

آشنایی با برنامه کارمندیاری

و نقش آن در پیشگیری و درمان اعتیاد

آزاده اولیایی

تعریف برنامه کارمندیاری

در بسیاری از محیط‌های کاری دنیا برنامه‌هایی وجود دارد که کارمندان و اعضای خانواده آن‌ها را در خصوص پیشگیری و درمان آسیب‌های عمده جسمی، روانی، مشکلات خانواده و سایر مسائل دیگری که بر نحوه انجام عملکرد کارکنان اثر منفی دارد (مانند استرس شغلی، افسردگی، مهارت‌های ارتباطی و...) کمک می‌کنند. این برنامه‌ها به عنوان برنامه‌های «کارمند یاری» معروف هستند.

این برنامه‌ها به طور قابل ملاحظه‌ای در طرح و هدف تفاوت دارند. برخی از آن‌ها فقط روی مشکلات ناشی از ناهنجاری‌های رفتاری و آسیب‌های عمده جسمی تمرکز دارند؛ برخی از آن‌ها علاوه بر تشخیص و ارجاع دادن، در برگیرنده فعالیت‌های پیشگیرانه فعال و همچنین امور مرتبط با سلامت و رفاه نیز هستند.

تاریخچه برنامه‌های کارمندیاری

برنامه‌های کارمندیاری از دهه ۱۹۷۰ رشد صعودی و چشم‌گیر خود را در صنعت آغاز کرد. در آن زمان، مداخله‌های گسترده‌ای مبتنی بر متوجه ساختن افراد و سازمان‌ها به هزینه‌های مصرف مواد اعتیادآور در محیط کار اعمال شد.

امروزه در جهان، بازار میان چند شرکت بزرگ و ملی ارائه دهنده خدمات بهداشتی و کمکی تقسیم شده است. تعدادی ارائه دهنده عمده و منطقه‌ای و تعداد بی‌شماری ارائه دهنده محلی تخصصی که روی برنامه خاص کارمندی متمرکز شده‌اند.

مشتریان EAP (برنامه کارمندیاری): اگر چه مشتریان این بخش کارکنان متعددی هستند که می‌توانند درگیر مسائلی مانند استرس شغلی یا افسردگی یا حتی مشکلات شخصی مانند ازدواج و طلاق و... باشند، اما آنچه در این مقوله به آن پرداخته می‌شود، مشتریانی هستند که برای پیشگیری و درمان اعتیاد

به این واحد مراجعه می‌کنند یا توسط کارفرمایان ارجاع داده می‌شوند.

بسیاری از مؤسسه‌ها خدمات مشاوره و درمانی را ارائه می‌دهند تا کارمندان را به خدمت بهتر و صادقانه‌تر در جامعه هدایت کنند. برخی مواقع لازم است که کارمندان برای درمان بیماری‌های خود از جمله اعتیاد، مدتی کار خود را ترک کنند. در این موارد، انجام موفقیت‌آمیز یک برنامه توانبخشی باعث می‌شود فردی که قبلاً تجربه مصرف مواد را داشته و معتاد شده، دوباره به کار برگردد.

برنامه کارمندیاری از محیط کار در برابر مصرف مواد اعتیادآور حمایت می‌کند

یک برنامه کارمندیاری خدمات ارزشمندی را به سازمان‌ها ارائه می‌کند که فراتر از یک برنامه فقط برای پیشگیری از اعتیاد در محیط کار است.

یک برنامه کارمندیاری می‌تواند سیاست «محیط کار عاری از اعتیاد» را به طریقی منحصر به فرد تکمیل و پشتیبانی کند.

متخصصان کارمندیاری، در زمان بروز مشکلات عاطفی و روزمره کارکنان، با تشویق آنان برای درخواست کمک، وظیفه دارند کارمندیاری را که به مصرف مواد

اعتیادآور گرایش پیدا کرده‌اند، پیش از آنکه مشکلاتشان در کار تجلی پیدا کند، شناسایی کنند. به علاوه، برنامه‌های کارمندیاری به متخصصان خود، شیوه و ابزار تعامل با کارمندان دچار مشکلات مرتبط با این بیماری را آموزش می‌دهد، حال آنکه به آنها این اجازه را هم می‌دهد که روی نحوه اجرای کار کارمندان و تا اندازه‌ای هم روی زندگی خصوصی آنها متمرکز شوند.

البته همه ارائه دهندگان برنامه‌های کارمندیاری در تربیت متخصصان در خصوص چگونگی ارجاع افراد و انجام آزمایش مواد اعتیادآور، تبحر ندارند.

اجزای مربوط به محیط کار عاری از مواد اعتیادآور در برنامه‌های کارمندیاری، سلامت و کارآمدی نیروهای کار را به حداکثر رسانده و در عین حال، حس برخورد مراقبتی کارفرما را نیز به

آنها منتقل می‌کند.

سازمان‌هایی که برنامه‌های کارمندیاری را به عنوان بخشی از برنامه محیط کار عاری از مواد اعتیادآور دارند، یک روش پیشگیری و درمانی را در مورد مشکلات ناشی از مواد اعتیادآور اتخاذ کرده‌اند. در نتیجه، کارمندان تشویق به تقاضای کمک می‌شوند و به کسانی که به عنوان مصرف کننده مواد اعتیادآور شناخته می‌شوند، در وهله نخست پیشنهاد شرکت در برنامه‌های درمانی داده می‌شود.

با توجه زود هنگام به مشکلات شخصی کارکنان، برنامه‌های کارمندیاری می‌توانند مانع از شروع مصرف مواد اعتیادآور در کارکنانی بشوند که در تلاش نادرست برای کاهش فشار و استرس هستند، زیرا در بسیاری از موارد مشکلاتی مانند استرس شغلی یا افسردگی، زمینه اعتیاد را فراهم می‌کند که با تشخیص این عوامل می‌توان از بروز اعتیاد پیشگیری کرد. ضمن اینکه

این برنامه می‌تواند به تشخیص کامل و ارجاع کارمندیاری که مشکل اعتیاد هم دارند، در مناسبترین سطح ممکن کمک کند.



برنامه کارمندیاری از سه نوع ایده مهم در ارتباط با پیشگیری و درمان اعتیاد در محیط کار حمایت می‌کند:

۱- کارمندان یک بخش اساسی از کار و اعضای باارزشی از گروه هستند و مهم‌ترین منبع هر سازمان به حساب می‌آیند.

۲- شایسته است ابتدا به کارمندان پیشنهاد کمک داده شود و گزینه اخراج فرد مصرف کننده مواد آخرین راه کار باشد.

۳- کارمندان بهبود یافته می‌توانند به طور مجدد تبدیل به اعضای پربار و مؤثر نیروی کار شوند.

استفاده از برنامه کارمندیاری به عنوان بخشی از برنامه محیط کار بدون اعتیاد از مواد، نگرانی مدیران در مورد سلامت کارکنان را بازنتاب می‌دهد.

کارفرمایانی که روش «آزمایش و پایان کار» را اتخاذ می‌کنند، در تلاش اند پس از مشخص شدن نتیجه آزمایش، با اخراج و حذف کارمندیاری که مواد مصرف می‌کنند، بدون پیشنهاد درمان یا فرصت دوباره جهت بهبودی، فوری به محل کاری عاری

از مواد اعتیادآور دست پیدا کنند. در صورتی که آنان کارمند بیمار (معتاد) خود را از اجتماع کوچک محیط کار به جامعه‌های هدایت می‌کنند که در آن احتمال ابتلا به سایر آسیب‌ها نیز به وجود می‌آید.

علاوه بر ارائه برنامه کارمندیاری، کارفرمایان می‌توانند با دادن یک دوره مرخصی موجه به فرد معتاد، برای حضور او در برنامه درمان و نیز دادن امکاناتی برای درمان اعتیاد او کمک کنند. حتی در صورت نداشتن یک برنامه کارمندیاری رسمی، کارفرمایان ممکن است چنان مزایائی را در دسترس قرار دهند و فهرستی از متخصصان درمان و امکانات درمانی را به کارکنان نیازمند ارائه دهند.

اهداف کارفرمایان از انتخاب یک برنامه کارمندیاری:

کارفرمایانی که به تأثیر سلامت روان بر عملکرد شغلی واقف هستند، بیشتر از سایر مدیران علاقه‌مند به اجرای برنامه‌های کارمندیاری در محیط کار خود هستند. آنان اهداف متنوعی را برای انتخاب و اجرای یک برنامه کارمندیاری در نظر دارند:

* تشخیص مشکلات شخصی کارمندان در مراحل اولیه و پیش از آنکه اثری جدی روی زندگی آنان و در نتیجه بر عملکرد شغلی آنان بگذارد (پیشگیری).

* آموزش کارمندان به فرهنگ یاری طلبیدن (استمداد) در مشکلات، از طریق دسترسی آسان برای امکانات مراجعه و تشخیص.

در بسیاری از مواقع کارمندان سعی می‌کنند خود مشکلات خود را حل کنند و فرهنگ مشاوره و طلب یاری از متخصصان در محیط‌های کاری کمتر به چشم می‌خورد.

* هدف دیگر از انتخاب چنین برنامه‌هایی، هدایت کارمندان به بهترین منبع کمکی است که دارای کیفیت و اعتبار است.

* محدود کردن هزینه‌های بیمه با مراجعه زود هنگام به مراجع ذیربط.

* کاهش مطالبات جبرانی کارگران با تشویق آن‌ها برای دسترسی آسان به کمک.

* کاهش جابه‌جایی کارمندان در محیط کار. این جابه‌جایی‌ها اغلب با هزینه‌هایی برای آموزش و کسب تجربه فرد تازه‌کار همراه است.

* ارائه روش جایگزین، به جای اخراج کارمندان سابقه‌دار و دارای مشاغل کلیدی.

* ارائه خدمات حمایتی به کارمندان (مشاوره و درمان بیماری‌ها).

اجزای تشکیل دهنده یک برنامه کارمندیاری جامع:

اجزای اصلی یک برنامه کارمندیاری شامل موارد زیر است:

* بیان سیاستی که تأکید آن بر چگونگی دسترسی کارکنان به

خدمات برنامه باشد و اطمینان به محرمانه بودن را به کارکنان بدهد.

* آموزش برای سرپرستان و مدیران در مورد چگونگی ارجاع افراد دارای مشکل به بخش کارمندیاری.

* آگاه‌سازی و تبلیغات برای اطمینان از اینکه برنامه کارمندیاری به راحتی برای کارمندان قابل دسترسی است.

* برنامه‌های آموزشی برای کارمندان در موارد مرتبط با مواد اعتیاد آور، خدمات تشخیص مشکل و ارجاع که به‌طور مستقیم برای کارمندان و البته اعضای خانواده آنان ارائه می‌شود.

* شناخت منابع پیشگیری از اعتیاد در محیط کار و محیط خانوادگی و آشنایی با مراکز درمان در منطقه محل سکونت جهت مراجعه سریع کارمندان به منابع مناسب.

متخصصان کارمندیاری به‌طور خصوصی با کارمندان ملاقات می‌کنند، در مورد موضوع با کارمند بحث و در تشخیص مشکل کمک می‌کنند. سپس کارشناسان کارمندیاری، انتخاب‌های در دسترس را می‌یابند و کارمند را به منابع مناسبی که ممکن است در جامعه وجود داشته باشد، ارجاع می‌دهند.

اکثر برنامه‌های کارمندیاری خدمات را نه تنها به کارمندان بلکه به اعضای خانواده آن‌ها هم ارائه می‌دهند. این امر، یک سرمایه‌گذاری منطقی را اثبات می‌کند. زیرا رابطه تنگاتنگی بین خانه و کار یک کارمند وجود دارد و این دو از هم متأثرند.

برنامه کارمندیاری چگونه عمل می‌کند؟

کارمندان می‌توانند به‌طور مستقیم و به‌طور داوطلبانه با توجه به مشکلات خود (می‌تواند خصوصی یا مربوط به کارشان باشد)، به بخش کارمندیاری مراجعه کنند یا در مواردی که در کارشان مشکل پیش آمد، توسط سرپرستان مربوط به آن بخش ارجاع داده شوند.

زمانی که کارمندی داوطلبانه از خدمات برنامه‌های کارمندیاری استفاده می‌کند، نیازی به درگیر شدن مستقیم سرپرست مربوط نیست. هر چند وقتی سرپرست، کارمند را به این برنامه‌ها ارجاع می‌دهد، ارائه کمک ممکن است با قانون همراه شود و سرپرست نیاز خواهد داشت نظارت بر نحوه اجرای فعالیت کارمند را ادامه دهد.

با توجه به موارد فوق، احداث واحد کارمندیاری در ساختار سازمان‌ها و محیط‌های کاری و توجه مسئولان مربوط به تحقق این امر، می‌تواند گامی بزرگ در جهت پیشگیری از اعتیاد و کاهش ضررهای ناشی از آن در محیط کاری و خانوادگی کارکنان باشد و با توجه به حضور روان‌شناسان، مددکاران، پزشکان و سایر متخصصان شاغل در بخش کارمندیاری، از بسیاری از آسیب‌ها پیشگیری کنیم.