



ستاد مبارزه با مواد مخدر  
اداره کل فرهنگی و پیشگیری



سازمان مجامع و همایش‌ها  
مرکز توسعه پیشگیری

# پیشگیری نوین

گازنامه داخلی

ویژه مدیران دستگاه‌ها

شماره هفتم

## شورای سیاستگذاری

- مرکز توسعه پیشگیری سازمان بهداشتی کشور
- اداره کل فرهنگی و پیشگیری ستاد مبارزه با مواد مخدر کشور



۱۳۹۰

- ✓ فکر می‌کنید سوء مصرف مواد نمی‌تواند در سازمان شما اتفاق افتد؟
- ✓ ترویج فرهنگ مشارکتی برای پیشگیری از اعتیاد
- ✓ هزینه بالای بی تفاوتی به سوء مصرف مواد در محل کار





دکتر محمد نفیسه

رئیس مرکز توسعه پیشگیری  
سازمان بهزیستی کشور

محیط های کار، یکی از بسترهای مناسب در زمینه انجام فعالیت های پیشگیری از اعتیاد است و برای انجام خدمات پیشگیرانه از آسیب های اجتماعی مخصوصاً اعتیاد بستر مناسب است چرا که جمعیت زیادی از شهروندان و خانواده های آنان را شامل می شود.

در پی تدوین و تصویب سند جامع پیشگیری از اعتیاد، مسوولیت پیشگیری از اعتیاد در محیط کار به عهده سازمان بهزیستی کشور گذاشته شد و پس از ماه ها تلاش، برنامه ملی پیشگیری از اعتیاد در محیط های کار، توسط سازمان بهزیستی کشور و با مشارکت جمعی از صاحب نظران پیشگیری از اعتیاد و با پشتیبانی مالی ستاد مبارزه با مواد مخدر تدوین شد که تا زمان تهیه این یادداشت در مراحل تصویب نهایی است.

انتظار می رود با ابلاغ این برنامه به دستگاه های دولتی شاهد توجه بیش از پیش مدیران به سلامت نیروی انسانی و پیشگیری از آسیب های اجتماعی در محیط کار باشیم. اگرچه در حال حاضر معاونت پیشگیری و درمان اعتیاد سازمان بهزیستی کشور با پوشش ۵۰۰ محیط کار در سطح کشور برنامه های پیشگیرانه خود را اجرا می نماید اما انتظار می رود با ابلاغ برنامه ملی پیشگیری از اعتیاد در محیط کار بتوان محیط های کاری بیشتری را تحت پوشش قرار داد.

برنامه های سازمان بهزیستی در محیط کار با رویکرد اجتماع محور و تشکیل تیم های اجتماع محور انجام می گیرد و تیم ها پس از نیازسنجی در محیط کار فعالیت های خود را در قالب آموزش، پژوهش و انجام فعالیت های جایگزین در جهت بهینه نمودن اوقات فراغت کارکنان و ارتقای سلامت روان آنان انجام می دهند. علاوه بر آموزش و آگاه سازی و... یکی از راهبردهایی که در محیط کار در قالب برنامه های یاری رسانی کارکنان (EAP) پیشنهاد می گردد، انجام آزمایش اعتیاد چه در بدو استخدام و چه به صورت تصادفی در مقاطع مختلف زمانی، به عنوان یک استراتژی در جهت پیشگیری اولیه می باشد.

انجام آزمایش اعتیاد برای کارکنان دارای شرایط و ضوابط خاصی است و مهمترین اصل آن حفظ حقوق معنوی کارکنان و اصل رازداری می باشد.

دستورالعمل های زیر برای متصفانه بودن آزمایش اعتیاد در محیط کار پیشنهاد می گردد:

- ابتدا سازمان (محیط کار) باید با انتشار یک اعلامیه، خط مشی خود را در خصوص هدف از آزمایش برای کارکنان شرح دهد.
- مراحل آزمایش باید روی تمامی سطوح کارکنان انجام گیرد و هیچ شخص یا گروهی در محیط کار از انجام این آزمایش معاف نیست.
- پیامد نتیجه مثبت آزمایش باید به اطلاع کارکنان برسد.
- نتیجه آزمایش مثبت، باید با یک آزمایش ثانویه تأیید شود.
- تمام نتایج آزمایش باید محرمانه بماند.
- تا حد امکان پس از آزمایش مثبت فرد، تمامی امکانات محیط کار در زمینه ارجاع به واحد مشاوره و مرکز درمانی برای فرد در نظر گرفته شود.
- فرصت لازم برای انجام دوره درمان به افراد داده شود.
- از روش های و تکنولوژی های جدید آزمایش و مشاوره با متخصصین این امر مدد گرفته شود.



حمید صرامی

مدیر کل فرهنگی و پیشگیری  
ستاد مبارزه با مواد مخدر کشور

یکی از مهم ترین کانون های هدف در عرصه پیشگیری اولیه از اعتیاد، محیط های کار بوده که در بند چهارم سیاست های کلی مبارزه با مواد مخدر ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در تاریخ ۱۳۸۵/۷/۱۰ بر اتخاذ راهکارهای پیشگیرانه در مقابله با تهدیدات و آسیب های ناشی از مواد مخدر و روان گردان ها با بهره گیری از امکانات دولتی و غیر دولتی در این کانون مهم تأکید شده است. با عنایت به اینکه انسان سالم محور توسعه پایدار می باشد، بنا براین لزوم برنامه ریزی، سرمایه گذاری و توجه به فعالیت های پیشگیری از سوء مصرف مواد، توانمند سازی شاغلین در دستگاه های دولتی و بخش خصوصی با افزایش آموزش مهارت های زندگی اجتماعی سالم، تقویت امید، نشاط و شادابی کارکنان و نیز مشارکت حداکثری آنان در جهاد مقدس مبارزه با مواد مخدر و روان گردان ها از اولویت های اساسی بوده که سیاست گذاران و مدیران می بایست به این مؤلفه ها توجه جدی نمایند.

بر اساس نتایج آخرین ارزیابی سریع وضعیت سوء مصرف و وابستگی به مواد در کشور هفتاد درصد معتادین شاغل بوده که در بین آنها سهم کارگران ساده و ماهر و نیز رانندگان برون و درون شهری قابل تأمل می باشد.

بدون شک محیط کار فرصتی یگانه برای پرداختن به مشکلات مربوط به سوء مصرف مواد است. به گونه ای که با ارائه برنامه پیشگیری همگانی به منظور تحت پوشش قرار دادن همه کارکنان یک محیط کار و ارائه اطلاعات و آموزش مهارت های لازم، برنامه پیشگیری انتخابی بری هدف قرار دادن یک زیر گروه پرخطر از کارکنانی که با شرایط سخت، نا امنی شغلی و دسترسی به مواد روبرو هستند و نیز برنامه پیشگیری موردی بر روی آن دسته از کارکنانی که اولین نشانه های نگران کننده مانند غیبت های مکرر، افت کارایی، مصرف مواد یا سایر رفتارهای مشکل زای مرتبط با اعتیاد در آن ها رخ داده است، می بایست با یک برنامه اقدام (Action Plan) و بصورت مستمر در محیط های کار زمینه های مصون سازی و واکسیناسیون اجتماعی کارکنان را فراهم نمود.

در این راستا تحقق برنامه های یاری کارکنان (EAP) به منظور هدف گرفتن سلامت رفتاری شاغلان اعم از مصرف مواد، سلامت روانی، تعادل کار با زندگی و نیز سایر مشکلاتی که اثر منفی بر آسایش یا عملکرد شغلی آنها دارد، می بایست مورد توجه واقع شود تا شاهد پیشگیری از کاهش بهره وری ناشی از مشکلات روانی - اجتماعی و سوء مصرف مواد باشیم.

در این عرصه برنامه های یاری کارکنان با ارائه خدمات پیشگیرانه و غربالگری، شناسایی زودرس، مشاوره کوتاه مدت، ارجاع معتادین به مراکز درمان تخصصی و سایر مداخلات، سلامت رفتار شاغلان را فراهم کرده و بدین ترتیب شاهد اصلاح محیط کار و افزایش عملکرد شغلی شاغلان خواهیم بود.

سازمان بهزیستی کشور در راستای سند جامع پیشگیری اولیه از اعتیاد، اقدامات مناسبی را برای گسترش برنامه های پیشگیری از اعتیاد در سطح محیط های کاری آغاز نموده که انتظار می رود کلیه مدیران دستگاه ها از این ظرفیت مناسب استفاده مطلوب نمایند.





## هزینه بالای بی تفاوتی به سوء مصرف مواد

# در محل کار

کمک به کارکنان را برای ارائه خدمات به آنهایی که به شیوه ای کم هزینه و محرمانه به آن نیاز دارند، فراهم کرد. حتی یک کارمند معتاد به یک ماده که کنترل خود را با استفاده آن از دست می دهد، می تواند معالجه شود و بهبود یابد و به زندگی خوب و بهره وری کامل خود برگردد. مهم است که بدانیم اعتیاد یک بیماری است و قابل معالجه است.

خبرهای بهتر اینکه: معالجه اعتیاد برای سازمان ها به ویژه به عنوان راهی جایگزین برای اخراج کارکنان معتاد، بسیار مقرون به صرفه است. تخمین زده می شود که به ازای هر یک دلار هزینه برای معالجه کارمند معتاد، ۲ تا ۱۰ دلار ذخیره می شود. بدین ترتیب بدیهی است که نادیده گرفتن مشکل سوء مصرف مواد بسیار پرهزینه تر از مواجهه با آن است.

علاوه بر آن، شخص معتاد زمانی که بهبود پیدا می کند و کیفیت بهتر زندگی خود را می بیند، نه تنها به یک کارمند سودآور بلکه به کارمندی با اخلاق تبدیل می شود.

مدیر یک سازمان می تواند اینگونه بهانه کند که مقابله رسمی با سوء مصرف مواد یا مشکلات ناشی از درمان یک کارمند بسیار پیچیده و وقت گیر است. اما سوء مصرف مواد در محیط کار خودش را به صورت مشکلات عملکردی آشکار می سازد و باید اینگونه به آن نگاه شود. بنابراین برخورد با این مقوله بخشی از مسوولیت مدیران است. اگر مدیران به مواجهه با مشکلات عملکردی ناشی از سوء مصرف مواد در محیط کار بپردازند، و اگر سازمان ها به کارکنان خودشان برنامه های پیشگیرانه و آموزشی، سیاست های مشخص، برنامه یاری کارکنان و خدمات بهداشتی برای معالجه سوء مصرف مواد را فراهم کنند، امکان حذف اثرات منفی اعتیاد بدون تشخیص مشکلات ناشی از سوء مصرف مواد وجود دارد.

شما به عنوان شهروندی مسوول، از تعهد سازمانی برای اصلاح جامعه برخوردارید. حتی به عنوان یک فعال اقتصادی نیز باید با این واقعیت تلخ که هزینه بی تفاوتی نسبت به مشکلات سوء مصرف مواد بی نهایت است، روبرو شوید. بی توجهی به این مساله، تصمیمی منفعلانه و ترک وظایف سازمانی است.

اقدام پیرامون سوء مصرف مواد در محل کار، مسلماً نیازمند تلاش، درک و شاید سرمایه گذاری اولیه خواهد بود که در مورد آخر، یقیناً به صورت چند برابر جبران می شود. اما موفقیت به دلیل تلاش و هزینه های اولیه آن، ارزشمند است، چرا که آنچه هیچ کدام از ما نمی تواند از عهده آن برآید، هزینه کردن برای کاری است که انجام نداده ایم.

مشکل اعتیاد و سوء مصرف مواد نه تنها به خانه بلکه به محل کار نیز مربوط است. سوء استفاده از الکل و مواد تأثیر منفی گسترده ای بر انواع تجارت های بزرگ و کوچک دارد. دلایل انسان دوستانه و مهم زیادی برای پرداختن به این مشکل وجود دارد. البته دلایل تجاری قانع کننده ای نیز وجود دارد. برای مثال مؤسسه ملی سوء مصرف مواد و مؤسسه ملی سوء مصرف الکل ایالات متحده تخمین می زنند که ۱۰ درصد از نیروی کار آمریکا دارای مشکل اعتیاد به یک ماده شیمیایی هستند. در یک مطالعه توسط اتاق بازرگانی آمریکا این نتیجه حاصل شد که این گونه کارگران تنها با دو سوم از بهره وری طبیعی خود کار می کنند و به بیان دیگر، در این موارد، یک سوم از بهره وری که سازمان برای رسیدن به آن هزینه می پردازد، از دست رفته است!

اگر هنوز متقاعد نشده اید که سوء مصرف مواد برای شما و سازمان تان هزینه آور است، به مطالعاتی توجه کنید که وضعیت کارگران معتاد را در مقایسه با همکاران غیر معتاد آنها نشان می دهد:

● احتمال اقامه دعوی برای دریافت غرامت کارگری در آنها پنج برابر بیشتر است؛

● غیبت های غیر موجه آنها دو برابر بیشتر از بقیه است؛

● اغلب ۳ برابر بیشتر از معمول دیر به سر کار می رسند؛

● دو برابر بیش از معمول تقاضای بازنشستگی زود هنگام دارند؛

● این احتمال برای آنها بیشتر وجود دارد که اموال سازمان را به سرقت ببرند و مسوول حوادث محل کار باشند.

با استفاده از این آمار شما می توانید به طور فرضی، عواقب مستقیم سوء مصرف مواد را برای سازمان خود تعیین کنید و با در نظر گرفتن افراد آشنا با کارکنان معتاد، نظیر اعضای خانواده یا همکاران و یا دوستان آنها که اغلب به طور منفی تأثیر پذیرفته اند، می توانید بزرگی تأثیر این پدیده بر اقتصاد و جامعه خود را درک کنید. علاوه بر تجارت، این هزینه برای زندگی انسانی و کرامت شخصی نیز بسیار گراف است.

اما شرایط آن قدرها هم بد نیست؛ وقتی که ما «مشکل» را بشناسیم، می توانیم با آن مقابله کنیم. همه سازمان ها می توانند در مرحله اول سیاست هایی را برای کمک به ممانعت از سوء مصرف مواد توسط کارکنان و کمک به آنهایی که هم اکنون مشکلی دارند، اتخاذ کنند. چنین سیاستی می تواند شامل منع کامل استفاده و یا در اختیار داشتن مواد یا الکل در سازمان یا در هر کسب و کار وابسته به سازمان باشد. همچنین می توان

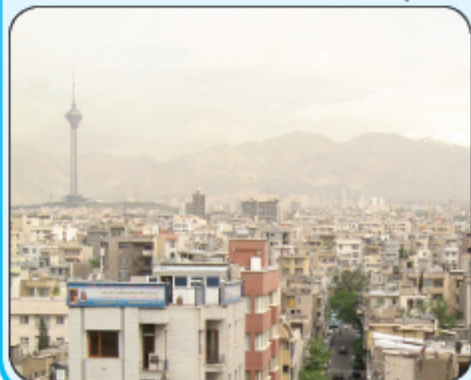


## ارزیابی نیازهای سازمان برای پیشگیری از اعتیاد

چرا باید با سوء مصرف مواد  
در محل کار مبارزه کرد؟

یک سازمان می تواند با اتخاذ مراحل برای مبارزه با سوء مصرف مواد در میان کارکنان، سودآوری خود را افزایش و مواردی چون دعوی های غرامت کارگران، غیبت، دزدی، حوادث، بدهی قانونی و نقل و انتقالات را کاهش دهد. با این روش می توان هزینه های بهداشتی و پزشکی را پایین آورده و روحیه و سلامت کارکنان را افزایش داد. از آنجا که کارکنان زمان زیادی را در محل کار می گذرانند، سازمان ها فرصت مناسبی برای کمک به کارکنان، خانواده ها و اطرافیان آنها به منظور مقابله با مشکل اعتیاد در اختیار دارند.

هر سازمانی می تواند برنامه ای برای مقابله با سوء مصرف مواد در محل کار به اجرا درآورد. اگرچه اعتیاد در میان کارکنان بعضی سازمان ها، مشاغل و گروه های جمعی آمار بالاتری را به خود اختصاص داده است، اما هیچ کسی از این مساله در امان نیست (مشکل الکل، مواد مخدر و تنباکو در همه مشاغل و در همه سطوح اشتغال یافت می شود). تحقیقات نشان داده که کارکنانی که اطلاعاتی را در مورد الکل و دیگر مواد به دست می آورند، و برای سازمان هایی کار می کنند که دارای سیاست های مکتوبی در این زمینه هستند، و به طرح های یاری کارکنان دسترسی دارند به طور مشخصی دارای درجه های پایین تری از مصرف مواد هستند. سازمان ها با هر اندازه و بودجه ای می توانند از چنین برنامه هایی استفاده کنند، چرا که این برنامه ها را می توان در سطوح مختلف هزینه تنظیم کرد.



مانند سایر مدیران، ممکن است بخواهید در کنار دیگر کارهای مدیریتی خود، ارزیابی دقیقی هم از مقوله ها و نیازهای سوء مصرف مواد در سازمان خودتان داشته باشید. در این صورت بعضی از نمونه داده هایی که ممکن است در تحلیل خود نیاز به جمع آوری شان داشته باشید، عبارتند از:

### ۱. شرح حال فردی و شغلی کارکنان

یک شرح حال جمعیتی از سازمان خود تهیه کنید. ممکن است نیاز داشته باشید کارکنان را به تناسب شغل، کارهای انجام داده و شرایط موجود به منظور مشخص کردن دغدغه های خاص و مناطق تمرکز طبقه بندی کنید. برای مثال شغل هایی که افراد به صورت تنها یا دور از محل سازمان کار می کنند، می توانند منجر به تشویق سوء مصرف مواد شده یا امکان مصرف آن را به صورت مخفی فراهم سازند. شغل هایی که شامل کار با مواد خطرناک، تجهیزات یا وسایل نقلیه است به احتمال زیاد نیازمند قوانین قطعی در زمینه مصرف مواد هستند که بعضی از آنها تحت اختیار قانون است. تحقیقات نشان داده است صنایع و شغل های مختلف دارای شرح حال های مختلفی برای سوء مصرف مواد هستند. صنایع ساخت و ساز، هتل داری، انبارداری و فروش دارای بالاترین رتبه ها در سوء مصرف مواد هستند؛ طبق یک مطالعه که توسط موسسه ملی سوء مصرف مواد ایالات متحده انجام شد، محدوده های سوء مصرف الکل از ۵/۱ درصد در میان خانم های کتابدار تا ۵۰/۵ درصد در میان مردانی که در این مشاغل کار می کنند، متغیر است. از لحاظ آماری کارکنان بین سنین ۱۸ تا ۲۵ سال بیشترین تمایل برای استفاده از مواد غیرمجاز را دارا هستند (این همان گروه سنی است که اغلب سازمان ها کارکنان خود را از آن انتخاب می کنند). با این وجود آگاه باشید که هیچ مصونیتی در برابر خطر سوء مصرف مواد وجود ندارد. تصورات کلیشه ای در مورد کسی که مشکل دارد و کسی که در خطر قرار دارد کمکی به شما نمی کنند.

### ۲. بررسی وضعیت سلامت کارکنان

شما می توانید دعوی های پزشکی، دیه و حوادث کارگری را به منظور درک الگوهای اساسی و به دست آوردن مبنایی برای ارزیابی موفقیت برنامه خود مورد تحلیل قرار دهید.

## فکر می کنید سوء مصرف مواد نمی تواند در سازمان شما اتفاق افتد؟ پس دوباره فکر کنید!



آیا شما معتقدید که سوء مصرف مواد نمی تواند بر کارکنان شما تاثیر بگذارد، یا اینکه شما کارکنان خودتان را می شناسید و می دانید که «آنها اینگونه نیستند»؟ برای مثال به آمار زیر که متعلق به نیروی کار در آمریکاست توجه کنید:

○ گزارش شده است که در حدود ۸ درصد از کارگرانی که به طور تمام وقت کار می کنند - یا یک نفر از هر ۱۲ نفر - بین سنین ۱۸ تا ۴۹ سال به سوء مصرف مواد دچار هستند.

○ بیش از ۲/۳ درصد مصرف کنندگان مواد مخدر و روانگردان دارای شغل های دائمی هستند.

○ ۶ درصد از مصرف کنندگان الکل و ۱۵ درصد از مصرف کنندگان سایر مواد مخدر و روانگردان قبول دارند که در سال های گذشته در هنگام کار بیش از حد اینگونه مواد را مصرف کرده اند. ۴۰ درصد از آنها حداقل یک بار در هر هفته چنین کاری می کردند.

○ ۵۷ درصد از کارکنان که به سوء مصرف مواد مخدر و روانگردان دچار هستند در سازمان های تجاری کوچک (زیر ۲۵ کارمند) مشغول به کار هستند و ۳۰ درصد در سازمان های تجاری متوسط (۲۵ - ۴۹۹ کارمند) کار می کنند.

کارکنان نباید اعتیاد به الکل یا دیگر داروها که منجر به عملکرد نامناسب و ایجاد ریسک های ایمنی شود داشته باشند: یک مطالعه در سازمان های آمریکایی نشان داد که فعالیت هایی نظیر نوشیدن الکل در هنگام کارکردن در حالت خماری می تواند اساسا ریسک حوادث در محل کار را افزایش دهد.

منابع: «تحلیل سوء مصرف مواد کارگران و برنامه ها و سیاست های مربوطه در محل کار»، اداره خدمات مصرف مواد مخدر و سلامت روان در آمریکا، ۱۹۹۷: «نظر سنجی ملی خاتوار در سال ۱۹۹۱ در مورد سوء مصرف مواد»، موسسه ملی سوء مصرف مواد مخدر: «نوشیدن در سازمان های آمریکا»، دانشکده بهداشت عمومی دانشگاه هاروارد، ۱۹۹۷.

## ۲. نظر سنجی از کارکنان

ممکن است نظر کارکنان خود را در مورد الگوهای استفاده و سوء مصرف الکل، توتون و دیگر داروها در محل کار جویا شوید. تحقیقات نشان داده است که کارگران در مورد مشکلات سوء مصرف مواد در محل کار نگران هستند و این مساله احتمالا می تواند منبع اطلاعات خوبی باشد. نظر سنجی ها باید به صورت بدون نام باشند تا بیشترین تاثیر را داشته باشند.

در ارزیابی نیازهایتان، به خاطر داشته باشید که اگر همه کارکنان از ریسک های توتون، الکل و مواد آگاه باشند و بدانند که شما چه چیزی را اجازه می دهید یا اجازه نمی دهید، و همچنین دسترسی به مشاوره و درمان داشته باشند، سازمان شما بیشترین سود را می برد. کارکنان در چنین صورتی تشویق می شوند تا انتخاب های بهتری را انجام دهند، و این احساس را دارند که سازمان در صورت اذعان به مشکل شان از آنها حمایت و پشتیبانی می کند.

برای مثال، مطالعه اخیر در مورد نوشیدن در سازمان های آمریکایی که از طریق دانشکده بهداشت عمومی دانشگاه هاروارد انجام پذیرفت این نتایج را در پی داشت که در حقیقت این کارکنان شدیداً الکلی نیستند که اغلب سازمان ها را متحمل کاهش منابع، بهره وری و ایمنی به علت مشکلات ناشی از نوشیدن می کنند. مطالعه مشخص کرد آن دسته از افرادی که مصرف متوسط الکل دارند، به نسبت افراد الکلی مشکلات بیشتری برای سازمان ایجاد می کنند. بسیاری از حوادث و مشکلات عملکردی در محل کار به علت مسائلی نظیر استفاده الکل یا کارکردن با حالت خماری ناشی از استفاده از مواد در هنگام کار ایجاد می شوند.

## ۲. تعیین منابع

منابع داخلی و خارجی موجود برای سازمان خودتان را مشخص کنید. ممکن است کارکنانی را در زمینه های مرتبط با سلامتی در اختیار داشته باشید که مهارت و تجربه شان ارزشمند خواهد بود. منابع اجتماعی اغلب به صورت رایگان به منظور کمک وجود دارند. مشاوران خارجی هم می توانند همه یا تعدادی از جنبه های برنامه سوء مصرف مواد را ارائه کنند - برای مثال، شما می توانید با یک کارشناس پیشگیری اولیه از اعتیاد برای ارزیابی نیازهایتان، ارائه آموزش، رجوع دادن برای معالجه، و پشتیبانی از کارکنان، قرارداد ببندید. دیگر منابع اطلاعات و کمک شامل موارد زیر است:

- ادارات سازمان بهزیستی کشور، استان یا شهرستان
- دفاتر وابسته به وزارت بهداشت و ستاد مبارزه با مواد مخدر در سطوح ملی، استانی و محلی
- سازمان های غیرانتفاعی
- گروه های اجتماعی پیشگیری کننده از سوء مصرف مواد مخدر
- بیمارستان ها و کلینیک های ترک اعتیاد
- اتحادیه ها
- اتاق های بازرگانی
- سازمان های تجاری و صنعتی
- سازمان های مردم نهاد فعال در این عرصه



## ایجاد محیط کار بهتر

سازمان کوپکر فرنیچر یک سازمان تولید کننده مبلمان در شمال کارولینای آمریکا است که ابتدا تنها با یک نفر شروع به کار کرد و امروز این سازمان دارای ۱۳۰ کارمند است. کارگران ماهر نقش اساسی در موفقیت این سازمان دارند، بنابراین سازمان کوپکر با تمام توان تلاش می کند تا کارگران خود را حفظ کند و آنها را سالم نگه دارد. یکی از کارکنان کلیدی آن یک پرستار صنعتی است که ۲۰ ساعت در هفته کار می کند. تنها در یک سال، این پرستار مسائل مربوط به غرامت کارگری را به نصف کاهش داد. این اتفاق با طراحی و اجرای یک برنامه رسمی سوء مصرف مواد که به کارگران تضمین می داد بعد از مرخصی برای معالجه سوء مصرف مواد، به کار بازگردند و همچنین اجرای آزمایشات سوء مصرف مواد برای نظارت بر نحوه استفاده کارکنان از مواد، انجام پذیرفت.

## طراحی برنامه ای برای پیشگیری از سوء مصرف مواد در محل کار

شما در سازمان خود، گزینه های بسیاری برای اقدام موثر در برابر سوء مصرف مواد دارید. برنامه های پیشگیرانه موثر به طور معمول شامل ترکیبی از مولفه های خاصی هستند که در زیر تشریح شده اند. در صورتی که بخواهید، می توانید از گزینه های با هزینه کم و کوچک شروع کنید.

بهترین روش برای اینکه نشان دهیم سازمان ما به پیشگیری اولیه از سوء مصرف مواد و سلامت کارکنان خود اهمیت می دهد، برخورداری از یک سیاست رسمی و مکتوب است. در صورتی که شما در محل کار سیاست مشخصی ندارید و برای طراحی آن نیاز به کمک دارید، می توانید بخشی از طرح یا تمام آن را از آنچه توسط دیگر سازمان ها استفاده شده یا در کتاب ها یا دستورالعمل هایی نظیر آنچه توسط نهادهای مسوول پیشگیری از سوء مصرف مواد مخدر منتشر شده است، اخذ کنید. از آنجا که سیاست شما ممکن است دارای بخش های قضایی (قانونی) باشد، باید آن را توسط یک متخصص که در زمینه مقوله های سوء مصرف مواد تبحر دارد مورد بررسی قرار دهید. گروه ها یا اتحادیه های کارگری را در فرآیند ایجاد سیاست رسمی سازمان تان از ابتدا درگیر کنید. تجربه نشان می دهد که یک سیاست رسمی پیشگیری و کنترل اعتیاد شامل موارد زیر است:

- منطقی که به تشریح دلیل، مقصود و اهداف سیاست می پردازد.
- بیان واضح اینکه شما دقیقاً چه رفتاری را از کارکنانتان انتظار دارید (برای مثال، انجام کارهایشان بدون وجود هیچ اثر منفی از مصرف مواد) و چه رفتاری را منع می کنید (برای مثال، نوشیدن الکل، سیگار کشیدن، مصرف مواد، یا شیوه هایی که به طور منفی بر کار تأثیر می گذارد).
- پیامدهایی که به طور واضح پس از نقض سیاست در پی خواهند آمد، شامل روش هایی برای تعیین نقض سیاست و شیوه هایی که توسط آنها یک کارمند می تواند از خود دفاع کند.
- حصول اطمینان از اینکه شما رازداری را رعایت خواهید کرد؛ سیاست را به صورت منصفانه و بی طرفانه اجرا می کنید؛ و تلاش می کنید

## هموار سازی مسیر برای سلامتی بازپیشگیری اولیه از سوء مصرف مواد در محل کار

مدیر سازمان مک کورمیک آسفالت، نگران این مساله بود که بعضی از کارگرانش بعد از گذراندن یک شب سخت، تجهیزات سنگین سازمان را بیرون و به بزرگراه ها ببرند. با استفاده از توصیه های رایگان و اسناد مرکز دولتی پیشگیری از سوء مصرف مواد، او یک سیاست رسمی برای سوء مصرف مواد تصویب کرد که شامل آزمایش رانندگان و ارجاع به منابع محلی برای کمک به حل مشکل آنها بود. او یک نسخه از این سیاست رسمی سازمان را به هر کارمند داد، جلسه ای برای تشریح آن برگزار کرد، و از همه آنها برای اجرای آن تعهد گرفت، از پوسترهایی که از مرکز دولتی پیشگیری از سوء مصرف مواد گرفته بود استفاده کرد، و در مورد آموزش های رایگان مرکز مذکور اطلاع رسانی کرد. کولین این گونه گزارش می دهد که: «نتایج بسیار سریع خود را نشان داد. حداقل دو نفر از آن پس با وضع بهتری به نسبت سال های قبل به سر کار آمدند. تقاضا برای پیش پرداخت در میانه هفته متوقف شد و تقریباً بعد از ۶ ماه، سازمان مجبور نبود که هیچ کارمندی را برای کمک ارجاع دهد».

## ترویج فرهنگ مشارکتی برای پیشگیری اولیه از اعتیاد با تمرکز بر خوبی ها

سوء مصرف مواد که بر محل کار تاثیر می گذارد در یک محیط پاک اتفاق نمی افتد. رفتاری که کارکنان شما نسبت به الککل، تنباکو و دیگر مواد دارند، بخشی از سبک زندگی شخصی آنها و فرهنگ سازمان شان است. فرهنگ سازمانی خودتان را مورد بررسی قرار دهید تا ببینید که آیا این فرهنگ در حال حاضر مصرف الککل، مواد و روان گردان یا تنباکو را حتی به صورت ضمنی تشویق می کند یا خیر. به خاطر داشته باشید که نمونه هایی که توسط مدیر سازمان معرفی می شوند، اغلب اثری اساسی بر انتخاب دیگر اعضای سازمان دارند.

بخش کلیدی توجه شما به سلامت و بهداشت کارکنان و محیط کار بهره ور و ایمن عبارت است از فراهم کردن اطلاعات آگاهی بخش در زمینه مواد، الککل و سیگار برای همه کارکنان. در کنار کاهش سوء مصرف مواد که بر محل کار تاثیر می گذارد، اینگونه امور پیشگیرانه روحیه اجتماعی کارکنان تان را بهبود می بخشد و به خانواده های کارکنان و در مقیاس بزرگتر به جامعه سود می رسانند.

اطمینان حاصل کنید که همه کارکنان سازمان تان در رابطه با موارد زیر آگاهی یافته اند:

- سیاست مكتوب سازمان در زمینه مواد مخدر و روان گردان، الککل و سیگار کشیدن
- ریسک های موجود برای سلامتی و دیگر مشکلاتی که به علت سوء مصرف مواد ایجاد می شوند.
- روش هایی برای ارزیابی اینکه آنها یا دیگران مشکلاتی با الککل یا سایر مواد مخدر و روان گردان دارند (شما می توانید آزمون های ارزیابی سوء مصرف مواد را تکثیر و منتشر کنید).
- جایی که کارکنان برای کمک باید به آنجا رجوع کنند.
- کارکنان را برای تسهیم اطلاعات پیشگیری اولیه از اعتیاد با اعضای خانواده خود تشویق کنید.
- برخی ارائه دهندگان خدمات در زمینه ترک مواد در خارج از سازمان، می توانند آموزش کارکنان را به عنوان بخشی از خدمات شان ارائه کنند یا اینکه شما می توانید وسایل آموزشی را از منابع موجود در جامعه که در زمینه پیشگیری از سوء مصرف مواد فعالیت می کنند، بگیرید.



تا به کارکنان برای دسترسی به منابعی که کمک مورد نیاز را فراهم می کنند یاری رسانید. این تلاش ها می تواند از ارائه اطلاعات در مورد سازمان های محلی موجود تا تامین یک برنامه کمک کارکنان یا برنامه سلامت که خدمات مشاوره و درمان را داراست، متنوع باشد.

اطمینان حاصل کنید که کارمند شما از سیاست تان آگاه است و آن را درک کرده است. شیوه های اطلاع رسانی در باره سیاست رسمی پیشگیری و کنترل اعتیاد سازمان شما ممکن است شامل جلسات اطلاع رسانی (در هنگام کار)، پیام های اینترنتی، خبرنامه ها، پوسترها و الحاقیه هایی به فیش حقوقی باشند. هر کارمند باید یک کپی شخصی از این سیاست مكتوب را دریافت کند. بسیاری امضاء کردن یک اظهارنامه از سوی کارکنان را مفید می دانند. زیرا در این صورت آنها تصدیق می کنند که سیاست را مطالعه و درک کرده اند و اینکه همه سوالات در این زمینه پاسخ داده شده است.

یک آهنگ و رویکرد مثبت و مشارکتی به طور معمول برای به دست آوردن حمایت کارکنان لازم است. اغلب افراد، محیط کاری ایمن می خواهند و فرایندی که تضمین کننده آن باشد را قبول خواهند کرد. شفاف سازی کنید که هدف اساسی سازمان شما در قانونمند سازی و اجرای چنین سیاستی همانا کمک به کارکنان شایسته برای انجام مناسب کارهایشان است. تاکید کنید که هر کسی که کمک نیاز داشته باشد از پشتیبانی و موافقت شما برخوردار است.



## کمک به کارکنان معتاد با درمان آنها

می توانند کارکنانی که تازه وارد مراحل معالجه شده اند را کمک، تشویق و پشتیبانی کنند.

### برنامه های کمک کارمندی برای پیشگیری از اعتیاد کارکنان

طرح های کمک کارمندی ( برنامه یاری کارکنان) تامین کننده کمک به کارگرانی است که با طیفی از مشکلات شخصی شامل سوء مصرف الکل و سایر مواد مخدر و روان گردان و همچنین مشکلات مالی، خانوادگی یا قانونی مواجه هستند (اینها گاهی مرتبط با سوء مصرف مواد هستند، و یک کارمند با مشکل الکل یا مواد ممکن است برای دریافت کمک اولیه در دیگر مقوله های شخصی به نسبت مشکل مواد تمایل بیشتری داشته باشد).

تحقیقات نشان می دهد ایجاد یک برنامه یاری کارکنان به طور معمول در هزینه های یک سازمان از طریق کاهش میزان حوادث، کاهش استفاده از خدمات بهداشتی، و کاهش هزینه های غرامت کارگری که بیش از هزینه های برنامه کمک کارکنان هستند صرفه جویی می کند.

برنامه یاری کارکنان خدمات متنوعی را به مدیران و کارکنان ارائه می کند. در حقیقت، یک برنامه یاری کارکنان جامع می تواند اغلب مولفه های برنامه پیشگیری سوء مصرف مواد مخدر سازمان را تامین کند. برنامه یاری کارکنان ممکن است همه یا بخشی از موارد عنوان شده در زیر را انجام دهند:

آموزش ناظران یا مدیریت سازمان در مورد شیوه های موثر تعیین و مقابله با کارکنان مشکل دار بر اساس مشاهده مشکلات عملکردی آنها

اجرای طرح های آگاه سازی در مورد مواد مخدر، روان گردان ها و الکل

ارزیابی، ارجاع و پشتیبانی از کارکنانی که از آنها کمک می خواهند.

تامین کمک در زمینه مشکلاتی که ممکن است با سوء مصرف مواد مرتبط باشند نظیر مشکلات مالی و قانونی.

مشورت با مدیریت در هنگام مناسب، برای اطمینان از اینکه یافته های حاصله برای یک کارمند در مشاوره یا درمان به عملکرد کاری بهبود یافته منجر می شود.

برنامه های همسالان که از شبکه هایی از همکاران یا اعضای اتحادیه همکاران برای تامین آموزش، کمک و ارجاع استفاده می کنند.

در صورتی که یک کارمند نتواند مصرف الکل یا مواد را که باعث بروز مشکلاتی در محل کار شود، ترک کند، ممکن است نیاز به مشاوره یا معالجات دیگر داشته باشد. اعتیاد از نظر پزشکی به عنوان یک بیماری تلقی می شود و معالجه موثر برای آن وجود دارد.

به طور معمول بسیار مقرون به صرفه تر است که به کارکنان معتاد کمک شود تا با مشکل خودشان مقابله کنند به جای اینکه آنها را اخراج و نفرت دیگری را جایگزین آنها کرد. تهدید به از دست دادن یک شغل یک مشوق قوی برای شخص معتاد جهت انتخاب معالجه و بازایی به طور جدی است، بنابراین فرصت های خوبی وجود دارد که یک کارمند معالجه شده به عنوان یک عضو وفادار و با ارزش از سازمان شما به کار بازگردد. کمک به یک کارمند برای بهبود و حفظ شغل خودش، بیانگر مشارکت و نگرانی شما و ایجاد کننده روحیه و دلگرمی است.

مدیران می توانند به کارکنانی که نیاز به معالجه دارند از طریق انجام همه یا بخشی از موارد زیر کمک کنند:

فراهم کردن یک برنامه که می تواند کارکنان معتاد را به سمت معالجه سوق دهد.

در صورتی که کارمندی از سیاست ممنوعیت مواد سازمان تخطی کرد، یا دارای مشکلات عملکردی در کار در ارتباط با سوء مصرف مواد بود، معالجه و بازایی را به عنوان یک راه کار جایگزین به موازات اقدام انضباطی قرار دهید.

تامین خدمات بهداشتی مناسب برای معالجه سوء مصرف مواد و مراقبت های بعدی (آگاه باشید که بسیاری از سازمان های بهداشتی، درمان اعتیاد را تنها برای کارکنانی که مشکل جدی دارند، پیشنهاد می دهند).

ایجاد اطلاعاتی در مورد منابع اجتماعی که برای کمک در دسترس کارکنان می باشد.

کارکنان نیز باید به خاطر داشته باشند که اعتیاد یک بیماری مزمن پیشرونده و عود کننده است که رهایی از آن فرآیندی مداوم و پیوسته می باشد.

بنابراین:

مهم است که یک فرآیند درمان با بخش مراقبت قوی انتخاب شود، که اغلب در بردارنده چندین جلسه مشاوره به صورت هفتگی برای ۴ تا ۶ ماه اول و جلسات ماهانه برای ۶ تا ۱۸ ماه بعد است.

بسیاری از افراد بهبود یافته حضور در جلسات گروه های پشتیبانی را به طور متناوب، اغلب یک بار یا بیشتر در یک روز در هفته ها یا ماه های اول بهبود مفید دانسته اند؛ بنابراین انعطاف پذیری در برنامه های کاری آنها می تواند بسیار مفید باشد.

یک بازگشت کوتاه لزوماً نشانه شکست معالجه نیست و در صورتی که زود شناسایی شود، از بهبود ممانعت نمی کند.

کارکنان که در حال حاضر در حال طی کردن مراحل بهبود هستند