



Una tra queste persone
sta provando a superare
una dipendenza.
Non cercare differenze,
non ce ne sono

#QuitStigmaNow

dianova

#QuitStigmaNow

La stigmatizzazione di persone con disturbi di dipendenza sul posto di lavoro

Le persone usano l'alcol o altre droghe per vari motivi: cercare il piacere, sostenere le difficoltà della vita, migliorare le proprie prestazioni, ecc. I motivi sono tanti e tutte le storie di vita meritano la stessa attenzione. Queste storie individuali influiscono su vari contesti: la famiglia, il mondo della scuola e degli studi, il tempo libero e, naturalmente, il posto di lavoro. Nella maggior parte dei paesi industrializzati l'uso di alcol e altre droghe sta aumentando oltre che nella società nel suo insieme anche sul posto di lavoro, e nessun settore professionale è immune da questo fenomeno.

L'impatto dei disturbi da uso di sostanze sul posto di lavoro

I disturbi dell'uso di sostanze tra i dipendenti e i loro familiari possono essere un grave problema sul posto di lavoro. L'impatto dell'alcolismo e di altre dipendenze si concentra su varie questioni, tra cui:

- Assenteismo;
- Presenteismo (il dipendente fisicamente è presente sul lavoro ma è poco produttivo);
- Congedo per malattia extra;
- Richieste di invalidità;
- Costi assicurativi;
- Rischio di incidenti sul lavoro;
- Costi associati alla sostituzione di apparecchiature danneggiate;
- Litigi.

Inoltre vari problemi legati all'uso di sostanze a lungo termine possono essere dannosi a causa dei seguenti fattori:

- Ritardo;
- Dormire sul lavoro;
- Effetti postumi all'uso di sostanze (postumi della sbronza, astinenza) che influenzano le prestazioni lavorative;
- Compromissione della capacità di giudizio, della concentrazione, della percezione, della prontezza e della coordinazione motoria;
- Perdita di produttività ed efficacia;
- Uso improprio delle attrezzature o furto;
- Compromissione dei rapporti con colleghi e superiori;
- Consumo di sostanze durante il lavoro;
- Attività illegali sul lavoro, compresa la vendita di droghe illecite ad altri dipendenti;
- Maggior turnover;
- Procedure disciplinari.

Lo stigma dei disturbi della salute mentale e delle dipendenze sul posto di lavoro

L'ambiente aziendale è un luogo dove sono necessarie determinate prestazioni e produttività, quindi tutto ciò che potrebbe mettere a rischio questo obiettivo è particolarmente disapprovato dai datori di lavoro. Le malattie fanno parte di questi fattori imprevedibili; tuttavia, con il progresso dei diritti sociali e l'aiuto dei



Una tra queste persone
sta provando a superare
una dipendenza.
Non cercare differenze,
non ce ne sono

#QuitStigmaNow

dianova

#QuitStigmaNow

sistemi assicurativi, i datori di lavoro sono ora in grado di affrontare questi problemi con conseguenze minime sulla produttività e sul personale. I giorni in cui un dipendente malato può essere licenziato senza ulteriori indugi sono finiti, e questa è una cosa positiva.

Detto ciò, ci sono ancora malattie o condizioni che le aziende sono lontane dal comprendere, e i disturbi della salute mentale sono tra questi.

Sono disturbi poco conosciuti e poco visibili sia sul luogo di lavoro sia nella società, e per questo si tende a trovare una scappatoia: ciò che non si vede, non esiste. Prendiamo come esempio la depressione: anche se è una malattia terribilmente invalidante, le persone “normali” pensano che chi ne soffre sia contagioso, e molte persone depresse devono sentire banalità come “Cosa vuoi che sia, riprenditi!”. Lo stigma dei disturbi mentali è ancora più pervasivo e radicato sul posto di lavoro quando è associato all'alcol e ad altri disturbi da uso di droghe, diventando il primo ostacolo per l'accesso al trattamento.

Un problema che non esiste nella maggior parte dei luoghi di lavoro

Nonostante le loro numerose conseguenze e il fatto che riguardino un elevato numero di persone, i disturbi da uso di sostanze sono considerati problemi inesistenti nelle politiche del lavoro.

Alcol e altri disturbi da uso di droghe sono spesso oggetto di conversazioni di corridoio e discorsi informali spesso affrontati davanti alla macchina del caffè, e non è raro ascoltare commenti degradanti con parole come “ubriacone”, “tossico” o “drogato”. Possono essere dette per scherzo rivolgendosi ad un collega che ha questi problemi o come un commento fatto con cattive intenzioni.

Questo tipo di conversazioni contribuiscono al fatto che le persone scelgano di rimanere in silenzio riguardo alla propria dipendenza o a ciò che stanno facendo per uscire dalla loro condizione.

Uso problematico della sostanza e occupazione: miti e fatti

Mito: *Le persone che hanno un disturbo dell'uso di sostanze non vogliono lavorare.*

Fatto: *Molte persone che hanno problemi con l'uso di sostanze sono interessate a lavorare come qualsiasi altra persona, anzi sanno che il lavoro è una buona ragione o motivazione per affrontare il loro problema.*

Mito: *Il lavoro è troppo stressante per le persone che hanno problemi di uso di sostanze.*

Fatto: *Come ogni altra persona il lavoro migliora l'autostima, è un obiettivo di vita e aiuta le persone a riprendersi da questi disturbi.*

Mito: *Le persone che hanno sperimentato l'uso problematico di sostanze devono sottoporsi a una valutazione specifica delle loro capacità lavorative o a specifici programmi.*

Fatto: *La storia lavorativa e l'interesse delle persone per un lavoro specifico sono i migliori indicatori di successo; l'uso precedente di sostanze non è l'indicatore affidabile del futuro professionale di una persona (successo o fallimento).*

Mito: *Le persone che si sono riprese dai disturbi legati alla sostanza sono sempre a rischio significativo di ricaduta.*



Una tra queste persone
sta provando a superare
una dipendenza.
Non cercare differenze,
non ce ne sono

#QuitStigmaNow

dianova

#QuitStigmaNow

Fatto: *E' sempre possibile ricadere, ma l'occupazione costituisce un fattore di protezione significativo. Al contrario, il principale fattore di ricaduta è la disoccupazione, poiché ti priva dell'autonomia necessaria ad avere una vita dignitosa.*

Mito: *Le persone con disturbi da uso di sostanze non hanno buone capacità lavorative.*

Fatto: *Molte di queste persone hanno interessi, competenze e background diversi in termini di occupazione e capacità lavorative, e possono svolgere un lavoro con abilità e professionalità.*

È fondamentale per qualsiasi azienda prevenire/ridurre l'uso di alcol e altre droghe sul posto di lavoro e aiutare coloro che sono affetti da disturbi da uso di sostanze.

Implementare una politica di gestione dei rischi efficace, non stigmatizzante e non discriminatoria all'interno di un'azienda, una struttura, un laboratorio o un servizio è una sfida complessa. Questa politica implica una corretta valutazione di gestione relative alla conservazione o licenziamento del dipendente (a seconda anche di quanto consentito dalla legge) fornendogli risposte adeguate.

Consigli per implementare una politica di gestione e prevenzione dell'uso di sostanze

1. Valutare le esigenze della tua azienda

È necessario visionare le esigenze dei dipendenti e dell'azienda. La valutazione può essere effettuata attraverso un questionario, un incontro o anche un gruppo di discussione con diversi rappresentanti dell'azienda; o ancora può essere effettuata dal responsabile della sicurezza nel luogo di lavoro dell'azienda o da qualsiasi altra figura preposta alla gestione di queste politiche.

Il processo si propone di rispondere a quattro domande chiave:

Qual è l'incidenza dei disturbi da uso di sostanze?

Per esempio: i dipendenti interessati hanno contatti con la clientela? Sono responsabili dell'amministrazione? Quanto incidono il turnover e l'assenteismo?

L'uso di sostanze è considerato un problema/preoccupazione nel mio posto di lavoro?

Per esempio: quale politica del luogo di lavoro viene adottata sull'uso problematico di sostanze? Cosa pensano le persone di coloro che hanno questo tipo di problema? Quanto è di supporto il posto di lavoro nei confronti dell'equilibrio della vita lavorativa dei dipendenti?

La mia azienda è preparata in caso ci fossero problemi?

Per esempio: ci sono delle linee guida per l'uso di alcol o altre droghe? I dipendenti/superiori sanno cosa fare se un collega dice loro di avere un problema di dipendenza? Ci sono linee guida per ridurre lo stigma delle persone con problemi di salute mentale?



Una tra queste persone
sta provando a superare
una dipendenza.
Non cercare differenze,
non ce ne sono

#QuitStigmaNow

dianova

#QuitStigmaNow

Quali risorse sono disponibili per le persone con problemi di uso di sostanze?

Per esempio: quali servizi di supporto sono disponibili per i dipendenti? Quali servizi sono disponibili nel territorio? Quali sono i costi di questi servizi?

2. Stabilire linee guida per l'uso di sostanze

L'obiettivo è quello di sviluppare linee guida chiare o politiche riguardanti l'uso di alcol o altre droghe che possono avere ripercussioni sul posto di lavoro o in azienda. Le politiche sull'alcol e su altre droghe devono essere in linea con la cultura organizzativa e i valori aziendali, considerando l'ambiente normativo che regola le attività e le esigenze specifiche.

Gli obiettivi di questa politica devono:

- Promuovere la salute, il benessere, la sicurezza dei dipendenti e di altri collaboratori, delle famiglie e della comunità;
- Comunicare allo staff la posizione della propria azienda in merito al consumo di sostanze;
- Attuare un programma ricorrente di educazione e consapevolezza sul consumo di alcol e droghe e dei possibili disturbi, e offrire possibilità di trattamento esistenti a beneficio dei dipendenti, di altri collaboratori e delle loro famiglie;
- Promuovere una cultura e un ambiente lavorativo non stigmatizzanti per affrontare con serenità i problemi legati all'uso problematico di sostanze;
- Garantire la riservatezza in ogni circostanza, salvo in caso di comprovato pericolo per altri dipendenti, familiari o la persona interessata.

Nota: il datore di lavoro può consultare esempi di direttive esistenti, ma deve prestare attenzione ad adattarli alle esigenze specifiche della propria azienda

3. Sensibilizzare il personale

La consapevolezza del personale è un passo fondamentale per le aziende che affrontano i problemi di uso di sostanze. Gli obiettivi in questa area di solito si concentrano su:

- Informazioni sugli aspetti generali dei disturbi da dipendenza (compreso l'uso problematico di sostanze e il gioco d'azzardo patologico);
- Prevenzione dell'uso problematico di sostanze utilizzando uno standard di salute sul posto di lavoro;
- La comunicazione della politica di gestione e prevenzione dell'uso problematico di sostanze applicata dall'azienda;
- L'impatto dei disturbi da uso di sostanze e di altri disturbi da dipendenza sulla sicurezza, la vita personale, l'ambiente e le prestazioni lavorative;
- Come agire se un collega mostra segni evidenti di dipendenza o uso ripetuto di alcool/droghe;
- I diversi tipi di aiuto e supporto disponibili per i dipendenti e le loro famiglie.



Una tra queste persone
sta provando a superare
una dipendenza.
Non cercare differenze,
non ce ne sono

#QuitStigmaNow

dianova

#QuitStigmaNow

4. Supervisor Training

I responsabili/superiori sono un elemento chiave per attuare con successo la politica sull'uso di sostanze nei luoghi di lavoro. Pertanto dovrebbero essere istruiti su tecniche come l'individuazione di segnali di allarme sull'uso di sostanze, l'ascolto attivo e gli approcci non giudicanti necessari per interagire con i dipendenti interessati e gestire le possibili situazioni di crisi in modo appropriato. La formazione deve includere:

- La conoscenza dei diversi aspetti della politica di gestione e prevenzione dell'uso problematico di sostanze nell'azienda;
- La conoscenza dei diversi aspetti legali: diritto alla riservatezza, contratti di lavoro, appartenenza sindacale, regolamenti sui test di controllo se inseriti nel regolamento aziendale ecc.;
- L'individuazione degli indicatori di avvertimento di uso problematico - non ci sono indicatori universali, ma la presenza di segnali come assenteismo ripetuto, ritardi frequenti, diminuzione della produttività o della qualità del lavoro;
- La capacità di sapere comprendere e applicare gli interventi di gestione dell'emergenza per il consumo occasionale o ripetuto (compresa la gestione di conflitti o atti violenti e altre attività illegali);
- L'identificazione della procedura da adottare in caso di un problema individuale, in particolare le condizioni di licenziamento o conservazione del posto di lavoro;
- La conoscenza e la capacità di indirizzare le persone verso le risorse di trattamento e supporto adeguate;
- Il reintegro del dipendente sul posto di lavoro.

5. Supportare i dipendenti

La politica per la prevenzione e la gestione dell'uso problematico delle sostanze sul posto di lavoro si basa su un approccio globale suddiviso in cinque aree, con l'obiettivo di aiutare chi ha un problema di dipendenza. Ecco:

Prevenzione e promozione della salute

L'attuazione di politiche di prevenzione dell'uso problematico di sostanze e l'applicazione di una politica del posto di lavoro che sostenga la salute e la sicurezza dei dipendenti sono elementi chiave per la salute generale sul posto di lavoro. L'area di prevenzione e promozione della salute può includere non solo informazioni su sostanze e comportamenti di dipendenza, ma anche elementi per favorire stili di vita sani: una dieta equilibrata, la gestione dello stress, una buona salute mentale, lo sport e l'attività fisica ecc. Infine, la prevenzione e la promozione della salute consentono la creazione di un ambiente di lavoro non stigmatizzante e non discriminatorio nei confronti delle persone con disturbi da dipendenza.

Riconoscere anticipatamente il problema

I dipendenti spesso riconoscono i sintomi di un problema dell'uso di sostanze in un collega, ma non sanno cosa fare. Aumentare la consapevolezza del personale su questi problemi può aiutare a rilevare e gestire meglio i comportamenti dei dipendenti con un uso problematico.



Una tra queste persone
sta provando a superare
una dipendenza.
Non cercare differenze,
non ce ne sono

#QuitStigmaNow

dianova

#QuitStigmaNow

Intervento

Se ci sono segnali evidenti che indicano che un dipendente ha un problema di uso di sostanze, un intervento precoce può indurlo a cercare aiuto o motivarlo a cambiare. I termini e le condizioni dell'intervento devono essere chiaramente definiti dalla policy aziendale, e a seconda delle risorse disponibili le indicazioni possono portare a programmi esterni o risorse interne.

Trattamento

Se i problemi persistono, il datore di lavoro può accompagnare il dipendente verso una cura. Il datore di lavoro deve comunicare formalmente al dipendente che il suo comportamento è dannoso per l'azienda e influisce negativamente sulle sue prestazioni lavorative. È importante poter offrire informazioni sulle varie forme di trattamento disponibile attraverso l'assistenza fornita dal medico del lavoro. Le informazioni possono includere:

- Disintossicazione in ospedale;
- Servizi ambulatoriali;
- Programmi di trattamento residenziale;
- Programmi di terapia familiare.

Reintegrazione

Il ritorno al lavoro è uno degli obiettivi principali di una politica efficace di prevenzione e gestione dei disturbi da abuso di sostanze, pertanto durante il trattamento deve essere elaborato un piano di reinserimento centrato sulla persona.

I datori di lavoro dovrebbero essere consapevoli che il recupero dai disturbi di dipendenza è un processo lungo, contrariamente a ciò che avviene quando un dipendente, ad esempio, ha subito un danno fisico anche importante. Pertanto questo è un processo che continuerà a lungo anche dopo la fine della fase di trattamento.

Inoltre a causa dello stigma associato a questi problemi, tornare a lavoro dopo il trattamento può essere un'esperienza difficile. Chi affronta un percorso di recupero dalla dipendenza soffre per senso di colpa, per la vergogna e per l'imbarazzo, e queste sensazioni sono spesso molto presenti durante il ritorno nell'ambiente lavorativo.

Come sostenere il rientro del dipendente nel luogo di lavoro:

- Sviluppare programmi di informazione e sensibilizzazione sui disturbi da dipendenza per tutti i membri dello staff;
- Offrire sostegno al dipendente e ricordargli che fa ancora parte dell'azienda anche attraverso comunicazioni costanti (telefonate, messaggi o visite)
- Informare il dipendente dei cambiamenti che si sono verificati durante la sua assenza;
- Incoraggiare e sostenere il dipendente senza essere invasivi;
- Evitare favoritismi per rendere le cose più facili;
- Dare prova di fiducia e autonomia al dipendente, facendogli prendere decisioni relative al suo lavoro.



Una tra queste persone
sta provando a superare
una dipendenza.
Non cercare differenze,
non ce ne sono

#QuitStigmaNow

dianova

#QuitStigmaNow

Valutazione

La valutazione è l'ultimo passo nel processo di creazione e attuazione di una politica di prevenzione dell'uso di sostanze, e non deve essere troppo articolata. Un punto di partenza per raccogliere le informazioni necessarie può essere un questionario specifico che può concentrarsi su:

- L'efficacia del programma di prevenzione;
- I risultati ottenuti da questi programmi e servizi;
- Gli aspetti da migliorare o cambiare;
- Il livello di partecipazione delle persone interessate;
- I motivi per mantenere queste politiche.

I datori di lavoro hanno il dovere di creare ambienti sani, sicuri e produttivi per i propri dipendenti e devono affrontare l'uso problematico di sostanze come elemento significativo della salute sul posto di lavoro. A tale riguardo è essenziale sviluppare una politica interna coerente ed efficace sull'abuso di droghe e alcol, che sia basata sul rispetto delle persone e sul rifiuto di tutte le forme di stigmatizzazione o discriminazione.