

WPROWADZENIE

Zgodnie z ustawą o Bezpieczeństwie i Higienie Pracy z 1974 roku (Health and Safety at Work Act 1974) Tayside Contract jest prawnie zobowiązany do zapewnienia higieny, bezpieczeństwa i odpowiednich warunków pracy wszystkim swoim pracownikom.

Zgodnie z Ustawą z 1971 roku o Nadużywaniu Środków Odurzających (Misuse of Drugs Act 1992), przestępstwem jest świadomie zezwalanie na produkcję, wprowadzanie do obrotu lub zażywanie substancji kontrolowanych, z wyjątkiem określonych przypadków, np. w sytuacji gdy zostały one przepisane przez lekarza.

‘Nadużywanie substancji odurzających’ jest szeroko rozumianym pojęciem. Dotyczy zarówno nielegalnych narkotyków, dopalaczy, leków na receptę, na które recepty nie wydano, alkoholu jak i substancji takich jak rozpuszczalniki.

Zgodnie z Ustawą o Ruchu Drogowym z 1988 roku (Road Traffic Act 1988) oraz Ustawą o Transporcie i Infrastrukturze z 1992 roku (Transport and Works Act 1992), kierowcy pojazdów drogowych oraz osoby sprawujące kontrolę nad pojazdami mechanicznymi nie mogą być pod wpływem narkotyków, dopalaczy, leków na receptę, na które recepty nie wydano oraz/lub alkoholu, jakiego ilość w wydychanym przez kierowcę powietrzu nie może przekraczać normy określonej ustawowo w Szkocji w czasie prowadzenia lub podejmowania próby prowadzenia pojazdu.

Zgodnie z Przepisami dotyczącymi Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy z 1999 roku (the Management of Health and Safety at Work Regulations 1999), Tayside Contracts ma obowiązek oszacowania ryzyka związanego z bezpieczeństwem i higieną pracy pracowników. Osoba zatrudniona przez Tayside Contracts świadomie zezwalająca pracownikowi, który jest pod wpływem narkotyków, dopalaczy, leków na receptę, na które recepta nie została wydana oraz/lub pod wpływem alkoholu, jakiego ilość w wydychanym przez kierowcę powietrzu przekracza normę określoną ustawowo w Szkocji, na kontynuowanie pracy i gdy zachowanie pracownika stanowi zagrożenie dla niego samego oraz innych pracowników, wszczęte być może postępowanie sądowe zarówno przeciwko Tayside Contracts jak i przeciwko tej osobie.

Tayside Contracts nie zezwala na zażywanie nielegalnych narkotyków, dopalaczy ani alkoholu w miejscu pracy. Ponadto, pracownicy będący pod wpływem nielegalnych narkotyków, dopalaczy, leków na receptę, na które recepty nie wydano oraz/lub alkoholu, jakiego ilość w wydychanym przez kierowcę powietrzu przekracza normę określoną ustawowo w Szkocji, mają zakaz przychodzenia do pracy, kierowania pojazdami oraz obsługiwanie specjalistycznych urządzeń i maszyn.

Pomimo, iż Tayside Contracts deklaruje absolutny brak tolerancji do zażywania/bycia pod wpływem substancji odurzających w miejscu pracy, naszym celem jest zachęcanie osób borykających się z nałogami/uzależnieniami do szukania odpowiedniego wsparcia.

Niemniej jednak, osoby będące w posiadaniu nielegalnych narkotyków w godzinach pracy zostaną niezwłocznie zgłoszone Policji Szkockiej (Police Scotland), a Tayside Contract podejmie pełną współpracę z policją w trakcie każdego prowadzonego w tej sprawie dochodzenia.

ZAKRES POLITYKI

Celem tej polityki jest zapewnienie, iż żaden pracownik nie jest w godzinach pracy pod wpływem nielegalnych narkotyków, dopalaczy, leków na receptę, na które recepty nie wydano i/lub alkoholu, którego zawartość w wydychanym przez kierowcę powietrzu jest powyżej poziomu ustawowo dozwolonego w Szkocji. Ma to na celu zapewnienie bezpiecznego i sprawnego funkcjonowania organizacji oraz zagwarantowania tego, iż pracownicy nie stanowią zagrożenia związanego z bezpieczeństwem i higieną pracy dla siebie samych, innych pracowników, klientów ani ogółu społeczeństwa.

Kontekst niniejszej polityki określa w jaki sposób należy sprawiedliwie i konsekwentnie zarządzać problemami związanymi z nadużywaniem substancji odurzających, a jednocześnie chronić wizerunek i reputację firmy.

Tayside Contracts pragnie stworzyć środowisko, które zachęcałoby pracowników, mających problem z nadużywaniem narkotyków lub alkoholu do przyznania się do tego problemu oraz szukania adekwatnej pomocy.

Celem polityki jest również zapewnienie, iż pracownicy są świadomi ryzyka związanego z nadużywaniem alkoholu i narkotyków oraz związanych z tym konsekwencji, wliczając w to konsekwencje prawne.

Polityka ta dotyczy pracowników wszystkich stopni i szczebli w Tayside Contracts. Dotyczy również wszystkich konsultantów, wykonawców, podwykonawców i osób trzecich zatrudnionych przez Tayside Contracts lub zaangażowanych do współpracy z organizacją.

ZAKRES ODPOWIEDZIALNOŚCI PRACOWNIKÓW

Obowiązkiem każdego pracownika jest dołożenie wszelkich starań w trosce o siebie samych oraz innych osób, na które mogą mieć wpływ czynności wykonywane przez innych pracowników w miejscu pracy. Pracownicy odpowiedzialni są za zapewnienie, iż w godzinach pracy nie są pod wpływem nielegalnych narkotyków, dopalaczy, leków na receptę, na które recepty nie wydano i/lub alkoholu powyżej dopuszczalnego dla kierowców poziomu, określonego ustawowo w Szkocji.

Zabronione jest posiadanie, spożywanie i udostępnianie narkotyków oraz alkoholu w godzinach pracy. Wyjątek stanowi przyjmowanie leków przepisanych na receptę, farmakologicznych produktów leczniczych oraz ogólnodostępnych leków zażywanych na złagodzenie bólu głowy, kataru siennego, kaszlu, przeziębienia (na przykład: paracetamol, ibuprofen, leki antyhistaminowe, środki udrażniające górne drogi oddechowe itp.)

Gdy jest to wymagane pracownik ma obowiązek pełnego uczestniczenia w procesie badania zawartości substancji odurzających w organizmie. W ramach tego procesu wymagane jest wypełnienie oraz podpisanie formularza dotyczącego wyrażenia zgody na przeprowadzenie badania, dostarczenie próbek moczu oraz wydychanego powietrza.

W przypadku gdy pracownik uzna, iż ma problem z nadużywaniem alkoholu lub narkotyków, zachęcamy aby osoba ta dobrowolnie wyjawiała tę informację swemu kierownikowi (supervisor lub line manager) lub jego przełożonemu. Kierownik pracownika lub przełożony kierownika skontaktuje się w tej sprawie z Działem ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HR team), który to wraz z pracownikiem i jego kierownikiem zapewni anonimowe wsparcie. Od pracownika jednak będzie również wymagane zaangażowanie w walkę z uzależnieniem.

Leki Na Receptę / Leki Wydawane Bez Recepty

Gdy wystawiana jest recepta lub przy zakupie przepisanych na receptę leków, środków farmakologicznych lub ziołowych pracownik powinien poinformować lekarza, dentystę, farmaceutę lub inne osoby o zajmowanym przez siebie w pracy stanowisku oraz Polityce Tayside Contracts dotyczącej Nadużywania Substancji Odurzających.

Pracownik jest odpowiedzialny za sprawdzenie, czy przyjmowany lek może wywołać skutki uboczne, jakie mogłyby wpłynąć negatywnie na jej/jego zdolność do wykonywania obowiązków w pracy w bezpieczny sposób. Jeśli istnieje ryzyko wystąpienia skutków ubocznych, które mogłyby wpłynąć na zdolność pracownika do wypełniania jej/jego obowiązków, pracownik ma obowiązek poinformowania o tym swego przełożonego/kierownika, który zorganizuje spotkanie w celu poufnego omówienia możliwości wprowadzenia stosownych modyfikacji.

Imprezy Tayside Contracts

W niektórych sytuacjach pracownikom może zostać zaoferowany alkohol lub oczekiwać się od nich będzie zaoferowanie alkoholu innym osobom. W takich przypadkach należy uszanować decyzję osób, które nie spożywają lub nie chcą spożywać alkoholu z przeróżnych względów, takich jak ciąża, religia lub uzależnienie.

Udział w uroczystości, takiej jak Wręczenie Nagród za Doskonałość (Tayside Excellence Awards) zezwala pracownikowi na spożywanie alkoholu. Należy jednak pamiętać, iż każdy pracownik jest ambasadorem firmy i nieustannie reprezentuje Tayside Contracts.

Na imprezach firmowych Tayside Contracts zapewni, iż osobom niepijącym serwowane będą napoje bezalkoholowe oraz/lub iż będzie istniała możliwość ich zakupu.

Uniform Tayside Contracts

Zabronione jest spożywanie alkoholu osobom noszącym uniform Tayside Contracts bądź noszącym środki ochrony indywidualnej (PPE).

ROZPOZNANIE UZALEŻNIENIA

Ważne jest jak najwcześniejsze rozpoznanie uzależnienia, aby umożliwić znalezienie oraz zastosowanie właściwego sposobu leczenia. Dodatkowe informacje na temat tego jak można rozpoznać uzależnienie od alkoholu i narkotyków znajdują się w załączniku A (Appendix A).

SZUKANIE POMOCY/ PRYZNANIE SIĘ DO UZALEŻNIENIA

Jeżeli pracownik uzna, iż ma problem z nadużywaniem alkoholu lub narkotyków zachęcamy do dobrowolnego ujawnienia tych informacji. Tayside Contracts ma świadomość tego, iż uzależnienie od substancji odurzających jest problemem zdrowotnym. Pracownicy, którzy z własnej woli przyznają się do uzależnienia otrzymają pełne wsparcie podczas programu monitorowania terapii odwykowej. Konieczne jest jednak zaangażowanie pracownika w walkę z uzależnieniem.

Wszelkie ujawnione informacje będą traktowane poufnie, a pracownicy będą zachęceni do szukania profesjonalnej pomocy u swego lekarza rodzinnego oraz w innych placówkach zewnętrznych.

Z ujawnieniem tej informacji nie należy czekać do czasu przeprowadzania testu na obecność substancji odurzających w organizmie, gdyż na tym etapie sprawa będzie rozpatrzona zgodnie z Polityką Tayside Contracts dotyczącą Postępowania Dyscyplinarnych (Tayside Contracts' Disciplinary Policy).

Poradnia Medycyny Pracy i Poradnictwo Psychologiczne

Pracownicy mogą być skierowani do Ośrodka Medycyny Pracy w celu dokonania oceny stanu ich zdrowia oraz uzyskania porady w tej kwestii. Dodatkowo, aby dopomóc w terapii, w uzasadnionych przypadkach pracownikom może być zaoferowane bezpłatne poradnictwo psychologiczne u wykwalifikowanego psychologa.

Źródła informacji i Wsparcie

Istnieje wiele rodzajów wsparcia i dostępnych informacji. Informacje o danych kontaktowych osób, do których można się zwrócić, znajdują się w załączniku B (Appendix B).

Program Monitorowania Terapii Odwykowej

Program monitorowania terapii odwykowej obejmuje prowadzenie regularnych rozmów pomiędzy kierownikiem i pracownikiem na temat tego w jaki sposób uzależnienie pracownika wpływa na jej/jego zdolność do wypełniania obowiązków zawodowych.

Może się to wiązać z koniecznością skierowania pracownika do poradni medycyny pracy, organizowaniem regularnych spotkań z pracownikiem, koniecznością dodatkowego nadzoru pracownika, wprowadzeniem tymczasowych modyfikacji, testowaniem przebiegu terapii oraz świadomością tego, iż osoba uzależniona może ponownie popaść w nałóg nawet kilkakrotnie.

W przypadku gdy pracownik odmawia uczestnictwa w programie monitorowania terapii odwykowej, sprawa ta rozpatrzona zostanie zgodnie z Polityką Tayside Contracts dotyczącą Postępowania Dyscyplinarnych (Tayside Contracts' Disciplinary Policy) oraz/lub Polityką Tayside Contracts dotyczącą Wydajności Pracy (Tayside Contracts' Performance at Work Policy).

TESTY NA OBECNOŚĆ NARKOTYKÓW I ALKOHOLU W ORGANIZMIE

Przeszkolony i niezależny Technik Laboratoryjny (Collection Technician) przeprowadzi testy w dyskretnym miejscu w Contracts House, Fairmuir Depot, Ruthvenfield Depot, Blairgowrie Depot, Blair Atholl Depot, Arbroath Depot lub Forfar Depot. Pracownicy będą mieli obowiązek dostarczenia próbki moczu oraz poddania się testowi na obecność alkoholu w organizmie urządzeniem zatwierdzonym przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych (Home Office).

Próbka moczu oraz próbka wydychanego powietrza posłużą do wykrycia poniżej wymienionych substancji:

- Alkohol
- Marihuana
- Opiat
- Kokaina
- Amfetamina i pochodne
- Metamfetamina i pochodne
- Benzodiazepina
- Buprenorfina
- Metadon
- Ketamina
- Barbiturana
- Nowe Substancje Psychoaktywne (powszechnie znane jako dopalacze)

Powyższa lista nie jest kompletna. Nieznane substancje i akcesoria znalezione w budynkach Tayside Contracts, lokalizacjach zewnętrznych, pojazdach lub wszelkich miejscach będących naszą własnością mogą być również poddane testom i przekazane Policji Szkockiej (Police Scotland).

Test na obecność narkotyków i alkoholu w organizmie może być przeprowadzony w trzech następujących przypadkach:

1. W przypadku istnienia uzasadnionych podejrzeń

Przeprowadzenie tego rodzaju testu jest wymagane w sytuacji, gdy istnieje uzasadnione podejrzenie, iż w godzinach pracy pracownik jest pod wpływem narkotyków oraz/lub alkoholu. Przykładowo, przeprowadzenie testu byłoby wymagane po wypadku lub zdarzeniu, do którego doszło w miejscu pracy i jaki wzbudził uzasadnione obawy lub w przypadku nietypowego zachowania pracownika.

Każdy pracownik poddawany testowi przeprowadzanemu w przypadku istnienia uzasadnionych podejrzeń zostanie odsunięty od wykonywanej pracy i w drodze do najbliższego miejsca wykonywania testów towarzyszyć jej/mu będzie kierownik. Pracownikowi nie wolno będzie prowadzić pojazdów, jeść ani spożywać nadmiernej ilości płynów do czasu zakończenia testu przez Technika Laboratoryjnego.

Pracownik będzie miał możliwość spożywania jedynie wody z hermetycznie zamkniętej butelki o pojemności 250 ml co 20 minut, do maksymalnie 1 litra wody w ciągu godziny.

Pracownik ma obowiązek dostarczenia próbki moczu do badania na obecność narkotyków i/lub dopalaczy w organizmie oraz poddania się testowi na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, dokonywanemu przy użyciu urządzenia zatwierdzonego przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych. Jeśli uzyskany wstępny odczyt wyniesie zero, kolejne testy nie będą wykonywane. W przypadku **gdy wynik jest inny niż zero**, przeprowadzone zostaną kolejne testy.

W przypadku innego niż negatywny wyniku jakiegokolwiek testu na obecność narkotyków w organizmie oraz/lub gdy istnieje podejrzenie, iż pracownik jest pod wpływem dopalaczy wymagane będzie przeprowadzenie drugiego testu potwierdzającego. Wynik inny od negatywnego oznacza, iż pobrana próbka nie może być uznana za negatywną i ma być poddana dalszej analizie, przy czym wynik ten nie jest wynikiem pozytywnym. Próbka moczu przesłana zostanie do laboratorium firmy przez Technika Laboratoryjnego w celu przeprowadzenia potwierdzających testów i analiz, przy zastosowaniu szeregu rygorystycznych procedur. W ciągu trzech dni roboczych od uzyskania przez laboratorium próbek, Tayside Contract otrzyma poufny raport na temat wyników przeprowadzonych testów.

W przypadku gdy wynik testu wskazywał będzie na to, iż zawartość alkoholu w wydychanym przez kierowcę powietrzu przekracza limit określony ustawowo w Szkocji, pracownik zostanie natychmiastowo zawieszony w obowiązkach służbowych. Inny od negatywnego wynik testu na obecność narkotyków w organizmie również skutkuje wprowadzeniem odpowiedniego środka ostrożności, jakim będzie zawieszenie pracownika w obowiązkach służbowych do czasu otrzymania wyników drugiego testu potwierdzającego.

2. Testy losowe

W ciągu roku Kierownik HR będzie się zwracał do Ośrodka Zdrowia 'Synergy Health' z prośbą o dokonanie losowego wyboru pracowników, którzy poddani zostaną testom, w oparciu o następujące kryteria:

- Wysokie Ryzyko (do 10%) – Osoby pracujące w ruchu drogowym, na wysokościach, prowadzące pojazdy Tayside Contracts i/lub obsługujące specjalistyczne urządzenia i maszyny w ramach swoich obowiązków służbowych. Pracownicy posiadający określoną odpowiedzialność za bezpieczeństwo innych oraz/lub odpowiedzialność za Oszacowanie Ryzyka.
- Średnie Ryzyko (do 5%) – Pracownicy, od których wymaga się prowadzenia ich własnych pojazdów/ pojazdów wynajmowanych oraz/lub obsługujących maszyny w ramach swoich obowiązków zawodowych.
- Niskie Ryzyko (do 2%)- Prowadzenie i operowanie maszyną nie jest wymogiem zawodowym pracownika.

Z uwagi na charakter testów losowych, pracownicy wybrani do tych testów, nie zostaną o nich wcześniej powiadomieni. W ciągu dwóch godzin przed ich przeprowadzeniem pracownicy zostaną odsunięci od wykonywanej pracy i w drodze do do najbliższego punktu przeprowadzania testów towarzyszyć im będzie kierownik.

Pracownik ma obowiązek dostarczenia próbki moczu oraz poddania się testowi na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, dokonywanemu przy użyciu urządzenia zatwierzonego przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych. Próbka moczu przesłana zostanie do laboratorium firmy przez Technika Laboratoryjnego w celu przeprowadzenia potwierdzających testów i analiz, przy zastosowaniu szeregu rygorystycznych procedur. W ciągu trzech dni roboczych od uzyskania przez laboratorium próbek Tayside Contract otrzyma poufny raport na temat wyników przeprowadzonych testów.

W razie gdy wynik któregoś z testów wskazywał będzie na to, iż zawartość alkoholu w wydychanym przez kierowcę powietrzu **przekracza** limit określony ustawowo w Szkocji, pracownik zostanie natychmiastowo zawieszony w obowiązkach służbowych przy pełnym wynagrodzeniu do czasu wszczęcia dochodzenia dyscyplinarnego.

3. Monitorowanie Przebiegu Terapii Odwykowej

W ramach monitorowania przebiegu terapii odwykowej wymagane być może poddanie pracownika któremuś z testów. Pracownik, który zakończy program monitorowania przebiegu terapii odwykowej może być w przyszłości, w zależności od okoliczności, poddany testowi zarówno takiemu, jaki przeprowadzany jest w przypadku istnienia uzasadnionych podejrzeń jak i niezapowiedzianemu testowi, jakiemu poddawani są losowo wybrani pracownicy.

OBAWY

W razie jakichkolwiek obaw lub gdy istnieje podejrzenie, iż Państwa współpracownik jest niezdolny do pracy, gdyż jest on/a pod wpływem narkotyków oraz/lub alkoholu, zachęcalibyśmy o poruszenie tych kwestii ze swoim bezpośrednim przełożonym (supervisor/line manager) zgodnie z polityką Tayside Contracts o Zgłaszaniu Nieprawidłowości w Miejscu Pracy (Tayside Contracts' Whistleblowing Policy).

Natychmiastowe zgłoszenie jakichkolwiek podejrzeń leży w interesie wszystkich stron. Zapewnia bowiem bezpieczeństwo i odpowiednie warunki innym osobom oraz pomoc tym pracownikom, którzy mogą potrzebować wsparcia.

Polityka Tayside Contracts o Zgłaszaniu Nieprawidłowości w Miejscu Pracy nie chroni pracownika przed postępowaniem dyscyplinarnym w przypadku, gdy okaże się, iż ujawnione informacje są złośliwe lub o charakterze dokuczliwym lub gdy brakuje uzasadnionych podstaw co do rzetelności przekazanych informacji.

PRAWO DO OBECNOŚCI OSOBY TOWARZYSZĄCEJ

W czasie przeprowadzania testów na obecność substancji odurzających w organizmie, pracownikowi może towarzyszyć inna osoba – przedstawiciel związków zawodowych lub kolega z miejsca pracy. Niemniej jednak, przeprowadzenie testu nie będzie nadmiernie opóźniane tylko po to, aby umożliwić wybranej przez pracownika osobie towarzyszącej przybycie na miejsce, w którym przeprowadzane są testy.

NARUSZENIE ZASAD POLITYKI

Dochodzenie dyscyplinarne może być wszczęte przeciwko pracownikom, którzy uzyskały pozytywny wynik testu na obecność narkotyków w organizmie, u którego zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu

przekracza dopuszczalną dla kierowców normę określoną ustawowo w Szkocji, który specjalnie opóźnia test, który poddaje się testowi za innego pracownika lub odmawia poddania się testowi. Dodatkowo pracownik ten może być zawieszony w wykonywaniu obowiązków służbowych. Niewyrażenie zgody na przeprowadzenie testu będzie automatycznie uznane za 'niezaliczenie' testu.

Dodatkowo, wszczęte zostanie dochodzenie w celu zbadania jakiegokolwiek niewłaściwego zachowania, niezależnie od tego na jakim etapie zatrudnienia pracownika do niego doszło, które mogłoby narazić reputację Tayside Contracts na szwank.

Naruszenie jakiegokolwiek z zasad niniejszej polityki będzie traktowane jako przewinienie i rozpatrywane zgodnie z Polityką Dyscyplinarną Tayside Contracts (Tayside Contracts' Disciplinary Policy), czego rezultatem może być zwolnienie pracownika.

SKARGI

W przypadku, gdy pracownik nie jest usatysfakcjonowany tym, w jaki sposób potraktowano ją/go przy realizacji zasad niniejszej polityki, kwestię tę należy omówić ze swoim bezpośrednim przełożonym. Jeśli pracownik jest nadal niezadowolony istnieje możliwość wniesienia zażalenia zgodnie z Polityką Tayside Contracts dotyczącą Składania Skarg i Zażaleń (Tayside Contracts' Grievance Policy).

INNE POWIĄZANE POLITYKI (REGULAMINY)

Polityka dotycząca Nadużywania Substancji Odurzających jest powiązana z następującymi politykami (regulaminami), które dostępne są na Intranecie. Ich kopię można również uzyskać od swego bezpośredniego przełożonego bądź pracownika administracji Wydziału ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HR Admin Team):

- Polityka Dyscyplinarna (Disciplinary Policy)
- Kodeks Postępowania Pracownika (Employee Code of Conduct)
- Polityka Składania i Rozpatrywania Skarg oraz Zażaleń (Grievance Policy)
- Polityka dotycząca Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (Occupational Health and Safety Policy)
- Polityka Wydajności Pracy (Performance at work Policy)
- Polityka Zarządzania Absencjami Chorobowymi (Sickness Absence Management Policy)
- Polityka o Zgłaszaniu Nieprawidłowości w Miejscu Pracy (Whistleblowing Policy)

Powyższa lista nie jest kompletna.

PRZEGLĄD POLITYKI

Przeгляд Polityki dotyczącej Nadużywania Substancji Odurzających dokonywany będzie corocznie.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub w celu uzyskania dodatkowych wyjaśnień w związku z którymkolwiek aspektem niniejszej polityki należy się skontaktować z Wydziałem ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HR) pod numerem telefonu: 01382 812721 lub mailowo na adres: employment.policies@tayside-contracts.co.uk

Załącznik A

Ważne jest jak najszybsze rozpoznanie nałogu/uzależnienia, co pozwoli na znalezienie i podjęcie odpowiedniego leczenia.

Typowe Objawy Uzależnienia od Alkoholu

- Opieranie wszystkich spotkań towarzyskich na spożywaniu alkoholu i martwienie się tym skąd uzyska się kolejny napój alkoholowy po godzinach zamknięcia (punktów sprzedaży).
- Cierpienie spowodowane fizycznymi objawami odstawienia alkoholu, takimi jak pocenie, drgawki i mdłości, a następnie ponowne picie alkoholu w celu ich złagodzenia.
- Zwiększona tolerancja organizmu na alkohol, co oznacza konieczność spożywania większej jego ilości w celu uzyskania tego samego efektu.
- Spożywanie alkoholu lub silne pragnienie jego wypicia zaraz po przebudzeniu.
- Pomimo świadomości tego, iż zarówno relacje profesjonalne jak i związki osobiste cierpią na skutek nadużywania alkoholu, brak wystarczająco silnej woli, aby skończyć z nałogiem.

Typowe Objawy Uzależnienia od Narkotyków

- Zaniechywanie obowiązków zawodowych i domowych, na przykład – nie przychodzenie do pracy lub niewykazywanie zainteresowania własną rodziną oraz/lub dziećmi.
- Zażywanie narkotyków w niebezpiecznych warunkach lub podejmowanie ryzyka w stanie odurzenia narkotykami, takiego jak prowadzenie pojazdów lub używanie brudnych igieł.
- Problemy z policją, np. trafienie do aresztu za zakłócanie porządku publicznego, prowadzenie pojazdu po zażyciu narkotyków bądź kradzieże dokonywane w celu kontynuowania nałogu.
- Potrzeba zwiększenia dawki zażywanych narkotyków w celu uzyskania tego samego efektu, jaki do tej pory występował przy przyjmowaniu mniejszej dawki.
- Cierpienie spowodowane fizycznymi objawami odstawienia narkotyków, takimi jak mdłości, niepokój ruchowy, bezsenność, depresja, pocenie się, drżenie, lęki, utrata przytomności, infekcje i paranoja.
- Zaniechanie czynności, jakie wcześniej sprawiały radość, takich jak hobby, uprawianie sportów oraz prowadzenie życia towarzyskiego.

Potencjalne Oznaki Uzależnienia

- Częste spóźnianie się oraz/lub powtarzające się krótkie okresy nieobecności potwierdzone przez pracownika na formularzu samodzielnego oświadczenia o powodach nieobecności w pracy.
- Spadek wydajności, pogorszona koncentracja i pamięć.
- Obniżenie jakości pracy, wydajności, niedotrzymywanie terminów, fluktuacja związana z jakością pracy.
- Spanie w godzinach pracy.
- Wypadki w pracy lub poza pracą.
- Powtarzające się naruszanie bezpiecznych praktyk zawodowych.
- Pomyłki w ocenie sytuacji.

- Gdy w godzinach pracy od danej osoby wyczuwany jest alkohol lub gdy osoba ta zdaje się być pod wpływem substancji odurzających.
- Zmienność nastrojów, skłonność do irytacji i ospałość.
- Pogorszenie relacji ze współpracownikami oraz klientami
- Utrata zainteresowania pracą i innymi zajęciami, jakie wcześniej sprawiały radość.
- Problemy z utrzymaniem równowagi i koordynacją, drżenie rąk, niewyraźna mowa, zaczerwienienie twarzy oraz zmiana wyglądu zewnętrznego/higieny.
- Problemy związane ze stresem.

Ważnym jest aby zauważyć, iż punkty przedstawione powyżej są listą potencjalnych oznak uzależnienia, ale mogą one również sygnalizować inne problemy zdrowotne.

Załącznik B

Nazwa	Adres Strony Internetowej	Numer Kontaktowy	Adres E-mail
Addaction Dundee Uzależnienia w Dundee		01382 206 888	
Addiction Fife Harm Reduction Uzależnienia i Redukcja Szkód w Fife		0800 917 9211 or 01592 619090	
Addiction Helper Pomoc z Uzależnieniami	www.addictionhelper.com	0800 44 88 688 or 0203 151 1488 Text: "HELP" to 66777	
Alcoholics Anonymous Anonimowi Alkoholicy	www.alcoholics-anonymous.org.uk	0845 769 7555	help@alcoholics-anonymous.org.uk
Drinkaware – Świadomość Picia	www.drinkaware.co.uk		contact@drinkaware.co.uk
Drinkline Infolinia dla Osób Pijących		0800 917 8282	
Frank – Friendly, confidential, drug advice Fank –Przyjazne, poufne porady dot. Narkomanii	www.talktofrank.com	0300 123 6600 Text: 82111	frank@talktofrank.com
Narcotics Anonymous Anonimowi Narkomani	www.ukna.org	0300 999 1212	
NHS 24 Infolinia Służby Zdrowia	www.nhs24.com	111	
NHS inform	www.nhsinform.co.uk	0800 22 44 88	
Scottish Drug Service Directory	www.scottishdrugservices.com		

Szkocka Lista Usług związanych z Narkomanią			
Scottish Families Affected by Alcohol & Drugs Organizacja dla Rodzin Poszkodowanych Nadużywaniem Alkoholu i Narkotyków	www.sfad.org.uk	08080 10 10 11	helpline@sfad.org.uk
Tayside Alcohol Problem Service (TAPS) – Usługi dla Osób Mających Problemy z Alkoholem w Tayside		01382 443127	
Turning Point Scotland – Punkt Zwrotny Szkocja	www.turningpointscotland.com	0800 652 3757	