



PAŃSTWOWA AGENCJA ROZWIĄZYWANIA
PROBLEMÓW ALKOHOLOWYCH



SŁUŻBA
WIĘZIENNA



**Program
profilaktyki i rozwiązywania
problemów alkoholowych
w środowisku służb mundurowych**

ALKOHOL A ŚRODOWISKO SŁUŻBY I PRACY

I. WPROWADZENIE

I.1. Potrzeba wspólnych działań

W roku 2010 PARPA rozpoczęła prace zmierzające do stworzenia pilotażowego projektu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych skierowanego do przedstawicieli służb mundurowych. Impulsem do rozpoczęcia działań były rozmowy z przedstawicielami Wydziału Psychologów Komendy Głównej Policji oraz przedstawicielami Służby Więziennej. Dotyczyły one możliwości wspólnego przygotowania działań z zakresu profilaktyki uniwersalnej dotyczącej problemów alkoholowych, skierowanych bezpośrednio do formacji mundurowych. Działania te miały uwzględniać specyfikę realizowanych przez nie zadań. Wskazano na wiele elementów wspólnych dla służb mundurowych, jako jednostek powoływanych przez państwo do pełnienia wyspecjalizowanych zadań. Realizacja różnorodnych zadań w warunkach służby często prowadzi do typowych problemów. Wśród nich szczególnie wskazywano na stres i różnorodne, często niewłaściwe sposoby łagodzenia jego objawów np. poprzez częste picie alkoholu.

Na zaproszenie Dyrektora Państwowej Agencji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych do udziału nad przygotowaniem wspólnych rozwiązań z obszaru profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych odpowiedzieli zwierzchnicy poszczególnych formacji z Ministerstwa Obrony Narodowej, Żandarmerii Wojskowej, Policji, Centralnego Zarządu Służby Więziennej, Państwowej Straży Pożarnej, Straży Granicznej, Instytutu Medycyny Pracy z Łodzi¹.

Powołano międzyresortowy zespół specjalistów, któremu postawiono za cel przygotowanie pilotażowego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w środowisku służb mundurowych. Powstanie Zespołu łączącego przedstawicieli niemalże wszystkich służb mundurowych to wydarzenie bez precedensu. Nie byłoby możliwe bez zrozumienia potrzeby profesjonalnych działań i wsparcia udzielonego przez zwierzchników i dowódców każdej ze służb.

W ramach własnych kompetencji PARPA zapewniła wsparcie merytoryczne i organizacyjne dla podjętych prac, a także koordynację całego projektu. Wiedza i doświadczenie specjalistów wchodzących w skład Zespołu oraz ich zaangażowanie były istotnymi elementami sprzyjającymi sprawnej realizacji postawionych celów. W skład Zespołu weszli przedstawiciele zaproszonych formacji: socjologowie, psychologowie, pedagodzy, prawnicy, terapeuci uzależnień, specjaliści kultury fizycznej i promocji zdrowia.

Podjęte prace były reakcją na potrzebę stworzenia modelowego programu profilaktycznego, uwzględniającego specyfikę środowiska służby i pracy. Punktem wyjścia był przegląd rozwiązań, istniejących w poszczególnych formacjach w kilku obszarach:

- istniejących procedur stosowanych w sytuacji ujawnienia problemów powodowanych przez picie alkoholu przez żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników cywilnych,
- systemów informacji, edukacji i wsparcia dla osób z problemem alkoholowym,
- działań profilaktycznych podejmowanych przez poszczególne służby.

¹ Z powodów organizacyjnych przedstawiciele Instytutu wycofali się ze współpracy na początkowym etapie prac Zespołu.

Otrzymane rezultaty stały się istotnymi wskazówkami co do sposobu i kierunków działań Zespołu. Warto wskazać także na dużą elastyczność w sposobie realizacji kolejnych celów. Wraz ze zmianą charakteru prac do Zespołu zapraszano specjalistów z konkretnych dziedzin, których merytoryczne kompetencje i wiedza zapewniały najwyższą jakość przy realizacji konkretnych zadań.

Wypracowano skuteczny sposób współpracy, w ramach którego wyznaczano i realizowano kolejne cele. Wiedza, doświadczenie i kompetencje każdego z uczestników programu były stabilnym oparciem dla prac nad programem.

I.2. Etapy Projektu

W pracach Zespołu realizującego projekt można wskazać kilka etapów. Prezentowane poniżej krótkie informacje stanowią zarówno opis zrealizowanych działań jak i wskazują na zakres i rozległość prac wykonanych przez Zespół. Wśród wielu zrealizowanych prac podkreślić warto następujące:

- realizacja wspólnych badań. W oparciu o wypracowany przez Zespół kwestionariusz, zrealizowano w każdej ze służb badanie, którego celem była diagnoza podejścia do problemów alkoholowych obejmująca wiedzę, opinię i zachowania dotyczące alkoholu w kontekście środowiska służby i pracy oraz próba oceny skali występujących problemów. Badanie zrealizowano na łącznej próbie 4937 żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników cywilnych. Dzięki współpracy przedstawicieli Zespołu zebrano wyniki badań z poszczególnych służb w jeden zbiór danych, który stał się podstawą dalszych prac analitycznych. Jest to największe badanie poświęcone tematyce profilaktyki problemów alkoholowych zrealizowane w służbach. Jego wartość polega na zastosowaniu tego samego narzędzia w każdej ze służb, przekrojowym ujęciu problemów badawczych a także na liczbie otrzymanych odpowiedzi.
- Analiza danych. Raport z badania stał się podstawą do pogłębionych analiz i przygotowania „Konspektu programu profilaktycznego”, w którym wskazano na najważniejsze obszary wymagające oddziaływać oraz sposoby, metody i techniki ich wykonania wraz z opisem ich realizacji.
- Seminarium w Ministerstwie Zdrowia. Zorganizowano seminarium z udziałem dowódców i przełożonych z poszczególnych służb oraz zaproszonych gości m.in. z Ministerstwa Zdrowia i Biura Bezpieczeństwa Narodowego, na temat skutecznych form działań profilaktycznych prowadzonych w obszarze profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w służbach mundurowych w ramach pilotażowego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w środowisku służb mundurowych.

- Opracowanie „Zasad postępowania wobec funkcjonariusza w sytuacji podejrzenia o problem alkoholowy”. Zasady te mają za zadanie wesprzeć przełożonych w sposobach wczesnego i adekwatnego reagowania na pojawiające się problemy. Ich celem jest wsparcie przełożonych w działaniach zmierzających do zmiany zachowań podwładnych u których rozpoznano występowanie problemów związanych z piciem alkoholu. Stanowią one istotną część działań w projekcie a także w ramach szkoleń realizowanych w Programie profilaktycznym. Właściwym sposobom ich realizacji poświęcono odrębny blok szkoleniowy skierowany do dowódców².
- Przygotowanie Programu profilaktycznego „Alkohol a środowisko służby i pracy”. Program został przygotowany w oparciu o literaturę przedmiotu oraz rozwiązania obowiązujące w Służbie Więziennej³. W obszarze treści jak i sposobów prezentacji uwzględnia on specyfikę realizacji działań w poszczególnych służbach. Poprzez dobór technik edukacyjnych zapewnia jak najefektywniejsze sposoby dotarcia i przekazania wiedzy funkcjonariuszom, żołnierzom i pracownikom cywilnym w służbach.
- Przygotowanie, organizacja i przeprowadzenie szkoleń dla *liderów* z poszczególnych służb. W ramach działań zrealizowano serię szkoleń z udziałem ekspertów zewnętrznych i członków Zespołu, odpowiadających m.in. za wdrożenie Programu w służbach. Celem szkoleń jest prezentacja założeń Programu oraz przygotowanie profesjonalnej kadry do jego realizacji przez każdą ze służb.

I.3. Obszary oddziaływań profilaktycznych

Główne obszary oddziaływań profilaktycznych koncentrują się wokół szeroko rozumianego środowiska służby i pracy i nakierowane są na dostarczenie wiedzy, umiejętności i narzędzi w zakresie rozpoznawania i właściwego reagowania na zachowania mogące świadczyć o pojawieniu się problemów powodowanych przez picie alkoholu. Poprzez podjęte działania będziemy wpływać na zmianę zachowań i zwyczajów dotyczących sposobów i sytuacji związanych z piciem alkoholu w środowisku służby i pracy. W szczególności może dotyczyć to zachowań i zwyczajów wynikających z tradycji takich jak: obchodzenie świąt i uroczystości w służbach, jubileuszy, awansów, wyjazdów na ćwiczenia i szkolenia, a także sposobów spędzania wolnego czasu poza godzinami służby lub pracy w gronie osób związanych ze służbą lub pracą. Ważnym elementem działań będzie wzbudzenie autorefleksji dotyczącej własnego stylu picia alkoholu i jego analiza w oparciu o obowiązujące definicje wzorów picia.

² Na podstawie powyższego dokumentu każda ze służb biorących udział w programie przedstawi resortowy projekt zasad postępowania z żołnierzem, funkcjonariuszem u którego rozpoznano występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu.

³ Zalecenia metodyczne do projektowania programów promocji zdrowia i profilaktyki zagrożeń zdrowia. Dyrektor Generalny Służby Więziennej. Warszawa, 2012.

Wskazując na obowiązujące normy prawne oraz istniejące w służbach uregulowania dotyczące zakazu picia alkoholu i wykonywania zadań służbowych (podejmowania pracy) pod wpływem alkoholu odnieśliśmy się do istniejących sposobów reagowania w takich sytuacjach. Wskazano też sposoby rozpoznawania i reagowania na problemy powodowane przez picie alkoholu możliwe do zastosowania w oparciu o istniejące rozwiązania prawne. W odpowiedzi na często niewystarczające wsparcie na wczesnym etapie pojawienia się oznak problemów powodowanych przez picie alkoholu, zostaną podjęte działania mające na celu wskazanie i wyćwiczenie przez kadrę dowódczą umiejętności w zakresie właściwego reagowania na pojawiające się sygnały⁴. Odkładanie decyzji o reakcji do czasu gdy podwładny utraci kontrolę nad piciem i jego skutkami prowadzi zazwyczaj do narastania problemów i, w konsekwencji, do zwolnienia ze służby. Skutkuje to utratą żołnierza/funkcjonariusza dla służby i nierozwiązaniem problemu a jedynie przeniesieniem go poza środowisko służby lub pracy. Jeśli zwolnienie dotyczy osób z dużym doświadczeniem i realizujących odpowiedzialne zadania, może ono mieć także negatywne konsekwencje dla instytucji zarówno w aspekcie zewnętrznym jak i wewnętrznym, np. w obszarze nakładów poniesionych na wyszkolenie i przygotowanie osób do wykonywania zadań.

Poprzez odniesienie się do wspólnych elementów dotyczących oceny stanu zdrowia zasygnalizowano rolę komisji lekarskich w procesie rozpoznania problemu, leczenia i przywrócenia do służby osób po odbytej terapii. Lekarze decydują o zdolności lub jej braku do wykonywania zadań służbowych. Rozpoznanie choroby alkoholowej jest często wystarczającym powodem do zwolnienia ze służby. Wyjątek stanowi Służba Więzienna, w której, na mocy obowiązujących przepisów, po odbyciu leczenia funkcjonariusz może powrócić do służby.

Z punktu widzenia planowanych oddziaływań ważny jest fakt, że każda ze służb w różny sposób podejmuje działania z zakresu profilaktyki, promocji zdrowia i konstruktywnego rozwiązywania przez żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników cywilnych problemów powodowanych przez picie alkoholu. Program jest próbą wprowadzenia jednego modelu, w oparciu o który można wspólnie reagować i przeciwdziałać problemom w służbie już na wczesnym etapie. Model ten powstał w oparciu o jednolite badania zrealizowane w każdej ze służb. Odpowiada on na potrzeby wynikające ze specyfiki zadań wykonywanych w ramach służby, uwzględniając jednocześnie merytoryczne i organizacyjne uwarunkowania każdej ze służb. Niezależnie od stopnia rozbudowania struktur w obszarach edukacji i wsparcia medycznego bądź psychologicznego wypracowane w ramach Programu sposoby oddziaływania są możliwe do zastosowania w każdej ze służb. Zaplanowane działania mają nie tylko dostarczyć najnowszą wiedzę z obszaru profilaktyki problemów alkoholowych, szkód powodowanych przez picie alkoholu ale także skutecznie motywować do podejmowania wczesnej i adekwatnej reakcji wobec osób pijących alkohol ryzykownie lub szkodliwie bądź uzależnionych w oparciu o sprawdzone rozwiązania.

Zapewnienie najwyższej jakości realizacji Programu oraz uzyskanie optymalnej skuteczności jego efektów będzie przedmiotem dalszych prac Zespołu. Monitoring efektów wdrożenia poprzez zbieranie informacji od *bezpośrednich realizatorów* i *liderów* pozwoli na właściwe reagowanie w celu zwiększenia jakości i skuteczności prowadzonych oddziaływań.

⁴ Raport z badań dotyczących problematyki używania alkoholu w służbach mundurowych. Warszawa, 2012.

Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w art. 1 wskazuje m.in. na obowiązek organów administracji rządowej i jednostek samorządu terytorialnego do podejmowania działań na rzecz trzeźwości w miejscu pracy, przeciwdziałania powstawaniu i usuwania następstw nadużywania alkoholu, a także wspierania działalności organizacji społecznych i zakładów pracy w tym zakresie. Powyższe zapisy, a także zadania zapisane w Narodowym Programie Profilaktyki i Rozwiązywania problemów Alkoholowych na lata 2011-2015⁵ stanowią formalną podstawę prowadzonych działań.

Raz jeszcze warto wskazać, iż poniższy dokument zawierający Program profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w środowisku służb mundurowych, współrealizowany i koordynowany przez Państwową Agencję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, jest pierwszym projektem profilaktycznym opracowanym i wdrażanym wspólnie przez Policję, Straż Graniczną, Służbę Więzienną, Państwową Straż Pożarną, Ministerstwo Obrony Narodowej i Żandarmerię Wojskową.

⁵ Narodowy Program Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych na lata 2011/2015. Cel 1.2.4.0.

II. CELE PROGRAMU

Ponieważ pod nazwą *Program profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w środowisku służb mundurowych* rozumie się niniejszy dokument wraz z opisami wszystkich ujętych w nim rodzajów działań, za zasadne uznano wyodrębnienie następujących celów:

- cele Programu,
- cele szkolenia dla *liderów* Programu,
- cele szkolenia dla *bezpośrednich realizatorów* Programu,
- cele warsztatu psychoedukacyjnego „Alkohol a środowisko służby i pracy”,
- cele warsztatu psychoedukacyjnego „Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z *konsumpcją alkoholu*.”

II.1. Cele *Programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w środowisku służb mundurowych*

Cel główny: ujęcie działań z obszaru profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w środowiskach poszczególnych służb mundurowych w systemy oparte o oddziaływania uwzględniające specyfikę tych środowisk oraz skutkujące utworzeniem warunków zorientowanych na wspieranie żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników w konstruktywnym rozwiązywaniu przez nich problemów związanych z konsumpcją alkoholu.

Cele szczegółowe:

- 1) przygotowanie kadr organizujących i realizujących oddziaływania przewidziane programem,
- 2) dokonanie zmian w obszarze postaw, wiedzy i umiejętności żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników poszczególnych służb mundurowych sprzyjających,
 - a) ograniczaniu występowania w tych środowiskach problemów związanych z konsumpcją alkoholu oraz
 - b) konstruktywnemu radzeniu sobie z tymi problemami,
- 3) wdrożenie zasad postępowania wobec żołnierza, funkcjonariusza i pracownika u którego rozpoznano występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu opracowanych odrębnie na potrzeby każdej z formacji uczestniczących w programie,
- 4) ukształtowanie postrzegania miejsca służby i pracy jako środowiska zorientowanego na wspieranie żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników w konstruktywnym rozwiązywaniu przez nich problemów związanych z konsumpcją alkoholu.

II.2. Cele szkolenia dla liderów Programu

Cel główny: nabycie przez uczestników szkolenia psychologicznych, pedagogicznych i organizacyjnych kompetencji niezbędnych do planowania, prowadzenia, ewaluowania i dokumentowania szkoleń dla *bezpośrednich realizatorów* Programu przygotowujących ich do skutecznej realizacji opisanych w Programie zadań *bezpośrednich realizatorów* Programu⁶.

Cele szczegółowe:

- 1) ukształtowanie umiejętności przygotowania *bezpośrednich realizatorów* Programu do prowadzenia warsztatów psychoedukacyjnych: „*Alkohol a środowisko służby i pracy*” oraz „*Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu*”,
- 2) ukształtowanie umiejętności przygotowania *bezpośrednich realizatorów* Programu do nauczania profesjonalnego reagowania wobec osoby, co do której istnieje uzasadnione przypuszczenie spożywania alkoholu wg wzorca stanowiącego zagrożenie dla jej zdrowia oraz dla jakości wykonywania przez tą osobę obowiązków zawodowych, w szczególności umiejętności:
 - a) wspierania motywacji do dokonywania zmian stylu życia,
 - b) oceny zasadności stosowania zorganizowanej interwencji w przypadkach konkretnych osób, a także
 - c) organizacji i planowania takiej interwencji oraz
 - d) przeprowadzania skutecznej interwencjiw oparciu o obowiązujące w danej formacji zasady postępowania wobec żołnierza, funkcjonariusza i pracownika, u którego rozpoznano występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu,
- 3) ukształtowanie umiejętności osobistej realizacji wszystkich zadań *bezpośrednich realizatorów* Programu,
- 4) nabycie kompetencji osobistych właściwych dla uczestnika Programu zakwalifikowanego do kategorii *kadra kierownicza*.

II.3. Cele szkolenia dla *bezpośrednich realizatorów* Programu

Cel główny: ukształtowanie psychologicznych, pedagogicznych i organizacyjnych kompetencji niezbędnych do planowania, prowadzenia, ewaluowania i dokumentowania warsztatów psychoedukacyjnych: „*Alkohol a środowisko służby i pracy*” oraz „*Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu.*”

Cele szczegółowe:

- 1) ukształtowanie umiejętności kreowania właściwych warunków wewnątrzgrupowych (korzystnego klimatu i psychospołecznych uwarunkowań) w tym inicjowania zawarcia i realizowania kontraktu z uczestnikami szkolenia,

⁶ Zadania *bezpośrednich realizatorów* programu określono w podrozdziale IV.3.

- 2) kształtowanie umiejętności nauczania rozpoznawania wzorców picia,
- 3) kształtowanie umiejętności popularyzacji modelu konsumpcji alkoholu spełniającego kryteria picia o niskim poziomie ryzyka lub modelu alkoholowej abstynencji,
- 4) kształtowanie umiejętności nauczania profesjonalnego reagowania wobec osoby, co do której istnieje uzasadnione przypuszczenie spożywania alkoholu wg wzorca stanowiącego zagrożenie dla jej zdrowia oraz dla jakości wykonywania przez tą osobę obowiązków zawodowych, w szczególności umiejętności:
 - a) wspierania motywacji do dokonywania zmian stylu życia,
 - b) oceny zasadności stosowania zorganizowanej interwencji w przypadkach konkretnych osób, a także
 - c) organizacji i planowania takiej interwencji oraz
 - d) przeprowadzania skutecznej interwencji

w oparciu o obowiązujące w danej formacji zasady postępowania wobec żołnierza, funkcjonariusza lub pracownika, u którego rozpoznano występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu,
- 5) kształtowanie kompetencji osobistych właściwych dla uczestnika Programu zakwalifikowanego do kategorii *kadra kierownicza*.

II.4. Cele warsztatu psychoedukacyjnego „Alkohol a środowisko służby i pracy”

Cel główny: kształtowanie u uczestników systemu wiedzy, umiejętności oraz postaw skutkujących internalizacją przez nich modelu konsumpcji alkoholu spełniającego kryteria picia o niskim poziomie ryzyka lub modelu alkoholowej abstynencji.

Cele szczegółowe:

- 1) kształtowanie wśród uczestników przekonań o negatywnym wpływie ryzykownej lub szkodliwej konsumpcji alkoholu przez żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników służb porządku publicznego na etos tych służb i efektywność wykonywania przez ich personel obowiązków,
- 2) kształtowanie wśród uczestników będących konsumentami alkoholu przekonań o potrzebie podejmowania przez nich stałej samokontroli nad ilością spożywanego alkoholu i stylem jego spożywania w intencji zachowania granic picia o niskim poziomie ryzyka,
- 3) zdobycie wiedzy dotyczącej wpływu alkoholu ludzki organizm, możliwości i sposobu obliczania ilości spożywanego czystego alkoholu, aktualnie obowiązujących wzorców picia alkoholu oraz proponowanego sposobu autodiagnozy używania alkoholu,
- 4) zdobycie umiejętności obliczania liczby porcji standardowych i stężenia alkoholu we krwi, ustalania wzorców picia, dokonywania autodiagnozy używania alkoholu,
- 5) zdobycie wiedzy o możliwości uzyskania pomocy w przypadku występowania problemów związanych z konsumpcją alkoholu oraz kształtowanie postaw sprzyjających korzystaniu z takiej pomocy,
- 6) Zdobycie podstawowych umiejętności postępowania wobec osób mających problemy z alkoholem w szczególności w bezpośrednich relacjach z tymi osobami.

II.5. Cele warsztatu psychoedukacyjnego „Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu”

Cel główny: ukształtowanie u uczestników zespołu kompetencji niezbędnych do dokonywania trafnej oceny występowania problemów związanych z konsumpcją alkoholu oraz planowania i realizacji adekwatnego, wspierającego reagowania na te problemy.

Cele szczegółowe:

- 1) ukształtowanie przekonania o potrzebie i możliwości udzielania skutecznego wsparcia żołnierzom, funkcjonariuszom i pracownikom u których występują, wymagające takiego wsparcia, problemy związane z konsumpcją alkoholu w szczególności ograniczenia związanych z wykonywaną pracą zagrożeń i szkód wywołanych konsumpcją alkoholu,
- 2) zdobycie umiejętności rozpoznawania, wspierania oraz motywowania osób, u których występują problemy związane z konsumpcją alkoholu w tym planowania i przeprowadzania skutecznej interwencji w oparciu o obowiązujące w danej formacji zasady postępowania wobec żołnierza, funkcjonariusza lub pracownika, u którego rozpoznano występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu.

III. UCZESTNICZY PROGRAMU

Oddziaływania przewidziane Programem adresowane są do wszystkich żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników pełniących służbę lub pracujących w formacjach uczestniczących w Programie. Katalog przewidzianych Programem oddziaływań wobec żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników uzależniony jest od charakterystyki zajmowanych przez nich stanowisk i pełnionych funkcji oraz wynikających z nich zakresów obowiązków. Podstawę doboru katalogu oddziaływań wobec poszczególnych żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników stanowi ich kwalifikowanie do jednej z dwóch niżej określonych kategorii uczestników Programu, tj.:

- **kadra zasadnicza** – osoby, wobec których określono zakresy czynności nie nakładające na nie obowiązku reagowania z pozycji przełożonego wobec żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników co do których istnieje uzasadnione przypuszczenie spożywania alkoholu wg wzorca stanowiącego zagrożenie dla ich zdrowia oraz dla jakości wykonywania przez nich obowiązków zawodowych, a także osoby zajmujące stanowiska, z charakterystyki których nie wynika obowiązek takiego reagowania,
- **kadra kierownicza** – osoby formalnie zobowiązane do sprawowania nadzoru lub opieki nad innymi żołnierzami, funkcjonariuszami i pracownikami, w tym do reagowania z pozycji przełożonego wobec żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników, co do których istnieje uzasadnione przypuszczenie spożywania alkoholu wg wzorca stanowiącego zagrożenie dla ich zdrowia oraz dla jakości wykonywania przez nich obowiązków zawodowych.

Ostateczną decyzję o zakwalifikowaniu do konkretnej kategorii uczestników Programu podejmuje kierownik jednostki wobec podległych żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników kierując się przy tym wewnętrzną polityką kadrową oraz intencją pełnej realizacji Programu. Osoby, które kierownik jednostki planuje wyposażyć w kompetencje niezbędne do stosowania obowiązujących w danej formacji zasad postępowania wobec funkcjonariusza lub pracownika u którego rozpoznano występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu kieruje się do kategorii *kadra kierownicza* niezależnie od faktu pełnienia przez nie (bądź nie) funkcji kierowniczych w ramach ich codziennych obowiązków służbowych lub pracowniczych.

IV. WYKONAWCY PROGRAMU

Założenia Programu implikują konieczność wyodrębnienia następujących grup realizatorów poszczególnych elementów Programu:

1) **Międzyresortowy, interdyscyplinarny zespół roboczy** odpowiedzialny za projektowanie, koordynowanie i nadzór nad realizacją wszystkich elementów Programu (zwany dalej międzyresortowym zespołem roboczym), składający się z reprezentantów **Państwowej Agencji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Komendy Głównej Policji, Centralnego Zarządu Służby Więziennej, Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej, Komendy Głównej Straży Granicznej, Ministerstwa Obrony Narodowej, Komendy Głównej Żandarmerii Wojskowej**. Zespół tworzyli m. in. socjologowie, psychologowie, pedagodzy, prawnicy, terapeuci uzależnień, specjaliści kultury fizycznej i promocji zdrowia. W ciągu 4 lat Zespół pracował w składzie:

- Dominika Bolek - Komenda Główna Policji,
- Agnieszka Brzeźniak - Komenda Główna Policji,
- Kamila Cholewińska - MON, Komenda Główna Żandarmerii Wojskowej,
- Agnieszka Czerkawska - PARPA,
- bryg. Cezary Dobrodziej - Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej,
- nadkomisarz Bartosz Furgała - Komenda Główna Policji,
- ppłk Agnieszka Gumińska - Ministerstwo Obrony Narodowej,
- dr Tomasz Głowik - ekspert PARPA,
- mjr SG Daria Jaworska - Komenda Główna Straży Granicznej,
- Anna Kłys - Komenda Główna Policji,
- Grzegorz Korycki - Ministerstwo Obrony Narodowej,
- podinsp. Jadwiga Kubik - Komenda Główna Policji,
- Marta Lesiak - Komenda Główna Policji,
- mjr dr Piotr Łapiński - Centralny Zarząd Służby Więziennej,
- st. kpt. Bogusława Mieszczak-Soćko - Komenda Główna PSP,
- ppłk SG Mirosław Połec - Komenda Główna Straży Granicznej,
- Renata Ruczyńska - MON, Komenda Główna Żandarmerii Wojskowej,
- mjr Katarzyna Rusiniak - Centralny Zarząd Służby Więziennej,
- Piotr Sędek - PARPA,
- mjr Artur Siatkowski - Centralny Zarząd Służby Więziennej,
- dr Marcin Sińczuch - Ministerstwo Obrony Narodowej,

- Krzysztof Skarzyński - Komenda Główna Policji,
 - mjr Mariusz Wachowicz - Ministerstwo Obrony Narodowej,
 - Michał Weseliński - Ministerstwo Obrony Narodowej,
 - Bogdan Wojnar - Pełnomocnik Ministra Obrony Narodowej ds. Przeciwdziałania Uzależnieniom w Siłach Zbrojnych RP,
 - Grażyna Ziółkowska - PARPA.
- 2) **Liderzy** Programu, tzn. osoby, które ukończyły szkolenie Państwowej Agencji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych dla *liderów Programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w środowisku służb mundurowych* i dysponujące przez to psychologicznymi, pedagogicznymi i organizacyjnymi kompetencjami niezbędnymi do planowania, prowadzenia, ewaluowania i dokumentowania szkoleń dla *bezpośrednich realizatorów* Programu przygotowujących ich do skutecznej realizacji zadań *bezpośrednich realizatorów* Programu w tym do:
- realizowania wewnątrzresortowych szkoleń dla *bezpośrednich realizatorów* Programu,
 - osobistego realizowania obowiązków *bezpośrednich realizatorów* Programu,
 - osobistego używania kompetencji właściwych dla uczestnika Programu zakwalifikowanego do kategorii *kadra kierownicza*.
- 3) **Bezpośredni realizatorzy** Programu, tzn. osoby, które ukończyły przeprowadzone przez *lidera* Programu szkolenie dla *bezpośrednich realizatorów* Programu i dysponujące przez to kompetencjami niezbędnymi do:
- realizowania warsztatu psychoedukacyjnego: „*Alkohol a środowisko służby i pracy*” wobec osób objętych oddziaływaniami profilaktycznymi,
 - realizowania warsztatu psychoedukacyjnego: „*Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu*”,
 - osobistego używania kompetencji właściwych dla uczestnika Programu zakwalifikowanego do kategorii *kadra kierownicza*.

V. METODY

Wiodącą metodą realizacji oddziaływań ukierunkowanych na wywołanie u uczestników Programu przewidzianych Programem zmian jest metoda warsztatowa. *bezpośrednim realizatorom* Programu pozostawia się swobodę w doborze technik realizacji metody warsztatowej za zalecane uznając wskazane techniki:

- praca w grupach,
- burza mózgów,
- inscenizacja,
- symulacja lub scenka.

O zasadności nadania metodzie warsztatowej roli wiodącej przesądziła jej wysoka przydatność w kształtowaniu osobistych przekonań, ustosunkowań, motywacji uczestników⁷ oraz świadomość autorów, że podstawowym czynnikiem chroniącym przed podejmowaniem zachowań ryzykownych związanych z alkoholem jest system postaw sprzyjających niepodejmowaniu takich zachowań.

Mając na względzie powyższe a także fakt, że poziom doświadczenia *bezpośrednich realizatorów* Programu w posługiwaniu się metodą warsztatową może być zróżnicowany, zdecydowano o włączeniu do katalogu zalecanych metod realizacji szkoleń przewidzianych programem następujących metod wychowania:

- perswazja,
- wywoływanie antycypacji następstw zachowań społeczno-moralnych,
- przydzielenie funkcji i ról społecznych,
- ćwiczenie,
- kształtowanie norm postępowania obowiązujących w zespole,
- nadawanie właściwego kierunku działaniu kontroli społecznej w zespole,
- kierowanie samowychowaniem.

Ze względu na usytuowanie części celów przewidzianych niniejszym Programem w obszarze umiejętności uczestników zaleca się wykorzystanie metody treningowej jako wiodącej metody kształtowania umiejętności.

Ze względu na usytuowanie części celów przewidzianych niniejszym Programem w obszarze wiedzy uczestników zaleca się wykorzystanie metod:

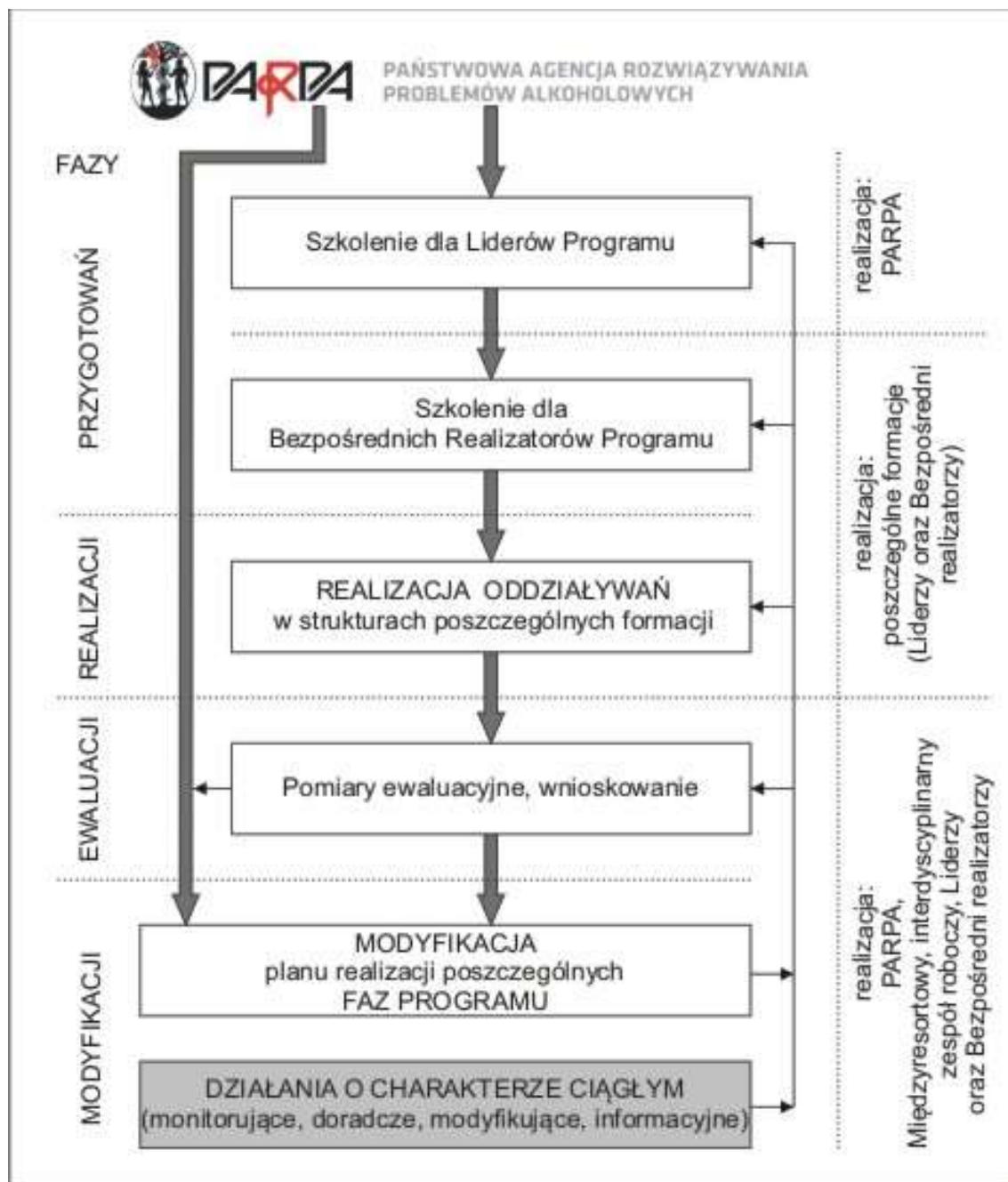
- mini wykład multimedialny,
- dyskusja tematyczna

jako metod kształtowania wiedzy. Ze względu na warsztatowy charakter wszystkich opisanych w niniejszym Programie oddziaływań wobec uczestników Programu zaleca się ograniczenie podawczych metod kształtowania wiedzy uczestników do niezbędnego minimum.

⁷ Przyjmuje się wykorzystanie tej metody jako właściwej do realizacji zarówno celów usytuowanych w obszarze postaw uczestników, jak i w sferze ich wiedzy oraz umiejętności.

VI. PLAN REALIZACJI PROGRAMU - założenia dotyczące realizacji poszczególnych faz Programu

W intencji zapewnienia właściwej organizacji działań przewidzianych Programem oraz uzyskania optymalnej skuteczności realizowanych oddziaływań w planie realizacji Programu wyodrębniono cztery fazy oraz określono realizatorów wskazanych grup zadań (ryc. 1).



Ryc. 1. Fazy Programu i odpowiadający za ich realizację.
Opracowanie: Piotr Łapiński.

1) Faza przygotowań

Wdrożenie Programu, w szczególności realizacja warsztatów psychoedukacyjnych wymaga uprzedniego przygotowania odpowiedniego zaplecza kadrowego. Przygotowaniu kadr nadano charakter dwuetapowy.

W pierwszym etapie tego przedsięwzięcia przewidziano wyłonienie grupy *liderów* Programu w drodze szkoleń specjalistycznych. Za realizację szkoleń przewidzianych w tym etapie (opracowanie programu szkolenia, zapewnienie wykładowców realizujących zajęcia, dostarczenie materiałów dydaktycznych oraz dobór miejsca i pokrycie kosztów szkolenia) odpowiedzialna jest w całości Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych⁸. Przyjęto, że liczba *liderów* wyłonionych w ramach poszczególnych formacji odzwierciedlać powinna (w sposób przybliżony) licznosc personelu tych formacji oraz deklarowane potrzeby uwarunkowane dodatkowymi (wewnętrznymi) determinantami (tab. 1).

Tab. 1. Dane dotyczące szkolenia *liderów* Programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych na potrzeby poszczególnych służb.

Lp.	Nazwa formacji	Szkolenie od 30.09.2013 do 04.10.2013	Szkolenie od 12.02.2014 do 14.02.2014	Łączna Liczba <i>liderów</i> Programu
1	Policja	4	3	7
2	Żandarmeria Wojskowa	3	3	6
3	Państwowa Straż Pożarna	3	2	5
4	Straż Graniczna	3	2	5
5	Służba Więzienna	0	5	5
6	Ministerstwo Obrony Narodowej	4	0	4
7	Razem:	17	15	32

Źródło: PARPA

W drugim etapie przewidziano realizację szkoleń dla *bezpośrednich realizatorów* Programu, których ostateczna liczba odzwierciedlać powinna realne potrzeby poszczególnych formacji. Liczbę tą ustala się odrębnie dla każdej formacji w konsultacji z reprezentującymi tą formację członkami Międzyresortowego zespołu roboczego odpowiedzialnego za projektowanie, koordynowanie i nadzór nad realizacją wszystkich elementów Programu (część IV).

Szkolenie dla *bezpośrednich realizatorów* Programu trwa 12 godzin zegarowych i powinno być zrealizowane w ciągu dwóch następujących po sobie dni. Za planowanie i organizację szkoleń *bezpośrednich realizatorów* Programu dla potrzeb danej formacji odpowiadają właściwe komórki wskazane przez osobę zatwierdzającą Program. Zajęcia dydaktyczne realizują reprezentujący daną formację *liderzy* Programu.

⁸ W czasie przedłożenia niniejszego Programu kierownictwu poszczególnych formacji uczestniczących w Programie, etap ten został już całkowicie zakończony.

2) Faza realizacji

2.1. Realizacja oddziaływań ukierunkowanych na wywołanie przewidzianych Programem zmian

Realizację oddziaływań przewidzianych Programem w danej formacji przeprowadza się w oparciu o „Plan realizacji oddziaływań przewidzianych Programem profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w środowisku służb mundurowych na rok 2014” sporządzony przez naczelną komórkę odpowiedzialną za profilaktykę zagrożeń zdrowia lub organizację szkolenia i doskonalenia zawodowego oraz reprezentujących tą formację członków Międzyresortowego zespołu roboczego. Na kolejne lata sporządza się odrębne plany realizacji oddziaływań. Rozpoczęcie realizacji oddziaływań przewidzianych Programem należy planować w terminie możliwie bliskim terminu zakończenia pierwszego szkolenia dla *bezpośrednich realizatorów* Programu. Planowanie oddziaływań przewidzianych Programem odbywa się w sposób pozwalający docelowo objąć tymi oddziaływaniami całą populację żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników danej formacji z uwzględnieniem ich podziału, o którym mowa w rozdziale III.

Oddziaływania przewidziane Programem polegają na realizacji przez *bezpośrednich realizatorów* Programu warsztatów psychoedukacyjnych, o których mowa w podrozdziałach II.4 i II.5. Za zasadne uznaje się pozyskiwanie (w miarę możliwości) dodatkowych realizatorów tych warsztatów (renomowanych specjalistów, osób o szczególnych umiejętnościach lub ze znacznym doświadczeniem, albo innych osób znaczących). W takim przypadku zajęcia prowadzi się zespołowo – wspólnie z *bezpośrednim realizatorem* Programu.

Warsztaty psychoedukacyjne realizuje się wg następujących zasad:

- a) wobec uczestników Programu zakwalifikowanych do kategorii *kadra zasadnicza* realizuje się warsztat psychoedukacyjny „*Alkohol a środowisko służby i pracy*”,
- b) wobec uczestników Programu zakwalifikowanych do kategorii *kadra kierownicza* realizuje się warsztat psychoedukacyjny „*Alkohol a środowisko służby i pracy*” oraz warsztat psychoedukacyjny „*Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu*”,
- c) warsztat psychoedukacyjny dla kadry zasadniczej realizuje się z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej „*Prezentacja_kadra_zasadnicza_PSP*”, która stanowi załącznik nr 1 do Programu,
- d) warsztat psychoedukacyjny dla kadry kierowniczej realizuje się z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej „*Prezentacja_kadra_kierownicza_PSP*”, która stanowi załącznik nr 2 do Programu,
- e) warsztat psychoedukacyjny „*Alkohol a środowisko służby i pracy*” realizuje się podczas jednych niepodzielonych zajęć trwających 3 godziny 45 minut,
- f) warsztat psychoedukacyjny „*Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu*” realizuje się podczas jednych niepodzielonych zajęć trwających 3 godziny 45 minut,

g) oddziaływania wobec uczestników Programu zakwalifikowanych do kategorii *kadra kierownicza* należy planować w sposób umożliwiający realizację obu warsztatów psychoedukacyjnych w jednym dniu. W uzasadnionych okolicznościach dopuszcza się realizację tych warsztatów w czasie dwóch bezpośrednio po sobie następujących dni z zachowaniem zasad, o których mowa w podpunktach e oraz f.

2.2. Wykorzystanie Zasad postępowania wobec żołnierza, funkcjonariusza lub pracownika, u którego rozpoznano występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu w realizacji warsztatu psychoedukacyjnego „Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu.”

Realizacja przewidzianych Programem oddziaływań w postaci warsztatów psychoedukacyjnych wobec żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników danej formacji wymaga uprzedniego wdrożenia w tej formacji zasad postępowania wobec żołnierza, funkcjonariusza lub pracownika, u którego rozpoznano występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu. Na podstawie wzorca stanowiącego załącznik nr 9 do Programu zasady te opracowują (odrębnie na potrzeby każdej formacji) członkowie Międzyresortowego zespołu roboczego oraz *liderzy* Programu.

Realizacja szkoleń dla *bezpośrednich realizatorów* Programu odbywać się może przed wdrożeniem w danej formacji zasad postępowania wobec żołnierza, funkcjonariusza lub pracownika, u którego rozpoznano występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu. Wówczas szkolenia te realizuje się z wykorzystaniem wzorca stanowiącego załącznik nr 9 do Programu.

2.3. Dokumentowanie realizacji Programu

Bezpośredni realizatorzy Programu po zrealizowaniu warsztatu psychoedukacyjnego sporządzają *Sprawozdanie z realizacji warsztatu psychoedukacyjnego* oraz ewidencjonują dane uczestników na *Liście obecności uczestników warsztatu*. W przypadku realizacji dwóch warsztatów psychoedukacyjnych w sposób ciągły, bądź realizacji dwóch warsztatów psychoedukacyjnych w jednym dniu, rozdzielonych jedynie przerwą organizacyjną sporządzić można jeden *Sprawozdanie z realizacji warsztatu psychoedukacyjnego* zaznaczając na nim nazwy zrealizowanych warsztatów. *Listę obecności uczestników warsztatu* sporządza się odrębnie dla każdego przeprowadzonego warsztatu psychoedukacyjnego.

Sprawozdanie z realizacji zajęć sporządza się wg wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do Programu. *Listę obecności uczestników zajęć* sporządza się wg wzoru stanowiącego załącznik nr 4 do Programu.

3) Faza ewaluacji

3.1. Zasady ewaluacji

Ewaluacji podlega realizacja przewidzianych programem oddziaływań (ryc. 1). Ewaluacja w strukturach wszystkich formacji uczestniczących w programie ma charakter ujednolicony i odbywa się z wykorzystaniem wskazanych metod i technik ewaluacji oraz zaprojektowanych na potrzeby Programu narzędzi ewaluacyjnych. Dopuszcza się stosowanie dodatkowych metod, technik i narzędzi ewaluacyjnych uwarunkowanych wewnętrznymi potrzebami konkretnej formacji.

Ewaluację przeprowadza się odrębnie dla każdego warsztatu psychoedukacyjnego objętego programem, poprzez dokonanie pomiaru początkowego oraz pomiaru końcowego. Pomiaru należy wykonać w czasie przeznaczonym na realizację warsztatu. Pomiaru początkowego dokonuje się bezpośrednio po przeprowadzeniu czynności organizacyjnych poprzedzających warsztat (np. przywitanie uczestników, sprawdzenie obecności etc.), ale przed rozpoczęciem przewidzianych programem warsztatu oddziaływań ukierunkowanych na realizację celów warsztatu. Pomiaru końcowego dokonuje się bezpośrednio po zakończeniu przewidzianych programem warsztatu oddziaływań.

3.2. Metody i narzędzia ewaluacyjne

Ewaluację przeprowadza się metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki ankietowania.

Narzędziem ewaluacyjnym stosowanym w pomiarze początkowym dokonywanym w ramach ewaluacji warsztatu psychoedukacyjnego „*Alkohol a środowisko służby i pracy*” jest kwestionariusz ankiety pt. „*Ankieta dla uczestników warsztatu psychoedukacyjnego - Alkohol a Środowisko Służby i Pracy*” stanowiący załącznik nr 5 do niniejszego Programu. Narzędziem ewaluacyjnym stosowanym w pomiarze końcowym dokonywanym w ramach ewaluacji warsztatu psychoedukacyjnego „*Alkohol a środowisko służby i pracy*” jest kwestionariusz ankiety pt. „*Ankieta dla uczestników warsztatu psychoedukacyjnego - Alkohol a Środowisko Służby i Pracy*” stanowiący załącznik nr 6 do niniejszego Programu.

Bezpośredni realizator Programu prowadzący warsztat dokonuje co pewien czas zamiany zadań zawartych w części zadaniowej - sprawdź swoje umiejętności - kwestionariusza ankiety stanowiącego załącznik nr 6 do niniejszego Programu. Doboru nowych zadań dokonuje się spośród zadań zawartych w załączniku nr 10 do niniejszego Programu pt. „Bank zadań do części zadaniowej kwestionariusza ankiety dla uczestników warsztatu psychoedukacyjnego *Alkohol a Środowisko Służby i Pracy*”. Dopuszcza się możliwość włączania do części zadaniowej tego kwestionariusza zadań zaprojektowanych przez *bezpośredniego realizatora* Programu. Podejmując decyzje w sprawie zamiany zadań bierze się pod uwagę możliwość przekazywania informacji o treści zadań między uczestnikami poszczególnych edycji warsztatu psychoedukacyjnego „*Alkohol a środowisko służby i pracy*”. Pozostałe części kwestionariusza nie podlegają modyfikacjom.

Narzędziem ewaluacyjnym stosowanym w pomiarze początkowym dokonywanym w ramach ewaluacji warsztatu psychoedukacyjnego „*Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu*” jest kwestionariusz ankiety pt. „*Ankieta dla uczestników warsztatu psychoedukacyjnego - Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu*” stanowiący załącznik nr 7 do niniejszego Programu. Narzędziem ewaluacyjnym stosowanym w pomiarze końcowym dokonywanym w ramach ewaluacji warsztatu psychoedukacyjnego *Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu*” jest kwestionariusz ankiety pt. „*Ankieta dla uczestników warsztatu psychoedukacyjnego - Interwencja wobec osoby, u której rozpoznano symptomy problemów związanych z konsumpcją alkoholu*” stanowiący załącznik nr 8 do niniejszego Programu.

Informacje zgromadzone z wykorzystaniem narzędzi ewaluacyjnych podlegają analizie *bezpośrednich realizatorów* Programu w celu stałego podnoszenia skuteczności oddziaływań prowadzonych w ramach realizowanych warsztatów psychoedukacyjnych. Wypełnione narzędzia ewaluacyjne przechowuje *bezpośredni realizator* Programu do wglądu i analiz przez *liderów* Programu.

4) Faza modyfikacji

4.1. Modyfikacja planu realizacji poszczególnych faz Programu

Założenia dotyczące realizacji poszczególnych faz Programu stanowiących elementy składowe Planu realizacji Programu podlegają modyfikacjom ukierunkowanym na stałe podnoszenie skuteczności Programu (tj. stopnia realizacji jego celów).

Modyfikacji planu realizacji Programu dokonuje PARPA oraz międzyresortowy zespół roboczy, o którym mowa w rozdziale IV p. 1:

- na podstawie danych uzyskanych w wyniku ewaluacji Programu,
- w ramach realizacji działań modyfikujących o charakterze ciągłym (ryc. 1).

4.2. Działania o charakterze ciągłym

Niezależnie od stopnia realizacji faz Programu w poszczególnych formacjach, PARPA oraz międzyresortowy zespół roboczy realizują monitorujące, doradcze, modyfikujące oraz informacyjne działania o charakterze ciągłym, w tym przede wszystkim:

- identyfikowanie i analizowanie determinant skuteczności Programu,
- dokonywanie analiz danych ewaluacyjnych,
- monitorowanie sposobów realizacji Programu,
- monitorowanie zmian w strukturach populacji żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników formacji uczestniczących w Programie oraz określanie na tej podstawie potrzeb szkoleniowych w tych formacjach,
- opracowywanie poprawek Programu oraz dokonywanie aktualizacji Programu,
- opracowywanie harmonogramów realizacji Programu na kolejne lata,

- podejmowanie działań popularyzujących ideę Programu oraz kształtujących przychylność wobec jego realizacji w grupach społecznych, których Program dotyczy,
- włączanie innych formacji mundurowych oraz grup dyspozycyjnych Państwa do Programu oraz opracowywanie dla nich planów wdrożenia Programu.

5) Postanowienia końcowe

W trosce o dobro osób, u których rozpoznane zostanie występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu, a także w intencji wsparcia osób zobowiązanych do adekwatnego i możliwie skutecznego reagowania na powijające się, związane z konsumpcją alkoholu problemy, szczególną rolę w profilaktyce i rozwiązywaniu problemów alkoholowych w poszczególnych formacjach uczestniczących w Programie przypisuje się właściwej realizacji zasad postępowania (opracowanych odrębnie na potrzeby każdej z formacji uczestniczących w Programie) wobec żołnierza, funkcjonariusza lub pracownika, u którego rozpoznano występowanie problemów związanych z konsumpcją alkoholu. Wobec powyższego – obok wdrożenia wskazanych procedur – za priorytetowe uznaje się realizację do końca roku 2015 oddziaływań przewidzianych dla uczestników Programu zakwalifikowanych do kategorii *kadra kierownicza* (rozdz. III). Oddziaływania te realizować można jednak równoległe z oddziaływaniami przewidzianymi dla uczestników Programu zakwalifikowanymi do kategorii *kadra zasadnicza*.

Realizacja działań przewidzianych Programem będzie kontynuowana w latach 2015-2020. Sposoby, zakres oraz zalecenia organizacyjne działań w poszczególnych latach określone zostaną w ramach działań o charakterze ciągłym, o których mowa w rozdziale VI p. 4.2.

Dostrzegając potrzebę dokonania względnie obszernego (wykraczającego poza rozmiary niniejszego dokumentu) opisu ważniejszych pojęć użytych w Programie w szczególności wskazanych w nim metod oddziaływań wraz ze wskazówkami dotyczącymi ich stosowania - PARPA oraz międzyresortowy zespół roboczy przeprowadzą w najbliższym czasie metodyczne szkolenie warsztatowe dające możliwość opracowania pisemnych, roboczych zaleceń metodycznych dotyczących realizacji niniejszego Programu.

W zaleceniach powinny być zawarte:

- precyzyjne interpretacje znaczeniowe pojęć użytych w Programie (ze szczególnym uwzględnieniem opisów wskazanych w Programie metod oddziaływań)
- wskazanie przydatnej dla *bezpośrednich realizatorów* Programu literatury przedmiotu dającej możliwość zgłębiania własnego warsztatu metodycznego.

Autorzy Programu wyrażają przekonanie, że zarówno stopień uszczegółowienia wspomnianych zaleceń jak i ich forma powinny uwzględniać poziom kompetencji kadry danej formacji delegowanej do realizacji zadań związanych z realizacją Programu (w szczególności *bezpośrednich realizatorów* Programu). Zalecenia te powinny zawierać także specyficzne dla poszczególnych formacji wskazówki dotyczące organizacji szkoleń przewidzianych Programem i z tych powodów powinny one mieć charakter resortowy, tj. uwzględniający możliwe sposoby delegowania funkcjonariuszy i pracowników oraz *bezpośrednich realizatorów* Programu do udziału w szkoleniach, zalecanego algorytmu ustalającego kolejność realizacji szkoleń w poszczególnych elementach struktury organizacyjnej danej formacji oraz wykorzystania będącej w dyspozycji konkretnego resortu bazy dydaktycznej.

W załączeniu płyta CD zawierająca:

Załącznik nr 1

Prezentacja_kadra_zasadnicza_PSP

Załącznik nr 2

Prezentacja_kadra_kierownicza_PSP

Załącznik nr 3

Protokół_Sprawozdanie z realizacji zajęć

Załącznik nr 4

Lista obecności

Załącznik nr 5

Ankieta ewaluacyjna_Alkohol a środowisko służby i pracy_pomiar początkowy

Załącznik nr 6

Ankieta ewaluacyjna_Alkohol a środowisko służby i pracy_pomiar końcowy

Załącznik nr 7

Ankieta ewaluacyjna_Interwencja_pomiar początkowy

Załącznik nr 8

Ankieta ewaluacyjna_Interwencja_pomiar końcowy

Załącznik nr 9

Zasady postępowania wobec funkcjonariusza Państwowej Straży Pożarnej w sytuacji podejrzenia o problem alkoholowy

Załącznik nr 10

Bank zadań