

Come gestire la dipendenza da alcool sul lavoro?

Nei paesi industrializzati – e quindi anche in Svizzera –, il consumo di alcol è il terzo fattore di rischio determinante per le spese sociali legate a malattie (al primo posto si trova il tabagismo, al secondo l'ipertensione). L'attuazione di una politica di prevenzione consente di aiutare le persone colpite.



Soluzioni

Avvicinare un collaboratore per un problema di alcol è spesso un'impresa inutile: non è compito né responsabilità del superiore gerarchico affrontare tale questione! La risposta deve basarsi su altri indizi e constatazioni:

- assenteismo
- qualità e prestazioni
- comportamento
- aspetto esteriore

Sono l'inadempienza ai propri compiti, un modo diverso di lavorare e di comportarsi a legittimare un'azione, a consentire alla linea gerarchica di osare affrontare il tema, pur rimanendo sempre concentrati sui fatti osservati a livello professionale. Se, al contrario, si tenta di evocare la questione dell'alcol, si può esigere unicamente (qualora si osi farlo) la cessazione o la riduzione del consumo. Si tratta di una richiesta senza relazione con il lavoro! È dunque importante prendere in considerazione soltanto le conseguenze che il consumo ha sul lavoro.

Tale constatazione deve portare il superiore gerarchico a condurre con il suo collaboratore un colloquio sull'inefficienza, il che non è né facile né piacevole. Si provano sentimenti che oscillano tra la comprensione e l'irritazione, tra la volontà di aiutare e il desiderio di sanzionare. La discussione deve mirare a una presa di coscienza da parte dell'interlocutore dei suoi cambiamenti e delle sue lacune sul posto di lavoro.

La filosofia su cui si basa una tale politica si riassume in tre assi.

1. Conoscere meglio per capire meglio: i preconcetti sul tema dell'alcoldipendenza impediscono spesso di affrontare il problema. Conoscere maggiormente i meccanismi che portano a sviluppare questa malattia serve anche a sostenere e aiutare meglio la persona in questione.
2. Aiutare invece che punire: il licenziamento non è una buona soluzione né per l'azienda né per il collaboratore. Offrire una possibilità di uscita, di agire per superare il problema è una soluzione vantaggiosa per tutti: la persona malata può curarsi e il datore di lavoro ritrova un collaboratore efficiente.

3. Sdrammatizzare: diventare alcoldipendenti o sviluppare problemi di alcol non significa entrare in un vicolo cieco. Esistono numerose possibilità di trattamento che consentono alle persone interessate di ritrovare le loro capacità sociali e professionali.

Alcune cifre

L'assenteismo di breve durata è 4-8 volte superiore tra le persone con un consumo problematico di alcol.

La perdita di produttività di una persona con problemi di alcol può essere stimata al 15 per cento.

Il 2 per cento dei salariati – ossia circa 70'000 persone in Svizzera – ha un consumo problematico di alcol.

L'Ufficio internazionale del lavoro stima che nel mondo il 3-5 per cento delle persone con un lavoro soffre di dipendenza dall'alcol.

L'offerta di prestazioni comprende conferenze, formazioni, l'istruzione di chi è chiamato a intervenire in caso di problemi concreti e l'elaborazione di concetti di prevenzione in azienda dei casi di dipendenza. Per maggiori informazioni, per il Ticino e la Svizzera romanda potete rivolgervi a:

Marion Forel
T 021 321 29 76
prevention@addictionsuisse.ch, www.alcolallavoro.ch
Sconto del 10% accordato ai clienti Vaudoise

Il nostro partner nella Svizzera tedesca è la Blaues Kreuz:

Stephan Streit
Blaues Kreuz Bern-Solothurn-Freiburg
T 031 311 11 56
fs.bern@blaueskreuzbern.ch, www.blaueskreuzbern.ch
Rabatt 10% für die Vaudoise-Kunden.

Arlette Reinmann Rudolf
Blaues Kreuz Zürich
T 044 262 27 27
beratung@bkzh.ch, www.bkzh.ch
Rabatt 10% für die Vaudoise-Kunden.