



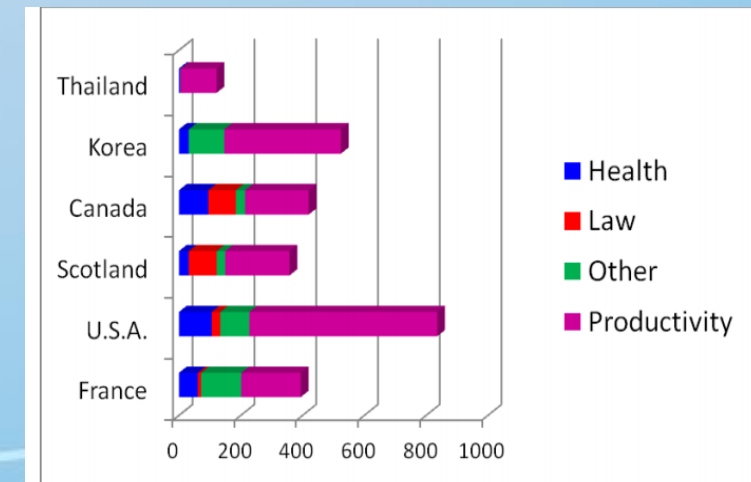
**КОРПОРАТИВНОЕ ЗДОРОВЬЕ  
CORPORATE HEALTH**

**Программа вмешательства в  
злоупотребление алкоголем для  
рабочих мест**

**Штульман Александр Давидович  
ООО «Корпоративное Здоровье»  
Генеральный директор**

# Зачем компаниям заниматься снижением злоупотребления алкоголем среди своих работников?

- В США в 2006 году потери экономики из-за излишнего употребления алкоголя составили **\$223.5 миллиарда** (сравните с **\$392 миллиардами в 1992**). Наибольшая часть потерь была вызвана **снижением производительности труда** (72% от всех потерь), **затратами на улучшение здоровья** сотрудников, злоупотребляющих алкоголем (11% от всех потерь), **укрепление законодательства** и другие расходы на снижение криминалитета связанного с излишним употреблением алкоголя (9% от общих потерь), и **автомобильными авариями**, вызванными вождением под воздействием алкоголя (6% от всех потерь).  
<http://www.cdc.gov/features/alcoholconsumption/>
- Национальный обзор 2004 года показал, что 29% работников на полной ставке употребляли алкоголь в дозах, превышающих безопасные, как минимум один раз за последние 30 дней), а 9% работников попадали под критерии тяжелого злоупотребления с регулярным употреблением большого количества алкоголя (определяется как 5 и более доз этилового спирта за один день 5 или более раз за последние 30 дней (SAMHSA, 2005)
- Алкогольная зависимость развивается у 10 из 100 человек, употребляющих алкоголь.
- Россия – по статистике 2010 года употребление алкоголя достигло 18 л чистого этилового спирта на душу населения в год. « место в мире, после Молдавии.
- Большинство людей находятся в возрастной категории от 18 до 49 лет и работает.



**Знаете ли Вы лично кого-то у кого-то Вашему  
мнению проблемы с алкоголем?**

# Особенности алкогольных проблем

- Долгое время скрыты – нет видимой связи с употреблением алкоголя. На рабочем месте злоупотребление алкоголем становится очевидным в последнюю очередь.
- Зависимые от алкоголя люди создают около 5% всех проблем, вызванных злоупотреблением алкоголем.
- Попытки убедить, пристыдить и манипуляции не эффективны в направлении таких людей к необходимой помощи.
- Люди, злоупотребляющие алкоголем, создают проблемы не только, когда находятся под воздействием алкоголя.
- Просто воздержание от употребления не означает решения алкогольных проблем
- Люди, злоупотребляющие алкоголем отрицают природу своих проблем и отвергают предлагаемую помощь.

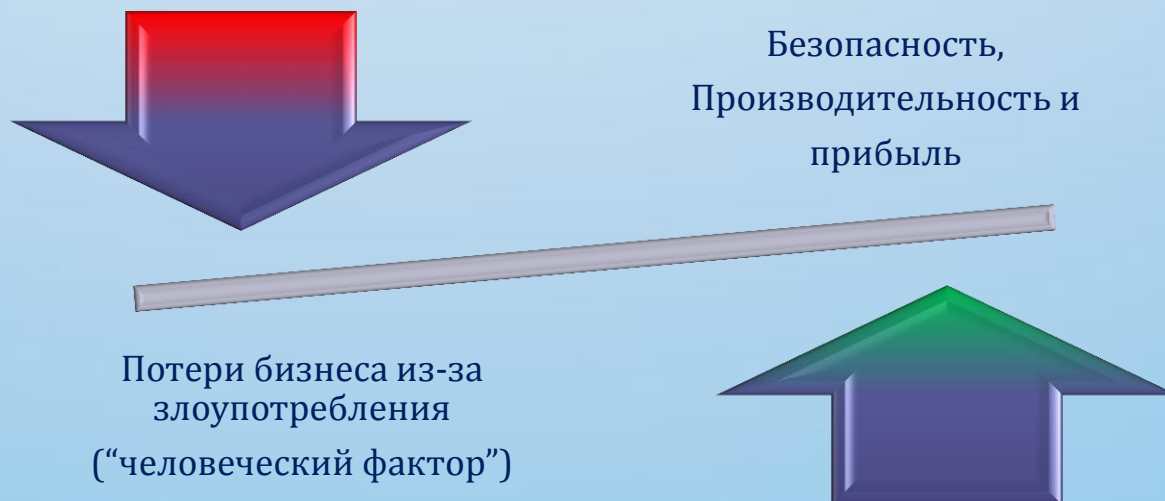
**РАБОЧИЕ МЕСТА - ЛУЧШАЯ ОБСТАНОВКА ДЛЯ НАПРАВЛЕНИЯ К ПОМОЩИ СОТРУДНИКОВ, КОТОРЫЕ В НЕЙ НУЖДАЮТСЯ**



**ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ СНИЖЕНИЕ  
ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЕМ  
ЦЕЛЬЮ ИЛИ ЗАДАЧЕЙ БИЗНЕСА?**

# ЦЕЛЬ

***Повышение уровня безопасности, производительности труда и дохода компании за счет снижения злоупотребления алкоголем сотрудниками***



# История программ вмешательства в злоупотребление алкоголем для рабочих мест

Первые Программы для рабочих мест были разработаны в США в 40-х годах XX века. В настоящее время эти программы остаются важной частью усилий компаний по повышению безопасности и производительности в развитых странах.

Россия: начиная с 90-х годов на российских предприятиях внедрялись Политики и процедуры тестирования для выявления работников, находящихся на работе под воздействием алкоголя и последующего увольнения. Такой подход приводит к экономическим потерям и сокращению опытной рабочей силы, а также исключает возможность предотвращения возникновения алкогольных проблем на работе.



# Изменение подхода

Большая часть политик и процедур нацелена на выявление работников, находящихся на работе под воздействием алкоголя



Выявление приводит к увольнению



Такой подход исключает возможность эффективного предотвращения алкогольных проблем



Сокращение квалифицированной рабочей силы приводит к финансовым потерям



Необходимо нацелить усилия на раннюю идентификацию скрытых алкогольных проблем и эффективном направлении к соответствующим п-ресурсам помощи.



# Изменение подхода

**Позднее выявление:** выявление сотрудников находящихся на работе под воздействием алкоголя (тестирование) и увольнение

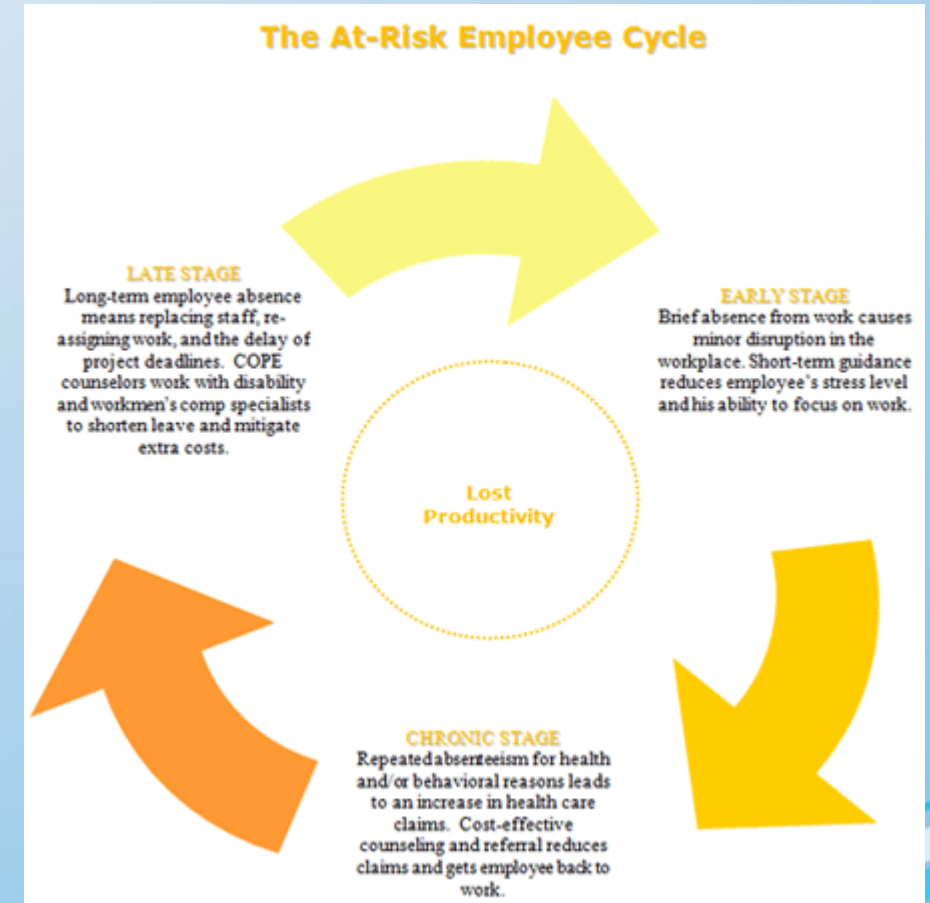
vs.

**Раннее выявление** проблемного поведения и направление к профессиональной оценке причин такого поведения и соответствующей помощи

**Реакция** на то, что уже произошло

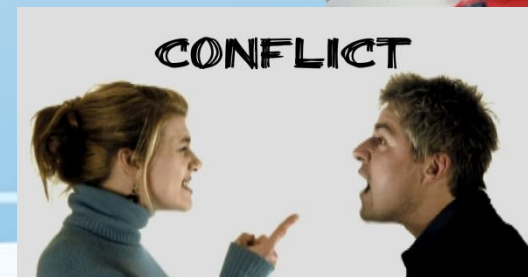
vs.

**Возможность предотвращения** серьезных экономических потерь и человеческих ресурсов



# Как алкогольные проблемы проявляются на работе?

- Несчастные случаи и травмы – люди, злоупотребляющие алкоголем чаще становятся участниками происшествий и получают травмы
- Абсентеизм – опоздания, прогулы, отгулы, больничные листы (в 3-14 раз больше, чем у тех, кто не злоупотребляет алкоголем)
- Презентеизм – физическое состояние или личные проблемы отвлекают от полноценного выполнения работы
- Текучесть кадров – больше случаев увольнения по «собственному желанию» и за нарушения политик
- Больше конфликтов и исков



Проблемные работники – повторные или грубые нарушения политик, правил, снижение производительности, несоответствующее поведение на работе



# С чего начать?

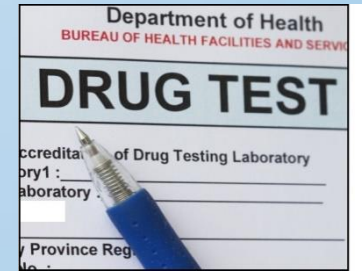
**Прекратите концентрироваться на состоянии опьянения и перенести фокус на производительность труда и поведение на работе!**

- Привлеките специалистов по программам вмешательства для рабочих мест
- Рассмотрите международный опыт
- Пересмотрите существующие политики и процедуры и направьте их на новую цель
- Создайте профессиональный ресурс для оценки проблем работников определения уровня требующейся помощи (Специалист Программы Вмешательства или Программа Поддержки Сотрудников)
- Выберите доступный ресурс помощи на основании интересов бизнеса и работника
- Создайте и внедрите процедуры административных направлений на основании критериев производительности и поведения.
- Предоставьте информацию о целях и смысле усилий компании руководителям, менеджерам, работникам, представителям профсоюза..



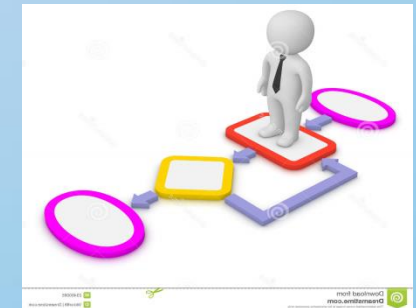
# Ключевые элементы

- Политики и процедуры тестирования должны быть перенаправлены на оказание помощи
- Ключевым ресурсам является Специалист по вмешательству либо нанятый компанией либо работающий в рамках Программы Поддержки Сотрудников. Этот ресурс необходимо создать..
- Административные направления к специалисту по вмешательствам или в ППС на основании рабочих показателей.
- Ресурс помощи, выбранный на основании интересов бизнеса
- План информационной кампании: для работников, руководителей, менеджеров по персоналу и представителей профсоюза.



# Административные направления

- Административные направления – наиболее эффективный способ предложения помощи тем, кто в ней нуждается.
- Критерии направлений основаны на рабочих показателях и включают несколько видов наблюдаемых изменений поведения, нарушений правил поведения и безопасности, а также тенденции снижения производительности. Направление необходимо даже если нет признаков злоупотребления алкоголем. Такой подход дает возможность выявить проблемы на ранней стадии и обеспечить помощь.
- Специфический алгоритм административных направлений обеспечивает эффективность при которой до 80% работников добровольно принимает предложенную помощь и следует рекомендациям специалиста.
- Если Специалист Программы выявит проблему не связанную с злоупотреблением алкоголем, он направит работника к соответствующему источнику помощи
- Справедливые и последовательные дисциплинарные меры играют важнейшую роль в административных направлениях.



# Ожидаемые результаты

- Повышение уровня безопасности. Снижение количества несчастных случаев и травм на работе и за ее пределами.
- Повышение производительности за счет:
  - ❖ Снижения абсентеизма
  - ❖ Повышения концентрации на выполнении работы
  - ❖ Снижения текучести кадров и удержание ценной рабочей силы
  - ❖ Снижения количества дней, пропущенных по болезни
  - ❖ Предотвращения влияния алкогольных проблем на работу
- Имидж социально ответственной компании
- Снижение потерь бизнеса, вызванных злоупотреблением алкоголем

**ЦЕЛЬ БИЗНЕСА ДОСТИГНУТА!**

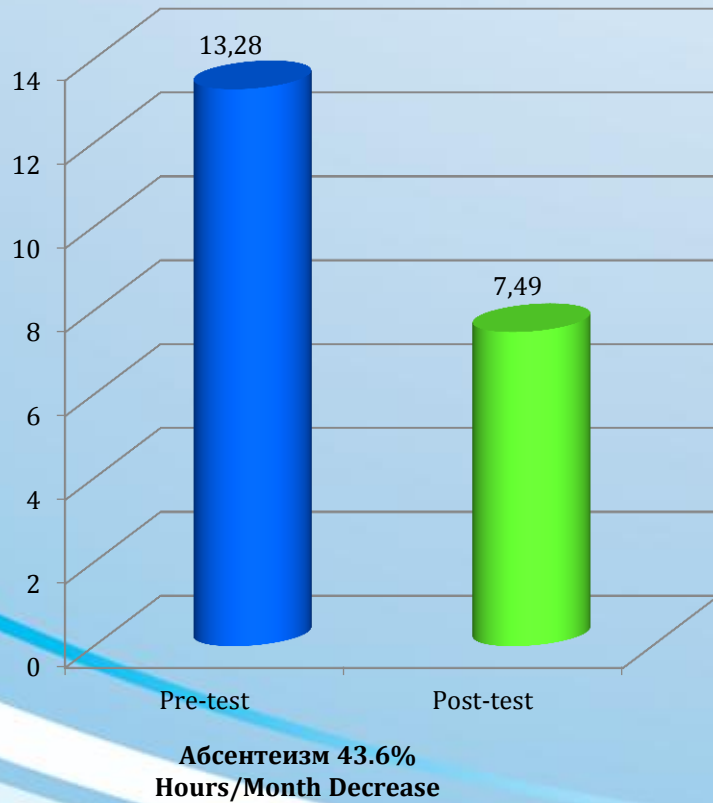
# Эффективность ППС

Инструмент оценки влияния на работу

<http://chestnutglobalpartners.org/wos>



ПО данным от 20 компаний внедривших ППС (N=3187)



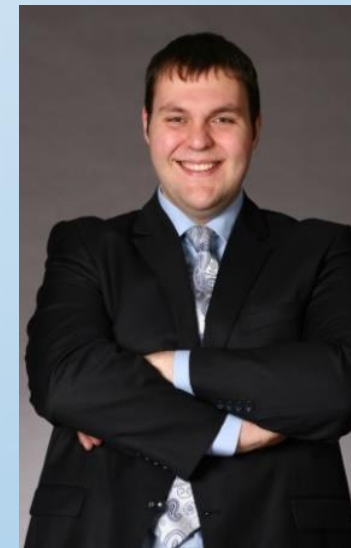
All scales reflect statistically significant change ( $p < .0001$ ).



# Благодарим за внимание!



**Александр Штульман**  
Генеральный директор  
ООО «Корпоративное Здоровье»  
Тел. +7 495 950 48 80  
Моб.+7 916 678 96 62  
email: ashtoulman@corphealth.ru



**Алексей Буряченко**  
Директор по развитию бизнеса  
ООО «Корпоративное Здоровье»  
Тел. +7 495 950 48 80  
Моб. +7 916 146 98 03  
email: a.buryachenko@corphealth.ru