

Formare e informare i propri lavoratori

(Traduzione e adattamento da "Drug-free Workplace kit" – SAMHSA <http://www.samhsa.gov/workplace/workplace-programs>)

L'intera organizzazione dovrebbe essere a conoscenza di quali sono i vantaggi di avere una *policy* e dei programmi che favoriscono la creazione di un luogo di lavoro *drug-free*. I vantaggi sono particolarmente significativi quando queste iniziative sono accompagnate da altri programmi e altre attività volte a favorire salute e benessere in generale. Tanto i datori di lavoro quanto la dirigenza, i quadri intermedi e tutti i lavoratori, a qualunque livello, dovrebbero essere preparati su come si attua la *policy* e come si realizzano gli interventi in questo ambito. Tutti hanno bisogno di avere maggiori informazioni sui problemi alcol e droga correlati e tutti possono trarne vantaggio. Eventuali corsi di formazione possono contribuire a motivare e adottare atteggiamenti e comportamenti più sicuri e più sani.

Le ricerche di settore indicano che il modo migliore per incoraggiare e favorire un cambiamento verso stili di vita più sani è quello di coinvolgere tutti nel comprendere e sostenere attivamente il processo.

La formazione

La formazione dei lavoratori è una componente chiave dei programmi che promuovono luoghi di lavoro *drug-free*. Essendo un tassello importante della prevenzione, la formazione dei lavoratori può essere d'aiuto in vari modi, favorendo la conoscenza dei rischi legati all'abuso di sostanze e rinforzando le capacità di resilienza dei lavoratori stessi. Può inoltre, aiutarli a comprendere meglio la *policy* aziendale e ad acquisire familiarità con le procedure necessarie per ottenere aiuto, in caso di bisogno, per se stessi e per la propria famiglia.

Nella formazione si possono includere:

- informazioni sui rischi che il consumo di sostanze ha sulla sicurezza (incidenti, infortuni, ecc.);
- informazioni sui diritti/doveri dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- indicazioni su come coniugare il diritto alla *privacy* e l'esigenza di sapere cosa accade in azienda;
- informazioni sugli orientamenti dell'azienda rispetto a quando applicare provvedimenti disciplinari piuttosto che offrire assistenza.

È bene pianificare al meglio il programma formativo per i propri lavoratori, assicurandosi che sia rivolto a tutti i livelli dell'organizzazione.

Per pianificare un programma formativo, è utile tenere in considerazione i seguenti passaggi:

- condividere con tutti i lavoratori la *policy* e il regolamento aziendale *drug-free*. È utile che il personale neo assunto abbia immediata conoscenza di questi strumenti;
- chiarire come i lavoratori e i loro familiari possono ottenere aiuto (attraverso programmi per favorire salute e benessere, risorse interne all'azienda, Servizi territoriali, ecc.);
- indicare come si intende valutare le questioni relative alle prestazioni lavorative;
- spiegare come sono gestite le segnalazioni e gli invii (per se stessi e per altri) a eventuali servizi dedicati;
- fornire dettagli sulle procedure adottate per effettuare i test anti-droga (se i test sono contemplati nella *policy* aziendale);
- spiegare come è garantita la riservatezza, sia propria sia degli altri lavoratori, all'interno della *policy*;
- fornire informazioni in merito all'abuso di sostanze, ai loro effetti e alle possibili conseguenze sulle prestazioni lavorative;
- illustrare gli strumenti preventivi che l'azienda intende mettere in campo (per es. i programmi per favorire benessere e salute, Servizi sociali interni, ecc.) e le risorse territoriali a cui è possibile rivolgersi (ASL, Servizi privati accreditati, ecc.). Spiegare, inoltre, quali risorse sono disponibili per le famiglie dei lavoratori.

Come realizzare la formazione dei lavoratori

Sono disponibili molteplici metodologie per realizzare la formazione dei lavoratori: dai metodi più tradizionali attraverso l'uso di poster, *news letter* ecc., a quelli più recenti che si avvalgono di strumenti multimediali e interattivi. È possibile anche realizzare seminari e *training* di persona oppure *online*.

Esistono anche dei programmi che lavorano su alcune dimensioni trasversali che dovrebbero rendere meno probabile l'uso di sostanze e favorire l'adozione di stili di vita sani (es. come rafforzare lo spirito di gruppo, come parlare di droga con i propri figli, come migliorare la propria dieta, ecc.). Spesso questi programmi, sono dotati di elementi di valutazione, così da poterne misurare l'efficienza (costi e benefici) e l'efficacia.

La maggior parte delle organizzazioni è consapevole che la formazione per prevenire uso e abuso di sostanze dovrebbe andare oltre la mera informazione, l'assistenza e la *policy*. Spesso i problemi alcol e droga correlati possono avere un'influenza negativa sui datori di lavoro, sui lavoratori e sulle loro famiglie anche quando manager, sindacati, programmi di assistenza ecc. non ne sono a conoscenza. Inoltre, molti lavoratori non chiedono aiuto per timore di essere stigmatizzati. Tuttavia, quando gli interventi su alcol e droga sono collegati a programmi più generali di promozione della salute e del benessere, come avviene negli approcci più recenti, lo stigma è inferiore e i lavoratori sono maggiormente disposti a chiedere l'aiuto di cui hanno bisogno.

Quando le organizzazioni progettano il loro piano di formazione e prevenzione per i lavoratori, dovrebbero tenere in considerazione le esigenze e gli interessi di:

- lavoratori già coinvolti nei progetti di promozione del benessere e della salute (ad es. gestione dello stress, controllo del peso, nutrizione, esercizi/attività fisica);
- Lavoratori genitori, nonni o familiari che vogliono imparare a comunicare in modo efficace con i propri figli/nipoti sui temi abuso di sostanze, *life skill* e *decision making*;
- Giovani lavoratori preoccupati dall'eccessivo consumo di sostanze da parte dei propri coetanei;
- Lavoratori interessati a fare parte di una comunità impegnata sui temi della prevenzione;
- Lavoratori interessati a una formazione individuale (inclusa quella via web) sul tema dell'abuso di sostanze e problemi correlati.

È possibile effettuare sondaggi tra i propri lavoratori e le loro famiglie per capire i bisogni e gli interessi relativamente ai programmi sull'abuso di sostanze e a quelli sul benessere in generale.

Inserire i temi della prevenzione all'interno della promozione della salute

I dati di ricerca indicano che l'impatto della prevenzione dell'uso/abuso di sostanze e la diagnosi precoce è maggiore quando questi temi sono inseriti nel contesto più ampio della promozione del benessere e della salute. Temi più conosciuti come la gestione dello stress, la promozione dell'attività fisica e l'educazione a un'alimentazione salutare possono rappresentare un'ottima opportunità per fornire materiale informativo e altre indicazioni sul tema dell'abuso di sostanze.

Gli argomenti di salute presi in considerazione possono essere pensati ad hoc e mirati a specifiche popolazioni di lavoratori. Per esempio, nelle aziende in cui ci sono molti giovani lavoratori, potrebbe essere utile trattare i temi dell'HIV e dell'AIDS. Questi sono un esempio di temi che possono avere un legame l'abuso di alcol e sostanze.

I modi per inserire il tema dell'abuso di sostanze all'interno della promozione della salute e del benessere possono essere:

Gestione dello stress: utilizzare alcol o droghe per affrontare i problemi e gestire le emozioni, in realtà rischia di aggravare i problemi già esistenti e può portare alla dipendenza da sostanze. Una volta compreso quali sono le ricompense sociali ed emotive che le persone cercano nelle droghe e nell'alcol, può essere utile per individuare modalità alternative e più sane per alleviare lo stress e per soddisfare questi bisogni sociali ed emotivi. Eventuali modelli positivi da seguire (per esempio video o immagini) che promuovono l'uso di alternative più salutari ed evitano di ricorrere ad alcol e droga, possono insegnare nuove abilità e rinforzare il senso di autoefficacia.

Alimentazione, gestione del peso, attività fisica: alcuni esempi di come, all'interno di un programma sull'alimentazione, si possa affrontare il tema delle sostanze sono:

- discutere il tema della dipendenza da sostanze e i rischi connessi alla prescrizione di farmaci per dimagrire;
- insegnare contemporaneamente le abilità per rifiutare cibo in eccesso nelle situazioni sociali e per rifiutare gli alcolici;
- dare informazioni su quali sono i benefici potenziali di un bere moderato e quali i rischi di un consumo eccessivo.

Indicazioni per i formatori

Questa sezione fornisce alcune indicazioni rispetto a come introdurre una *policy drug-free* nei contesti lavorativi e come proporre eventuali interventi a tutti i lavoratori sul tema delle sostanze.

Chi?

È utile che tutti i lavoratori sappiano quali sono i vantaggi di una *policy* aziendale *drug-free* e quali sono gli eventuali danni in ambito lavorativo conseguenti all'uso di droga e alcol. Tutti, lavoratori, manager, datori di lavoro, dovrebbero essere preparati ad recepire la *policy* e i relativi strumenti attuativi. Tutti, all'interno del proprio contesto lavorativo, hanno bisogno di essere informati relativamente ai problemi correlati all'uso e all'abuso delle sostanze. Tutti possono trarre beneficio da eventuali occasioni di formazione che rafforzino la consapevolezza e da attività che motivino ad adottare atteggiamenti e comportamenti più salutari. È particolarmente importante che i lavoratori familiarizzino con i possibili benefici derivanti da una *policy* aziendale *drug-free* e dai relativi strumenti attuativi, specie quando supportati da altri programmi per la promozione del benessere generale e della salute.

Per ottenere risultati positivi dalla *policy* e dai relativi programmi, tutti devono essere coinvolti attivamente. Le ricerche di settore indicano che il modo migliore per favorire i cambiamenti positivi è coinvolgere tutti attivamente nella comprensione e nel sostegno del processo.

Cosa? Le 3 R:

Le informazioni minime che dovrebbero essere fornite a ciascun lavoratore sono:

1. *ratio della policy*

Dare informazioni sugli adempimenti legislativi (se l'azienda e le mansioni ne sono soggette), chiarire perché il programma è importante per l'organizzazione (se l'azienda e/o le mansioni non sono soggette a vincoli normativi ma si decide comunque di realizzare un contesto lavorativo *drug-free*) e spiegare come il consumo di alcol e droghe può influenzare negativamente il contesto lavorativo.

È utile lavorare su diverse componenti preventive al fine di creare un contesto lavorativo più salutare e *drug-free*. Fornire informazioni di base su alcol, droga e abuso di farmaci e indicazioni generali sulla promozione della salute, possono sostenere la *policy* e i relativi strumenti attuativi.

2. regole della policy

È necessario fornire informazioni rispetto a quali sono le situazioni che la *policy* intende prevenire e come si ipotizza che possano migliorare le condizioni di salute e la produttività in azienda. Devono essere date anche indicazioni rispetto a quali sono le conseguenze a cui i lavoratori possono andare incontro in seguito a eventuali violazioni della *policy* stessa.

3. Risorse disponibili

Spiegare come è possibile ottenere l'aiuto di cui si ha bisogno, dando informazioni su eventuali Servizi interni all'azienda (quando ci sono) e sui Servizi disponibili sul territorio.

Quando e dove

Non esiste un unico modo corretto per fare formazione ai lavoratori in tema di sostanze. Le caratteristiche del contesto lavorativo, la tipologia di *policy* adottata e gli elementi specifici del programma danno indicazioni su quando e dove dare informazioni e fare formazione.

In generale dare poche informazioni periodicamente e ripetutamente, in un periodo più o meno lungo, facilita la comprensione e motiva di più rispetto a dare tutte le informazioni in un'unica occasione (per esempio con una dispensa o con un solo incontro). Inoltre, l'utilizzo di metodologie interattive risulta maggiormente efficace nel promuovere i cambiamenti desiderati. Infine dare informazioni e fare formazione direttamente in azienda appare avere maggiore impatto rispetto all'utilizzo di sedi esterne.

Di seguito sono elencati alcuni esempi di metodologie utilizzabili in ambito lavorativo:

- organizzazione di un incontro con i dirigenti e i capi intermedi per illustrare la *policy* e il relativo programma;
- distribuzione e diffusione di materiale sul programma aziendale "prevenzione uso/abuso sostanze" attraverso email, opuscoli, volantini allegati alla busta paga, flyer e poster esposti nella mensa aziendale, ecc. ;
- utilizzo di poster e cartelli che ricordano ai lavoratori che la loro è un'azienda *drug-free* che, inoltre, promuove attività salutari come fare esercizio fisico regolarmente, mangiare in modo corretto, smettere di fumare;
- accesso a un sito web interattivo che promuove abitudini salutari, pensato ad hoc per le caratteristiche di un certo contesto lavorativo;
- offerta ai lavoratori di brevi sessioni di rinforzo settimanali (10 minuti ciascuna) in cui si forniscono informazioni importanti sulla prevenzione del consumo di alcol e droga e sulla promozione del benessere.

È bene ricordare che, una volta avviato il programma, anche i comportamenti del datore di lavoro influenzano e danno indicazioni ai lavoratori.

Le seguenti indicazioni possono aiutare i datori di lavoro a comunicare più chiaramente con i propri lavoratori quale importanza ricopre, per se stessi, per le loro famiglie e per la comunità, un programma aziendale *drug-free*

- annunciare a tutti i lavoratori (attraverso una comunicazione da parte della dirigenza) che il programma *drug-free* è una priorità aziendale;
- Spiegare in modo esaustivo le procedure legate alla *policy* e al programma aziendale *drug-free*, evidenziando i benefici auspicati;

- Spiegare ai lavoratori che l'abuso di alcol e droga possono provocare problemi rilevanti in ambito professionale come aumento dell'assenteismo, dei ritardi, degli infortuni, degli incidenti mortali, dei furti. Può ridursi il livello di produttività e diminuire la qualità, influenzare negativamente l'umore dei lavoratori e aumentare il *turnover*;
- Informare i lavoratori in merito alla correlazione esistente tra l'abuso di alcol e droga e la presenza di problemi di salute tra cui l'HIV/AIDS;
- Organizzare/ospitare eventi alcol-free, sottolineando l'impegno dell'azienda nella prevenzione di eventuali incidenti, anche mortali, associati al rischio di bere e guidare;
- Mettere a disposizione, in azienda, cibi e bevande che incoraggino stili di vita salutari;
- Rappresentare un modello positivo e adottare un comportamento coerente con i messaggi trasmessi ai lavoratori. Non farsi coinvolgere in alcun comportamento illegale malsano o pericoloso che abbia a che fare con alcol e droga;
- Sponsorizzare o sostenere Servizi preventivi del territorio delle cui azioni potrebbero beneficiare i lavoratori e i loro familiari;
- Nominare un referente aziendale che faccia da interfaccia tra l'azienda e le eventuali iniziative locali di prevenzione del consumo di alcol e droga. Sostenere attivamente queste attività;

Sostenere i lavoratori e i loro familiari, incoraggiarli a chiedere aiuto in caso di bisogno. In molti programmi aziendali *drug-free* questo è stato il primo passo e ha rappresentato un trampolino di lancio per ideare percorsi di promozione del benessere e della salute personalizzati e orientati ai bisogni dei lavoratori.