžeri i ostali zaposlenici, steknu osjećaj učestvovanja u programu.

3.1 Podizanje razine osviještenosti

Aktivnost: Kampanja podizanja znanja/osviještenosti o problemu

Cilj: Podizanje osviještenosti među radnicima i menadžerima o štetnosti alkohola na radnom mjestu, rizicima koji se dovode u vezu s alkoholom na radnom mjestu, alkoholnim politikama koje postoje i načinu na koji smanjivanje pijenja alkohola može dovesti do produktivnije i zdravije radne snage.

Ključni savjeti

- ✓ Kampanje podizanja osviještenosti trebale bi biti prilagođene karakteristikama ciljanih skupina
- ✓ Pružanje informacija kroz interaktivne i kreativne metode ima veće izgleda za uspjeh

Prikaz 3. označava fokus i metodologije koje se mogu usvojiti kako bi se podigla osviještenost u vezi s alkoholom te poboljšale politike radnog mjesta povezane s alkoholom.

Prikaz 3. Akcije za podizanje osviještenosti unutar radnog mjesta za zaposlenike

Važne akcije:

- Dostavljanje ključnih poruka o konzumaciji alkohola i reduciranju štetnosti koja proizlazi iz alkohola

Podizanje osviještenosti zaposlenika često uključuje fokus na:

Informiranje i stvaranje osviještenosti o rizicima uporabe alkohola, kako za radno mjesto tako i za zdravlje i blagostanje pojedinaca

- Pružanje informacija o postojećoj dostupnosti liječenja i potpore uključujući upućivanje specijalistima izvan organizacije
- Objašnjavanje alkoholnih politika i procedura

Kreativne intervencije mogu uključivati interaktivna događanja koja obuhvaćaju:

- Informativne materijale i brošure
- Informacije i postere kampanje
- Male poklone s porukama
- Kalkulator konzumacije alkoholnih jedinica
- Grupne vježbe ili diskusije u malim grupama
- Igre uloga
- Kvizove
- Vodiče i priručnike za radna mjesta (uključujući e-verzije)
- Otvaranje bara koji nudi bezalkoholna pića.

EWA primjeri

Brošure:



U Njemačkoj je podijeljeno više od 60.000 jedinica brošura koje je razvio DHS za podizanje svijesti diljem zemlje.

Poster:



U Kataloniji, FCC je razvio iznimno snažnu kampanju podizanja osviještenosti koja se odnosila na sve zaposlenike. Grafički učinkovita, koristila je humor i pozitivne, jasne poruke kako bi učinkovito pridobila pažnju zaposlenika.

Više detalja i daljnjih EWA primjera dobre prakse u podizanju osviještenosti možete pronaći na: www.ewaproject.eu

Ključne zadaće:

1. Razviti fokus i sadržaj aktivnosti podizanja osviještenosti
2. Pribaviti ili razviti materijale za podizanje osviještenosti
3. Isporučiti niz intervencija među osobljem
4. Preispitati i procijeniti iskustvo

3.2 Procjena i poboljšanje ili uvođenje politike radnog mjesta

Dogovoreni pisani zdravstveni protokol i disciplinska politika izuzetno su važni – uvođenje politika može dati stalni doprinos praksama i kulturi radnog mjesta. EWA preporučuje da radna mjesta budu ‘bez alkohola’.

Aktivnost: procjena alkoholne politike, pregled i poboljšanje ili uvođenje

Cilj: uspostaviti učinkovitu politiku alkohola na radnom mjestu koja je široko poznata i primijenjena

Ključni savjeti

- ✓ Koristite se postojećim politikama o alkoholu na radnom mjestu te politikom ‘dobre prakse’, prilagođavajući ih ako je potrebno određenom kontekstu radnog mjesta
- ✓ Politika se ne bi trebala bazirati isključivo na disciplinskim postupcima, već bi također trebala uključivati jasne mehanizme potpore. Potrebno je jasno dati do znanja da je svrha alkoholne politike pomoći, a ne kažnjavati
- ✓ Uključite zaposlenike u razvijanje politike kako bi stvorili potporu za njih
- ✓ Pokušajte podići razinu znanja o politici, možda pokretanjem nove politike zajedno s događanjem u svrhu šireg podizanja osviještenosti.

Prikaz 4. označava ključne elemente ‘dobre prakse’ i sveobuhvatne alkoholne politike radnog mjesta.

Prikaz 4. procjena i pregled alkoholne politike

Osnovne akcije:

- Pregledati i procijeniti trenutnu poziciju u svezi alkoholnih politika i procedura
- Poboljšati i postaviti jasne, sveobuhvatne i učinkovite politike i procedure

Predložak alkoholne politike može uključivati dijelove o:

- Konzumaciji alkohola na poslu i prije dolaska na posao
- Posjedovanju alkohola na radnom mjestu
- Konzumaciji i korištenju alkohola na poslovnim događanjima, pri ugošćavanju klijenata ili kada je osoblje na službenom putu
- Disciplinskoj, ali i potpornoj procedure za kršenje alkoholne politike
- Proceduri za osumnjičene slučajeve prekomjernog pijenja alkohola
- Identificiranju određenih kategorija radnika (npr. zbog sigurnosti na radnom mjestu imajući u vidu je li pogodno testiranje na alkohol) te kako bi se politika mogla primijeniti na njih
- Potpori zaposlenicima i povjerljivosti u odnosu na alkoholna pitanja – uključujući jasne smjernice daljnjeg upućivanja na liječenje

EWA primjer standardnog predloška alkoholne politike koji uključuje daljnje indikacije za razvijanje može se pronaći na: www.ewaproject.eu

Ključni zadaci:

1. Pregledati i procijeniti politike i prakse na radnom mjestu u odnosu na alkohol
2. Stvoriti i poboljšati pisanu politiku
3. Osigurati podršku osoblja i predstavnika za novu politiku
4. Pokrenuti i podijeliti izmijenjenu ili novu politiku
5. Nadzirati poštovanje nove politike

3.3 Trening za izgradnju i razvoj ljudskih resursa

Predanost menadžera i drugih viših suradnika promoviranju zdravlja zaposlenika unutar organizacije, vitalna je za promjenu stavova i ponašanja.

Programi treninga koji mogu omogućiti ključnom osoblju vještine i motivaciju za bavljenjem pitanjima vezanim za alkohol, od velike su važnosti za organizacijski kapacitet.

Aktivnost: trening programi za izgradnju i razvoj ljudskih resursa

Cilj: Omogućiti ključnom osoblju (poslodavcima, menadžerima, ovlaštenim osobama zaštite na radu, zdravstvenim radnicima itd.) razumijevanje kako otkriti i ispravno rješavati probleme s alkoholom, prenijeti trening i informacije te osigurati učinkovitost politikama vezanim uz alkohol na radnom mjestu

Ključni savjeti

- ✓ Trening treba biti sveobuhvatan, zanimljiv, zabavan i interaktiva.
- ✓ Ključni cilj je motivirati sudionike treninga kako bi postali entuzijastični zagovaratelji promocije zdravlja u odnosu na alkohol

Prikaz 5. označava dijelove treninga za poslodavce i menadžere

Prikaz 5. Trening programi za izgradnju i razvoj ljudskih resursa

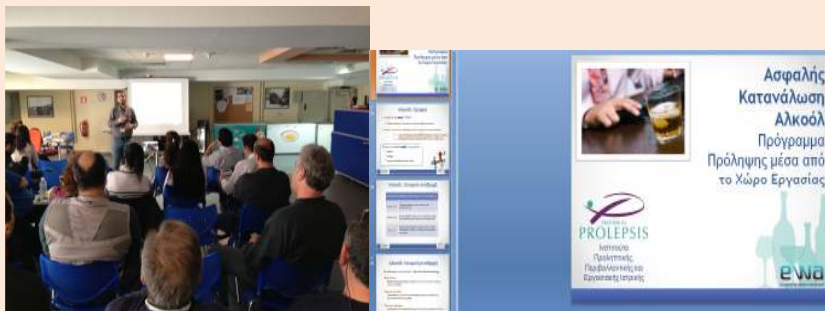
Važna akcija:

- Trening za izgradnju i razvoj ljudskih resursa za ključne predstavnike radnog mjesta:

Trening za ove skupine treba uključiti fokusiranje na:

- Učinak konzumacije alkohola
- Procjenu i prepoznavanje znakova i simptoma prekomjernog pijenja
- Pružanje znanja i vještina o tome kako treba postupiti s ovom informacijom
- Učenje kako implementirati sveobuhvatnu alkoholnu politiku, uključujući otkrivanje i signaliziranje ili procedure upućivanja
- Savladavanje vještina kako komunicirati sa zaposlenicima o alkoholnim pitanjima

EWA primjer



Trening u Grčkoj. Ciljne skupine, koje su imale adekvatni te iscrpniji trening, mogu djelovati kao prenositelji informacija.

Više detalja i daljnjih primjera dobre prakse na treningu za izgradnju sposobnosti o programima alkohola na radnom mjestu može se pronaći na:

www.ewaproject.eu

Ključne zadaće

1. Pripremiti materijale za trening
2. Identificirati osoblje koje će se obučavati
3. Provesti trening za učinkovite i održive akcije
4. Analizirati iskustvo treninga, sadržaje i protokol

3.4 Kratke intervencije

Postoji iscrpna znanstvena i stručna literatura koja upućuje na to da su kratke intervencije učinkovite i postale su sve više vrijedne u potpori pojedinaca koji piju prekomjernu ili štetnu količinu alkohola. Kao niskobudžetno rješenje, koje se temelji na dokazu, alkoholne kratke intervencije dokazale su se kao popularni intervencijski alat među donositeljima politika te zdravstvenim radnicima.

Aktivnost: Kratke intervencije koje uključuju ispitivanje i savjete o konzumaciji alkohola, uključujući uvođenje AUDIT alata

Cilj: identificirati radnike kojima prijeti rizik štete zbog alkohola kako bi im se pružio savjet i potpora

Ključni savjeti

- ✓ Povjerljivost je neophodna
- ✓ Koristite AUDIT alat³ kao alat za provjeru (vidi prikaz niže)
- ✓ Pripremite načine upućivanja na specijalističko liječenje

Prikaz 6. Označava važne elemente kratkih intervencijskih procesa unutar okruženja radnog mjesta.

Prikaz 6. Kratke intervencije

Važna akcija:

- Provesti razgovor sa svakim zaposlenikom ponaosob i izdvojiti one koji su u riziku

Aspekti koji doprinose većoj učinkovitosti kratkih alkoholnih intervencija

- Korištenje brzim, provedljivim i učinkovitim alatima za procjenu rizika
- Podizanje osviještenosti o važnosti alata za procjenu rizika kod pružatelja intervencije
- Trening treba uključiti motivaciju osoblja za zaštite na radu, kako bi lakše prihvatili kratke intervencije kao dio svog posla
- Pružanje jasne povratne informacije zaposlenicima
- On-line kratke intervencije mogu biti isplative i osigurati povjerljivost

³ Svjetska zdravstvena organizacija Dostupno na: http://www.who.int/substance_abuse/publications/alcohol/en/

AUDIT-C pitanja:	Sustav bodovanja					Vaši bodovi:
	0	1	2	3	4	
Koliko često pijete alkoholno piće?	Nikad	Mjesečno ili manje	2 - 4 puta na mjesec	2 - 3 puta tjedno	4+ puta tjedno	
Koliko jedinica alkohola pijete na tipični dan kad pijete?	1 -2	3 - 4	5 - 6	7 - 9	10+	
Koliko često popijete 6 ili više jedinica u jednoj prigodi?	Nikada	Manje od mjesečno	Mjesečno	Tjedno	Dnevno ili skoro dnevno	
Bodovanje: Ukupno 5+ za muškarce i 4+ za žene upućuje na povećani rizik pijenja stoga je AUDIT-C pozitivan.						Ukupno:

EWA primjer

BI online alat



**Preneu-ne consciència!
Coneixeu el vostre consum d'alcohol i els possibles perjudicis que et pot ocasionar.**

U Kataloniji je razvijen online BI intervjenski alat. Radnici bi mogli anonimno procijeniti konzumaciju alkohola na poslu te rizike za posao i primiti personalizirani savjet.

Više detalja i daljnjih primjera dobre prakse u ispitivanju, kratkim intervencijama i savjetu o alkoholu na radnom mjestu može se pronaći na: www.ewaproject.eu

Ključne zadaće

1. Identificirati alat za procjenu rizika
2. Podići osviještenost o važnosti alata za procjenu rizika
3. Pružiti uslugu
4. Omogućiti povratnu informaciju sudionicima – imajući na umu potrebu za povjerljivosti
5. Informirati ispitanika, kada je prikladno, o opcijama daljnjeg upućivanja

3.5 Sveobuhvatna razina intervencije

Sveobuhvatna razina intervencije unutar pojedinog radnog mjesta, trebala bi se, uz dijelove srednje ili osnovne razine, sastojati od toga da poslodavci postave organizirane programe koji bi mogli uključivati:

- uvođenje strukturiranih alkoholnih programa za podizanje osviještenosti
- korištenje alatima za mjerenje i nadzor uporabe alkohola, ako je izvedivo
- omogućivanje liječenja ili upućivanje na usluge liječenja od alkohola;
- postavljanje učinkovitih nadzornih sistema

Ključni savjeti

- ✓ Program o alkoholu trebao bi postati dio šireg plana o općem blagostanju
- ✓ Olakšavanje pristupa specijaliziranom liječenju alkoholnih problema ključno je u procesu rehabilitacije i reintegracije zaposlenika

Prikaz 7. označava sistematske prakse radnog mjesta koje će postati dio sveobuhvatne intervencije.

Prikaz 7. Sveobuhvatna razina intervencije

Važna akcija:

- Radno mjesto implementira alkoholni program 'dobre prakse' za osoblje

To može uključiti usvajanje sistematskih praksi radnog mjesta koje ujediniju:

- Implementaciju alkoholne politike za osoblje i korporativna događanja
- Uspostavljanje organiziranih programa za podizanje osviještenosti – ne samo jednokratna događanja (možda kao dio šireg programa za blagostanje ili tekuće profesionalne edukacije)
- Povjerljiv sistem za potporu procjene rizika, koristeći AUDIT alat, te upućivanje, kada je prikladno, na liječenje od alkoholne ovisnosti
- Kada je moguće, testiranje određenog osoblja na razinu koncentracije alkohola tijekom radnih sati
- Uspostavljanje sistema za praćenje pojavnosti nesreća i bolovanja koji su povezani s alkoholom

M

Više detalja i daljnjih primjera iz EWA projekta koji se odnose na sveobuhvatne akcije može se pronaći na: www.ewaproject.eu

Ključne zadaće

1. Ispitati prethodno iskustvo intervencija povezanih s alkoholom
2. Rad sa pripadnicima interesne skupine na radnom mjestu kako bi se razvio sveobuhvatni program
3. Identificirati i osigurati resurse za isporuku
4. Reklamiranje predloženih akcija među osobljem
5. Pokretanje i implementacija programa

4. Kako nadzirati i procijeniti?

Definiranje i uspostavljanje pokazatelja nadzora i alata za procjenu od velike je važnosti za procjenu napretka i učinaka. Oni su naročito prikladni kada organizacije uvode dugoročne akcije ili žele spoznati, s vremenom, razine znanja o alkoholu, stavovima i ponašanju među osobljem. Uspostavljanjem nadzora koji može identificirati incidente i nesreće povezane s alkoholom također omogućuje radnom mjestu vrijedne podatke o stupnju do kojeg alkohol predstavlja problem unutar organizacije. Pokazatelji trebaju biti mjerljivi, značajni i jednostavni za prikupljanje. Trebali bi mjeriti napredak i učinak.

Pokazatelji napretka

Pokazatelji napretka trebaju se ticati napretka naspram ciljeva pojedinih intervencija. Oni mogu uključivati:

- Broj osoblja koje je angažirano u događanjima za podizanje osviještenosti
- Broj održanih treninga i izučenog osoblja
- Broj angažiranog osoblja u kratkim intervencijama
- Broj ostalih organizacija koje su naučile o dobroj praksi radnog mjesta

Pokazatelji učinka

Pokazatelji učinka trebali bi imati za cilj mjerenje promjena u znanju o alkoholu ključnog osoblja i drugih zaposlenika, njihovih stavova i ponašanja, uključujući osviještenost o učinku koji alkohol može imati na organizacijsku učinkovitost i profitabilnost. Kontinuirano prikupljanje podataka omogućuje, usporedbom podataka prije i nakon intervencije, vrijednu procjenu učinkovitosti intervencije na specifičnim radnim mjestima. Time je omogućeno i prilagođavanje/modifikacija akcija vezanih uz alkohol od samog početka. Na ovaj način, pokazatelji učinka mogu bit koristan rukovoditeljski alat.

Pokazatelji učinka, koji su testirani u EWA projektu, odnose se na:

- Osviještenost o učinku koji pije alkohol ima na zdravlje
- Stavove prema alkoholu i pije na radnom mjestu
- Razinu konzumacije
- Spoznaje o alkoholnim politikama radnog mjesta

Primjerak EWA upitnika za zaposlenike može se pronaći na: www.ewaproject.eu

Pokazatelji nadzora

Organizacije bi trebale uzeti u obzir kategorije za nadziranje podataka, kako bi se prikazali incidenti vezani uz alkohol, nezgode i bolovanja te izostanak s posla. Na ovaj način moguće je mjeriti i kontinuirano pratiti učinak alkohola.

Ključne zadaće

1. Definirati napredak, učinak i pokazatelje nadzora
2. Prikupiti osnovne pokazatelje učinka u pred-interventnom stadiju
3. Napraviti pokazatelje napretka i nadzora na stalnoj bazi
4. Napraviti pokazatelje učinka praćenja u post-intervencijskoj fazi

Procjena intervencije

Pokazatelji koji su izdvojeni iznad mogu stvoriti ključne kvantitativne dokaze za procjenu učinkovitosti alkoholnih intervencija unutar okruženja radnog mjesta. Kvalitativna procjena može dodati vrijednost kvantitativnim podacima. Može pomoći u objašnjavanju napretka, problema i uspjeha. Kvalitativne metodologije koje se mogu koristiti uključuju polu-strukturirane intervju s ključnim osobama i skupinama. Analiza rezultata kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja može omogućiti procjene o:

- učinku intervencije i opsegu do kojeg intervencija postiže svoje ciljeve
- aspektima koji dobro djeluju i onima koji su manje dobri
- opažanjima kako bi se intervencija trebala razvijati u budućnosti
- preporukama, kada je prikladno, za kratke i srednje intervencijske prilagodbe

Sveobuhvatni dokument sa smjernicama za procjenu alkoholnih intervencija u odnosu na alkohol na radnom mjestu: *EWA Analytic Framework Model: Guidance document for analyses of pilot interventions* dostupan je online na: www.ewaproject.eu

Ključne zadaće

1. Uspostaviti metodologije za procjenu
2. Osigurati prikupljanje podataka, kao što su indikatori izvedbe i povratne informacije zaposlenike
3. Provođenje procjene u određenom vremenskom intervalu
4. Koristiti procjene kako bi se dokazao učinak te informiralo o budućim aktivnostima
5. Dijeliti iskustvo s ostalima koji provode ili su zainteresirani za provođenje intervencije povezane s alkoholom na radnom mjestu

5. Planiranje vremena tijekom intervencija

Planiranje intervencija na radnom mjestu uključuje niz faza:

- Fazu postavljanja
- Dizajniranje programa i razvojnu fazu
- Pokretanje programa i implementacijsku fazu
- Procjenu i povratne informacije

Iznimno je važno imati na umu da su najkorisnije intervencije dugoročne, kontinuirane i promjenjive u fazama te su sveobuhvatne intervencije učinkovitije od osnovnih, jednokratnih aktivnosti. Stoga, gdje god je moguće, raspored implementacije trebao bi biti pomno osmišljen i isplaniran, a pripreme napravljene kako bi se osigurao kontinuitet akcije.

Koristeći se iskustvom pilot istraživanja unutar EWA projekta, sljedeća tablica prikazuje predložene faze za intervencije u vezi alkohola na radnom mjestu. Tablica označuje sadržaj koji bi se trebao uključiti unutar svake intervencije te zajedno s gore navedenim smjernicama može se koristiti kao kontrolna lista za razvijanje i koncipiranje radnog plana intervencije.

Faza intervencije		Kontrolna lista
Faza 1: Postavljanje	Oblikovanje intervencije	<ul style="list-style-type: none"> ▪ metoda koja se treba usvojiti (unutarnja isporuka projekta od same kompanije / ili isporuka projekta pomoću vanjske organizacije cijelog ili jednog dijela projekta) ▪ procjena kako se radno mjesto trenutno angažira oko alkoholnih pitanja unutar zakonskog konteksta ▪ ciljevi pilot intervencije ▪ očekivana razina intervencije: osnovna, srednja ili sveobuhvatna i elementi koji će se uključiti
	Ključni akteri koji sudjeluju	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tko će voditi i upravljati intervencijom ▪ tko će pružiti usluge ▪ tko će primiti trening ▪ drugi pripadnici i interesne skupine koji su uključeni ▪ hoće li cijela kompanija sudjelovati ili samo neka određena radna mjesta? ▪ dogovaranje koordinacije među raznim akterima
	Prikupljanje i/ili razvoj resursa i materijala	<ul style="list-style-type: none"> ▪ koji će resursi i materijali biti prikupljeni i korišteni ▪ tko će prikupiti i razviti materijale
Faza 2: Implementacija	<p>AKCIJE: za sve akcije koje će se provesti na radnom mjestu npr.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Podizanje osviještenosti ▪ Revizija i poboljšanje politike ▪ Trening menadžera ▪ Kratke intervencije I savjeti ▪ Sistemi upućivanja ▪ Testiranje ▪ Nadziranje 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tko će provesti pojedinu akciju ▪ kako će se akcija razviti ▪ koji će biti sadržaj akcije ▪ kako će se akcija provesti ▪ koje će biti trajanje i učestalost akcije ▪ kako će se minimalizirati učinak na svakodnevni posao radnog mjesta <p><i>Ovisno o karakteristikama kompanije i intervencije, preporučuje se organizirati skup/tribinu zaposlenika na početku i na kraju intervencije.</i></p>
Faza 3: Praćenje i analiza	Analiza projekta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Osnovne procjene trebaju se provesti na početku i ažurirati pri zaključivanju intervencije. Usporedbom rezultata procjenjuje se učinkovitost intervencije i mogući elementi za njezino unapređivanje