

Dependenta la locul de munca

sursa: Romedic.ro

Ce pot face managerii de resurse umane in cazurile de dependenta la locul de munca?

Ce pot face managerii de resurse umane daca descopera ca un membru al personalului de angajati nu-si mai poate indeplini atributiile la locul de munca din cauza unei [dependente de alcool, droguri sau jocuri de noroc](#)? In Romania sunt putine optiuni, dar managerii de resurse umane ar trebui sa fie constienti de acestea pentru ca sansele sa existe alcoolici sau dependenti de droguri clandestini in compania lor este mare.

Concedierea reprezinta rezultatul obisnuit al alcoolismului si dependentei de droguri fragrante. Cu toate acestea, multi dependenti devin experti in a ascunde semnele betiei sau ale mahmurelii la serviciu. Ascunderea efectelor drogurilor este mai facila, iar sefii au mai putina experinta in depistarea acestora.

Un scenariu des intalnit este "acoperirea", ascunderea angajatilor dependenti. Exista tendinta unei impotriviri in a concedia din cauza dependentei, deoarece managerii stiu ca acest lucru ar putea duce la ruina carierei angajatului. Pe masura ce oamenii se cunosc si dezvolt prietenii la locul de munca, acestia tind in mod natural sa incerce sa se ajute reciproc in a-si pastra posturile.

Problema din spatele complicitatii colegilor de serviciu este bazata pe falsa premisa ca acestia ajuta persoana dependenta prin sprijinul acordat pentru pastrarea locului de munca. De fapt, ceea ce fac acestia cu adevarat este sa se asigure ca dependentul de droguri sau alcoolicul continua consumul abuziv, prin rezolvarea unora din problemele cauzate de dependenta.

Cealalta problema a concedierii este reprezentata de costurile mari. Orice manager de resurse umane este constient de cheltuielile ridicate pe care le presupun inlocuirea si mentinerea unui angajat. Daca acesta din urma are o experienta valoroasa, este normal sa se evite chestiunea concedierii cat mai mult cu putinta.

Cand descopera un dependent fragrant la locul de munca, managerii de resurse umane sunt pusi in fata a trei variante: ignorarea, concedierea persoanei sau oferirea optiunii tratamentului. Ultima dintre acestea este singura care poate avea un rezultat pozitiv, dar este in acelasi timp si cea mai putin aleasa dintre toate, chiar si in Europa Occidentala, pentru ca managerii si doctorii companiei nu au informatiile necesare pentru a trimite persoana la tratament, cumulat cu numarul redus de clinici de dezintoxicare din multe state-membre UE.

Ce trebuie sa stie managerii de resurse umane despre tratamentul dependentei:

Managerii romani de resurse umane trebuie sa stie urmatoarele date despre tratamentul dependentei:

- Cel mai bun [tratament rezidential de reabilitare](#) poate transforma angajatul cu probleme de dependenta intr-unul valoros.
- Tratamentul rezidential de reabilitare dureaza intre 2 si 6 luni, se adreseaza cauzelor psihologice ce stau la baza dependentei individului si este scump.
- In Europa Occidentala costurile de tratament sunt de obicei acoperite de asigurarile medicale private sau din bugetul sistemului public de sanatate. In Romania situatia este diferita pentru ca serviciile de asigurari de sanatate private sunt slab dezvoltate.
- Multe companii de asigurari medicale nu includ dependenta in lista de tratamente furnizate, dar managerii HR pot discuta si ataca aceasta lipsa.
- Singurele servicii disponibile in Romania sunt unitatile de dezintoxicare ale spitalelor publice mari (care se ocupa doar de prima etapa a tratamentului de tip rezidential), cateva centre rezidentiale mici de reabilitare in Transilvania, cateva grupuri de tipul celor Alcoolici Anonimi sau grupuri online de tip self-help si cateva clinici psihiatrice private, unde se poate accesa tratamentul ambulatoriu pentru dependenta. Nu exista nicio clinica rezidentiala de tratare a dependentei in Romania, care sa se potriveasca profesionistilor din sectorul de afaceri.

[Link către articolul original publicat pe romedic.ro \(16 Martie 2013\)](#)