

PILOTAŻOWY PROGRAM
PROFILAKTYKI PROBLEMÓW ALKOHOLOWYCH
W ŚRODOWISKU SŁUŻB MUNDUROWYCH

Cel główny:

Głównym celem realizowanego projektu jest opracowanie i wdrożenie programu profilaktyki problemów alkoholowych w środowisku służb mundurowych.

Cele szczegółowe:

- Zwiększenie świadomości żołnierzy/funkcjonariuszy i ich przełożonych w zakresie skutków używania alkoholu,
- Redukcja ilości i częstotliwości używania alkoholu (w pracy, jak i poza nią) oraz zmiana wzorca używania alkoholu na mniej szkodliwy lub mniej ryzykowny,
- Zapewnienie dostępu żołnierzom/funkcjonariuszom i pracownikom służb mundurowych do rzetelnych informacji w temacie rozwiązywania problemów alkoholowych,
- Podniesienie umiejętności kadry kierowniczej i psychologiczno-medycznej w rozwiązywaniu problemów alkoholowych w miejscu pracy,
- Stworzenie „kultury nie picia” i rozwiązywania, a nie unikania problemów alkoholowych w grupie żołnierzy/ funkcjonariuszy i pracowników służb mundurowych,
- Pozyskanie akceptacji i wsparcia przełożonych dla realizowanych działań profilaktycznych,
- Poszerzenie wiedzy żołnierzy/ funkcjonariuszy i pracowników służb mundurowych co do istniejących form pomocy osobom z problemem alkoholowym, w tym osobom uzależnionym,
- Stworzenie wewnętrznych uregulowań służących stałemu prowadzeniu działań profilaktycznych w zakresie rozwiązywania problemów alkoholowych na wszystkich trzech poziomach profilaktyki, w tym wypracowanie odpowiednich procedur postępowania przez kadrę kierowniczą w sytuacji nadużywania alkoholu przez podwładnych,

PILOTAŻOWY PROGRAM

PROFILAKTYKI PROBLEMÓW ALKOHOLOWYCH W ŚRODOWISKU SŁUŻB MUNDUROWYCH

Wstęp

Picia alkoholu i pracy nie da się ze sobą pogodzić. Alkohol w miejscu pracy to temat, który zna właściwie każdy pracodawca i nie może przejść obok niego zupełnie obojętnie, a w szczególności w służbach mundurowych, które odpowiadają za bezpieczeństwo państwa. Dlatego też bagatelizowanie i tolerowanie picia alkoholu w miejscu służby i poza nią jest złym pomysłem i negatywnie wpływa nie tylko na atmosferę pracy, ale także na pozostałe aspekty życia żołnierzy/ funkcjonariuszy.

Analiza problemów powodowanych przez alkohol w miejscu pracy

Używanie alkoholu w miejscu pracy jest zawsze wykroczeniem przeciwko obowiązującym przepisom prawnym. Jest też jedną z wielu nieodpowiednich sytuacji, w jakich nie należy sięgać po alkohol. Sięganie po środki odurzające wbrew obowiązującym przepisom, ale także wbrew obowiązującym normom społecznym może być symptomem nadużywania alkoholu u poszczególnych osób. W ogólnopolskim sondażu przeprowadzonym w 2000 roku 17% badanych przyznaje się do konsumpcji alkoholu w miejscu pracy, a 26% do tego, że była świadkiem takiej sytuacji w ciągu ostatniego roku przed badaniem.

Przyczyny sięgania po alkohol w miejscu pracy mogą być bardzo różnorodne i mogą mieć bezpośredni lub pośredni związek z:

- wykonywaną pracą,
- powodami osobistymi/indywidualnymi, niezależnymi od pracy.

Powody związane z pracą dotyczą w szczególności:

- trudnych warunków pracy,
- nieregularnych form pracy (nienormowany czas pracy, zmienne godziny pracy, praca na zmiany – w tym nocne, stała dyspozycyjność),
- klimatu organizacyjnego w miejscu pracy,
- stresu psychicznego wynikającego z obciążenia trudnymi sytuacjami w pracy, z dużej odpowiedzialności, z narażania własnego zdrowia i życia podczas wykonywania obowiązków służbowych itp.
- braku wsparcia ze strony pracodawcy i współpracowników,
- łatwości dostępu do alkoholu w miejscu pracy,
- kulturowej tolerancja i przyzwolenia na picie alkoholu w miejscu pracy (różna w różnych krajach).

Powody osobiste/indywidualne mogą mieć także różnorodne źródła:

- psychologiczne,
- społeczne,
- sytuacyjne, a nawet,
- biologiczne.

Aktualny stan prawny w zakresie alkoholu w miejscu pracy.

W ogłoszonym w roku 2006 „Komunikacie Komisji Do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów” została opisana „**Strategia UE w zakresie wspierania państw członkowskich w ograniczaniu szkodliwych skutków spożywania alkoholu**”. Dokument wyznacza pięć priorytetowych obszarów działań, do których zaliczają się m.in. zapobieganie szkodliwym skutkom nadużywania alkoholu wśród dorosłych i ograniczenie negatywnego wpływu alkoholu w miejscu pracy.

Państwo podejmuje szereg działań mających na celu promocję zdrowia oraz zapobieganie problemom związanym z nadużywaniem alkoholu, w tym sięganiem po alkohol w miejscu pracy. W ramach tych działań realizowane są takie programy narodowe, jak:

- Narodowy Program Zdrowia na lata 2007-2015,
- Narodowy Program Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych na lata 2011 -2015,

Narodowy Program Zdrowia, w drugim celu operacyjnym, zakłada m.in. zmniejszenie i zmianę struktury spożycia alkoholu oraz zmniejszenie szkód zdrowotnych spowodowanych alkoholem, zwiększenie skuteczności edukacji zdrowotnej społeczeństwa oraz działań w zakresie promocji zdrowia.

Narodowy Program Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych na lata 2011-2015 wśród swoich zadań wymienia m.in. opracowanie i wdrożenie programów profilaktyki problemów alkoholowych w środowisku pracy, czy też przygotowanie strategii w zakresie problematyki związanej z nietrzeźwością w miejscach publicznych.

Powyższe programy są realizowane także na szczeblu samorządów wojewódzkich i gminnych.

Ponadto istnieje szereg aktów prawnych o charakterze ustawowym i niższym, które regulują tematykę alkoholową w miejscu pracy. Są to:

- ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, opublikowana w Dzienniku Ustaw z 1982 r. nr 35, poz. 230 z późniejszymi zmianami,
- - Kodeks pracy z dnia z 26.6.1974 r.
- - Kodeks karny z dnia 6 czerwca 1997 r.
- - Kodeks wykroczeń z dnia 20.05.1971 r.

Ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi obejmuje m.in. takie ustawowe zadania jak:

- działania zmierzające do ograniczenia spożycia napojów alkoholowych oraz zmiany struktury ich spożywania,
- inicjowanie i wspieranie różnorodnych działań w celu zmiany obyczajów związanych z piciem,
- podejmowanie działań profilaktycznych w miejscu pracy,
- wspieranie organizacji społecznych oraz miejsc pracy w krzewieniu trzeźwości i abstynencji,
- prowadzenie oddziaływań wobec osób nadużywających alkoholu oraz udzielanie pomocy ich rodzinom

Politykę rozwiązywania problemów alkoholowych w miejscu pracy regulują przepisy zawarte w w.w. aktach prawnych. Wiążą się one z obowiązkami zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika.

Zgodnie z ustawą o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (art. 17) nałożono na pracodawcę obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeśli zachodzi podejrzenie, że jest on w stanie po spożyciu alkoholu. Określenie „stan po spożyciu alkoholu” oraz „stan nietrzeźwości” zostało wyjaśnione zarówno w niniejszej ustawie, jak i w kodeksie karnym. Zostało to wzmocnione zapisem w KK, art. 179. Pracodawca, który dopuści do prowadzenia pojazdu mechanicznego albo innego pojazdu na drodze publicznej przez osobę znajdującą się w stanie nietrzeźwości, będącą pod wpływem środka odurzającego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. O odpowiedzialności pracodawcy wobec swojego podwładnego, jeśli ten wyrządzi komuś szkodę przy wykonywaniu powierzonych mu przez pracodawcę czynności, mówi także kodeks cywilny w art. 430.

Art. 16 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi wprowadza zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy. Art. 44 tej ustawy wskazuje na odpowiedzialność karną (kara grzywny) tego, kto dopuszcza do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy lub nie podejmie żadnych działań, jeśli powziął informacje o sprzedawaniu, podawaniu lub spożywaniu alkoholu w miejscu pracy. Ponadto pracodawca odpowiada przed Państwową Inspekcją Pracy za stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy.

Podstawowym i zasadniczym obowiązkiem pracownika jest w myśl treści art. 211 kodeksu pracy przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Z art. 211 kodeksu pracy wynika generalny nakaz wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zakaz stwarzania zagrożenia przy jej wykonywaniu. W takim zakazie mieści się w sposób dorozumiany zakaz spożywania alkoholu

w miejscu pracy oraz zakaz wykonywania pracy w stanie nietrzeźwości. Po stronie pracownika art. 160 KK wskazuje na odpowiedzialność karną osoby, która naraża człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, a spożywanie alkoholu w miejscu pracy stanowi wykroczenie i podlega karze grzywny. Pracownik za naruszenie zasad bezpieczeństwa i higieny w postaci spożycia na terenie zakładu pracy alkoholu czy stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym może ponieść odpowiedzialność porządkową na podstawie art 108 KP, może również zostać zwolniony na podstawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art 52 KP.

Ponadto świadczenie z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługuje osobie, która spowodowała wypadek będąc w stanie nietrzeźwości.

Rozwiązania prawne występujące w służbach mundurowych nie mogą odbiegać od w.w., ponieważ te funkcjonują na mocy ustawy. Ale z przepisów służb mundurowych wynika np., że stwierdzenie uzależnienia u żołnierza/ funkcjonariusza winno skutkować zwolnieniem z pracy.

Raport z badań w służbach mundurowych – analiza danych

W badaniu skoncentrowano się na 5 obszarach tematycznych:

- ⇒ skali nadużywania alkoholu w kraju, służbie oraz w miejscu pracy,
- ⇒ przekonaniach związanych z piciem alkoholu i jego wpływie na organizm ludzki,
- ⇒ używaniu alkoholu przez żołnierzy/ funkcjonariuszy i pracowników służb mundurowych,
- ⇒ spożywaniu alkoholu w środowisku pracy,
- ⇒ roli przełożonych w profilaktyce problemów alkoholowych.
- ⇒ osobach (żołnierzach/funkcjonariuszach i pracownikach cywilnych) pijących ryzykownie lub szkodliwie.

W opinii badanych rozmiary problemów alkoholowych są o wiele większe w Polsce (tak uważa 72%) niż w służbie i w ich miejscu pracy (tak twierdzi 10%). Taki sposób oceny różnorodnych zjawisk jest często obserwowalny wśród ankietowanych. Podobny rozkład odpowiedzi znajdziemy w pytaniu o bezpieczeństwo publiczne, sytuację finansową. Respondenci wyrażają w ten sposób swoje poglądy na określone tematy, które kształtowały się w wyniku informacji pozyskiwanych z telewizji, prasy, rozmów itp.. Natomiast w odpowiedziach na pytania dotyczące sytuacji w ich najbliższym otoczeniu, w tym przypadku pracy, kierują się przede wszystkim osobistym doświadczeniem. Ważne jest to, że badani dostrzegają pozytywny trend i pozytywną zmianę w służbach mundurowych, jeśli chodzi o spożywanie alkoholu w miejscu pracy, tzn. uważają, że osoby zatrudnione w służbach piją znacznie mniej, niż miało to miejsce kiedyś. Ta zauważalna przez badanych, pozytywna zmiana jest uwarunkowana wieloczynnikowo. Przemiany polityczno-gospodarcze w naszym kraju spowodowały zmianę postaw obywateli w stosunku do pracy, która dzisiaj nie jest już dobrem oczywistym dla każdego, a widmo bezrobocia znacznie podwyższyło jej wartość w

życiu człowieka. Dlatego też zmianie uległy standardy zatrudnienia i utrzymania się przy pracy. Odpowiednie kompetencje i kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz nienaganna opinia nie idą w parze, w szczególności wśród urzędników państwowych i służb mundurowych, z pobłażliwością dla ich braku kompetencji, niedopełnianiem obowiązków służbowych lub też naganną opinią, w tym spożywaniem alkoholu w miejscu pracy. Rosnąca rola mediów jako ważnego narzędzia kontroli społecznej oraz gotowość pracodawców do egzekwowania obowiązków pracowniczych i wyciągania konsekwencji w sytuacji ich naruszenia, a także zmiany w świadomości prawnej obywateli to kolejne przykłady możliwych uwarunkowań.

Pomimo tego pozytywnego trendu spora część badanych, bo ok. 25-30% żywi przekonania, które wskazują na brak rzetelnej wiedzy na temat działania alkoholu i uzależnienia. Ponad ¼ badanych uważa np., że alkohol rozgrzewa, poprawia trawienie, a alkoholicy to osoby, które muszą pić codziennie.

W skojarzeniach dotyczących alkoholu respondenci ujawniają przekonania świadczące o zgubnym działaniu alkoholu, jak i jego towarzyskiej roli. Zbliżona do siebie liczba badanych kojarzy używanie alkoholu zarówno ze spotkaniem z przyjaciółmi, jak i zagrożeniem w ruchu drogowym, świętowaniem i złym samopoczuciem, dobrym samopoczuciem i uzależnieniem jednocześnie. Ten dysonans wynika z samego działania alkoholu jako środka odurzającego, ale może wskazywać także na brak jednoznacznych postaw wobec używania alkoholu i problemów z tym związanych w grupie badanych osób. Taki rodzaj ambiwalencji jest słabym mechanizmem kontrolnym dla ewentualnych zachowań destrukcyjnych związanych z nadużywaniem alkoholu. Z badań wynika, że osoby pijące alkohol ryzykownie lub nawet szkodliwie postrzegają alkohol i jego działanie zdecydowanie pozytywniej niż osoby pijące o niskim ryzyku szkód

Objawy mogące świadczyć o problemie alkoholowym danej osoby respondenci lokują w sygnałach zewnętrznych, tzn. w doznawanych konsekwencjach picia. Nie jest to nieprawdą, ale może wskazywać na mocno zniekształcone wyobrażenie osoby uzależnionej od alkoholu jako osoby zdegenerowanej. Taki sposób myślenia stanowi przeszkodę w pomaganiu osobom z problemem alkoholowym lub będącym we wczesnym etapie uzależnienia. Szukanie okazji, o jakim prawdopodobnie myślą badani, drżenie rąk, zaniedbywanie wyglądu, na podstawie których badani oceniają problem z alkoholem, są raczej objawami właściwymi dla osoby uzależnionej w ostatnich fazach uzależnienia. Opisane powyżej przekonania i opinie mogą osłabiać czujność współpracowników oraz przełożonych i być przeszkodą w podejmowaniu wobec osób z problemem alkoholowym „wczesnych” działań interwencyjnych.

Duża grupa (77%) respondentów odpowiedziała, że pije alkohol w sytuacjach towarzyskich. Warto zauważyć, że sytuacji takich jest znacznie więcej, niż uroczystości rodzinnych. Natomiast 88% pije alkohol przede wszystkim w dni wolne od pracy. W ciągu ostatniego miesiąca aż 52% badanych nadużyła alkoholu (raz lub więcej razy). 36% badanych wypija w ostatnim roku więcej alkoholu, niż początkowo zakładali. 14% doświadczyła tzw. urwanych filmów, a co 10 badany sięgał po alkohol następnego dnia po większym picu lub

też przychodził do pracy pod wpływem alkoholu. Powyższe dane wskazują na ok 7- 10% grupę badanych, w której picie alkoholu może mieć charakter problemowy. Te dane są zbieżne z odpowiedziami respondentów na temat skali problemu w ich miejscu pracy. Że picie jest tam problemem, oceniło 10% respondentów.

Odpowiedzi w temacie liczby osób z problemem alkoholowym w miejscu pracy nie są zatem zbieżne z pytaniami dotyczącymi używania alkoholu przez badanych. Oznacza to, że ankietowani nie dostrzegają w swoim otoczeniu osób pijących problemowo, ale picie wielu z nich ma właśnie taki charakter. Fakt ten ma swoje logiczne wyjaśnienie w tym, na jakiej podstawie badani rozpoznają problemy alkoholowe u swoich kolegów i koleżanek w miejscu pracy. Przyjęli oni bowiem inne kryteria „diagnozowania” problemów, właściwe dla uzależnienia w fazie chronicznej.

Duża część badanych deklaruje, że w przypadku pojawienia się problemów alkoholowych szukałaby najpierw pomocy w rodzinie, a w następnej kolejności (ponad 60% z nich) w poradni odwykowej lub/i psychologa. Ta informacja może oznaczać, że badani zaufaliby w tej sytuacji specjalistom, ale może też być jedynie postawą deklaratywną, która oznacza, że badani zachowaliby się zupełnie inaczej, gdyby problem ten pojawił się rzeczywiście. Natomiast osoby pijące ryzykownie lub szkodliwie, poza wymienionymi już wyżej drogami korzystania z pomocy, częściej szukałyby jej w grupie kolegów. Szukanie pomocy w rodzinie może mieć także dwojakie znaczenie. Może wskazywać na rzeczywistą wspierającą rolę rodziny w sytuacji pojawienia się problemu alkoholowego, ale może oznaczać także chęć ukrycia problemu w gronie osób najbliższych.

Badani wskazują na sytuacje związane z używaniem alkoholu w miejscu pracy. Zaliczyć można do nich: spotkania pożegnalne odchodzących kolegów, nagrody, awanse, spotkania okolicznościowe, a w szczególności podczas wyjazdów, szkoleń i delegacji służbowych. Powyższe sytuacje oraz wcale nie mała częstotliwość spożywanego alkoholu w miejscu pracy mogą wskazywać atmosferę przyzwolenia w sięganiu po alkohol w czasie wykonywania zadań służbowych. We wspólnym picu alkoholu respondenci dostrzegają czynnik integrujący, pomimo tego, że większość uważa, że alkohol nie poprawia wcale funkcjonowania w służbie.

W opinii blisko 60% badanych nie toleruje się obecnie spożywania alkoholu w miejscu pracy, ani też przychodzenia do niej pod jego wpływem lub na tzw. kacu. Niemniej jednak, jak wynika z danych (wykres 17 Raportu) badani uważają, że ten brak tolerancji dotyczy bardziej tych, którzy przychodzą do pracy pod wpływem alkoholu lub „na kacu”, a mniej spożywania alkoholu w pracy, co może wskazywać na istniejące, wbrew obowiązującym przepisom, przyzwolenie w tym względzie.

Sytuacją, w której większość respondentów podjęłaby oficjalne kroki, jest problem alkoholowy osoby, która ma w swojej pracy do czynienia z bronią. Natomiast ponad 10% badanych nie reagowałaby, tzn. nie podejmowałaby żadnych działań wobec przełożonych, wykładowców i pracowników biurowych, a wobec tej ostatniej grupy reagowałaby co najwyżej co piąta osoba. Z omawianych tu danych wynika, że respondenci reagowałiby w takich sytuacjach, w których mogłoby dojść do jakichś wyraźnych szkód, w wyniku których

mogłyby ucierpieć inne osoby. Być może taka postawa ma związek z obawami, że brak reakcji z ich strony mógłby pociągnąć za sobą konsekwencje także wobec nich samych.

Ze względu na jednoznaczne i rygorystyczne uregulowania prawne, które dotyczą postępowania z osobami uzależnionymi w służbach mundurowych 66% badanych nie szukałoby pomocy z obawy przed utratą pracy, ale też innymi sankcjami ze strony przełożonych lub też ze względu na obawę przed napiętnowaniem ich jako alkoholików. Tego obawia się aż 22% respondentów. Z dużym prawdopodobieństwem badani wyrazili w ten sposób swoją rzeczywistą ocenę tego, jak postrzegane mogą być w służbie osoby uzależnione. 77% ankietowanych jest za tym, aby umożliwiać osobom uzależnionym po leczeniu powrót do służby, a ponad 60% z nich optuje za wypracowaniem czytelnych reguł postępowania w sytuacji ujawnienia problemu alkoholowego u żołnierza/ funkcjonariusza i większej konsekwencji w realizowaniu obecnie obowiązujących przepisów. Pomimo tak rygorystycznej, jakby się wydawało postawy, badani uważają, że wobec osób będących w służbie pod wpływem alkoholu należałoby stosować najpierw dostępne kary dyscyplinarne, a nie od razu wydalenie ze służby. Obowiązujące obecnie przepisy prawne utrudniają przełożonym podejmowanie takich decyzji.

Rozkład odpowiedzi kadry dowódczej wskazuje na różnorodność podejmowanych przez nią działań. Należy spojrzeć na to z uznaniem. Część z nich trzyma się wyraźnie obowiązujących przepisów prawnych, część ma swoje pomysły na pomaganie żołnierzom/funkcjonariuszom z problemem alkoholowym i wyraźnie są to rozwiązania nieformalne. Pojawiają się one zawsze wtedy, gdy brak jest zupełnie uregulowań prawnych lub też są one tak skonstruowane, że nie pozostawiają możliwości manewru osobom odpowiedzialnym. Interesujące jest to, że bardziej liberalna postawa przełożonych w kwestii możliwości współpracy i dania szansy osobom uzależnionym ma także związek z ich postawą i spożywaniem alkoholu. Im częściej przełożony sięga po alkohol, tym bardziej gotów jest współpracować z uzależnionym podwładnym.

Reasumując powyższe informacje można stwierdzić, że:

- Żołnierzom/Funkcjonariuszom i pracownikom cywilnym brak jest rzetelnej wiedzy na temat działania alkoholu, skutków jego spożywania i uzależnienia.
- Badani nie potrafią rozpoznawać i różnicować wzorców picia, takich jak: używanie ryzykowne, szkodliwe oraz uzależnienie.
- Ok 7-10% żołnierzy/ funkcjonariuszy i pracowników cywilnych używa alkohol w sposób ryzykowny lub szkodliwy, 36% badanych wypija w ostatnim roku więcej alkoholu, niż początkowo zakładali. 14% doświadczyła tzw. urwanych filmów, a co 10 badany sięgał po alkohol następnego dnia po większym picu lub też przychodził do pracy pod wpływem alkoholu.

- Nadal istnieją okoliczności, w których żołnierze/ funkcjonariusze i pracownicy cywilni spożywają alkohol w miejscu pracy, co jest sprzeczne z obowiązującymi uregulowaniami prawnymi.
- Z metody „interwencji alkoholowej” wobec podwładnych korzysta zaledwie 23% kadry kierowniczej. Pozostałe sposoby, którymi posługują się badani wskazują na niedostatek lub brak wypracowanych profesjonalnych (procedur) sposobów reagowania przez kadrę kierowniczą na problemy alkoholowe podwładnych.
- Ze względu na jednoznaczne i rygorystyczne uregulowania prawne, które dotyczą postępowania z osobami uzależnionymi w służbach mundurowych zdecydowana większość badanych nie szukałaby pomocy z obawy przed utratą pracy.
- Badani wskazują na potrzebę wypracowania wewnętrznych reguł postępowania w sytuacji ujawnienia problemu alkoholowego u żołnierza/funkcjonariusza, większej konsekwencji w realizowaniu obecnie obowiązujących przepisów, ale też jednoczesnego korzystania z szerokiego wachlarza konsekwencji wynikających z nadużywania alkoholu, innych niż wydalenie z pracy.
- Przepisy prawne utrudniają i właściwie uniemożliwiają pracę w służbach mundurowych osobom uzależnionym po terapii. W opinii badanych powinni mieć oni możliwość powrotu do służby.
- Pomimo zaangażowania w rozwiązywanie problemów alkoholowych kadrze dowódczej brak jest profesjonalnych narzędzi i wypracowanych procedur interwencyjnych w sytuacji nadużywania alkoholu przez podwładnych.

Cele i zadania „Pilotażowego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w środowisku służb mundurowych”

Cel główny:

Głównym celem realizowanego projektu jest opracowanie i wdrożenie programu profilaktyki problemów alkoholowych w środowisku służb mundurowych.

Cele szczegółowe:

- Zwiększenie świadomości żołnierzy/funkcjonariuszy i ich przełożonych w zakresie skutków używania alkoholu,
- Redukcja ilości i częstotliwości używania alkoholu (w pracy, jak i poza nią) oraz zmiana wzorca używania alkoholu na mniej szkodliwy lub mniej ryzykowny,
- Zapewnienie dostępu żołnierzom/funkcjonariuszom i pracownikom służb mundurowych do rzetelnych informacji w temacie rozwiązywania problemów alkoholowych,
- Podniesienie umiejętności kadry kierowniczej i psychologiczno-medycznej w rozwiązywaniu problemów alkoholowych w miejscu pracy,
- Stworzenie „kultury nie picia” i rozwiązywania, a nie unikania problemów alkoholowych w grupie żołnierzy/ funkcjonariuszy i pracowników służb mundurowych,
- Pozyskanie akceptacji i wsparcia przełożonych dla realizowanych działań profilaktycznych,
- Poszerzenie wiedzy żołnierzy/funkcjonariuszy i pracowników służb mundurowych co do istniejących form pomocy osobom z problemem alkoholowym, w tym osobom uzależnionym,
- Stworzenie wewnętrznych uregulowań służących stałemu prowadzeniu działań profilaktycznych w zakresie rozwiązywania problemów alkoholowych na wszystkich trzech poziomach profilaktyki, w tym wypracowanie odpowiednich procedur postępowania przez kadrę kierowniczą w sytuacji nadużywania alkoholu przez podwładnych,

Struktura i opis proponowanych działań

W ramach programu profilaktycznego zostaną zrealizowane 4 działania:

1. Zorganizowanie konferencji/seminarium w Ministerstwie Zdrowia z udziałem najwyższych przełożonych służb biorących udział w projekcie obejmującej/ego prezentację dotychczasowych działań zespołu i PARPA, wyników badań, potrzebę podjęcia zaplanowanych i zintegrowanych działań profilaktycznych w zakresie rozwiązywania problemów alkoholowych,
2. Stworzenie dostępu lub opracowanie rzetelnych informacji (rekomendowanej strony internetowej lub publikacji) dla służb mundurowych na temat zagrożeń wynikających z nadużywania alkoholu i instytucji, które udzielają pomocy w takich sytuacjach.
3. Opracowanie i przeprowadzenie przy wsparciu organizacyjno-merytorycznym PARPA warsztatów profilaktycznych w zakresie rozwiązywania problemów alkoholowych. 3 etapy realizacji:
 - szkolenie psychologów-liderów służb mundurowych biorących udział w projekcie, w zakresie krótkiej interwencji, interwencji kryzysowej, rozmowy motywującej,
 - zespołu trenerów przeszkolonych przez psychologów-liderów,
 - szkolenie zespołu trenerów przez psychologów-liderów, który będzie wspólnie z nimi prowadził zajęcia profilaktyczne
 - cykliczne warsztaty profilaktyczne dla kadry kierowniczej oraz pozostałych żołnierzy/funkcjonariuszy i pracowników cywilnych.
4. Opracowanie przez każdą ze służb polityki rozwiązywania problemów alkoholowych w miejscu pracy, która swoim zakresem obejmie profilaktykę ogólną, selektywną i wskazującą.

Rys. 1. Struktura działań



Działanie nr 1 – Organizacja seminarium/konferencji.

Celem seminarium/konferencji jest stworzenie kontekstu dla wprowadzenia działań profilaktycznych w zakresie rozwiązywania problemów alkoholowych w służbach mundurowych oraz zapewnienie wsparcia przełożonych przy realizacji pilotażowego programu profilaktycznego oraz całego projektu tworzenie polityki rozwiązywania problemów alkoholowych w miejscu pracy.

Cele/tematy:

- Omówienie raportu w formie „argumentów za” potrzebą prowadzenia działań profilaktycznych i zaznaczenie, że muszą mieć one (działania) charakter cykliczny,
- Przedstawienie „dobrych praktyk” realizowanych dotychczas (jednak projekt EWA), (chodzi o pokazanie zaangażowania i współpracy PARPA ze służbą mundurową.
- Przedstawienie przygotowanego programu profilaktycznego
- Nakreślenie elementów polityki rozwiązywania problemów alkoholowych w służbach mundurowych i pokazanie, jak wiele zostało już przygotowane przez uczestników projektu, ale też podkreślenie, że, aby nie stracić dotychczasowych osiągnięć ważne jest zaangażowanie poszczególnych służb przy budowie polityki rozwiązywania problemów alkoholowych.

Działanie nr 2 – Stworzenie dostępu lub opracowanie rzetelnych informacji (rekomendowanej strony internetowej lub publikacji) dla służb mundurowych na temat zagrożeń wynikających z nadużywania alkoholu

Działanie nr 3 – Przygotowanie i realizacja 3 etapowego programu warsztatów profilaktycznych w poszczególnych formacjach mundurowych

Wyniki i analiza raportu z badań w służbach mundurowych pozwalają na wyznaczenie podstawowych obszarów, które powinny być treścią warsztatów profilaktycznych i tym samym pozwolą na realizację takich celów, jak:

- Uwrażliwienie żołnierzy/ funkcjonariuszy i pracowników cywilnych zatrudnionych w służbach na problematykę związaną z nadużywaniem alkoholu,
- Zwiększenie wiedzy na temat działania alkoholu i czynników ryzyka związanych z jego używaniem i nadużywaniem,
- Weryfikacja nieprawdziwych przekonań dotyczących używania alkoholu, jego działania oraz osób z problemem alkoholowym,
- Redukcja ilości i częstotliwości używania alkoholu (w pracy, jak i poza nią) oraz zmiana wzorca używania alkoholu na mniej szkodliwy lub mniej ryzykowny,
- Dostarczenie kadrze kierowniczej profesjonalnych narzędzi interwencyjnych w sytuacji nadużywania alkoholu w miejscu pracy

Oraz

- Stworzenie klimatu organizacyjnego pracy, który służy rozwiązywaniu problemów alkoholowych, a nie ich unikaniu.

Ze względu na potrzebę przeszkolenia i zaangażowania w programie dużej liczby osób zdecydowano się na kaskadowy charakter szkoleń wg modelu „train the trainers”.

Natomiast ze względu na hierarchiczny model zarządzania w służbach mundurowych przygotowano dwa rodzaje warsztatów profilaktycznych, adresowanych do odbiorców docelowych, to jest:

- kadry kierowniczej oraz

-żołnierzy/ funkcjonariuszy i pracowników cywilnych w służbach mundurowych

Struktura i etapy działań



Sposób doboru liderów z poszczególnych służb do realizacji szkoleń w ramach pilotażu i całego programu profilaktycznego nastąpi w myśl zasady proporcjonalności. W grupie tej znajdą się psycholodzy. Przeszkolą oni następnie żołnierzy/funkcjonariuszy i pracowników właściwych dla siebie służb mundurowych, z których stworzą zespoły trenerów.

Do pilotażu każda ze służb wskaże następującą liczbę trenerów: MON – 4 plus 2 – Żandarmeria Wojskowa, Policja – 4, PSP – 3, SG – 3, SW – 2. Istotne jest, aby dobierając osoby na liderów programu profilaktycznego uwzględnić ich predyspozycje związane z umiejętnością budowania zespołu, udzielania wsparcia i fachową wiedzą w zakresie profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych.

Cele szczegółowe istotne przy realizacji warsztatów profilaktycznych zarówno właściwe dla wszystkich uczestników projektu profilaktycznego:

- Wzrost wiedzy na temat skutków nadużywania alkoholu i weryfikacja nieprawdziwych przekonań na temat alkoholu i uzależnienia,

- Wzrost zaangażowania kadry kierowniczej i żołnierzy/ funkcjonariuszy w zapobieganiu problemom alkoholowym w miejscu pracy,
- Rozpoznanie własnego wzorca picia i uświadomienie sobie ewentualnych tego konsekwencji,
- Zwiększenie wrażliwości społecznej na picie w miejscu pracy lub wykonywanie obowiązków pod wpływem alkoholu,
- Zwiększenie liczby konkretnych działań profilaktycznych,
- Zbudowanie klimatu rozwiązywania problemów alkoholowych,
- Nawiązanie współpracy z innymi instytucjami zajmującymi się problematyką uzależnień, w tym terapią,
- Zbudowanie polityki profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w poszczególnych formacjach mundurowych.

Program szkoleniowy dla psychologów-liderów i trenerów (ETAP I i II) będzie obejmował swoim zakresem następujące tematy:

- Różnicowanie problemów alkoholowych,
- Rozpoznawanie uzależnienia,
- Przeprowadzanie i interpretacja testu AUDIT,
- Krótka interwencja wobec osób z problemem alkoholowym,
- Kształtowanie motywacji do zmiany,
- Interwencję kryzysową w miejscu pracy,
- Prowadzenie zajęć grupowych i treningu grupowego,
- Krajową sieć wsparcia dla osób z problemem alkoholowym oraz
- Wytyczne do tworzenia polityki rozwiązywania problemów alkoholowych w miejscu pracy,
- Wspólne wypracowanie prezentacji i materiałów wykorzystywanych podczas warsztatów profilaktycznych,
- Wspólne wypracowanie rekomendacji dla polityki profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w poszczególnych formacjach mundurowych.

W trakcie jego realizacji psychologowie-liderzy i przeszkoleni trenerzy (ETAP I i II) zdobędą takie umiejętności jak:

- różnicowanie problemów alkoholowych,
- rozpoznawanie uzależnienia,
- przeprowadzanie oraz interpretacja testu AUDIT,
- przeprowadzanie krótkiej interwencji,
- inicjowanie, przygotowanie i przeprowadzanie interwencji kryzysowej wobec osoby nadużywającej alkoholu lub uzależnionej,
- korzystanie z sieci wsparcia dla osób z problemem alkoholowym,
- prowadzenie zajęć w grupie osób

Jak wspomniano wyżej, warsztaty profilaktyczne dla przełożonych i pozostałych żołnierzy/funkcjonariuszy, które będą realizować psycholodzy-liderzy i trenerzy, nie są tożsame. Podstawowy program szkolenia (ETAP III) dla wszystkich obejmuje:

- motywy używania alkoholu,
- mapę polskich problemów alkoholowych,
- mity i fakty na temat alkoholu i choroby alkoholowej,
- konsekwencje nadużywania alkoholu w różnych obszarach,
- obliczanie stężenia alkoholu we krwi,
- różnicowanie problemów alkoholowych,
- rozpoznawanie własnego wzorca picia,
- realizację testu AUDIT,
- pomaganie osobom z problemem alkoholowym,
- odpowiedź na pytanie, gdzie szukać pomocy,
- ogólne zagadnienia dotyczące polityki antyalkoholowej w miejscu pracy.

Program szkolenia dla kadry kierowniczej obejmuje dodatkowe elementy w postaci interwencji kryzysowej i uszczegółowionych zagadnień tworzenia polityki rozwiązywania problemów alkoholowych w miejscu pracy. Jest on także związany z motywowaniem kadry kierowniczej do aktywnego udziału w działaniach profilaktycznych w miejscu pracy.

Zasady ewaluacji pilotażowego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych.

Ewaluacja wdrożenia i oddziaływania pilotażowego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w służbach mundurowych będzie realizowana wraz z rozpoczęciem Działania nr 3.

Podstawowym celem realizacji ewaluacji jest otrzymanie informacji zwrotnych od realizatorów i uczestników pilotażowego programu profilaktycznego. Posłużą one do oceny dostosowania przyjętych założeń edukacyjnych i warunków realizacji mając na uwadze obszar oddziaływania jakim jest środowisko służby/pracy. Posłużą także do zebrania opinii na temat jakości oddziaływania w grupach celowych objętych programem. Będą również pomocne w ocenie materiałów dydaktycznych. Na podstawie wyników dokonane zostaną niezbędne korekty do programu profilaktycznego.

Przyjęte rozwiązania ewaluacyjne realizowane są w ramach bieżących działań „on going” koncentrując się na poprawie wdrażanych rozwiązań w oparciu o sprecyzowane kryteria wynikające z przyjętych założeń. Oznacza to zbieranie informacji zwrotnych w trakcie

realizacji każdego z etapów działań. Podstawowymi narzędziami będą kwestionariusze i arkusze ewaluacyjne.

Proponowany schemat działań ewaluacyjnych zawiera następujące obszary:

1. Ewaluacja warsztatów dla liderów (*patrz: etap I*)
2. Warsztaty profilaktyczne (program profilaktyczny) (*patrz: etap III*) – w oparciu o 4 szkolenia zrealizowane w ramach programu przez każdego z liderów.

Analiza otrzymywanych wyników będzie prowadzona w miarę możliwości na bieżąco. Po zakończeniu szkoleń nastąpi podsumowanie i omówienie wyników w ramach spotkania superwizyjnego z liderami, których rezultatem mogą być zmiany dotyczące przyjętych założeń.

Do zbierania wszelkich uwag i opinii posłużą kwestionariusze ewaluacyjne zawierające zestawy pytań do samodzielnego wypełnienia przez uczestników pilotażowego programu oraz arkusze ewaluacyjne dla liderów programu do zapisywania informacji i uwag dotyczących przebiegu szkoleń. Także członkowie zespołu roboczego w miarę możliwości uczestniczący w programie profilaktycznym będą korzystać z arkuszy ewaluacyjnych.

Zestaw narzędzi ewaluacyjnych będzie obejmował następujące aktywności:

- Ankieta dla liderów programu realizowana po szkoleniu.
- Arkusz ewaluacyjny programu profilaktycznego do wypełnienia przez liderów po każdym z 4 zrealizowanych szkoleń
- Ankieta dla uczestników pilotażowego programu profilaktycznego.

Informacje zawarte w kwestionariuszach i arkuszach ewaluacyjnych będą analizowane w miarę możliwości na bieżąco.

Wyniki zostaną omówione w pierwszym kwartale 2014 roku. Na bazie wyników ewaluacji do programu mogą zostać wprowadzone zmiany.