

## 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 con 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 attivi-

tà 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.