

بسمه تعالی

((بررسی و تحلیل سو مصرف مواد و تاثیر آن بر وقوع حوادث ناشی از کار و راهکارهای کنترل آن))

با توجه به آمار مرکز اعتیاد و سلامت روان کانادا (CAMH) Centre for Addiction and Mental Health

تهیه کننده : بازرسی کار یعقوب موحدی نیا

بسمه تعالی

((بررسی و تحلیل سوء مصرف مواد و تاثیر آن بر وقوع حوادث ناشی از کار و راهکارهای کنترل آن))

با توجه به آمار مرکز اعتیاد و سلامت روان کانادا (CAMH) Centre for Addiction and Mental Health

سوء مصرف مواد در محیط کار: علائم را بشناسید و اقدام کنید:

بدانید: سوء مصرف مواد یک موضوع خصوصی و شخصی نیست - این یک خطر جدی در محل کار است

استفاده و سوء مصرف مواد می تواند موضوعی حساس پر دردسر باشد ، اما پوشش آن توسط واحد ایمنی در محل کار ضروری است . کارکنانی که تحت تأثیر مواد مخدر یا الکل فعالیت خود را انجام می دهند می توانند کارهای خطرناک را از قبل خطرناک تر کنند - و این می تواند عواقب جدی برای آنها ، همکارانشان و خود تجارت داشته باشد.

در اینجا ، ما به شما کمک خواهیم کرد تا بزرگی مشکل سوء مصرف مواد را درک کنید و نکاتی را برای شناسایی و پاسخگویی به مشکلات سوء مصرف مواد در محل کار خود ارائه دهید .

درک مسئله سوء مصرف مواد:

ما اغلب ، سوء مصرف مواد را اعتیاد یا وابستگی می دانیم . واقعیت این است که سوء مصرف مواد روی یک طیفی قرار می گیرد که از استفاده نادر و تفریحی گرفته تا استفاده مکرر و مشکل ساز متغیر است . و درست به همین میزان که مقدار مصرف مواد متفاوت است ، تأثیر آن بر زندگی فرد در خانه و محل کار نیز متفاوت خواهد بود .

در کانادا ، سه ماده ای که بیشترین سوء مصرف دارند عبارتند از: الکل ، حشیش و داروهای ضد درد و افیونی . آمار تکان دهنده است . یک مطالعه توسط مرکز اعتیاد و سلامت روان (CAMH) Centre for Addiction and Mental Health نشان داد که کانادایی ها 50 درصد الکل بیشتر از میانگین جهانی مصرف می کنند و این کشور دومین مصرف کننده سرانه مواد مخدر در جهان است . همه ساله حدود 47000 مرگ در کانادا به سوء مصرف مواد منتسب می شود و 70 درصد از سوء مصرف کنندگان مواد مخدر و الکل در برخی از ظرفیتهای استخدام می شوند .

در حالی که سوء مصرف مواد غالباً به عنوان موضوعی تصور می شود که در زندگی خصوصی افراد بوجود آمده و اتفاق می افتد ، یکسری عوامل مرتبط با کار وجود دارد که می توانند در آن نقش داشته باشند .

این شامل:

- استرس زیاد است
- موقعیت هایی که تقاضای زیاد را با کنترل کم ترکیب می کند (ارباب رجوع زیاد با فرصت کنترل کم)

- رضایت شغلی پایین یا عدم وجود فرصت های رشد
- ساعات طولانی یا شیفت های نامنظم
- وظایف تکراری یا دور های تکراری ملال آور
- جداسازی فرد (ایزولاسیون)
- دسترسی آسان به مواد

تأثیر سوء مصرف مواد در محل کار:

آمار دروغ نیست: سوء مصرف مواد یک مشکل بزرگ در کارگاههای کانادا است. این فقط ۴۰ میلیارد دلار تخمین زده شده که هر سال برای اقتصاد کانادا هزینه می شود نیست بلکه خطرات ایمنی ناشی از آن را نیز شامل می گردد. تحت تأثیر دارو یا الکل بودن در حین کار می تواند تأثیر قابل توجهی در قضاوت ، هوشیاری ، درک ، هماهنگی حرکتی و وضعیت عاطفی یک کارکن داشته باشد. همچنین می تواند بر توانایی آنها در تصمیم گیری های حساس تأثیر منفی بگذارد.

مطالعات ، سوء مصرف مواد را به این موارد پیوند داده است:

- افزایش صدمات در محل کار
- غیبت
- بهره وری ضعیف
- افزایش نرخ هزینه مالی شغل
- کاهش روحیه و بهزیستی کارکنان

اگرچه اندازه گیری میزان تاثیر اقتصادی سوء مصرف مواد دشوار است ، شکی نیست که این موضوع هزینه های مستقیم و غیرمستقیم قابل توجهی برای مشاغل داردمانند:

- تلفات و حوادث
- از دست دادن تولید و کارایی
- آموزش کارکنان جایگزین
- فرایندهای انضباطی
- برنامه های آزمایش مواد مخدر
- برنامه های مساعدت و رسیدگی به کارکنان (کنترل استرس و روان درمانی و...)
- خشونت و آزار و اذیت در محیط کار

نحوه تشخیص سوء مصرف مواد در محل کار:

اولین قدم برای مدیریت سوء مصرف مواد در محیط کار ، امکان شناسایی آن است. کسانی که می دانند چه چیزی را جستجو کنند قادر خواهند بود علائمی را تشخیص دهند که ممکن است کارکنان ، سوء مصرف مواد مخدر یا الکل داشته باشند و به آنها پیشنهاد کمک ارائه دهند.

مرکز اعتیاد و سلامت روان کانادا (CAMH) چهار نکته را برای کمک به شناسایی سوء مصرف مواد فهرست می کند:

- (هوس) میل شدید به برخی مواد

- از دست دادن کنترل (بر اساس تناوب یا میزان مصرف)

- اجبار برای مصرف

- بی توجهی به عواقب کار

اگر متوجه شده اید که یک همکار (یا حتی یک مدیر) برخی از رفتارهای زیر را در محل کار نشان می دهد ، با مسوول منابع انسانی خود صحبت کنید.

-خماري یا علانمي که بر عملکرد و کارايي شغلي تأثیر می گذارد

- فعالیت های غیرقانونی (به عنوان مثال ، فروش مواد مخدر به سایر کارمند)

- تاخیر ورود مکرر یا غیبت غیر قابل توضیح

- بهره وری بسیار کم در صبح است

- عدم نگرانی در مورد ظاهر شخصی و بهداشت

- علائم جسمی که شامل تعریق ، سرگیجه ، خونریزی چشم یا کاهش وزن ناگهانی است

- دفاع ناگهانی یا واکنش بیش از حد به انتقاد سازنده

۴ راهی که کارفرمایان می توانند کمک کنند:

برای دستیابی به یک رویکرد جامع و موفق در زمینه بهداشت و سلامت در محیط کار و سوء مصرف مواد ، هم کارفرمایان و هم کارکنان باید آنرا بکار گیرند .

بباید بررسی کنیم که کارفرمایان چه کاری می توانند انجام دهند تا از کارکنان مشغول به کار حمایت کنند و فرهنگ کاری را بدون سوء مصرف مواد حفظ کنند

ایجاد یک محیط فراگیر:

انتقال و جابجایی کارگرانی که با مسائل مربوط به سوء مصرف مواد دست و پنجه نرم می کنند فقط مشکل را بدتر می کنند.

این بسیار مهم است که کارفرمایان یک محیط کار فراگیر (باز) ایجاد کنند که ننگ و عار را که اغلب با مصرف مواد در ارتباط است رابشکند و این واقعیت را تقویت می کند که همه کارمندان باید به عنوان برابر رفتار شوند. این کارمندان را تشویق می کند تا از دیگران کمک بگیرند و بدون ترس درباره درگیری خود با مواد صحبت کنند.

2. ایجاد سیاست های سوء مصرف مواد:

داشتن سیاست ها و رویه های واضح و مناسب برای رسیدگی به مسائل مربوط به سوء مصرف مواد ضروری است.

با ارزیابی چگونگی کار کردن در محل کار می توانید بر خطر سوء مصرف مواد تأثیر بگذارید و طرحی تهیه کنید که به کاهش این خطر کمک کند. همکاری با کارکنان در طی این فرایند می تواند به این اطمینان را ایجاد کند که همه بدانند و به توافق برسند که از رفتار قابل قبول در محل کار پیروی کنند.

خط مشی ها می توانند بدین نحو باشند:

مواد در کارگاه استفاده گردد (البته از جمله رویدادهایی که خارج از سایت شرکت باید اتفاق بیافتد).
شناخت کارکدان مشکل دار
پشتیبانی از درمان و بهبود

به عنوان مثال ، در خط مشی ، ما این سیاست را روشن می کنیم که حتی کارگرانی که مشاغل آنها دارای ریسک کمتری هستند (مانند کار اداری با برخورد با کاغذ در محل) از استفاده از مواد در هنگام ساعت کار ممنوع هستند.

خط مشی ما خطرات مرتبط با مواد مجاز را نیز در نظر می گیرد. کارگرانی که داروهای تجویزی می گیرند که می تواند بر عملکرد کاری آنها تأثیر بگذارد یا امنیت آنها را به خطر اندازد (مثلاً با القاء خواب آلودگی) باید این موضوع را به سرپرستان خود اعلام کنند ، که در آنجا اقامتگاه ها و امکانات لازم را دریافت کنند.

حمایت از همکاران را تشویق کنید:

کارکنان غالباً گروه‌هایی قرضه مالی تشکیل می دهند و همکاران می توانند منبع قدرتمندی برای کسی باشند که با موضوع سوء مصرف مواد دست و پنجه نرم می کند. تشویق سازوکارهای پشتیبانی همکاران به دو صورت رسمی و غیررسمی می تواند برای کارگرانی که برای بازیابی سلامت خود نیاز به کمک دارند مفید باشد.

4- سرپرستان را برای ارائه پشتیبانی مناسب آموزش دهید:

شناسایی مشکل کافی نیست؛ سرپرستان همچنین باید در صورت لزوم قادر به ارائه پشتیبانی باشند. به سرپرستان آموزش دهید تا مهارت لازم برای مداخله و ایجاد مراجعه های مناسب را به آنها نشان دهند تا در جهت مقابله با خطرات ایمنی مرتبط با سوء مصرف مواد در محیط کار ، نسبت به انجام اقدامات لازم اقدام کنند.

نتیجه:

سوء مصرف مواد يك انتخاب نیست؛ بلکه يك بیماری است کارفرمایان از نظر قانونی موظفند کارگرانی را که مشکل سوء مصرف مواد دارند ، را بپذیرند و کسانی که این کار را بطور عملی و آگاهانه انجام می دهند ، را از مزایای لازم بهره مند سازند از جمله امکانات لازم برای عملکرد بهتر ، بهبود ایمنی و بالاتر نگه داشتن سطح سلامت از سلامت روان تا سلامتی بدن .

واقعاً هیچ مشکلی برای جدی گرفتن این مسئله وجود ندارد.